

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**Factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos
rotativos en los trabajadores del área de producción
de la empresa industrial de acero en la planta de
Petrillo durante el año 2025**

AUTOR (ES):

Caballero Alejandro, Evelin Erika

Vite León, Carolina Elizabeth

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

TUTOR:

Lcdo. Salazar Jaramillo, José Gregorio

Guayaquil, Ecuador

14 de octubre del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Caballero Alejandro Evelin Érika y Vite León Carolina Elizabeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR

f. _____

Salazar Jaramillo, José Gregorio

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

St. Omer Navarro, Vilma Noemi

Guayaquil, a los 14 del mes de octubre del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Caballero Alejandro Evelin Erika**
Vite León Carolina Elizabeth

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **Factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo, durante el año 2025**, 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 14 días del mes de octubre del año 2025

AUTORES

f. _____
Caballero Alejandro Evelin Erika

f. _____
Vite León Carolina Elizabeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Caballero Alejandro Evelin Erika**
Vite León Carolina Elizabeth.

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo durante el año 2025**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 del mes de octubre del año 2025

AUTORES:

f. _____

Caballero Alejandro Evelin Erika

f. _____

Vite León Carolina Elizabeth

REPORTE COMPILATIO



TT Carolina y Evelin A-2025

3% Textos sospechosos

1% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

3% Idiomas no reconocidos (ignorado)

2% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: TT Carolina y Evelin A-2025.docx
ID del documento: a41c8f1208a3a99450c8b7dcd6664265b062eb74
Tamaño del documento original: 2,01 MB

Depositante: José Gregorio Salazar Jaramillo
Fecha de depósito: 27/10/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 27/10/2025

Número de palabras: 22.318
Número de caracteres: 147.573

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	localhost Factores de riesgos psicosociales en mujeres con doble presencia : ca... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/13852/3/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-110.pdf.txt 33 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (284 palabras)
2	Trabajo de titulación Paulina Lara Monar_04Jun25.docx Trabajo de ti... #2c76c8 Viene de de mi grupo 15 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (278 palabras)
3	Examen 1 capitulo -vite león Carolina .docx Examen 1 capitulo -vite le... #7022e0 Viene de de mi grupo 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (230 palabras)
4	Nathaly Freire ,Juan Vega,P73.docx Nathaly Freire ,Juan Vega,P73 #f56993 Viene de de mi grupo 5 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (164 palabras)
5	repositorio.ucsg.edu.ec Prevención de riesgos psicosociales en el ámbito labor... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12868/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-102.pdf 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (140 palabras)

Firma de Estudiante

f. _____

Caballero Alejandro Evelin Erika

f. _____

Vite Leon Carolina Elizabeth

Firma de Docentes

f. _____

Salazar Jaramillo, José Gregorio

TUTOR

f. _____

Muñoz Sánchez, Christopher

COORDINADOR UIC A-2025

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento más sincero en primer lugar a Dios, por orientarme en cada momento de esta hermosa etapa de aprendizaje, darme la fortaleza e inteligencia para continuar y permitirme alcanzar esta meta tan necesaria e importante en mi formación académica y personal.

Extiendo mi agradecimiento de igual forma a mis **tutores y docentes**, por sus enseñanzas, guías y apoyo constante durante mis diferentes etapas de formación, ya que cada uno de ellos ha sido fundamental para guiar mi aprendizaje y motivarme a alcanzar mis objetivos académicos y profesionales.

Finalmente, agradezco a todas las personas que estuvieron constantemente junto a mí durante este proceso, brindándome su apoyo, compañía y palabras de aliento, que fueron esenciales para mantenerme firme y alcanzar este logro.

Carolina Vite León

Agradecimiento

Quiero agradecer primero a Dios, por guiar mis pasos y brindarme salud y serenidad en los momentos que se tornaron difíciles en este proceso.

A los docentes y tutores de la universidad, quienes con su dirección académica y sus significativas recomendaciones realzaron cada etapa de esta investigación. A los compañeros de carrera, por brindar sus conocimientos y experiencias, también a las autoridades y administradores de la institución que proporcionaron recursos necesarios para el desarrollo y fortalecimiento de esta tesis.

Agradezco a los trabajadores y a la empresa objeto de este estudio, por brindarme apertura, colaboración, tiempo y apoyo para facilitar la información necesaria y enriquecer la investigación para mi tesis.

Finalmente, agradezco a cada persona que, con un consejo, una palabra de aliento, un gesto o una sonrisa, me motivaron a seguir y no rendirme, este logro es el fruto de la constancia colectiva y del apoyo de todos aquellos.

Evelin Caballero Alejandro

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por ser mí guía, darme fortaleza y nunca soltarme de su mano en cada paso de mi vida.

A mi esposo, por su amor, paciencia y apoyo incondicional en los momentos más difíciles a mis hijos, quienes son mi motor y la razón más grande para seguir adelante, a ellos les entrego este logro como ejemplo de mi esfuerzo y perseverancia.

A mis padres, por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo, la responsabilidad y la constancia, y por estar siempre presentes brindándome su apoyo y amor incondicional.

Finalmente, dedico este triunfo a toda mi familia, que con su cariño y motivación me acompañó en este camino, convirtiéndose en parte esencial de la realización de este sueño.

Vite León Carolina

Dedicatoria

Dedico este logro y esfuerzo a mis padres por su amor y sacrificio constante donde me enseñaron valores, disciplina en obtener lo que quiero en base a mis esfuerzos, también se lo dedico a mis hijos por su inocencia y carias cada vez que me veían en la computadora el cual me llenaban de energía para seguir y el resto de familiares por su amor y apoyo constante, sus lecciones de vida y la convicción en mis capacidades, a mi pareja por su paciencia y respaldo devoto en cada noches de insomnio, sin ellos esta meta no habría sido posible.

Evelin Caballero Alejandro



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f.

JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
TUTOR

f.

VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO
DIRECTORA DE CARRERA

f.

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
COORDINADOR DEL ÁREA

f.

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO A-2025 (Cod. 13221)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALE ASOCIADOS A LOS TURNOS ROTATIVOS EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA INDUSTRIAL DE ACERO EN LA PLANTA DE PETRILLO, DURANTE EL AÑO 2025", elaborado por el/la estudiante EVELIN ERIKA CABALLERO ALEJANDRO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 9.00 / 10			

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

Coordinador(a) de Titulación

ACTA DE CALIFICACIÓN

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO A-2025 (Cod. 13221)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALE ASOCIADOS A LOS TURNOS ROTATIVOS EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA INDUSTRIAL DE ACERO EN LA PLANTA DE PETRILLO, DURANTE EL AÑO 2025", elaborado por el/la estudiante CAROLINA ELIZABETH VITE LEON, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10	9.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:		9.00 / 10	

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



Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
3. Preguntas de investigación.....	10
3.1. Pregunta principal.....	10
3.2. Sub preguntas.....	10
4. Objetivos:.....	11
4.1. Objetivo general.....	11
4.2. Objetivos específicos.....	11
5. Justificación.....	11
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES.....	15
2.1. Marco teórico.....	15
2.2. Marco conceptual.....	18
2.2.1. Riesgos laborales.....	18
2.2.2. Riesgos psicosociales.....	19
2.2.3. Fatiga laboral:.....	23
2.2.4. Estrés laboral:.....	23
2.2.5. Turnos rotativos.....	24

2.2.6.	Carga y Ritmo de Trabajo	24
2.2.7.	Organización en el Trabajo	25
2.2.8.	Seguridad en el trabajo	26
2.2.9.	Comportamiento Laboral.....	26
2.2.10.	Bienestar Laboral.....	27
2.2.11.	Rol del Trabajador Social en la empresa	27
2.3.	Referente Normativo	28
2.4.	Referente Estratégico.....	32
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....		35
2.5.	Tipo y diseño de investigación	35
2.6.	Población de estudio.....	36
2.7.	Muestra	37
2.8.	Muestreo	38
2.9.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	38
2.9.1.	Encuesta CoPsoQ istas 21	39
2.9.2.	Entrevistas	39
2.9.3.	Encuesta	39
2.10.	Criterios Muestrales.....	40
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		42

2.11.	Análisis de las dimensiones del Cuestionario (CoPsoQ istas	
21)		42

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	103
--------------------------------	-----

Recomendaciones	105
-----------------------	-----

REFERENCIAS	106
-------------------	-----

Tabla de gráficos

Grafico 1 1 pregunta 1	43
grafico 1 2pregunta 2.....	44
Gráfico 1 3 pregunta 3.....	45
Grafico 1 4 pregunta 4.....	46
grafico 1 5 pregunta 5.....	47
grafico 1 6 pregunta 6.....	48
Tabla 4 pregunta 7grafico 1 7 pregunta 7	49
grafico 1 8 pregunta 7.....	49
grafico 1 9 pregunta 8.....	50
Grafico 1 10 pregunta 10	52
grafico 1 11 pregunta 11	53
grafico 1 12 pregunta 12.....	54
grafico 1 13 pregunta 13.....	55
grafico 1 14 pregunta 14.....	56
gráfico 1 15 pregunta 15.....	57
grafico 1 16 pregunta 16.....	57
grafico 1 17 pregunta 17.....	58

grafico 1 18 pregunta 18	59
grafico 1 19 pregunta 19	60
grafico 1 20 pregunta 20	60
grafico 1 21 pregunta 21	61
gráfico 1 22 pregunta 22	62
gráfico 1 23 pregunta 23	62
grafico 1 24 pregunta 24 lt.a	63
grafico 1 25 pregunta 24 lt.b	63
grafico 1 26 pregunta 24 lt c	64
grafico 1 27 pregunta 24 lt d	64
grafico 1 28 prgunta 24 lt.e	65
grafico 1 29 pregunta 24 lt.f	65
grafico 1 30 pregunta 24 lt.g	66
grafico 1 31 pregunta 24 lt. h	66
grafico 1 32 pregunta 24 lt.i	67
grafico 1 33 pregunta 24 lt.j	67
grafico 1 34 pregunta 24 lt.k	68
grafico 1 35 pregunta 24 lt.l	68
grafico 1 36 pregunta 24 lt.n	69

grafico 1 37 pregunta 24 lt.ñ	69
grafico 1 38 pregunta 24 lt.o	70
grafico 1 39pregunta 25 lt.a	70
grafico 1 40 pregunta 25 lt.b	71
grafico 1 41 pregunta 25 lt.c	71
grafico 1 42 pregunta 25 lt.d	72
grafico 1 43 pregunta 25 lt.e	72
grafico 1 44 pregunta 25 lt.f	73
grafico 1 45 pregunta 25 lt.g	73
grafico 1 46 pregunta 25 lt.h	74
grafico 1 47pregunta 26.....	74
grafico 1 48 pregunta 26 lt.a	75
grafico 1 49 pregunta 26 lt.b	75
grafico 1 50 pregunta 26 lt.d	76
grafico 1 51 pregunta 26 lt.e	76
grafico 1 52pregunta 27.....	77
grafico 1 53 pregunta 27	78
grafico 1 54pregunta 27.....	78
grafico 1 55 pregunta 28.....	79

grafico 1 56pregunta 28 lt.a	79
grafico 1 57pregunta 29.....	80
grafico 1 58pregunta 30.....	80
grafico 1 60pregunta 31 lt. a	81
grafico 1 59 pregunta 31 lt.b	82
grafico 1 61pregunta 32.....	82
grafico 1 62 pregunta 32 lt.b	83
grafico 1 63pregunta 32 lt.c	83
grafico 1 64pregunta 33.....	84
grafico 1 65Identificación de Riesgos Psicosociales	88
grafico 1 66 comunicación de prevención	91
grafico 1 67pausas activas	92
grafico 1 68turnos.....	93
grafico 1 69horas- sueño	94
grafico 1 70 relación entre jornadas rotativas y recuperación	94
grafico 1 71 estres y ansiedad	95
grafico 1 72impacto de turnos-familia	96

Índice de tablas

Tabla 1 trabajadores de producción.....	36
Continúa Tabla 1 trabajadores de producción.....	37
Tabla 2 niveles de riesgo	43
Tabla 3 pregunta 4.....	46
Tabla 4 pregunta 7grafico 1 7 pregunta 7	49
Tabla 5 pregunta 9.....	51
Tabla 6 pregunta 12.....	54
Tabla 7 pregunta 14.....	56
Tabla 8 pregunta 17.....	58
Tabla 9 pregunta 31.....	81
Tabla 10pregunta 33.....	84
Tabla 11tabla de resumen de exposición	85
Tabla 12 factores de riesgos psicosociales.....	87
Tabla 13programas de prevención de estrés.....	89
Tabla 14 frecuencia de evaluaciones.....	90
Tabla 15 cabales de reportes	90

RESUMEN

En la actualidad, dentro de las empresas industriales, los riesgos psicosociales se encuentran presentes en los trabajadores que son derivados de los turnos rotativos, lo que simboliza una de las principales causas de problemáticas dentro del campo laboral, lo cual están afectando directamente a la salud física, mental y social de los trabajadores. La presente investigación analiza los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo durante el año 2025. Se dan a conocer las bases, normativas, teóricas y resultados que sostienen este estudio, obtenidos mediante la aplicación del cuestionario ISTAS21, entrevistas y encuestas. Como conclusión se exponen las recomendaciones orientadas a impulsar la cultura preventiva, mejorar la organización laboral y promover el bienestar integral de los trabajadores.

Palabras Claves: Turnos rotativos, salud laboral, riesgos psicosociales, seguridad en el trabajo.

ABSTRACT

Currently, within industrial companies, psychosocial risks are present among workers as a result of rotating shifts, representing one of the main causes of problems in the workplace. These factors directly affect the physical, mental, and social health of employees. The present research analyzes the psychosocial risk factors among production area workers at the Industrial Steel Company, Petrillo Plant, during the year 2025. The study presents the theoretical, normative, and empirical foundations that support this analysis, based on the application of the ISTAS21 questionnaire, interviews, and surveys. In conclusion, recommendations are proposed to promote a preventive culture, improve work organization, and enhance the overall well-being of workers.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se origina a partir de la preocupación de las circunstancias en las que los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo desempeñan sus funciones durante el año 2025, quienes trabajan bajo la modalidad de turnos rotativos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica que estos riesgos psicosociales son problemáticas en el ámbito laboral, puesto que disminuye la pro actividad, productividad y eleva la posibilidad de afección laborales.

Sin embargo, se analiza los factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos en los trabajadores del área de producción, lo cual debido al entorno industrial, el método de mantener este tipo de turnos rotativos corresponde a la necesidad de procesos productivos constantes. Cabe mencionar que estos riesgos aparecen por factores como carga y ritmo del trabajo, desorganización en el liderazgo, presión del tiempo, escasa implementación de programas de prevención de riesgos laborales.

Entre las consecuencias más repetitiva son el estrés laboral, ansiedad, alteraciones en el sueño, cansancio físico y mental, desestabilidad entre la vida personal, familiar y laboral y por ende el bajo rendimiento en la producción elevando las posibilidades de afectaciones en la empresa.

En conclusión, en esta investigación se quiere obtener información necesaria e importante para sugerir estrategias de preventivas y mejora de la salud laboral, fortaleciendo el bienestar y sostenibilidad de los empleados y la empresa.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Antecedentes:

En la planta Industrial de acero en Petrillo, que se ubica en el km 14,529 de la Vía a Daule, cantón Nobol, ha generado un importante impulso económico y social en la región, posicionándose como una fuente significativa de empleo y crecimiento industrial. Debido a la alta intervención comercial e industrial, requiere de procesos de producción ininterrumpidos que exigen la implementación de turnos rotativos para mantener la continuidad del proceso industrial en 2025, lo que implica horarios nocturnos y diurnos, con rotaciones frecuentes.

Por lo tanto el trabajo en estas empresas industriales demanda de horas de trabajo extendidas, manejo de maquinaria pesada, exposición a temperaturas extremas, ruidos, y sustancias peligrosas, lo que conlleva un entorno de riesgo tanto físico como psicosocial. La rotación de turnos altera de forma constante los ritmos biológicos de los trabajadores, generando desajustes en los patrones de sueño, fatiga acumulativa, dificultades en la adaptación a horarios irregulares, así como un impacto significativo en la dinámica familiar, social y emocional de los individuos.

La Organización Internacional del Trabajo define los factores de riesgo psicosocial como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (Ministerio de trabajo , 2018, pág. 6). Dicha definición muestra como en el entorno laboral puede intervenir notablemente en el bienestar de los colaboradores cuando las condiciones no son adecuadas.

En este sentido, los factores psicosociales en el trabajo surgen de la interacción entre aspectos psicológicos y sociales, ocasionando riesgos cuando las exigencias laborales exceden el tiempo o las habilidades del colaborador. Asimismo, pueden descubrirse por medio de descalificaciones injustificadas, síntomas físicos

asociados al estrés, conflictos en las relaciones interpersonales dentro del equipo, situaciones de acoso o incluso conductas de adicción al trabajo (Betsy, 2018).

Cabe destacar que nivel internacional, trabajos de investigación realizados, indican que cuando hay exigencias de trabajo de manera rápida, turnos rotativos y horarios extensos, falta de apoyo psicosocial y deficiente liderazgo, bajas compensaciones del trabajo, dobles jornada cotidianas, incrementan la probabilidad de estrés laboral, presentar fatiga, trastornos del sueño y deterioro de la salud mental, lo cual estos efectos se acumulan en los trabajadores expuestos a estas modalidades durante periodos prolongados. (OIT, 2023)

En Centroamérica, el telégrafo 2016 citado por (Betsy, 2018), publica que, en una encuesta sobre condiciones de trabajo y salud, el 12% y 19% de los trabajadores indicaron estrés, depresión, preocupaciones y problemas de sueño ligados a condiciones laborales. Sin embargo, el estrés laboral simboliza una problemática creciente en las industrias modernas, perjudicando el bienestar de los empleados como la productividad empresarial. La OIT, estima que alrededor del 23% de los trabajadores a nivel mundial lo experimenta, siendo una causa importante de enfermedades laborales. Esta enfermedad laboral inicia cuando las demandas de trabajo trascienden las competencias y recursos del trabajador, intervenidos por factores como la sobrecarga de trabajo, falta de control, conflictos laborales y ambientes hostiles. (Molina & Espinosa, 2025)

En el Ecuador, como a nivel internacional en el campo industrial, es necesario el uso efectivo de las leyes y normativas para que aseguren el bienestar laboral y eviten los riesgos psicosociales en los trabajadores. Para ello, es preciso cumplir con las reglas establecidos por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), así como con las disposiciones a nivel nacional en el Ecuador (Maryuri, Fidel, Jose, & Freddy, 2019).

Una investigación llevada a cabo en Santiago de Chile por Llambias, 2016 con su tema “Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una Empresa del área Química-Industrial” en donde se quiere explorar la relación entre la percepción de riesgos psicosociales y el ausentismo en dos grupos de trabajadores, uno con jornada diurna y otro con turnos rotativos, cabe destacar que el diseño de esta investigación corresponde a un estudio de tipo transversal, mediante la aplicación del cuestionario SUSESOISTAS 21 para medir los riesgos psicosociales, en donde se dieron como resultados que los empleados con jornada diurna percibieron mayores riesgos psicosociales en algunas dimensiones. Además, se reconoció que los colaboradores con mayores niveles de cargas psicológicas, compensaciones insuficientes y doble jornada presentaron un incremento en el ausentismo, siendo estos resultados estadísticamente significativos. (Llambias, 2016).

En otro sentido, Aranda, Mares, Ramirez, & Rojas, en su investigación llamada Factores psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores del área de producción de una empresa metal-mecánica de El Salto, Jalisco del año 2016, este estudio se lo ejecuto con el metodo descriptivo transversal en donde tuvo por objetivo analizar el enlace entre los factores de riesgo psicosociales y los síntomas de estrés en los operadores, adicionalmente se utilizaron tres instrumentos: un cuestionario sociodemográfico y laboral, la Escala Sintomática de Estrés y la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo, por consecuencia los resultados mostraron una prevalencia de síntomas de estrés en el 42.7% de los trabajadores y de factores psicosociales en el 77.3%. También se establecieron asociaciones significativas ($p < 0.05$) entre cinco dimensiones de los factores psicosociales y los síntomas de estrés, resaltando que el riesgo de presentar trastornos psicossomáticos es cinco veces mayor en presencia de estrés y el doble ante problemas de sueño, ansiedad, cefalea tensional y trastornos musculoesqueléticos. Dando como conclusión la importancia

de fortalecer las estrategias de bienestar laboral que disminuyan los riesgos psicosociales en estos campos laborales.

Por otro lado el autor Tobar Edison en su tesis de investigación titulada “evaluación de carga mental en los trabajadores Administrativos y operativos de una empresa de Producción de acero” en la ciudad de Quito del periodo 2018 en donde manifiesta que una empresa de producción de acero en donde se evaluaron los factores de riesgo psicosocial, dándole prioridad a la carga de trabajo física y mental, la cual afecta el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores.

También cabe destacar que este estudio es de tipo exploratorio, descriptiva y de Campo, por lo que buscara establecer soluciones a problemas que no se encuentran claramente definidos, tomando un método hipotético-deductivo. Para sus muestras se utilizó el método de evaluación Físico 3.1, por medio de cuestionarios individuales dirigidos a los puestos administrativos y operativos que se encuentran en los altos niveles de exigencia laboral que generaban estrés, fatiga y agotamiento frecuente. Lo que se manifestó como resultados que el 46% de los trabajadores presenta riesgo de carga mental, afectando negativamente su desempeño y aumentando la posibilidad de problemas de salud, asimismo la investigación finaliza describiendo que la falta de planificación adecuada de tareas contribuye a la presencia de estos riesgos psicosociales.

Sin embargo otro estudio realizado en Ecuador por los autores Molina Jimmy & Espinosa Rodolfo, 2025 titulado Riesgos psicosociales, personal operativo, centros de salud tipo A Yanzatcza- ecuador que impactan en su desempeño la cual tuvo como objetivo determinar los riesgos psicosociales que perjudican a los trabajadores del area de operativa del centro de salud. Tomando en cuenta que tuvo un enfoque mixto de tipo descriptivo y correlacional, en las que fueron analizadas las variables como fatiga física y mental, riesgos psicosociales y desempeño laboral, basandose en 30 trabajadores como muestra de estudio, por lo consiguiente se tuvo como resultado final un 65% de trabajadores poseen altos niveles de estrés laboral,

mientras que el 55% padece de sobrecarga laboral, también destacan que el 70% indicó que las malas relaciones interpersonales afectan su rendimiento. Se resalta la importancia de aplicar estrategias para disminuir el estrés, mejorar el ambiente laboral e impulsar un liderazgo eficiente que asegure el rendimiento como el bienestar de los trabajadores.

En la actualidad las industrias que se dedican a fabricar materiales de acero, demandan de turnos rotativos para asegurar la continuidad de sus procesos productivos. A pesar de ello, esta modalidad laboral compromete a los colaboradores a varios riesgos psicosociales relacionados con la organización y la asignación de las tareas, los cuales pueden afectar su salud física, mental y social, así como su rendimiento y desempeño dentro de la empresa. En esta misma línea, la OIT determina como turnos rotativos a “un método de organización del tiempo de trabajo en el que los trabajadores se suceden entre sí en el lugar de trabajo para que el establecimiento pueda funcionar más tiempo que el horario de trabajo de los trabajadores individuales” (Lebro & Guzman, 2025, pág. 15)

Cabe destacar que este tipo de jornadas de turno consiste en laborar en horarios nocturnos, de madrugada o fines de semana, con cambios de horario frecuentes, y días de descanso que ciertas veces son interrumpidas, en consecuencia de esto varios autores manifiestan que entre los trabajadores que realizan jornadas de turnos específicamente trabajo de noche, se les han detectado mayor nivel de riesgos psicosociales como alteraciones en la salud, asociados a la fatiga, estrés laboral, acoso, etc. (Lebro & Guzman, 2025).

Desde la perspectiva de Boada y Ficapal, los factores psicosociales, en el campo laboral, se definen como:

Un conjunto de patologías, que se expresan en síntomas y/o síndromes, de etiología compleja que están directamente relacionadas con los aspectos macro organizativos (cultura, valores, estilos de liderazgo, entre otros), departamentales (relaciones

interpersonales, clima laboral, entre otros), y personales (características de la personalidad, competencias profesionales, entre otros), los cuales pueden hacer daño tanto a la salud laboral del trabajador como al desarrollo cotidiano de la actividad de trabajo y a la eficiencia de la empresa, siendo la afectación en el empleado mayor a nivel psíquico y/o social y en menor medida a nivel físico. (Boada & Ficapal, 2012, pág. 52).

Por otra parte, Vargas (2024), determina que los riesgos psicosociales nacen de la forma en que se organiza y gestiona la jornada laboral, así como también su ámbito social y laboral, lo que conlleva a una afectación en la salud física, mental y social de los trabajadores. En medio de estos factores de riesgos participan cargas de trabajo elevadas, poco control sobre las tareas, falta de apoyo, funciones poco claras, inestabilidad laboral y condiciones inadecuadas.

Es importante saber que el cansancio laboral es uno de las dificultades más constantes sobre la carga laboral, que aparecen en las organizaciones por consecuencias de la Carga física y mental es la fatiga laboral, lo que representa como bajo rendimiento profesional del trabajador, luego de ejecutar diferentes actividades dentro de un determinado lapso de tiempo, causando sensación de agotamiento, debilidad, estrés y tensión por parte del colaborador. (Tobar, 2018)

2. Problematicación del tema de investigación

Tomando en cuenta que el estrés es comprendido como “una respuesta ante exigencias y presiones laborales que el trabajador no puede sobrellevar en forma sana y adecuada sería el mediador entre los riesgos psicosociales laborales y la aparición de diversas patologías” (Llambias, 2016, pág. 8;9), por consiguiente cuando el estrés laboral se convierte en un problema grave y extremo, puede dar paso al síndrome burnout, caracterizado por agotamiento emocional, sentimientos negativos y actitudes negativas e insensibles y falta de realización personal.

Por otra parte, datos del Ministerio de trabajo, aporta que en su tercera encuesta nacional de condiciones de trabajo y salud en Colombia, los riesgos psicosociales se encuentran ocupando el segundo lugar entre los peligros identificados en las empresas industriales. De igual forma, todavía no existen ningún tipo de datos específicos que analicen las causas de la fatiga vinculada a estos riesgos y sus posibles estrategias de prevención. (Lebro & Guzman, 2025)

Por lo tanto, en las plantas de producción de acero, están propensas a estos riesgos psicosociales pueden impactar negativamente en las funciones de los colaboradores. Es evidentemente que estos factores como el estrés, la sobrecarga de trabajo y las condiciones peligrosas en las que laboran, pueden desencadenar problemas de salud mental y emocional. Por eso es necesario y fundamental, que las empresas identifiquen y vigilen estos riesgos psicosociales para tener salud y bienestar laboral

Consecuencia de lo antes mencionado también se ve afectado el entorno familiar por los riesgos psicosociales que surgen en el trabajo, por ejemplo las tensiones y el estrés acumulado en el lugar de trabajo pueden generar conflictos interpersonales, entre padres e hijos, y discrepancias en la distribución de los roles familiares, también se incrementa la presión sobre el orden familiar, lo que puede intensificar el impacto de los factores psicosociales derivados del empleo. (Vargas, 2024).

Cabe mencionar que un entorno laboral seguro garantiza condiciones organizativas, sociales, físicas y ambientales adaptadas, impulsando una institución de prevención que acceda a reducir riesgos, prevenir accidentes y evitar enfermedades profesionales.

En virtud de lo antes mencionado, la presente investigación sobre Factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo durante el año 2025, los colaboradores del área de producción están expuestos a una

modalidad de turnos rotativos que altera sus ritmos biológicos, genera fatiga, y puede desencadenar efectos adversos en su salud mental, dinámica familiar y desempeño laboral. Este tipo de organización del trabajo ha sido identificado globalmente como un factor de riesgo psicosocial, vinculado a trastornos del sueño, estrés crónico, ansiedad, depresión y desequilibrios en la vida familiar. En industrias metalúrgicas similares, se ha comprobado que los turnos rotativos reducen la calidad del descanso, aumentan la fatiga y deterioran las relaciones intrafamiliares. Pese a los beneficios operativos de mantener producción continua, este modo de trabajo impone un coste en la salud física y mental de los trabajadores y en su entorno familiar, generando una problemática que requiere atención específica. Es urgente analizar cómo estas condiciones están incidiendo en los empleados de Petrillo durante 2025, no solo para evidenciar el impacto, sino para fundamentar medidas preventivas y políticas de intervención en salud ocupacional.

3. Preguntas de investigación

3.1. Pregunta principal

¿Cómo se presentan los factores de riesgos psicosociales asociados a la modalidad de turnos rotativos en los trabajadores del área de producción en una de las plantas de la empresa industrial de acero durante el año 2025?

3.2. Sub preguntas:

- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del área de producción que laboran bajo turnos rotativos?
- ¿Cómo se caracteriza la cultura preventiva en la empresa referente a los riesgos psicosociales de los trabajadores del área de producción?
- ¿Qué relación existe entre los turnos rotativos y los factores de riesgo psicosocial identificados en los trabajadores del área de producción?

4. Objetivos:

4.1. Objetivo general

Analizar los factores de riesgos psicosociales asociados a la modalidad de turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo durante el año 2025.

4.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del área de producción que laboran bajo turnos rotativos.
- Caracterizar la cultura preventiva de la empresa referente a los riesgos psicosociales en los trabajadores del área de producción.
- Establecer la relación entre los turnos rotativos y los factores de riesgo psicosocial identificados en los trabajadores del área de producción.

5. Justificación

La presente investigación aborda los factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo durante el año 2025.

En base a este entorno industrial se exigen varias modalidades laborales en donde las empresas organizan turnos rotativos, jornadas extras, cambios inesperados de horario, causando afectaciones físicas, emocionales y familiares de los trabajadores, como 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". (Vargas, 2024)

La investigación tiene gran relevancia por el aumento del interés de las condiciones laborales contrarias y su impacto en la salud y desarrollo de los

trabajadores. Por lo tanto, la OIT menciona que la salud es una prioridad mundial, priorizando la necesidad de atender los riesgos psicosociales y físicos en el trabajo. En un estudio del Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú, manifiesta que el 80% de los peruanos sufren o sufrieron estrés laboral, lo que conlleva a los trabajadores a disminuir el rendimiento y la productividad del trabajo. (Molina & Espinosa, 2025)

Cabe resaltar que las jornadas de turno involucran la salud integral de los trabajadores, exponiéndolos a riesgos psicosociales como el estrés laboral, los trastornos de sueño, la fatiga, problemas familiares y un deterioro en la calidad de vida. En consecuencia, de la fatiga laboral por riesgo psicosocial causa un impacto directo en la productividad y efectividad operativa, y los trabajadores tienden a tardarse más en el cumplimiento de sus labores asignadas y por ende disminuye la calidad de su trabajo.

Por eso es necesario la implementación de sistemas de gestión de riesgos psicosociales en las empresas, para ayudar a precaver estos riesgos, por medio de promoción en llevar una vida saludable, mejorando el entorno familiar del trabajador y adaptación a horarios laborales.

Adicional esta investigación, tiene relevancia social ya que aportara en tener mejor visibilidad a los efectos causados por los factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos en los trabajadores de la empresa industrial de acero, accediendo a planificar estrategias encaminadas a tener un ambiente sano y seguro, para disminuir los problemas familiares derivados de las condiciones laborales adversas (Vargas, 2024; Aranda et al., 2016).

A nivel académico los “Factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo durante el año 2025.” permite que los estudiantes de trabajo social refuercen sus habilidades de análisis y explicativas, por medio de diferentes técnicas como la observación, revisión de documentos internos, contacto

real con los trabajadores en sus diversas áreas y diseño de intervenciones preventivas y promoción de entornos laborales seguros.

Asimismo se vincula con diversas líneas de investigación propuestas por la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, en la carrera de Trabajo Social, se conecta con la línea de Gestión de Riesgos y Derechos humanos y problemáticas sociales. Por otro lado, los dominios de la investigación de la UCSG, se determina una vinculación con el Dominio 4: Dinámicas socio-políticas, instituciones jurídicas y democracia, y el Dominio 6: Salud integral y bioconocimiento, ya sé que manifiesta en conservar la calidad y bienestar físico, social y psicológico de los trabajadores. (UCSG)

De hecho se alinea con los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) principalmente con: ODS 3: Salud y Bienestar en el que consiste en asegurar una vida saludable e impulsar al bienestar para todos en general.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico: Impulsar el desarrollo económico sostenible e inclusivo, y el trabajo decente para todos. La cual va enfocado en el objetivo 8.8 que habla de la defensa de los derechos laborales y el fomento de áreas de trabajo seguro y sin peligros laborales. (ONU, s.f.)

A nivel profesional, esta investigación permite al trabajador social que ejerza su papel como intermediario del cambio encaminado en el bienestar laboral. Para el Grupo de Trabajadores Sociales de Empresa del Colegio Profesional de Trabajo Social de Madrid, su función es “favorecer el bienestar de los trabajadores mediante la mejora de los aspectos laborales, sociales, sanitarios, personales y familiares” la sociedad (Raya & Caparros, 2013).

Entonces podemos decir que la relación del trabajador social dentro de la empresa está fundamentada por tres elementos que son proporcionar ayuda psicosocial a los colaboradores que tienen problemas, contribuir en el diseño para mejoramientos de las índoles sociales de la organización, fomentando la reflexión

sobre las consecuencias que se pueden generar en el entorno laboral. (Raya & Caparros, 2013).

Además, aceptará desarrollar propuestas de intervención social desde el Trabajo Social, mejorando el rol del profesional como mediador en la resolución de conflictos laborales, diseñador de estrategias de prevención de riesgos psicosociales y promotor de la salud ocupacional (Carmina, 1990; Mesen, s.f.). Asimismo, los hallazgos podrán ser utilizados para la formulación de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo conforme a los lineamientos de la OIT y la normativa nacional ecuatoriana (Ministerio de Trabajo, 2018).

En efecto a estos riesgos la Constitución del Ecuador, determina en el Art. 326, numeral 5, que los peligros laborales, son competencias del empleador, la cual deben efectuarse con normativas de cautela por medio de Proyectos de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Chariguaman, 2020).

A pesar que existen varias investigaciones que abordan riesgos psicosociales asociados a los horarios rotativos en las industrias ecuatorianas de acero, el cual son muy escasas. Por lo tanto, la investigación busca compensar esos vacíos, contribuyendo con datos contextualizados y actualizados. Según los resultados alcanzados, se busca identificar los relevantes factores de riesgo psicosocial presentados en la empresa industrial a los trabajadores del área de producción que ejercen bajo esta modalidad, con el fin de fomentar un ambiente laboral saludable, constante, sostenible y orientado al bienestar integral de los trabajadores.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Marco teórico

Modelo Demanda-Control según la teoría de Karasek

Actualmente uno de los retos principales para los encargados de la seguridad y bienestar laboral en las empresas, especialmente en las de alto nivel de riesgos, es la evaluación de los riesgos psicosociales que según Juárez y otros, mencionan que estos factores a nivel internacional están tomando relevancia por su impacto en la productividad laboral y la salud profesional.

En tal sentido que los factores de riesgos psicosociales son definidos como “aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización, que puedan producir daños específicos para la salud de los trabajadores” (Buci, 2012, pág. 22), manifestando la relación de los riesgos psicosociales y su vinculación con el estrés laboral, dando la debida importancia a conocer los modelos y las teorías que han estudiado lo antes mencionado.

Sin embargo, varios estudios relacionados con el estrés han sido promovidos por autores como Karasek, Theorell, Lazarus y Folkman desde un enfoque persona-entorno en donde se estima a la persona como representante activo que analiza, soluciona y transforma su entorno, lo cual da mayor enriquecimiento en el ámbito de estudio del estrés y de la psicología en general.

El modelo Demanda-Control, propuesto por Robert Karasek (1979), explora en cómo el nivel de control que tiene el colaborador sobre sus actividades, así como el apoyo recibido, influyen en la aparición del estrés laboral. Del mismo modo es un modelo de interacción en la cual se dirige a estudiar situaciones laborales con estresores crónicos originados de factores psicosociales del campo laboral, por lo que se ha destacado y ha sido respaldado científicamente para estudiar la conexión entre el trabajo, el estrés y la salud desde la década de 1980 (Buci, 2012)

Podemos destacar que para los autores Areas, Montes, & Masias, (2014) mencionan que la teoría explica el estrés laboral de acuerdo con el vínculo originado entre las demandas laborales y el dominio que puede desempeñar el colaborador dentro de la empresa. También se fundamenta por el impacto del entorno de trabajo sobre la salud mental de los trabajadores se forma por la asociación de los turnos rotativos la cual demanda a la carga de trabajo, presión de tiempo y exigencias físicas o cognitivas y el nivel de control del trabajador en sus actividades laborales.

Según Karasek propone que el estrés laboral se origina principalmente por dos categorías clave del entorno de trabajo: las exigencias psicológicas y el grado de control que el trabajador tiene sobre ellas, estas demandas incluyen aspectos como la carga laboral, el ritmo de trabajo, la presión del tiempo y los problemas que surgen al ejecutar las tareas asignadas.

El soporte de dicha definición sobre el estrés, según el modelo interaccionar de Karasek y García son:

- Existe una relación dinámica y bidireccional entre la persona y el entorno
- Se basa en la “tensión laboral”, es decir, representa un modelo dedicado al estudio del trabajo.
- Se fundamenta en dos variables: demandas psicológicas del trabajo y nivel de control sobre éstas.
- Establece una tensión laboral alta cuando el trabajo entraña altas demandas psicológicas y bajo margen de decisión.
- Establece la activación cuando el empleo combina una elevada demanda y un elevado control.
- La alta tensión puede desencadenar enfermedad física e implica tensión psicológica.

- La activación produciría el desarrollo de nuevos patrones de comportamiento orientados al crecimiento personal y motivación al aprendizaje. (Buci, 2012, pág. 31)

Si bien es cierto el autor Diez Vicente, (2016) manifiesta que las exigentes demandas laborales simbolizan las causas de estrés psicológico, como el exceso de actividades, trabajo bajo presión del tiempo, volumen exagerado, nivel de concentración necesario y los constantes turnos rotativos. Por otro lado al hablar de control se refiere al grado de independencia del colaborador en base a su organización en las tareas, dividiéndola en dos fases la exposición de habilidades de crear, crecer y aprender y la competencia de decidir por sí mismo en actividades que interfieran con su trabajo y en el ámbito laboral.

Además este modelo Demanda-Control de Karasek ha obtenido gran éxito respecto a su aceptación, en virtud de su cuestionario ha ganado amplia aceptación debido a la disponibilidad de su cuestionario que resalta diversos idiomas lo que ha sido de gran ventaja su aplicación en varios estudios los mismos que han sido utilizados para analizar el estrés laboral en distintos ámbitos, evidenciando como la conexión de sobrecarga laboral está relacionada con el malestar psicológico (Diez, 2016).

Cabe mencionar que dicha teoría plantea que las condiciones laborales influyen directamente en el bienestar del trabajador dado que si las exigencias del trabajo son altas y el control sobre las mismas es bajo, se genera una situación de alta tensión, lo que puede desencadenar estrés, fatiga física y emocional y un deterioro en la salud mental.

A diferencia, si las demandas son altas pero el trabajador goza de un alto grado de control, se favorece un entorno de trabajo activo y saludable. Por otro lado, si tanto las demandas como el control son bajos, se configura un trabajo pasivo, que

tiende a reducir la motivación, la creatividad y la productividad (Areas, Montes, & Masias, 2014).

Sin embargo los autores Moreno, Garcia, Diaz, & Diaz, (2005) mencionan que la teoría de Karasek por el lado del control engloba la independencia para tomar sus propias decisiones de desarrollo, entonces consecuente de la carga laboral más el desorden en el liderazgo se desarrolla un campo laboral propenso al estrés y las consecuencias negativas que estas ocasionan en la salud y el desempeño del trabajador. Por lo tanto, este modelo permite entender que los turnos rotativos, por su misma naturaleza estructural, generan condiciones organizacionales propicias para la aparición de riesgos psicosociales.

Por lo antes mencionado esta teoría es la que resulta pertinente para la presente investigación, por lo que desarrolla una base sólida para entender los factores que ocasionan estrés en el entorno de trabajo, especialmente en contextos con alta exigencia y baja autonomía, como ocurre en los turnos rotativos del área de producción.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Riesgos laborales

Los riesgos laborales son aquellas amenazas que se presentan en las distintas áreas de trabajo y que pueden ocasionar accidentes, enfermedades o afectaciones físicas y psicológicas a los colaboradores. Además los riesgos laborales cambian según el tipo de trabajo y el campo en el que se realiza, estos riesgos pueden minimizarse con medidas de precaución personal y apoyo institucional como seguros y equipos de salud ocupacional.

Su adecuada identificación y administración es necesaria en contextos donde hay jornadas laborales agotadoras como los turnos rotativos. Estos riesgos, si no se impiden o controlan, pueden ocasionar varias enfermedades ocupacionales o

accidentes. Además este concepto es fundamental para entender las causas que originan los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de turnos rotativos, la cual se considera el núcleo central de esta investigación. Por ende existen distintos tipos de riesgos laborales como:

- Los riesgos físicos (ruidos, vibraciones, mala iluminación, temperaturas extremas, que afectan la salud física a largo plazo),
- Riesgos químicos y biológicos que se extraen de sustancias tóxicas o agentes infecciosos, que demandan el correcto uso de los equipos de protección adecuados.
- Riesgos ergonómicos que suelen ser causados por posiciones incorrectas, movimientos repetitivos, que pueden provocar lesiones musculares.
- Riesgos mecánicos y Ambientales vinculados al uso de herramientas, maquinaria, o condiciones climáticas adversas, que requieren revisión constante y prudencia.
- Riesgos psicosociales: como el estrés, fatiga y daños en la salud mental y emocional. (Pantoja, Vera, & Aviles, 2017).

Actualmente el sistema económico, se fundamenta en el alto rendimiento, la eficiencia, y fortalecimiento de estas condiciones, lo que genera deterioro progresivo de la salud de los trabajadores. Así mismo, los autores realzan que los riesgos ya mencionado no ocasionan daño solo a nivel personal, sino que también influyen en el clima organizacional, la productividad y la sustentabilidad de las entidades.

2.2.2. Riesgos psicosociales

A nivel mundial el campo laboral está en constante transformación, intervenido por factores como el crecimiento económico, el incremento de las tecnologías, y la competencia global. La cual perjudica la economía del país y

además afectan a las condiciones de vida y trabajo de los individuos, causando consecuencias graves en el trabajo, la sociedad, y específicamente en la salud.

El autor Guill-Monte,(2012) señala que los riesgos psicosociales han aumentado de manera relevante evidenciando su vínculo con el aumento de enfermedades laborales, por lo que estos riesgos están cada vez más presentes como causas del ausentismo y los accidentes de trabajo, lo que resalta la importancia de valorar la salud mental y emocional de los colaboradores como un elemento necesario de la salud ocupacional.

Desde el punto de vista de Neffa, 2015 se puede decir que los riesgos psicosociales se refiere al vínculo presente de factores que impactan en los procesos mentales, conectados a las condiciones de empleo, la organización del trabajo, las relaciones dentro del trabajo, también tiene que ver con personas externas como familiares, clientes o incluso desconocidos. Estos factores pueden ser positivos, promoviendo el desarrollo personal y la calidad de vida laboral, o negativos, afectando la salud y el bienestar. En el ámbito laboral, también se los denomina factores organizativos, ya que están vinculados al estrés y a las condiciones del trabajo.

Por otro lado, la Organización mundial de la salud (OMS) y la Organización internacional de trabajo (OIT), define a los factores psicosociales como:

Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y el gusto por el trabajo. (Becerra & Guerrero, 2012, pág. 120)

Sin embargo, estudios realizados por los encargados de la salud ocupacional mencionan que existen diferentes grupos en los que se identifican los principales

factores que más afectan a los trabajadores con turnos rotativos. Por ello, resulta importante mencionar algunos de los factores de riesgo psicosocial señalados por la OIT:

Factores del entorno y del puesto de trabajo: Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas), jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo, mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica, falta de autonomía y control en la realización de tareas, ritmo de trabajo elevado, falta de claridad en las funciones

Factores organizativos: Supervisión y estilos de dirección inadecuados, estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo, falta de apoyo social, clima y cultura organizativa, ausencia de cultura de prevención de riesgos, salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo, discriminación

Relaciones en el trabajo: Acoso sexual, acoso laboral o mobbing, violencia laboral. Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional. Inseguridad sobre el futuro en la empresa, dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera

Carga total de trabajo: Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales, descanso insuficiente. (Organización Internacional del Trabajo, 2023, pág. 2)

Actualmente el sistema económico, se fundamenta en el alto rendimiento, la eficiencia, y fortalecimiento de estas condiciones, lo que genera deterioro progresivo de la salud de los trabajadores. Además de ello, los autores resaltan que dichos riesgos no ocasionan daño únicamente a nivel individual, sino que afectan directamente en el clima organizacional, la productividad y la sostenibilidad de las instituciones.

Los efectos de la exposición continua a factores de riesgo psicosocial, acorde lo que detallan autores, son múltiples que abarcan no solo el plano individual también el organizacional. A nivel individual, se presenta en síntomas de estrés elevado, depresión, ansiedad e insomnio y desgaste emocional, enfermedades físicas derivada con la tensión persistente. Estos efectos influyen de manera negativa en la calidad de vida y en el desempeño laboral del trabajador. Ante esta visión, los autores indican varias estrategias para prevenir y de implementación desde un enfoque sistémico. Donde se destacan: Evaluación y valoraciones continuas de riesgos psicosociales por instrumentos reconocidos y validados, la restructuración de lugar de trabajo, el desarrollo de liderazgo participativo, inclusivo y saludable, la potenciación de la comunicación interna, y fomentar la interacción y participación activa del personal en la toma de decisiones. Además, se destaca la carencia de diseñar una cultura en la organización que considere primordial el bienestar del talento humano, comprendiendo que la salud laboral no solo depende del individuo es una obligación de la empresa. Según los autores, estas estrategias, no solo reducen el efecto de los riesgos psicosociales, promueven los entornos laborales eficiente, más humano y sostenible.

Estos factores, cuando no se definen adecuadamente, pueden ocasionar distintas repercusiones de riesgo psicosocial, comprendido como la consecuencia de la relación entre la organización, el entorno laboral, la cultura laboral y las particulares del colaborador, por lo que puede influir negativamente en la salud y rendimiento. (Becerra & Guerrero, 2012). Estos riesgos se originan en aspectos como la sobrecarga laboral, los horarios irregulares, el mal clima organizacional, la falta de apoyo, la inseguridad laboral y las relaciones conflictivas en el entorno de trabajo.

Dentro de este marco se proporciona información para comprender cómo el entorno organizacional influye directamente sobre el bienestar emocional del trabajador, dado así que entre estos riesgos psicosociales se pueden encontrar el

estrés laboral, el síndrome de burnout, el acoso laboral (mobbing), el acoso sexual y la violencia en el trabajo.

2.2.3. Fatiga laboral:

La fatiga es una reacción natural en el cuerpo que responde a esfuerzos físicos o mentales, además Morales, Reinoso y Narváez (2024) detallan que la fatiga laboral representa una señal de agotamiento extremo. También la OMS manifiesta que la falta de sueño y la fatiga laboral impactan en la salud física y emocional, y por ende aumentan los accidentes, errores, deterioro cognitivo y problemas de salud mental en el trabajo todo estos factores se asocian al exceso de trabajo y la falta de descanso que afectan la salud y productividad de los empleados, causando fatiga acumulada asociada a problemas graves de salud.

2.2.4. Estrés laboral:

El estrés laboral se lo considera como una respuesta física, emocional y mental que ocurre el trabajador cuando las demandas de su trabajo rebasan su capacidad para asumirlas, esto ocurre cuando hay mucha carga de trabajo, tareas asignadas confusas, recursos incompletos, mal liderazgo, etc. Es necesario señalar que el estrés laboral al permanecer durante mucho tiempo puede hacerse crónico lo que repercute en el trabajador mediante síntomas de dolores, cansancio, ansiedad, depresión, agotamiento, etc. (Soriano, 2018).

Acoso laboral

El acoso laboral, se lo conoce también como mobbing, lo cual se deriva de comportamientos perennes de maltrato, intimidación y desvalorización dentro del entorno de trabajo, violentando la dignidad del trabajador. Becerra y Guerrero resaltan lo importante que es recalcar que el acoso laboral se puede originar entre

compañeros o desde superiores, por medio de agresiones verbales, abuso de poder, discriminación, sobrecarga laboral, aislamiento o amenazas (2012).

2.2.5. Turnos rotativos

El trabajo en turnos rotativos es una modalidad común en sectores que requieren operación continua, como la salud, el transporte o la industria energética. Esta forma de organización laboral permite mantener la productividad durante las 24 horas del día, adaptándose a las exigencias del mercado. Sin embargo, como señalan Olmedo, García, Romero y Murillo (2025), esta modalidad también ha sido ampliamente relacionada con la aparición de riesgos psicosociales que afectan la salud física, mental y emocional de los trabajadores. Entre las principales consecuencias se encuentran el estrés, la ansiedad, los trastornos del sueño, la fatiga crónica, la depresión y diversas alteraciones físicas. Estos efectos no solo deterioran la calidad de vida de los empleados, sino que también comprometen su desempeño laboral, su concentración y su seguridad en el trabajo.

Desde esta perspectiva, el análisis de los turnos rotativos alcanza relevancia central en esta investigación, ya que permite comprender cómo la organización del tiempo de trabajo puede actuar como un factor estructural generador de riesgos psicosociales. Además, revela la necesidad de que las empresas adopten medidas preventivas y estrategias de gestión que consideren no solo la productividad, sino también el bienestar integral de los trabajadores.

2.2.6. Carga y Ritmo de Trabajo

La carga de trabajo hace referencia al conjunto de actividades, compromisos y exigencias que los colaboradores deben cumplir en un periodo determinado. Por lo que puede ser, tanto de tipo físico como mental y su magnitud cambia según el tipo de actividad y el tiempo requerido, también el ritmo de trabajo tiene vínculo con la aceleración con la que deben ejecutar las tareas asignadas.

Dentro los componentes que constituye esta dimensión, se realiza la carga física, donde se demuestra el esfuerzo corporal que tienen que realizar en algunas actividades, incluyendo posiciones prolongadas o movimientos que se repiten. Mientras que, la recarga mental vinculada con el trabajo cognitiva indispensable para la toma de decisiones, resolver problemáticas o procesar información compleja. A ello se añade la intensidad (nivel de exigencia en las tareas) y la duración (el tiempo prolongado de esas demandas), que influye considerablemente en la aparición de fatiga o estrés. (Vargas, 2024)

A consecuencia de llevar a cabo un ritmo de trabajo elevado o constante puede generar efectos negativos en la salud del trabajador. Entre los efectos negativos se encuentran afecciones musculares, trastornos del corazón, agotamiento extremo, ansiedad o incluso cuadros de depresión. Además, cuando la carga o el ritmo superan los límites saludables, la eficiencia y el rendimiento del trabajador disminuyen, incrementando los errores y reduciendo la productividad general.

Por ello, resulta clave que las empresas gestionen de manera adecuada tanto la carga como el ritmo laboral, para que no solo impida riesgos físicos y emocionales, sino que también favorezca un ambiente de trabajo más seguro, equilibrado y productivo para todos los empleados.

2.2.7. Organización en el Trabajo

Cada empresa lleva su debida estructura en la organización del trabajo de acorde a sus actividades, lo que hace referencia en cómo se planifica, coordina y administra sus tareas, funciones y responsabilidades. Vargas, 2024 manifiesta que esto implica especificar la distribución de las tareas, definir las pautas para ejecutar y asignar los recursos requeridos con el fin de alcanzar los objetivos institucionales de forma eficiente.

De igual manera, la comunicación y coordinación interna garantizan que los diferentes departamentos de forma alineada, fomentando la colaboración y el

cumplimiento de metas comunes. Una empresa bien planificada eleva el rendimiento corporativo y productividad, también influye favorablemente a la mejora de calidad en el entorno laboral. El desarrollo de este orden en el ámbito laboral permite aumentar la adaptabilidad, reducir tensiones innecesarias y contribuir al bienestar del personal, especialmente en contextos exigentes como los turnos rotativos.

2.2.8. Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es una disciplina fundamental en todas las organizaciones, ya que se encarga de identificar y prevenir los riesgos presentes en el campo laboral, en donde se incluyen aquellos derivados del uso de maquinaria, condiciones físicas del ambiente, y cumplimiento de protocolos de seguridad. Pantoja, Vera y Avilés (2017), según indican que su correcta aplicación permite regular la integridad de los trabajadores y fomentar ambientes laborales saludables. Para las empresas de contexto industriales que trabajan bajo jornadas largas y turnos rotativos, la implementación de medidas de seguridad se torna más necesario, a causa del incremento de la exposición a riesgos de índole físicos y psicosociales. Los horarios rotativos implican un excesivo desgaste físico, también impactando negativamente en la salud mental, por lo que es fundamental que la seguridad laboral adopte una perspectiva integral que abarque el bienestar emocional del colaborador. Por lo que se puede evaluar de una forma más completa el nivel de protección que la organización brinda a sus trabajadores ante los riesgos del entorno y de la entidad del trabajo.

2.2.9. Comportamiento Laboral

Para los autores Pinela y Armijos (2022), definen el comportamiento laboral como la conducta real, incondicional y dedicada que el colaborador tiene hacia su trabajo, lo cual contribuye grandemente a su desarrollo personal y al bienestar en el

entorno de trabajo. Este tipo de actitud es un requisito necesario que el colaborador debe de tener, especialmente en contextos donde las condiciones laborales son exigentes, como en el caso de las jornadas rotativas en empresas industriales.

Sin embargo Cuando un trabajador adopta una conducta responsable, activa y comprometida, aumenta su desempeño, y también favorece un entorno de trabajo más seguro y colaborativo, es importante reconocer que factores como la fatiga, el estrés o la falta de reconocimiento son frecuentes en este tipo de turnos los cuales pueden deteriorar ese comportamiento, afectando tanto la productividad como la convivencia laboral. Por ello, comprender y fomentar un comportamiento laboral positivo se vuelve clave para disminuir los efectos negativos de los riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos.

2.2.10. Bienestar Laboral

Para la OMS y la OIT conceptúan que el bienestar laboral es que el trabajador se encuentre en buenas condiciones de salud física, social y mental. También se trata de derecho necesario en el trabajo para que genere excelente ambiente laboral para su desarrollo, productividad y equilibrio mental en los colaboradores. (Benavides & Ruiz, 2006), De modo que desde la perspectiva del empleado, se resalta su nivel de satisfacción, compromiso y colaboración en las actividades diarias, teniendo de forma clara como el trabajador experimenta el bienestar laboral al ver realizadas sus necesidades por medio de su trabajo. (Montiel, 2019)

2.2.11. Rol del Trabajador Social en la empresa

El trabajador social que se encuentra laborando dentro de una empresa cumple un rol estratégico y humano en la promoción del bienestar integral de los colaboradores. Pantoja, Vera y Avilés (2017), según indican que su correcta aplicación permite regular la integridad de los trabajadores y fomentar ambientes

laborales saludables. Para las empresas de contexto industriales que trabajan bajo jornadas largas y turnos rotativos, la implementación de medidas de seguridad se torna más necesario, a causa del incremento de la exposición a riesgos de índole físicos y psicosociales. Los horarios rotativos implican un excesivo desgaste físico, también impactando negativamente en la salud mental, por lo que es fundamental que la seguridad laboral adopte una perspectiva integral que abarque el bienestar emocional del colaborador. Por lo que se puede evaluar de una forma más completa el nivel de protección que la organización brinda a sus trabajadores ante los riesgos del entorno y de la entidad del trabajo. Además, su enfoque integral permite diseñar propuestas sostenibles y humanas que no solo respondan a la productividad de la empresa, sino que también prioricen la salud emocional, mental y física del trabajador. De esta manera, su labor se alinea con los principios de prevención, inclusión y equidad, contribuyendo a una cultura organizacional más saludable y segura.

2.3. Referente Normativo

Para fundamentar legalmente esta investigación sobre los riesgos psicosociales asociados a turnos rotativos, este marco normativo se basa en varios reglamentos legales de carácter nacional e internacional, que garantizan los derechos laborales relacionados con la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, especialmente aquellos expuestos a condiciones exigentes como los turnos rotativos.

Leyes nacionales del Ecuador

Constitución de la república del Ecuador

Cabe mencionar que este respaldo constitucional da fundamento a la protección del trabajador frente a las consecuencias negativas del ambiente laboral, incluyendo los riesgos psicosociales derivados de los turnos rotativos, como la fatiga, el estrés y los trastornos de salud mental.

Con estos reglamentos se le da soporte a la investigación porque brinda conocimiento que si existen artículos en donde se vela por la salud y bienestar del trabajador, en especial en las empresas que estan expuestas a niveles de alto riesgo.

Art. 326, numerales 5 y 6 de la Constitución de la República. Este artículo garantiza el derecho que toda persona tendrá al desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; y, que toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Por otro lado el art. 34 de la constitución del Ecuador dicta por medio de la carta Magna ecuatoriana, que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Constitucion del Ecuador, 2008)

Para el Código del Trabajo del Ecuador:

Por otra parte el **Art. 412.-** de Control y seguridad, se apoya la necesidad de implementar controles periódicos que permitan detectar tempranamente efectos psicosociales sobre la salud del trabajador, como lo dice:

El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos: **Numeral 5.** Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de

conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. (Codigo de trabajo, 2020) Todo esto es con la finalidad de salvaguardar la seguridad del trabajador.

En el presente reglamento de la prevención de los riesgos, en el Art. 410.- 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. (AMAZÓNICA, SECRETARÍA TÉCNICA DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL ESPECIAL, 2020)

Decreto Ejecutivo 255-reglamento de seguridad y salud de los trabajadores.

En este reglamento se fijan las obligaciones para la protección de la salud en el trabajo, incluyendo la vigilancia epidemiológica, las capacitaciones, la gestión de emergencias y el control de enfermedades ocupacionales. Aportando de manera clave los lineamientos para una gestión integral de riesgos, especialmente en turnos rotativos donde estos factores se agravan, con la intención de normar a las empresas y prevenir enfermedades laborales.

Sin embargo la **Decisión 584** Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III –Artículo 11 Literal b) dice:

Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos. (Comunidad Andina de Naciones, 2004)

Dicho esto se puede decir que con esta disposición se brinda a la empresa una visión proactiva y sistemática para detectar riesgos psicosociales en entornos industriales, aportando a la planificación de estrategias preventivas. (Ministerio de trabajo, 2024). Al brindar un ambiente laboral en excelentes condiciones, se generan oportunidades en el que los trabajadores desempeñen sus actividades de una mejor manera, por lo que resultaría beneficioso a la empresa cumpliendo con los objetivos que se espera.

Leyes Internacionales

En cuanto a las normas internacionales el Estado ecuatoriano ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que fortalecen el derecho a la salud y la seguridad en el empleo. Entre ellos, el **Convenio N.º 24**, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores en las empresas, la cual forma parte de los servicios médicos y económicos en caso de incapacidad, simbolizando la universalización de la seguridad social. También como lo estipula el **Convenio 120** – refiriéndose a la Higiene del Trabajo, en donde se implantan normas internacionales sobre las condiciones higiénicas adecuadas en los lugares de trabajo, con la finalidad de crear un ambiente seguro para cada trabajador y productividad de la empresa.

Por otro lado el Convenio **121** se fija en las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en donde se garantiza atención y compensaciones a trabajadores que hayan sufrido o hayan sido afectados por diversas condiciones laborales. Finalmente el Convenio 152 en donde se articula la Seguridad e higiene en el trabajo.- Establece principios y políticas de prevención en entornos laborales peligrosos.

Estos convenios internacionales, aportan al enfoque de la presente investigación al reconocer la necesidad de garantizar condiciones laborales que

salvaguarden tanto la salud física como el equilibrio emocional y mental del trabajador, aspectos esenciales para su bienestar y productividad. (Ministerio de trabajo, 2024).

2.4. Referente Estratégico

Dentro del marco de esta investigación es primordial considerar el referente estratégico es decir las acciones, planes y políticas que el Estado ecuatoriano, por medio de sus ministerios e instituciones, ha implementado para garantizar condiciones laborales seguras y saludables, especialmente en sectores productivos donde existen jornadas laborales rotativas, lo que incrementa los riesgos psicosociales.

El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025

Este plan se encuentra vigente en el Ecuador, en donde se establecen lineamientos de desarrollo económico y social, la cual dentro de su Eje Económico el Objetivo 1: busca aumentar e impulsar las oportunidades de trabajo y las condiciones laborales, seguido de la política que proyecta crear empleo justo, fomentar el bienestar laboral con un enfoque en la reducción de brechas de igualdad (secretaria Nacional de planificacion, 2021)

Con este plan mencionado antes, se espera que aporte de manera positiva a la investigación sobre los riesgos psicosociales en el campo laboral, ya que promueve la creación de contextos de trabajo digno y sostenible. Además, impulsa a que las empresas con sus respectivos representantes inviertan en este tipo de programas encaminados a prevenir, disminuir y terminar con los factores de riesgo que estén afectando la salud y bienestar de los trabajadores. Es así como este plan es de ayuda y sustento en darle la importancia de garantizar condiciones laborales adecuadas como parte del desarrollo social y económico del país. Por otro lado el Ministerio del Trabajo, fomenta y protege las condiciones laborales, implementando herramientas como:

Plan de prevención de riesgos laborales.- en el que se determina directrices para identificar, reducir y controlar riesgos en los lugares de trabajo. En este sistema se añade la matriz y encuesta de factores psicosociales, las cuales conceden un diagnóstico referente al estado emocional, organizativo y mental de los colaboradores.

De manera precisa, este plan formula beneficios importantes tales como: la disponibilidad de herramientas para la evaluación de riesgos, la disminución del ausentismo laboral y el preceptismo, el decrecimiento de gastos obtenidos a causa de indemnizaciones y prestación de servicios por accidentes o enfermedades ocupacionales, el aumento de la producción y desempeño, y compromiso de los trabajadores. Es preciso mencionar que dentro del contexto de la presente investigación ofrecen una metodología técnica para analizar los efectos negativos de los turnos rotativos sobre la salud integral de los empleados.

Sistema Único de Trabajo (SUT).- sostiene los registros de los responsables de seguridad y salud en el trabajo, lo que garantiza una supervisión permanente de las condiciones laborales, incluyendo el cumplimiento de las normativas. Dichos mecanismos permiten generar alertas y tomar decisiones a tiempo dentro de las empresas que acogen estas jornadas rotativas. Finalmente el Ministerio de Salud Pública promueve la Política Nacional de Salud en el Trabajo, a la cual se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015–2025 (OPS/OMS).

Dentro de este plan se reconoce la necesidad de abordar integralmente la salud del colaborador, incluyendo su dimensión psicosocial, y propone estrategias conjuntas entre instituciones públicas y privadas. (Ministerio de salud pública)

Mientras que el **Plan de Acción Integral de Salud Mental 2013-2030** es creado por la OMS sirviendo de estrategia para abordar los riesgos psicosociales

especialmente en el ámbito laboral caracterizados por jornadas largas como los turnos rotativos en las empresas industriales. Dicho plan, al alinearse con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, resalta la necesidad de promover entornos de trabajo saludables que garanticen el bienestar integral de los trabajadores. Consecuente de los turnos rotativos pueden originarse afectaciones directamente en el equilibrio trabajo-familia. Por tal motivo, resulta necesario que las empresas industriales implementen planes de acción, diseñando políticas de conciliación, apoyo psicosocial y promoción de la salud mental, de manera que se favorezca tanto la productividad como la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. (Organización Mundial de la Salud, 2022)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrollará bajo un enfoque mixto, el cual según Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2014) señala que este tipo de enfoque es una combinación de lo cualitativo y lo cuantitativo en donde va a permitir recoger, analizar y asociar datos numéricos y no numéricos para plantear una pregunta de investigación desde diferentes perspectivas.

En el caso de este estudio sobre los factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos, desde el enfoque cuantitativo, medir de forma objetiva la frecuencia e intensidad de ciertos riesgos (como el estrés, la fatiga o la insatisfacción laboral), y desde el enfoque cualitativo, explorar en la percepción, experiencia y emociones de los trabajadores frente a los turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la planta industrial de acero en Petrillo, durante el año 2025.

2.5. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación será de nivel exploratorio, ya que se abordará un fenómeno poco analizado en el contexto específico de una planta industrial: los factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), un estudio exploratorio tiene como finalidad examinar temas poco investigados o con escasa información previa, permitiendo así una primera aproximación al problema.

Por otro lado, también será descriptivo porque se pretende identificar, caracterizar y medir dichos riesgos, así como comprender las percepciones de los trabajadores. El diseño de esta investigación será no experimental y transversal, ya que no se manipularán las variables, y los datos se recolectarán en un solo momento temporal corto, correspondiente al año 2025.

Al trabajar con colaboradores de empresas dedicadas a la producción de acero, es necesario analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en su campo

laboral, incluyendo la organización de turnos, la carga de trabajo, las relaciones vida-trabajo, la percepción de control sobre sus tareas, etc. Por lo tanto, este tipo y nivel de investigación permitirá conseguir datos a más profundidad, enfocados en ver las condiciones y el bienestar de los trabajadores, garantizando así una comprensión integral de los riesgos psicosociales que afectan su salud y bienestar laboral.

2.6. Población de estudio

La población de estudio es el grupo de personas, objetos o casos que cumplen ciertas normas y del cual se adquiere la muestra para una investigación. (Areas, Villasis, & Miranda, 2016)

Para el presente estudio, la población estará conformada por 70 trabajadores del área de producción de una de las plantas de la empresa industrial de acero, ubicada en Petrillo. Esta planta ha sido seleccionada debido a que concentra el mayor número de trabajadores y opera con una alta cantidad de maquinarias, lo que incrementa las probabilidades de exposición a factores de riesgo psicosocial, especialmente aquellos asociados a la modalidad de turnos rotativos.

A continuación, se describe las secciones de maquinarias en el área de producción:

Tabla 1 trabajadores de producción

Daisa	2
Niagara (Guillotina)	4
Pacific (Guillotina)	4
Plegadora 750	4-5
Plegadora 1000	4-5
Oxicorte	1
Plasma	1

Continúa Tabla 2 trabajadores de producción	
Pletinera	2
Flejadora	2-3
Paneladora	1
Tejadora	1
Curvadora	3
Zincadora	1-3
T-Barcelona	5
T-cuadradora	5
T-Bass	5
Slitter 1	5
Slitter 2	5
Total	60

2.7. Muestra

La muestra es “un subgrupo de la población o universo se utiliza por economía de tiempo y recursos, implica definir la unidad de muestreo y de análisis, requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros” (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014, pág. 182)

En esta investigación se tomará para el objetivo 1 una muestra de 42 trabajadores para aplicar el ISTAS 21 seleccionados del área de producción, entre ellos comprenden 2 mujeres que es asistente de producción y coordinadora de producción (planta) y 40 hombres, en cuanto al objetivo 2 se tomara una muestra de 12 trabajadores la cual participarán 1 jefa de seguridad industrial, 1 asistente de

seguridad industrial, 1 coordinadora de producción y 1 jefe de planta, finalmente para el objetivo 3 se tomara como muestra a 8 trabajadores del área de producción. Tomando en cuenta que la selección se justifica dado a la naturaleza de la investigación.

2.8. Muestreo

El muestreo es una herramienta fundamental dentro de la investigación científica, cuyo principal propósito es determinar qué parte de la población será estudiada para obtener información relevante y significativa. Según los autores (Hernandez & Carpio, 2019) dentro de este proceso, el muestreo no probabilístico se caracteriza porque la selección de los participantes no se basa en el azar, sino en decisiones tomadas por el investigador, este tipo de muestreo permite al investigador elegir a los sujetos que formarán parte del estudio considerando factores como su disponibilidad, accesibilidad y características específicas relacionadas con el fenómeno investigado.

En este estudio, se aplicará muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que la investigación se centra en los trabajadores del área de producción que trabajan bajo modalidad de turnos rotativos, quienes nos dieron apertura y mostraron disponibilidad en la participación en la recopilación de datos. Este muestreo es apropiado cuando se requiere trabajar con una población concreta, tal como es el caso de la presente planta industrial, donde la disponibilidad a los participantes está limitada por las condiciones laborales y los turnos rotativos.

2.9. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación se aplicarán técnicas e instrumentos cualitativos y cuantitativos, acordes al enfoque mixto que caracteriza este estudio. Esta mezcla permitirá obtener una comprensión integral del fenómeno,

tanto desde una perspectiva objetiva y estadística como desde la percepción y experiencia de los propios trabajadores.

2.9.1. Encuesta CoPsoQ istas 21

Este instrumento se utilizará para la parte cuantitativa, lo que permitirá recoger información de manera ordenada y real, está formado por 33 ítems, aplicado a los trabajadores del área de producción para identificar los factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos. El CoPsoQ istas 21 versión media, permite medir dimensiones como exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y condiciones del entorno laboral, proporcionando datos cuantitativos confiables y estandarizados para el análisis del primer objetivo.

2.9.2. Entrevistas

Esta entrevista se la utilizará para la parte cualitativa, la cual consta de 8 preguntas abiertas aplicadas a los trabajadores con responsabilidades directivas y de liderazgo, incluyendo jefes, coordinadores y líderes de área. Por medio de esta entrevista se explorará la cultura preventiva de la empresa, recopilando información cualitativa sobre políticas de seguridad, estrategias de prevención de riesgos y percepciones de los trabajadores sobre la gestión de la seguridad laboral.

2.9.3. Encuesta

En esta encuesta se han formulado 13 preguntas abiertas para aplicarlas en 10 trabajadores seleccionados del área de producción, con la finalidad de establecer la relación entre los riesgos psicosociales y los turnos rotativos. La cual permitirá recolectar información sobre la percepción de los colaboradores respecto a cómo los turnos influyen en su bienestar, su rendimiento y la presencia de factores de riesgo en su campo laboral. En base a estas técnicas cualitativas y cuantitativas aseguran

un análisis integral de los factores de riesgos psicosociales, la cultura preventiva y la relación con los turnos rotativos en la empresa industrial de acero.

2.10. Criterios Muestrales

En esta investigación hubo dispuesto criterios muestrales que certifican que los participantes seleccionados brinden información confiable y relevante sobre los factores de riesgos psicosociales, la cultura preventiva y la relación entre los turnos rotativos y los riesgos laborales en la empresa industrial de acero.

Objetivo 1. Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del área de producción que laboran bajo turnos rotativos:

En el desarrollo del primer objetivo, se tomó en consideración a participantes que se encuentren laborando en el área de producción bajo la modalidad de turnos rotativos, sin distinción del tiempo que llevan desempeñándose en la empresa, ya sea de pocos meses o varios años, además que la condición principal fue la participación voluntaria de dichos participantes mediante la aplicación del cuestionario ISTAS 21, garantizando así la disposición y el compromiso de los colaboradores en brindar información real y confiable sobre los factores de riesgo psicosocial presentes en su entorno laboral.

- Pertenecer al área de producción y tener asignado turnos rotativos.
- Personal con diferente tiempo laborando en la empresa siendo esto de meses o años.
- Que acepte voluntariamente responder el cuestionario ISTAS 21.

Objetivo 2 Caracterizar la cultura preventiva de la empresa referente a los riesgos psicosociales en los trabajadores del área de producción.

Para este segundo objetivo, los participantes fueron escogidos entre el personal encargado en seguridad y salud ocupacional, tales como jefe, asistentes, coordinadores y líderes de área de producción por lo que ellos como encargados están bien informados sobre la cultura preventiva en la empresa, también se escogió a trabajadores del área de producción dispuestos a colaborar. Se tomó en consideración a quienes cuentan con experiencia en el área y aceptaron participar de manera voluntaria y anónima en la entrevista semiestructurada, lo que permitió obtener información desde distintos puntos de vista confiable acerca de la cultura preventiva de la empresa en relación con los riesgos psicosociales.

- Trabajadores encargados en seguridad y salud ocupacional, incluyendo jefes, asistentes, coordinadores y líderes de área.
- Trabajadores del área de producción dispuestos a colaborar con la entrevista.
- Aceptar de manera voluntaria y anónima la entrevista.
- Tener experiencia en el área de producción.

Objetivo 3 Establecer la relación entre los turnos rotativos y los factores de riesgo psicosocial identificados en los trabajadores del área de producción.

- El participante debe de ser trabajador del área de producción que tenga horarios de turnos rotativos y ya haya respondido el ISTAS 21.
- Tener predisposición para responder la encuesta complementaria sobre la relación entre los riesgos y los turnos.

Para esta encuesta los 10 trabajadores, se deben de considerar entre los participantes que respondieron al istas 21, por lo que esta recolección tendrá mejor garantía de información sobre la relación entre riesgos y turnos, permitiendo un análisis más detallado y contextualizado.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los datos obtenidos en el presente estudio de investigación fueron logrados por medio del uso de instrumentos determinados como Cuestionario Psicosocial de Copenhagen (CoPsoQ istas 21) y entrevistas abiertas encabezadas a los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero. En su metodología se consideró un enfoque cuantitativo como cualitativo, con el objetivo de analizar los factores de riesgos psicosociales asociados a la modalidad de turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero.

Adicional a esto, mediante un conjunto organizado de preguntas, se buscó explorar desde la perspectiva de los trabajadores y también de sus jefes o líderes de área, respecto a las demandas psicológicas de sus actividades, los efectos del tiempo de trabajo, sobre su ambiente laboral, relaciones entre vida-trabajo y calidad del liderazgo, así como el nivel de ayuda por parte de la empresa.

Cabe destacar que la información obtenida en este estudio posee alta relevancia, al conformarse en elementos esenciales para la identificación de problemáticas y áreas de mejoramiento dentro del entorno productivo. Partiendo de estos resultados, se fundamentan bases sólidas para el desarrollo de métodos de intervención orientadas a la prevención y reducción de riesgos psicosociales, con la finalidad de reforzar la salud y seguridad de los trabajadores, mejorar sus funciones e impulsar a una buena cultura organizacional orientada en la salud y seguridad laboral.

2.11. Análisis de las dimensiones del Cuestionario (CoPsoQ istas 21)

Referente al análisis de los factores de riesgo psicosocial se realizó por medio del cuestionario CoPsoQ istas 21, aplicado a 42 trabajadores del área de producción, por lo que este instrumento valora la exposición a varios riesgos psicosociales.

Siendo las dimensiones: Exigencias Psicológicas, Apoyo social, Trabajo Activo y crecimiento de Desarrollo, Calidad de Liderazgo, Inseguridad en el Empleo y recompensas. Cada dimensión se caracteriza por medio de una escala tipo Likert en donde se mide la frecuencia de los factores de riesgo desde 0,1,2,3,4,5 y hasta 6, permitiendo organizar los resultados en niveles de riesgo bajo, medio y alto.

Tabla 3 niveles de riesgo

Nivel de riesgo	Justificación
Alto	Una dimensión es considerada de riesgo alto cuando la mayor parte de los colaboradores indican alta exposición a factores estresantes o carencia de factores protectores esenciales.
Bajo	Una dimensión se considera riesgo bajo cuando la mayor parte de los colaboradores identifica la presencia de factores protectores y presentan una baja exposición a riesgos.
Medio	Se asigna un riesgo medio cuando las respuestas están divididas y no hay un consenso claro.

Características sociodemográficas de la población encuestada

1 pregunta

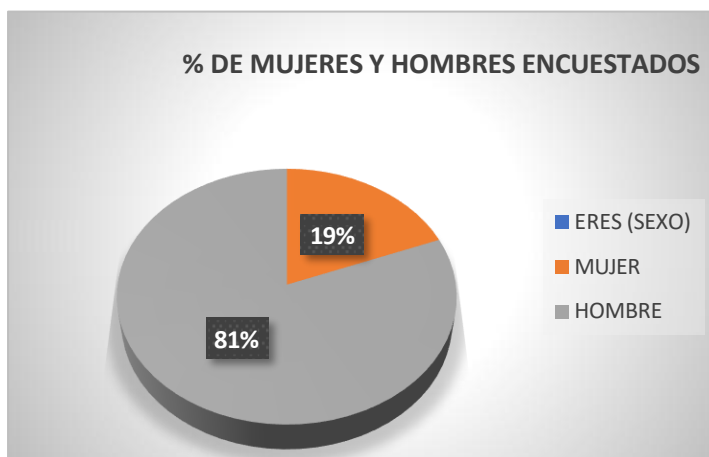


Gráfico 1 1 pregunta 1

Análisis e interpretación

La muestra presenta que el 81% de los colaboradores del área de producción son de sexo masculino, mientras que solo un 19% son de sexo femenino. Lo que

evidencia la estructura predominante masculina en empresas industriales y producción de acero, la cual tienen demandas altas de exigencias físicas lo que ponen límites en la participación femenina.

Desde la mirada de lo psicosocial con esta información se permite estimar si los factores de riesgo psicosocial determinados se presentan de manera diferente tanto de los trabajadores de sexo masculino como femenino.

Pregunta 2

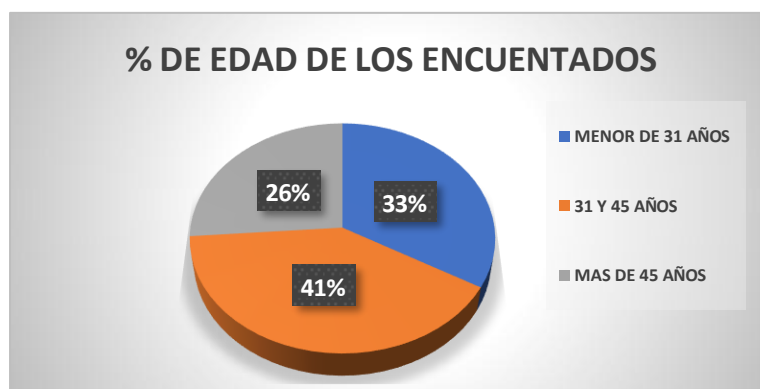


grafico 1 2pregunta 2

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos en esta pregunta exponen que los trabajadores del área de producción se consolida con un grupo menor de 31 años, con 14 trabajadores, lo que representa un 33.33% de la muestra, continuado del personal más grande del grupo entre 31 y 45 años con 17 trabajadores, que corresponde con un 40.48% del total, seguido de un menor porcentaje del personal entre más de 45 años con 11 trabajadores, representando el 26.19% de la muestra. Lo que refleja mayoritariamente que la etapa adulta-joven, realiza sus actividades con mayor fuerza en el área de producción y puede generar alto nivel de energía y productividad; pero, a su vez se expone a largas jornadas laborales aumentando la aparición de riesgos psicosociales.

Pregunta 3

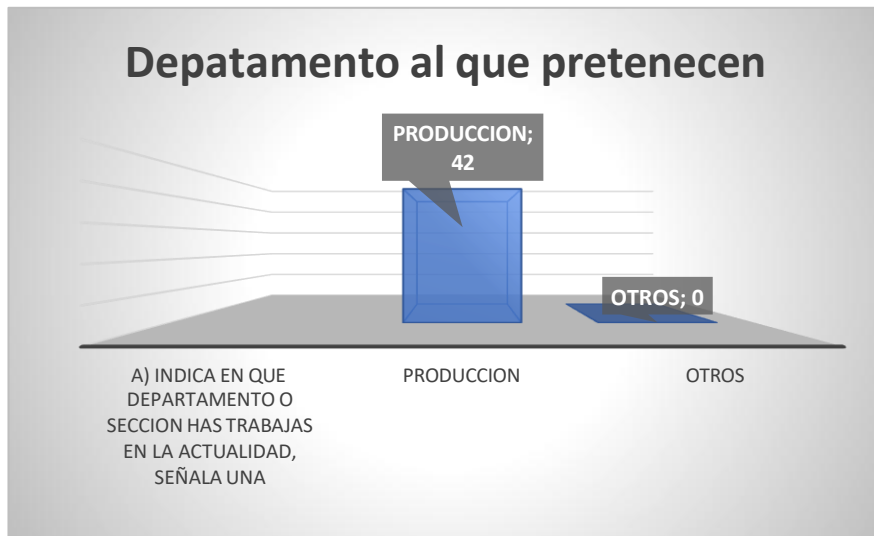


Gráfico 1 3 pregunta 3

Análisis e interpretación

En la pregunta 3 del cuestionario, se logra obtener datos sobre el puesto de trabajo, con el 100% de los 42 trabajadores encuestados se confirma que solo pertenecen al área de Producción.

Lo que da soporte a la investigación al tener una muestra uniforme de un solo departamento, para poder identificar de forma genuina los factores de riesgo psicosocial asociados a los trabajadores que se desarrollan en el área de producción, caracterizado por actividades constantes, horarios extendidos, mayor exposición a riesgos físicos.

Resultados según los objetivos

Objetivo 1: Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del área de producción que laboran bajo turnos rotativos.

Pregunta 4

Tabla 4 pregunta 4

CUANTOS PUESTOS DE TRABAJO HAS OCUPADO EN LOS ULTIMOS 6 MESES		
1 PUESTO	36	86%
2 PUESTOS	6	14%
3 PUESTOS	0	0%
4 PUESTOS	0	0%
TOTAL	42	100%

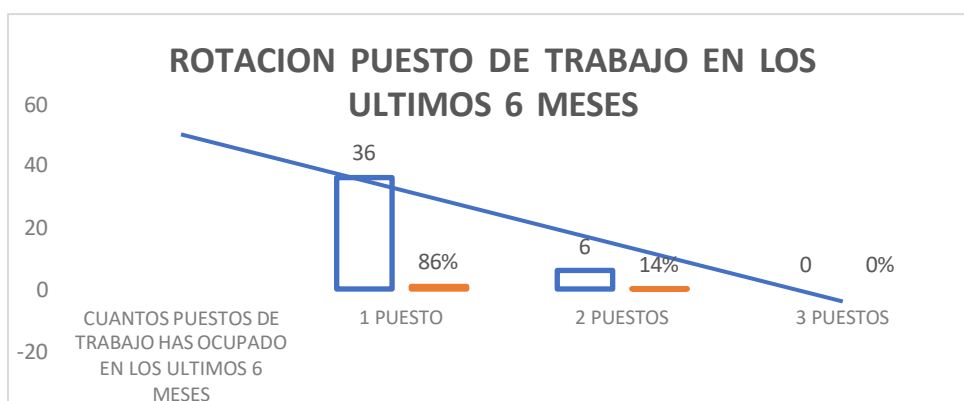


Grafico 1 4 pregunta 4

Análisis e interpretación de datos

En esta pregunta se quiere saber a cuántos puestos de trabajo ha rotado el colaborador en los últimos 6 meses.

El gráfico muestra resultados en donde indican que 36 trabajadores del área de producción (85.71%) evidencian una baja rotación de los puestos de trabajo, lo que manifiesta estabilidad en las funciones asignadas, sin embargo 6 trabajadores (14.29%) han rotado en varias áreas. Dichos cambios pueden generarse por causas operativas, inasistencia de algún compañero, sobrecarga de trabajo.

Cabe mencionar que cuando el trabajador tiene estabilidad en su área de trabajo asignada, posee ventaja protectora frente a los riesgos psicosociales ya que no tiene que estar adaptando a nuevas funciones.

Pregunta 5

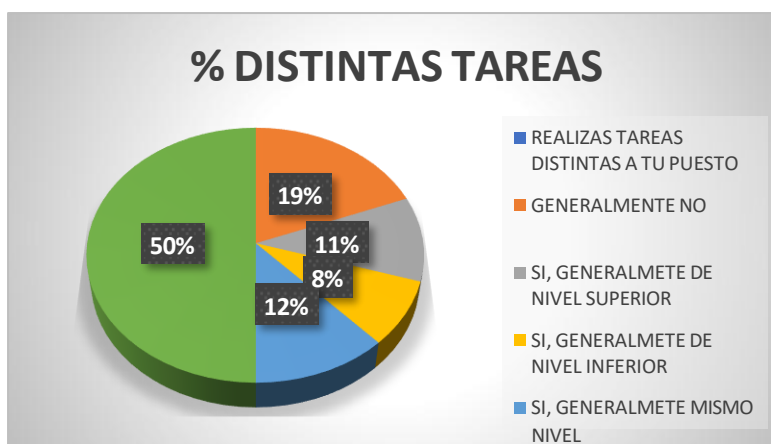


grafico 1 5 pregunta 5

Análisis e interpretación

El gráfico muestra que los encuestados indicaron lo siguiente: 16 trabajadores (38%) dijeron generalmente no, 9 trabajadores (21%) Sí, de nivel superior, 7 trabajadores (17%) Sí, de nivel inferior, 10 trabajadores (24%) Sí, del mismo nivel.

Como resultado general el 62% de los trabajadores afirman que sí efectúan actividades diferentes a las de su puesto ya sea desde cualquier nivel.

Al analizar estos resultados se evidencia que incrementa la carga laboral y estrés en dicha área ocasionando desgaste emocional, además de la falta de claridad en las tareas también genera disminución de la productividad, sin embargo, el 38% de los trabajadores afirma que no desempeña funciones fuera de su puesto, esto indica que si existe estabilidad en las actividades asignadas.

Pregunta 6

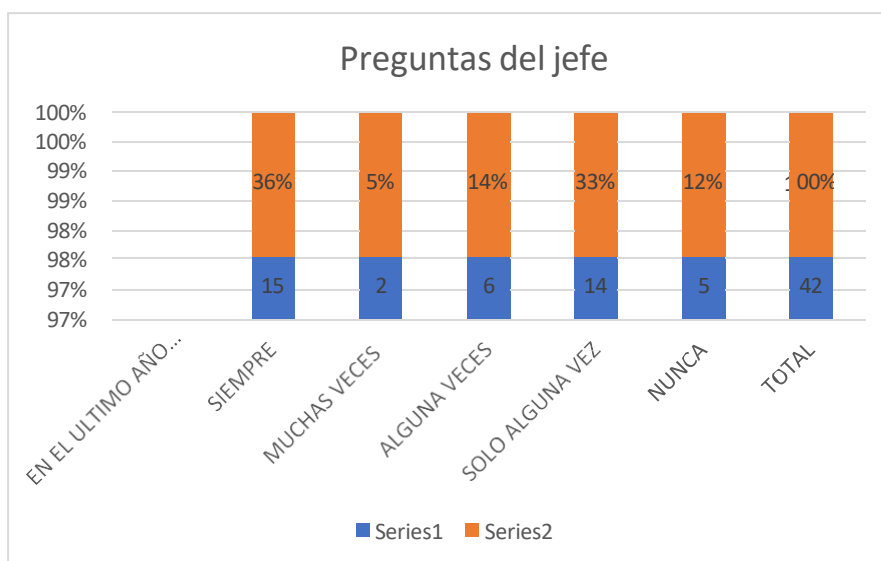


grafico 1 6 pregunta 6

Análisis e interpretación

En esta pregunta el gráfico certifica que el 36% de los trabajadores declaran que siempre sus jefes les han preguntado sobre cómo mejorar la forma de producir o el servicio, por otro lado un 33% indica que solo alguna vez lo han hecho, el 12% indica que nunca ha recibido este tipo de consulta, y un 14% afirma que algunas veces. Mientras tanto un diminuto grupo con 5% se refiere que muchas veces ha sido tomado en cuenta. Ante lo dicho queda expuesto en estos resultados la desigualdad en tomar decisiones y mejoramientos de cultura organizacional, lo cual se encuentra en la dimensión de Calidad de liderazgo y apoyo social. Consecuente de los resultados en los trabajadores se les puede originar sensaciones de desmotivación, pérdida de innovación y hasta afectaciones en el desempeño laboral, además produce estrés laboral.

Pregunta 7

Tabla 5 pregunta 7 grafico 1 7 pregunta 7

EL TRABAJO QUE REALIZAS CORRESPONDE A LA CATEGORIA O GRUPO QUE TIENES RECONOCIDA SALARIALMENTE		
SI	12	29%
NO, EL TRABAJO QUE HAGO ES CATEGORIA SUPERIOR EL QUE TENGO ASIGNADO SALIALMENTE	10	24%
NO, EL TRABAJO QUE HAGO ES CATEGORIA INFERIOR EL QUE TENGO ASIGNADO SALIALMENTE	9	21%
NO LO SE	11	26%
TOTAL	42	100%

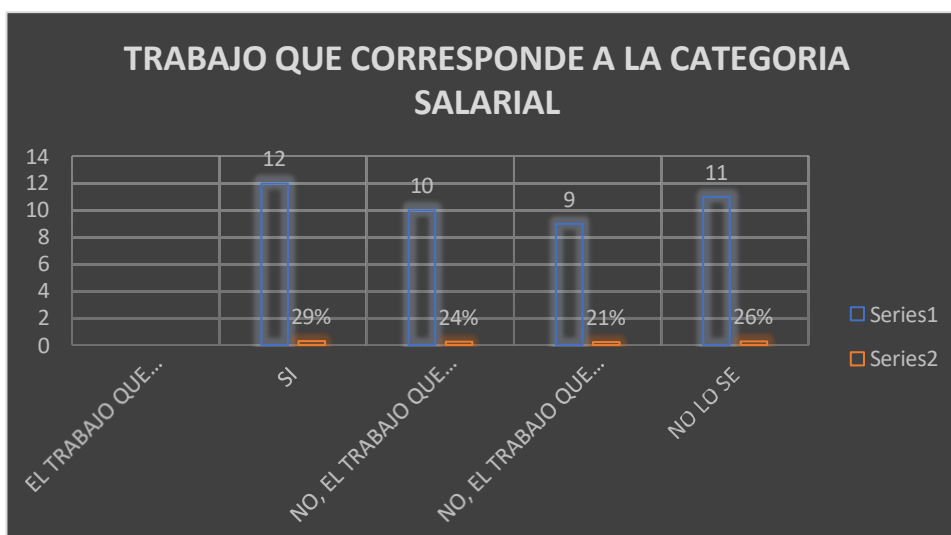


grafico 1 8 pregunta 7

Análisis e interpretación

Esta pregunta se incluye en la dimensión de compensaciones, ya que diagnostica la relación entre el trabajo realizado y el salario asignado, en donde se indaga desde la perspectiva de los trabajadores encuestados, dividiéndose en cuatro categorías principales: "Sí", "No, el trabajo que realizo es menor", "No, el trabajo que realizo es mayor" y "No lo sé"

Los resultados de este gráfico de barras muestran que el 29% de los trabajadores indican que el trabajo que ejecutan se encuentra dentro de la categoría salarial asignada, con un 24% de los trabajadores encuestados considera que las

tareas asignadas, necesitan un mejor sueldo que el que reconoce su salario, por otro lado el 21% indica que sus actividades demandan de menor calificación en comparación con lo reglamentado en su compensación, por último el 26% expresa que no sabe si sus funciones estan de acorde con su sueldo.

Estos hallazgos resultan tener desbalance entre las funciones laborales y el salario de remuneración, lo cual conlleva al origen de pensamientos emocionales negativos dentro de la empresa, lo que evidencia subvaloración del trabajo y un factor de riesgo vinculado al estrés laboral y la desmotivación.

Pregunta 8

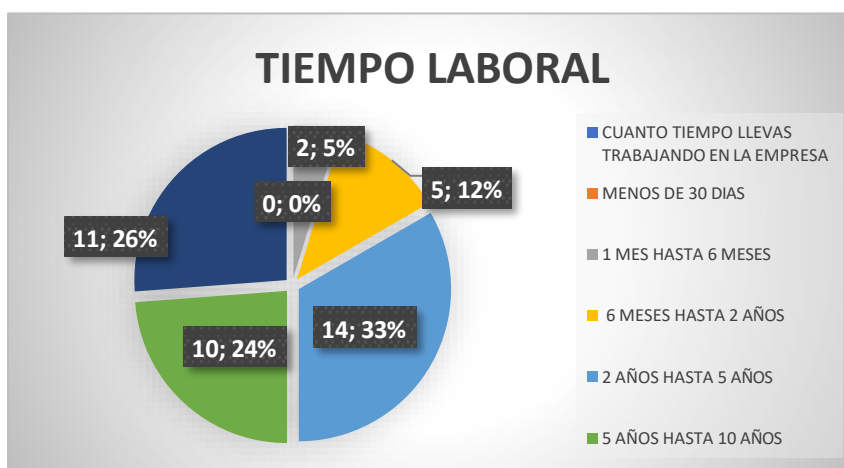


grafico 1 9 pregunta 8

Análisis e interpretación

En esta pregunta los resultados manifiestan que existe gran diversidad en cuanto al tiempo de trabajo por parte de los trabajadores en la empresa. Un 33% (14 trabajadores) indica tener entre 2 y 5 años de antigüedad, en tanto que un 26% (11 trabajadores) manifiesta contar con más de 10 años de experiencia dentro de la empresa, y un 24% (10 trabajadores) se encuentra en el grupo de 5 a 10 años. Lo que plasma que más del 50% de los trabajadores del área de producción tiene una distinguida trayectoria, representando estabilidad y compromiso con la empresa.

En comparación con el 5% (2 trabajadores) tienen entre 1 mes y 6 meses, ellos cuentan con menor tiempo de servicio simbolizando un porcentaje reducido y un 12% (5 trabajadores) entre 6 meses y 2 años, por lo que estos datos permiten entender que el proceso de rotación es diminuto y la mayor parte de los empleados se mantienen en la organización a mediano y largo plazo. Desde la mira de los riesgos psicosociales este resultado es de gran importancia porque puede tener un efecto doble fortaleciendo la experiencia; como también ocasionar desgaste profesional afectando el bienestar psicológico.

Pregunta 9

Análisis e interpretación

En este gráfico y barra de porcentajes representa el tipo de vínculo laboral que sostienen los trabajadores con la empresa, en donde sus resultados muestran una alta perdurabilidad de contratos, en base a que el 93% de los encuestados cuenta con un contrato fijo indefinido obteniendo un indicador positivo, asociándose a una mayor seguridad económica, permanencia en el puesto de trabajo y disminución de inseguridad, sin embargo el 7% de los trabajadores posee contratos temporales.

Tabla 6 pregunta 9

QUE TIPO DE RELACION TIENES CON LA EMPRESA	
FIJO INDEFINIDO	39
FIJO DESCONTINUO	0
TEMPORAL	3
FUNCIONARIO	0
INTERINO	0
TRADE	0
BECARIO	0
SIN CONTRATO	0
TOTAL	42

Pregunta 10

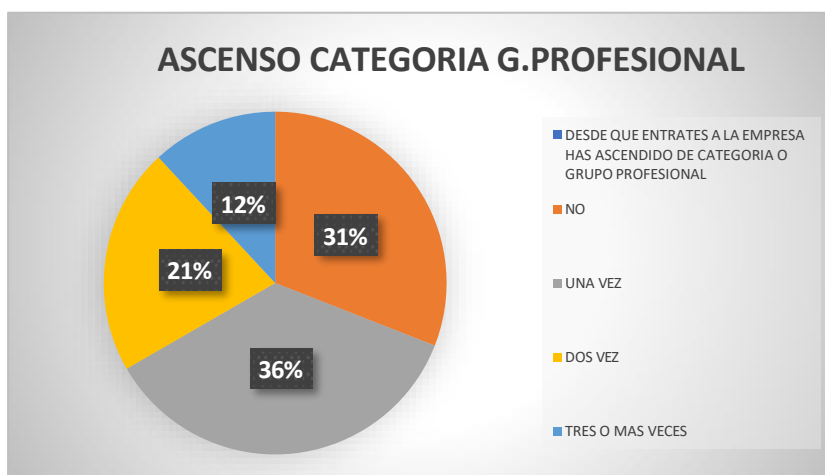


Grafico 1 10 pregunta 10

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta sobre ascensos dentro de la empresa revelan una perspectiva positiva en el desarrollo y crecimiento profesional. Destacándose con el 69% de los trabajadores indica que han sido ascendido al menos una vez desde que ingresaron a la empresa, lo cual manifiesta que los trabajadores se sienten a gusto por el reconocimiento del esfuerzo, la experiencia y el compromiso del personal.

Estos son factores clave para prevenir riesgos psicosociales, y a su vez contribuye a la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia.

Es de gran necesidad destacar que un 31% de los trabajadores no ha experimentado ascensos, por lo que podría ocurrirse paralización laboral o pérdida de reconocimiento. Esta pregunta pertenece a la dimensión de "Desarrollo y compensación" correspondiente del cuestionario ISTAS21.

Pregunta 11

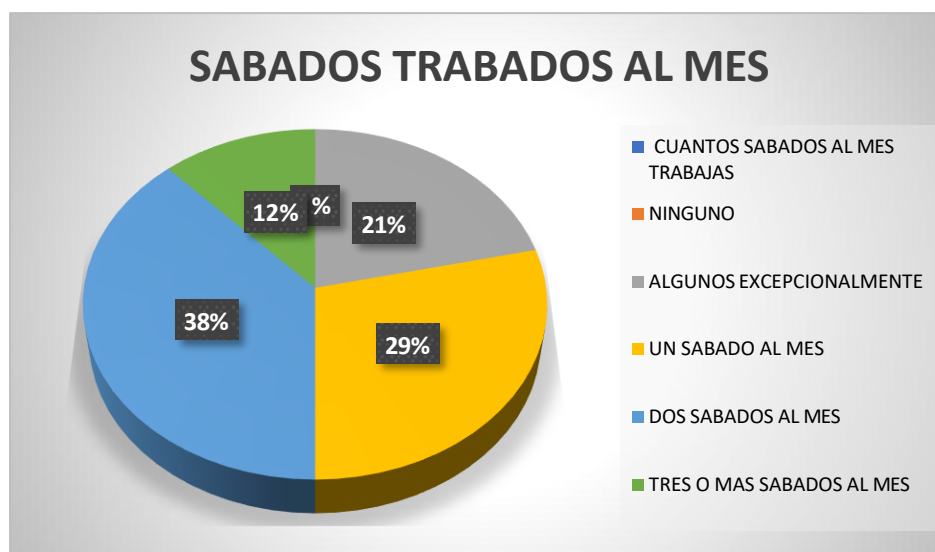


grafico 1 11 pregunta 11

Análisis e interpretación

En esta pregunta los resultados exponen que la mayor parte de trabajadores con un 79% del personal labora al menos un sábado al mes, por ende está expuesta a una carga laboral que influye los sábados, lo cual representa un factor de riesgo psicosocial vinculado a la dimensión “Tiempo de trabajo” del cuestionario ISTAS21. Sin embargo, un 50% lo hace entre dos y tres o más sábados al mes, lo que da a comprender que hay un patrón de turnos extras disponibilidad lo cual puede afectar el equilibrio trabajo–vida personal.

En tal sentido, que el 21% de los trabajadores indico que algunos trabajan los sábados de manera obligatoria, por lo que estos resultados demuestran que la carga de trabajo está presente de manera frecuente, implicado que se ajusten jornadas más flexibles, tomar en cuenta el descanso como clave primordial para la salud mental, y productividad.

Pregunta 12

Tabla 7 pregunta 12

CUANTOS DOMINGOS AL MES TRABAJAS		
NINGUNO	14	33%
ALGUNOS EXCEPCIONALMENTE	13	31%
UN DOMINGO AL MES	9	21%
DOS DOMINGOAL MES	6	14%
TRES O MAS DOMINGO AL MES	0	0%
TOTAL	42	100%

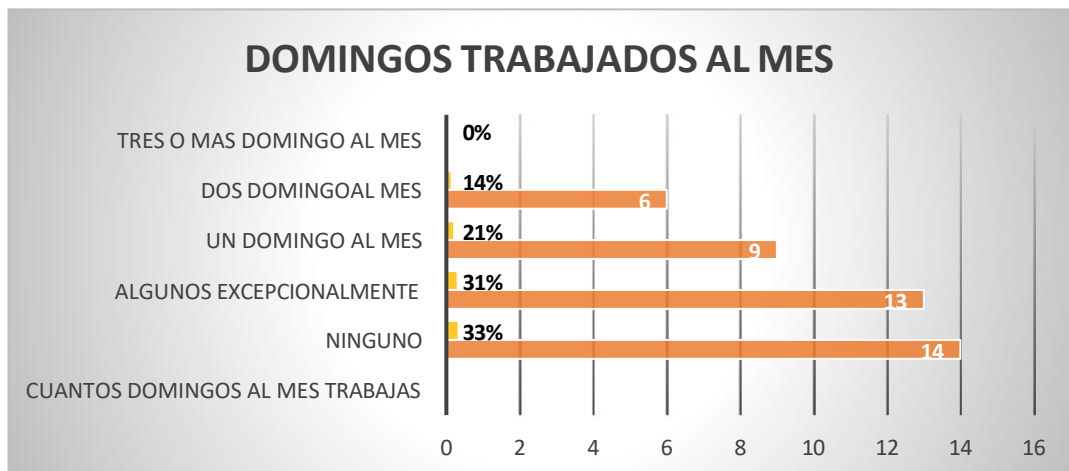


grafico 1 12 pregunta 12

Análisis e interpretación

En esta pregunta se obtuvo el 67% de los trabajadores que notifica que laboran los domingos, si bien con un 14% de los trabajadores si posee al menos dos domingos por mes, lo cual genera efecto directo en la dimensión “Tiempo de trabajo”, causando fatiga laboral, desmotivación y baja productividad.

Pregunta 13

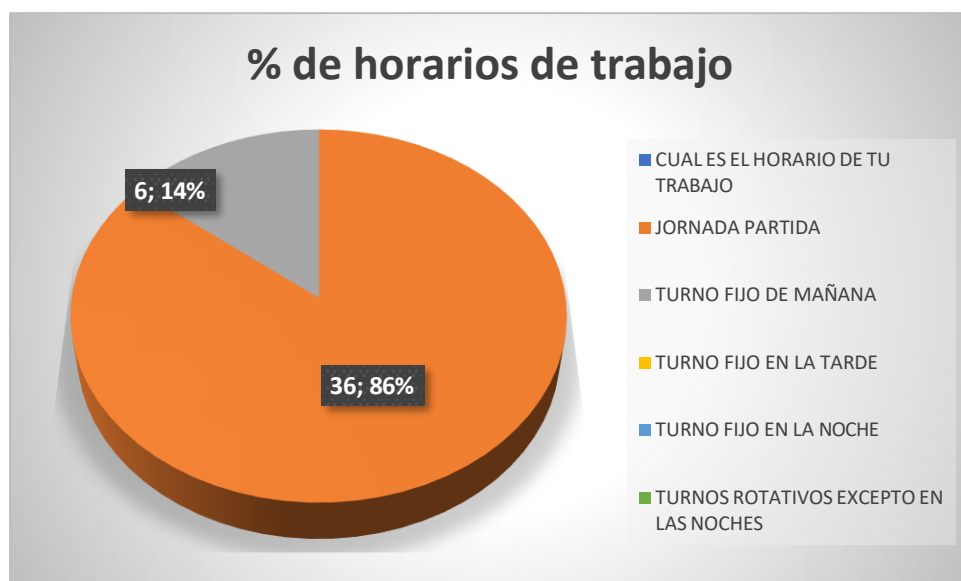


grafico 1 13 pregunta 13

Análisis e interpretación

En este gráfico se muestra que la mayor parte de los trabajadores con un (86%) labora en jornada compartida, lo que concierne a carga y ritmo de trabajo demasiado elevado llevando a no ser garantizado su descanso efectivo. Además, aumenta el estrés laboral, dejando solo el 14% de trabajadores en turnos matutinos.

Estos resultados se asocian a la teoría de esta investigación de demanda-control dada por Robert Karaset, en donde se producen estrés laboral por las demandas de trabajo.

Pregunta 14

Tabla 8 pregunta 14

QUE MARGEN DE ADAPTACION TIENES EN LA HORA DE ENTRADA Y SALIDA		
NO TENGO NINGUN MARGEN	19	45%
PUEDO ELEGIR ENTRE VARIOS HORARIOS FIJOS	8	19%
HASTA 30 MINUTOS	7	17%
MEDIA HORA HASTA UNA HORA	8	19%
TURNOS ROTATIVOS EXCEPTO EN LAS NOCHES	0	0%
TOTAL	42	100%

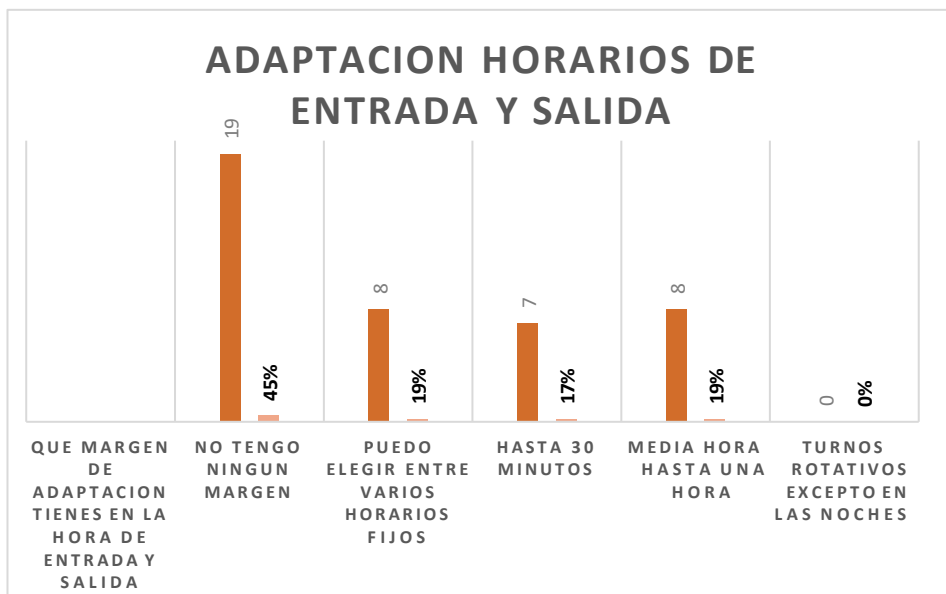


grafico 1 14 pregunta 14

Análisis e interpretación

Aquí en el grafico se manifiesta que el 45% no tiene flexibilidad en sus horarios, por lo que expone una demanda larga laboral en donde se disminuye el tiempo del trabajador en la vida personal y laboral. Pero también un 55% de trabajadores sí cuenta con sus horarios cotidianos. Con estos resultados se pueden

evidenciar que existen mayores niveles de estrés laboral y pérdida de tiempo con la familia.

Pregunta 15

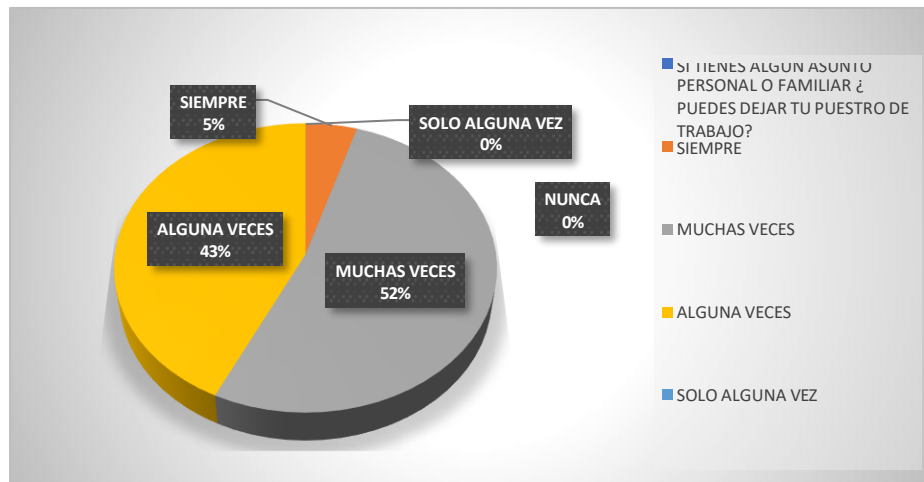


gráfico 1 15 pregunta 15

Análisis e interpretación

Con estos resultados obtenidos se evidencia que más del 95% de los trabajadores indica que la empresa si considera permisos en caso de asuntos familiares, pero determinando medidas y protocolos. Esto demuestra que la empresa tiene una buena cultura organizacional de forma moderada sus horarios, lo cual es bueno porque disminuye los riesgos psicosociales vinculados a las diferencias entre trabajo–familia. Sin embargo, solo un 5% cuenta con libertad de horarios flexibles.

Pregunta 16

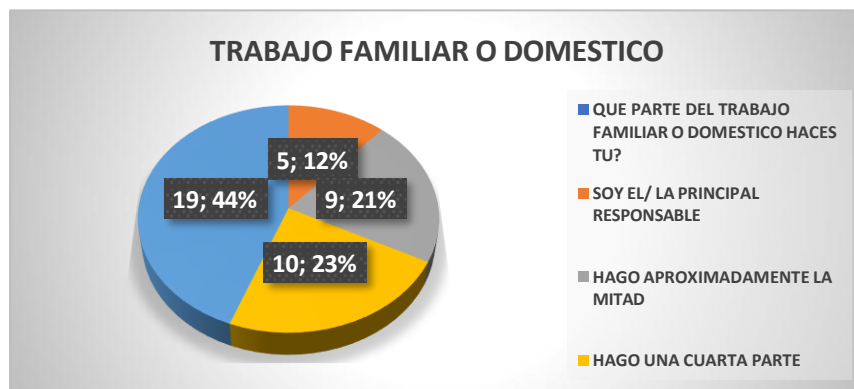


grafico 1 16 pregunta 16

Análisis e interpretación

En esta pregunta podemos constatar que casi la mitad de los trabajadores (44%), ayuda puntualmente en su hogar, por lo que se lo podría entender como diferencias de género y desigualdad en que haceres domésticos. Por otro lado, el 12% se identifica como cabeza principal en su hogar, lo que podemos reconocer como doble jornada laboral en el trabajo y en casa.

Pregunta 17

Tabla 9 pregunta 17

CON QUE FRECUENCIA TE CAMBIAN EL HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA O LOS DIAS QUE TIENES ESTABLECIDOS TRABAJAR		
SIEMPRE	20	48%
MUCHAS VECES	11	26%
ALGUNA VECES	8	19%
SOLO ALGUNA VEZ	1	2%
NUNCA	2	5%
TOTAL	42	100%

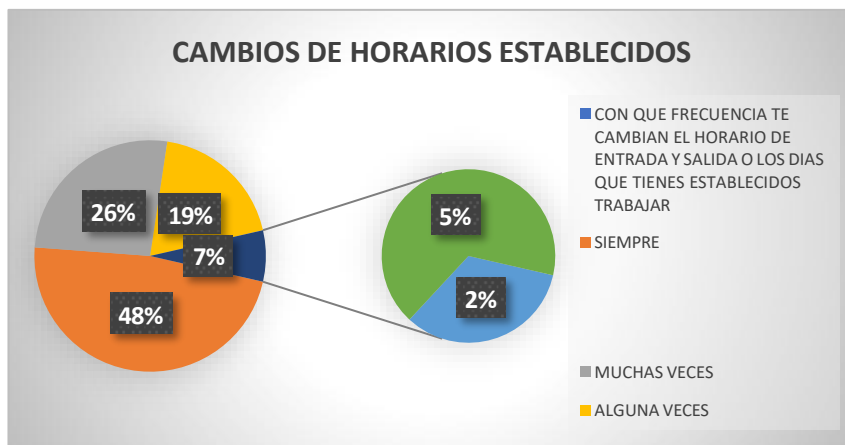


grafico 1 17 pregunta 17

Análisis e interpretación

En el siguiente gráfico se puede reportar que en el cuestionario el 74% de los trabajadores manifiesta que existe frecuencia de cambios en sus horarios, por lo que se puede decir que no hay estabilidad en la organización de horarios.

Consecuencia de estos cambios constantes se genera estrés laboral, a causa de cambio en los planes familiares, conciliación de sueño y cansancio mental. Mientras que solo un 5% menciona que tiene horarios permanentes.

Pregunta 18

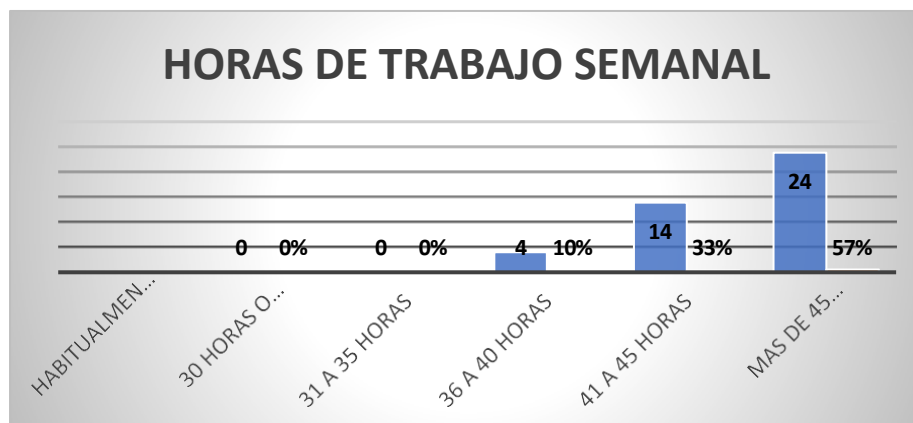


grafico 1 18 pregunta 18

Análisis e interpretación

En este gráfico de barras se demuestra que con un 57% de trabajadores, se realizan las actividades mayores a 45 horas semanales, esto sobrepasa las horas determinadas reglamentadas por la OIT. Lo que revela un factor de riesgo como lo es la sobrecarga laboral que da paso a que se produzca la fatiga, agotamiento psicológico.

Pregunta 19

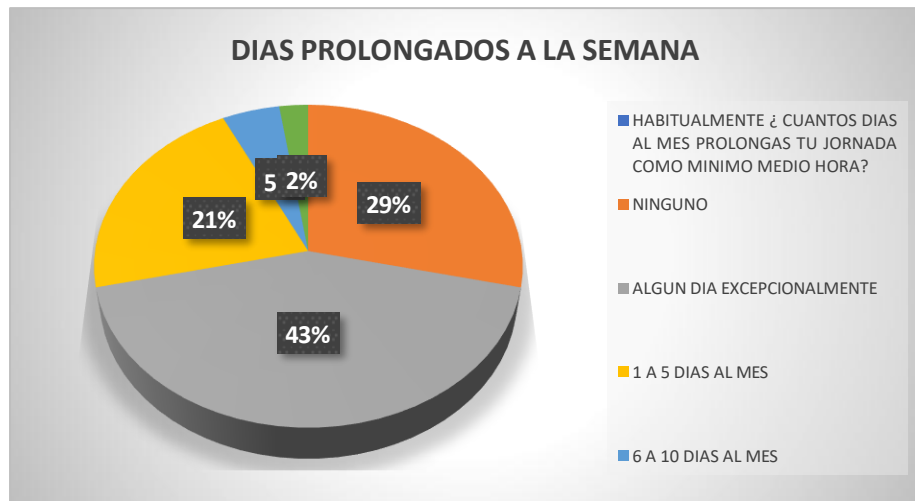


grafico 1 19 pregunta 19

Análisis e interpretación

En esta pregunta se obtiene que el 71% de trabajadores del área de producción extiende sus horarios de trabajo, representando con el 28% de trabajadores lo hacen de forma regular quienes lo hacen de manera regular, lo que se refleja que existe un ambiente de extensión de jornada dentro de la empresa, ocasionando daños negativos en la salud mental y física lo que puede generar efectos negativos en la salud física y mental, al limitar el tiempo de descanso.

Pregunta 20

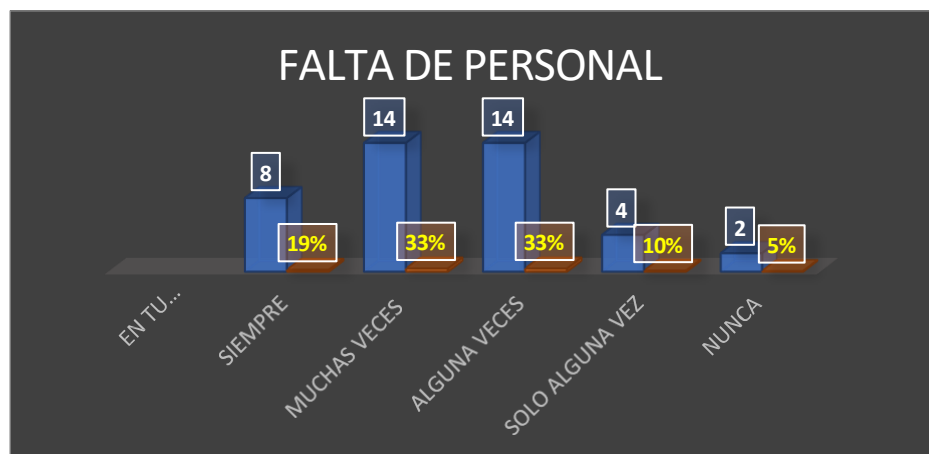


grafico 120 pregunta 20

Análisis e interpretación

En esta pregunta se observa que el 33% de los trabajadores indica que algunas veces hace falta personal en el área, por lo que existe exceso de tareas,

LA TECNOLOGIA (MAQUINAS, HERRAMIENTAS Y ORDENADORES HERRAMIENTAS CON LAS QUE TRABAJAS SON ADECUADAS Y TRABAJAN BIEN		
SIEMPRE	12	29%
MUCHAS VECES	18	43%
ALGUNA VECES	12	29%
SOLO ALGUNA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	42	100%

Análisis e interpretación

En esta pregunta los trabajadores indican con el 66% siempre hay planificación en las asignaciones, un 29% indica que algunas veces, esto conlleva a la disminución de riesgos en la sobre carga y confusión de cargos.

En esta pregunta la mayor parte de los trabajadores tienen las adecuadas herramientas tecnológicas; por lo tanto, existe un grado alto de producción sin tantos requerimientos innecesarios.

Aquí también se puede destacar que la planificación de herramientas es muy buena, pero el poco personal hace que aumenten el riesgo psicosocial en dicha área.

Pregunta 21

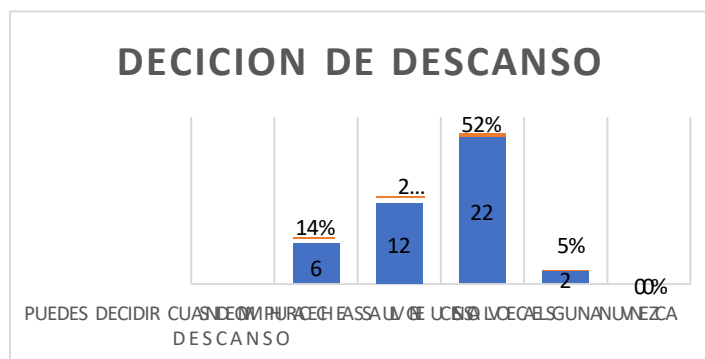


grafico 121 pregunta 21

Análisis e interpretación

Aquí se muestra que al menos un 80% de los trabajadores distingue que existe alto nivel de decisión en horas de descansos. Más bien el 14% posee plena autonomía. De manera que esto puede fatiga acumulada física y mental.

Pregunta 22

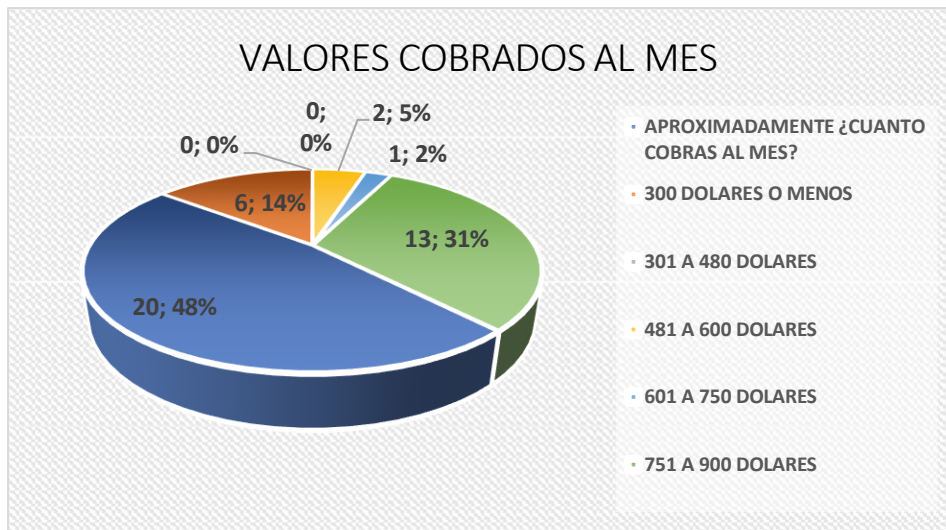


gráfico 1 22 pregunta 22

Análisis e interpretación

En esta pregunta se determina el rango monetario en lo que se puede decir que con un 48% se concentra entre 901 y 1200 USD, seguido con el 31% se concentra desde 751-900 USD, con esto se representa que no hay quejas por el salario.

Pregunta 23

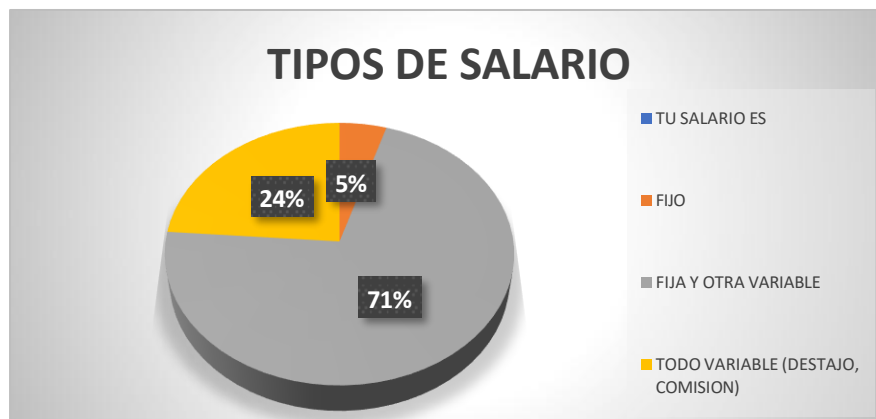


gráfico 1 23 pregunta 23

Análisis e interpretación

En este grafico supera el sueldo fijo con el (71%) de los trabajadores que indica inseguridad respecto a sus ingresos de trabajo. Mientras que un 24% labora con su sueldo que varía, lo cual puede ocasionar estrés al querer cumplir con las metas dadas.

Pregunta 24 Exigencias y contenido del trabajo

a) Tienes que trabajar muy rápido:

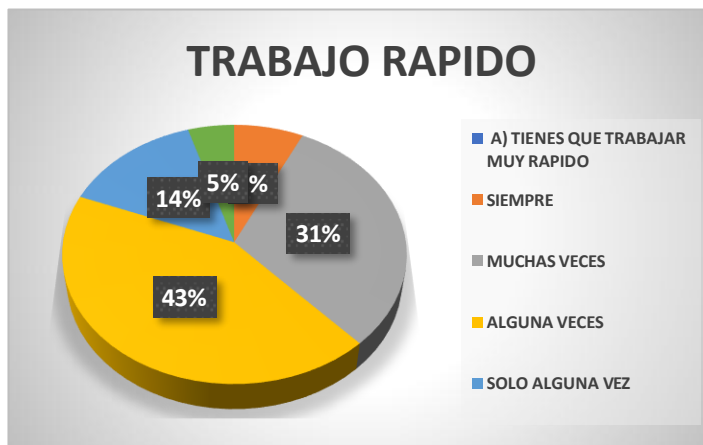


grafico 1 24 pregunta 24 lt.a

Aquí en el grafico se muestra que el 38% de los trabajadores indican que siempre hay exigencias de trabajo lo que ocasiona ritmo acelerado en las actividades.

b) Se producen situaciones emocionalmente desgastadoras:



grafico 1 25 pregunta 24 lt.b

Análisis e interpretación

En este literal se indica que el 47% de los trabajadores siempre atraviesa por situaciones emocionales.

Te retrasas en la entrega:

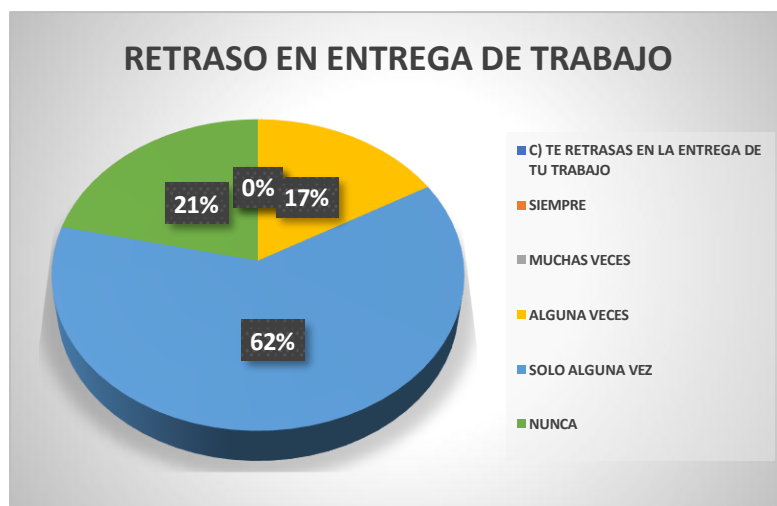


grafico 1 26 pregunta 24 It c

Análisis e interpretación

Aquí se indica que la mayor parte de los trabajadores con el (62%) responde que solo ciertas veces hay algún retraso en la entrega de sus asignaciones

d) Tu trabajo requiere callar tu opinión:

Más del 38% afirma que “alguna vez o más” debe hacerlo, lo que refleja una limitación en la expresión y posible invisibilizarían de aportes.

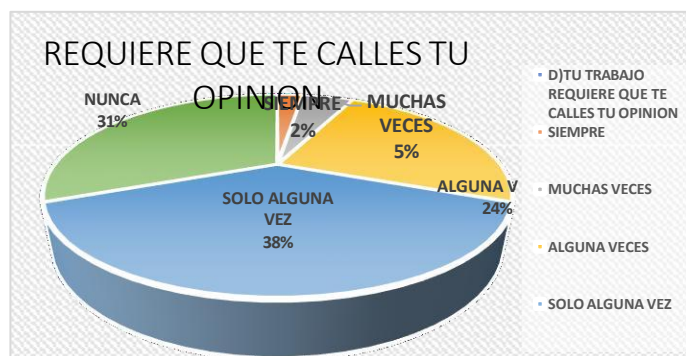


grafico 1 27 pregunta 24 It d

Análisis e interpretación

En esta pregunta se confirma con más del 38% de los trabajadores que alguna vez se debe de tener límites en hacer algún comentario u opinión.

e) La distribución de tareas es irregular:

Con este grafico se puede analizar que solo 26% de trabajadores indica que “alguna vez” y con un porcentaje del 43% indican que “solo alguna vez”.

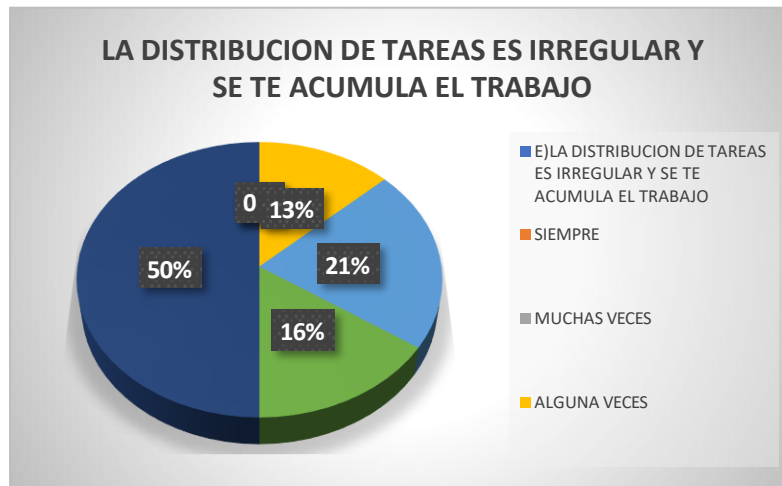


grafico 1 28 prgunta 24 lt.e

f) Tratar a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas:

En esta pregunta se representa que el 45% de los colaboradores siempre posee exigencias psicológicas.

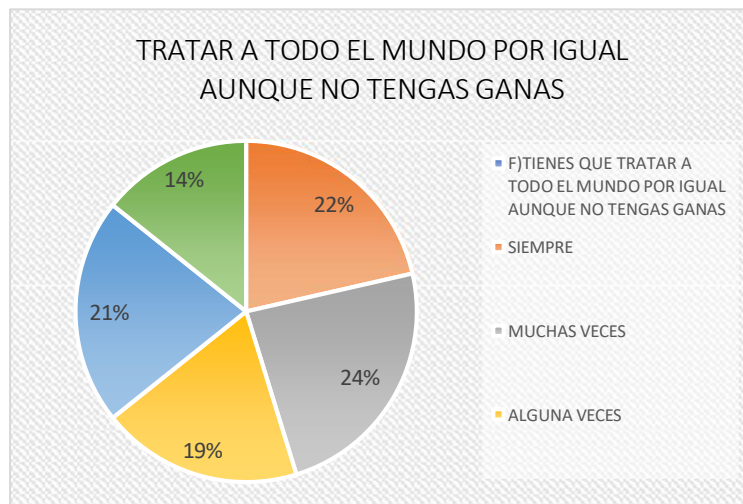


grafico 1 29 pregunta 24 lt.f

g) Influencia en el ritmo de trabajo:

Aquí se refleja que el 45% posee un mayor control del ritmo de trabajo, sin embargo, el 36% solo alguna vez.

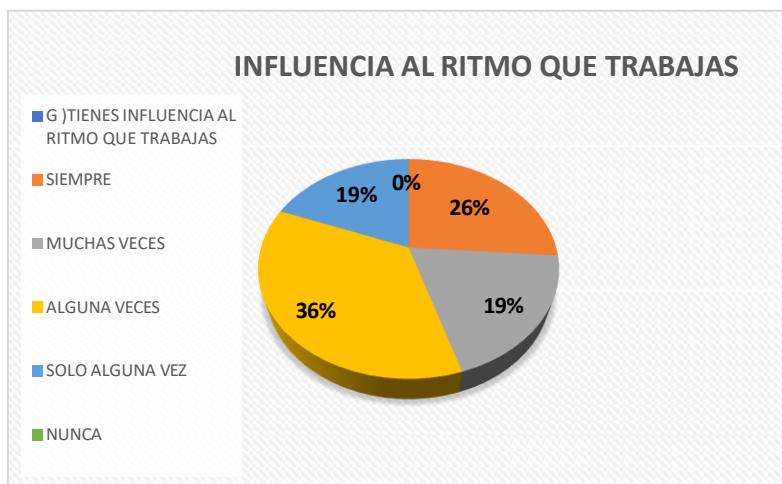


grafico 1 30 pregunta 24 lt.g

h) Influencia en decisiones:

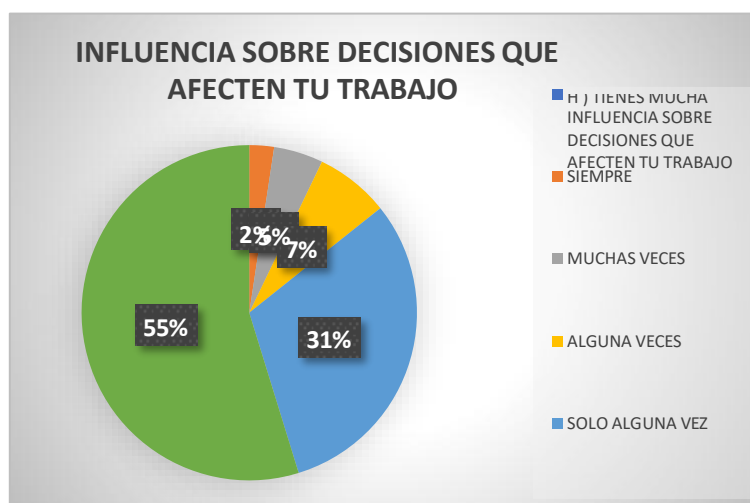


grafico 1 31 pregunta 24 lt. h

Análisis e interpretación

Con el 86% de los trabajadores se manifiesta que nunca ha habido influencias que afecten el desempeño de sus labores.

i) Influencia en cómo realizar el trabajo:



grafico 1 32 pregunta 24 lt.i

En esta información se obtuvo que el 83% de los colaboradores posee altos niveles de autonomía.

j) Influencia en qué haces en el trabajo:

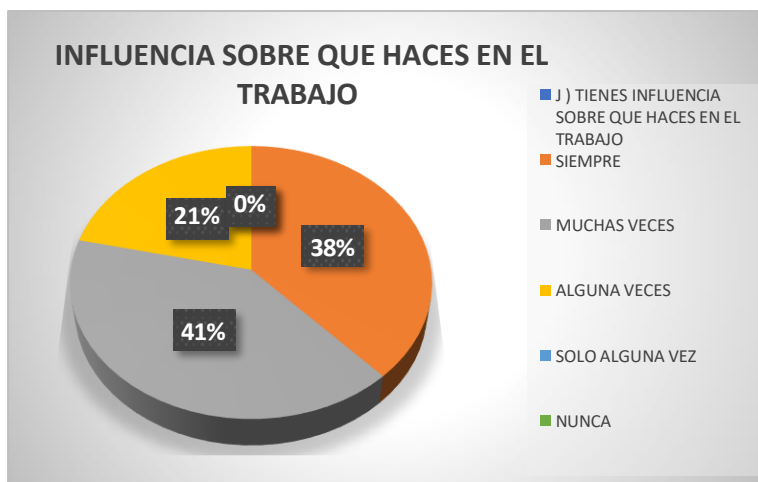


grafico 1 33 pregunta 24 lt.j

En este grafico indican los trabajadores con un 78%, que siempre son independientes con sus actividades asignadas de sus puestos de trabajo.

k) Necesidad de estar en la empresa y casa al mismo tiempo:

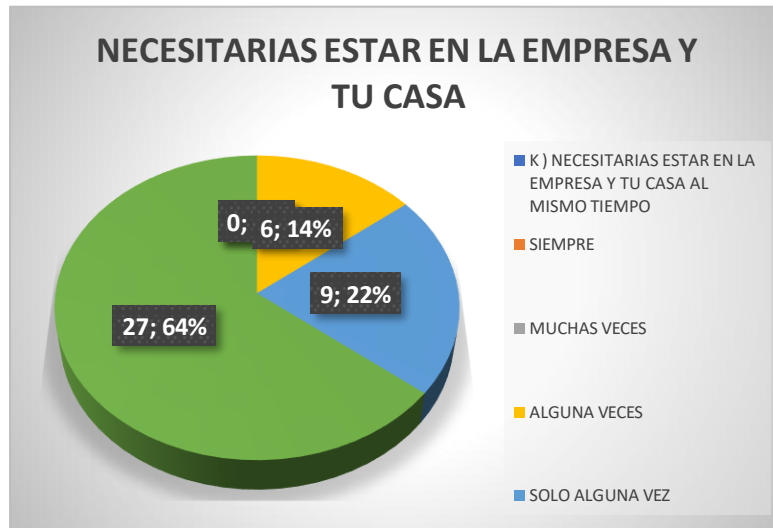


grafico 1 34 pregunta 24 lt.k

En el grafico demuestra que un 64% de trabajadores responde que nunca han pasado por alguna situación de estas.

l) El trabajo consume energía y afecta tareas domésticas:

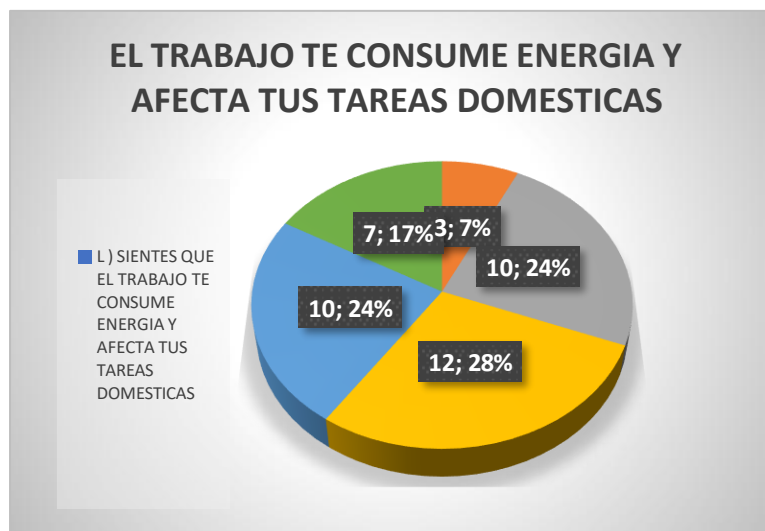


grafico 1 35 pregunta 24 lt.l

En esta pregunta indican los trabajadores con un porcentaje del 31%, si hay desgaste psicológico al pensar en las tareas del hogar.

n) Piensas en tareas domésticas en la empresa:

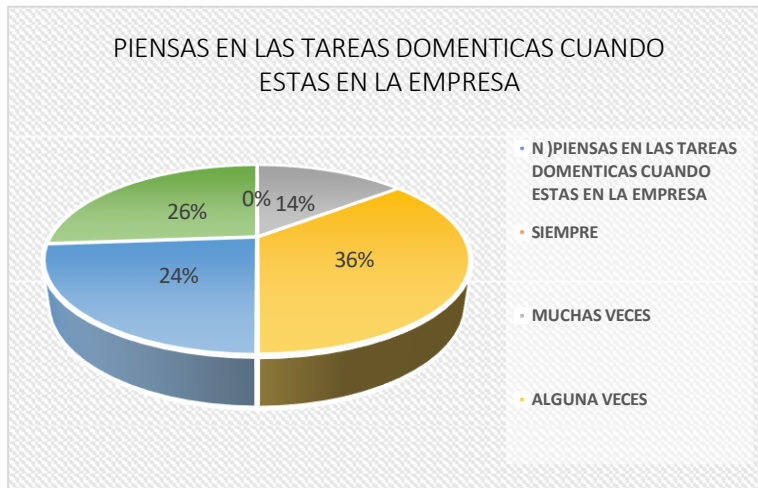


grafico 1 36 pregunta 24 lt.n

ñ) Imposible terminar tareas laborales:



grafico 1 37 pregunta 24 lt.ñ

Con este grafico en mayor cantidad con el (52%) los trabajadores exponen que solo alguna vez les ha resultado imposible de realizar la actividad asignada.

o) Debes ocuparte de tareas personales de otros:

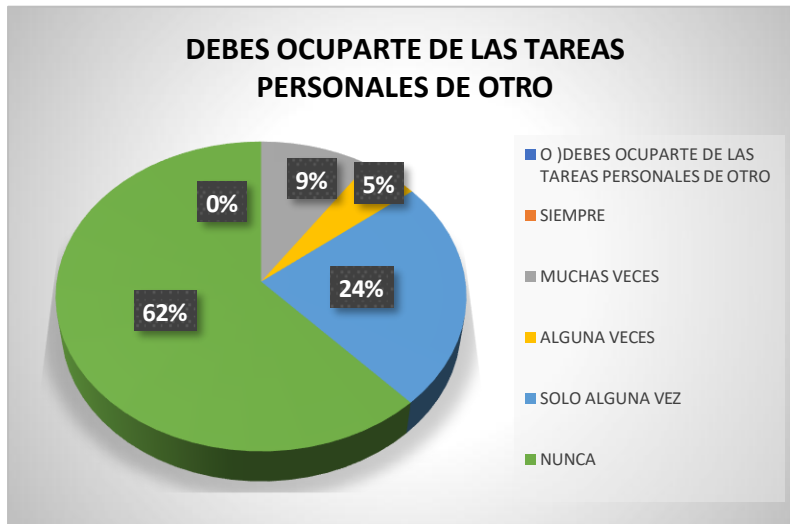


grafico 1 38 pregunta 24 lt.o

Con esta pregunta se conoce que el 64% de trabajadores casi nunca atraviesa por alguna situación de hacer la función del otro compañero.

Con estos resultados se puede constatar que la empresa tiene alta demanda emocional y de ritmo, así como también los trabajadores realizan sus tareas de forma personal, no tienen el poder de tomar decisiones sobre la empresa enfrentándose a exigentes demandas laborales que ocasionan desgaste emocional, estrés y conflictos hogar-trabajo.

Pregunta 25

a)

A) TU TRABAJO REQUIERE QUE TENGAS INICIATIVA		
EN GRAN MEDIDA	11	26%
EN BUENA MEDIDA	9	21%
EN CIERTA MEDIDA	12	29%
EN ALGUNA MEDIDA	10	24%
EN NINGUNA MEDIDA	0	0%
TOTAL	42	100%

grafico 1 39pregunta 25 lt.a

Análisis e interpretación

En esta pregunta se muestra como el 47% de los trabajadores se siente a gusto en sus labores ya que tienen sentido.

b)

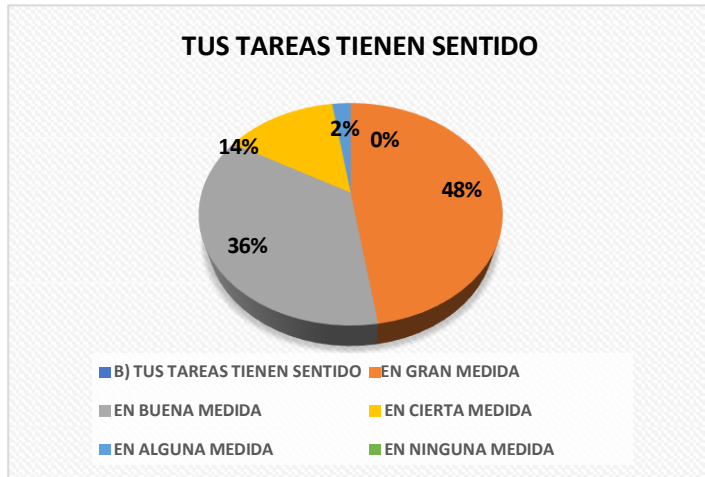


grafico 1 40 pregunta 25 lt.b

Análisis e interpretación

En este grafico el 48% de los encuestados manifiestan que en gran medida sus tareas tienen sentido y propósito de producir más.



grafico 1 41 pregunta 25 lt.c

Análisis e interpretación

Aquí tenemos demostrado que un 38% de los colaboradores, creen que sus asignaciones diarias traen una gran carga emocional.

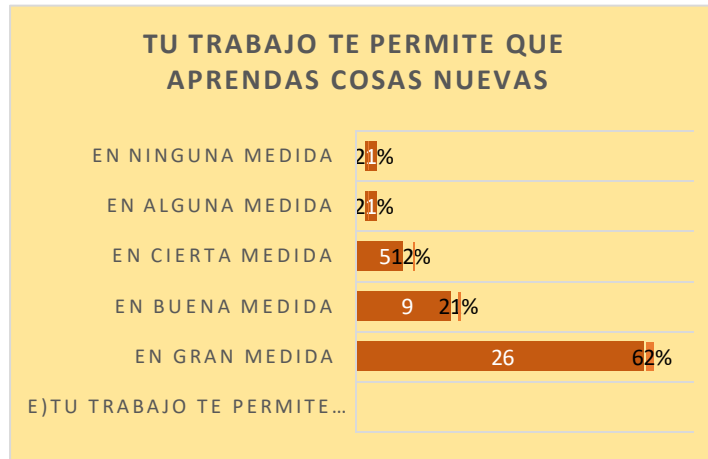


grafico 1 42 pregunta 25 lt.d

Análisis e interpretación

En esta pregunta el 62% de los encuestados manifiesta que en su labor diaria cada día aprende cosas nuevas ya sea para bien personal y de la empresa.

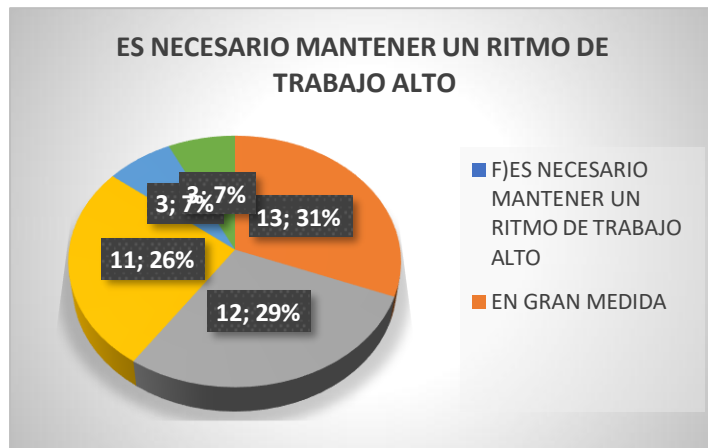


grafico 1 43 pregunta 25 lt.e

Análisis e interpretación

Si en esta pregunta los mismos empleados indican que su área de trabajo posee ritmo alto de producción

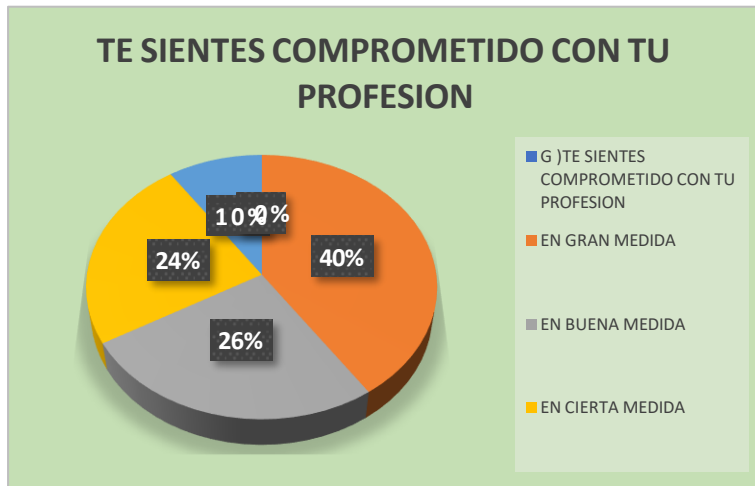


grafico 1 44 pregunta 25 lt.f

Análisis e interpretación

En esta pregunta se evidencia con los resultados de los mismos trabajadores representando el 40% que en gran medida si se tiene que adquirir arto compromiso para realizar sus tareas.



grafico 1 45 pregunta 25 lt.g

Análisis e interpretación

Con esta tabla se percibe que en gran cantidad de trabajadores 41%, dicen que en buena medida el trabajo permite mejorar y aumentar las habilidades y conocimientos.

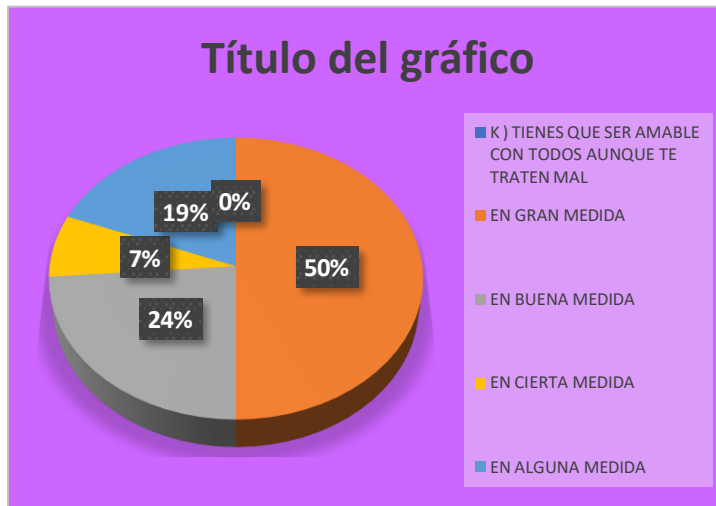


grafico 1 46 pregunta 25 lt.h

Análisis e interpretación

En esta pregunta 50% de los encuestados dicen que en gran medida el trabajador tiene que tener modales y ser amable al momento de cualquier requerimiento por parte de otras personas

Pregunta 26

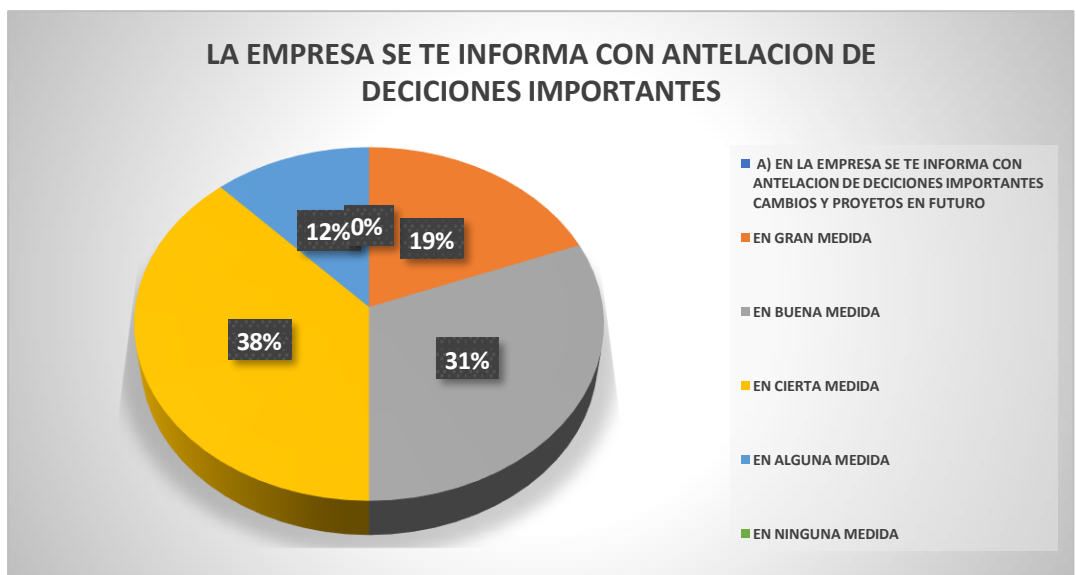


grafico 1 47pregunta 26

Análisis e interpretación

Aquí en esta pregunta se demuestra que solo el 19% de los trabajadores manifiesta que la empresa tiene buena comunicación al momento de decidir algo, mientras que el 31% en buena medida y finalmente con un 38% en cierta medida. Es así como se demuestra que la comunicación interna es limitada.



grafico 1 48 pregunta 26 lt.a

Análisis e interpretación

El gráfico muestra en un 60% que los trabajadores confirman que sus reglas y trabajo son en gran medida claros, seguido del 14% en buena medida y 14% en cierta medida. Esto demuestra que hay firmeza y claridad en los objetivos a desarrollarse.



grafico 1 49 pregunta 26 lt.b

Análisis e interpretación

En este grafico de barras hay el 19% de trabajadores que exponen que de ninguna manera se les exige cosas que no sean indicadas en sus labores, mientras que el 16% señala que en alguna medida si ha habido.



grafico 1 50 pregunta 26 lt.d

Análisis e interpretación

En este grafico se representan los resultados mostrándose que el 38% de los trabajadores tienen bien claras sus actividades asignadas, mientras que un cantidad mínima de un 10% en alguna manera no tienen bien claro sus responsabilidades.



grafico 1 51 pregunta 26 lt.e

Análisis e interpretación

En esta pregunta muestran los datos con un 50% de los trabajadores tienen gran claridad de lo que la empresa espera que produzca y genere dentro de la empresa, mientras que el 20% en cierta medida tiene claridad y con un mínimo del 12% no tienen claridad.

Pregunta 27

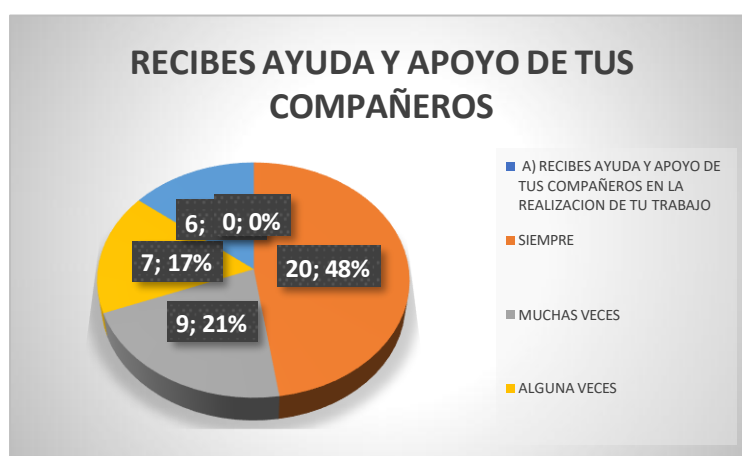


grafico 1 52pregunta 27

Análisis e interpretación

Aquí en esta barra de porcentajes muestra que el 20,48% reciben ayuda por parte de sus compañeras de sección siempre, con el 9,21% muchas veces, con el 7,17% algunas veces y con el 6% casi nunca no recibe ayuda. Claramente existe un excelente ambiente de colaboración, por ello hay eficiencia en las labores asignadas.

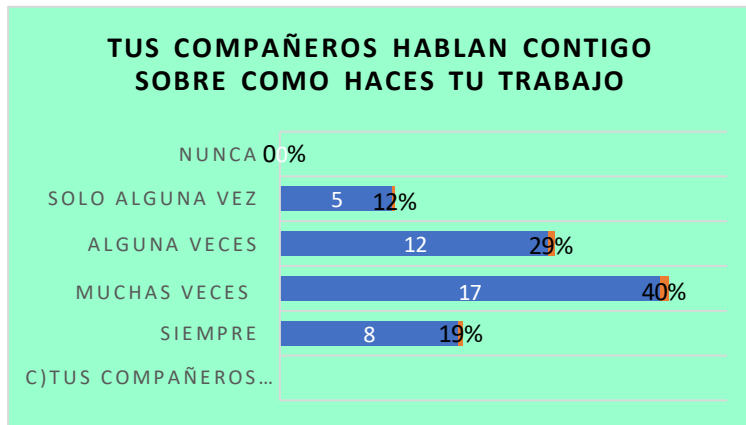


grafico 1 53 pregunta 27

Análisis e interpretación

En esta pregunta el 40% de los trabajadores indica que muchas veces se habla de la forma en que cada trabajador ejecuta sus actividades diarias, mientras que el 12% aduce que solo una vez ha realizado esto.

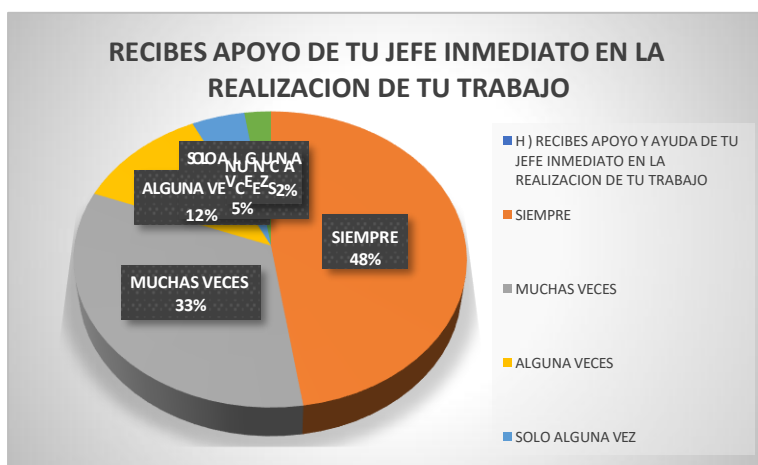


grafico 1 54 pregunta 27

Análisis e interpretación

Con esta pregunta el 48% de los trabajadores siempre recibe apoyo del jefe inmediato, pero el 33% muchas veces, el 12% algunas veces, y el 5% solo alguna vez mientras que el 2% nunca. Dando relevancia al liderazgo de jefes inmediato como de compañeros.

Pregunta 28

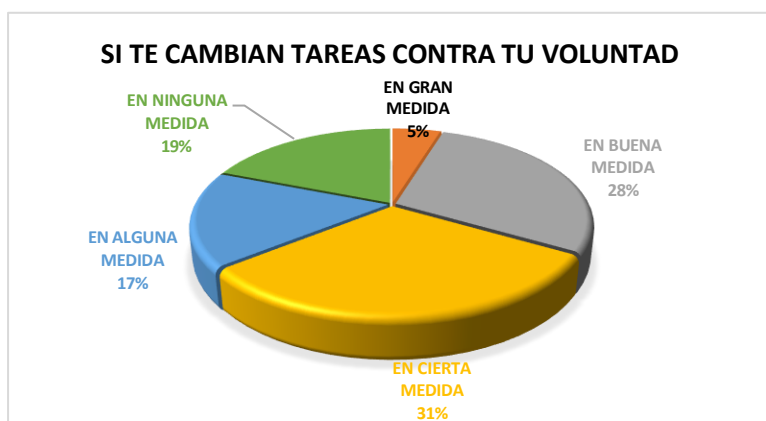


grafico 1 55 pregunta 28

Análisis e interpretación

En esta pregunta se indica que el 2% de trabajadores se les cambia la tarea en su contra en gran medida, 10% en buena medida, 36% en cierta medida, 31% en alguna medida y 21% en ninguna medida. Lo que representa que preocupación moderada de la empresa frente a los traslados no deseados



grafico 1 56 pregunta 28 It.a

Análisis e interpretación

En esta muestra de resultados el 48% de los trabajadores indican que en gran medida, 19% en buena medida, 7% en cierta medida, 21% en alguna medida y 5% en ninguna medida. Por esto el cambio de salarios se considera un factor

preocupante para el trabajador motivo por el que es el sustento económico de su hogar, todo esto puede conllevar a estrés laboral, desmotivación y cambio de sentimientos emocionales.

Pregunta 29

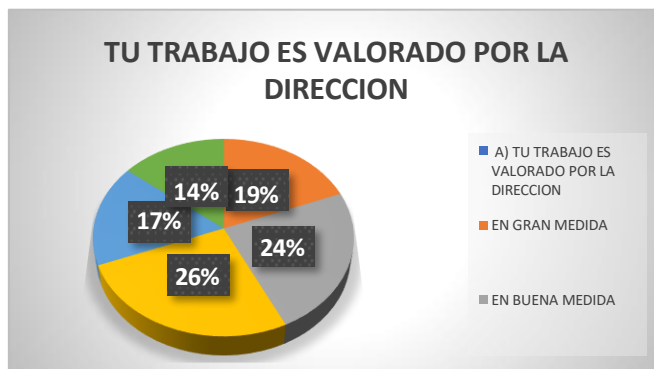


grafico 1 57pregunta 29

Análisis e interpretación de datos

En este gráfico de barras se manifiesta que el 19% en gran medida, 24% en buena medida, 26% en cierta medida, 17% en alguna medida y 14% en ninguna medida.

Generalmente de estos resultados solo un 43% de los trabajadores se sienten afectados ya que dicen que su labor nos es bien valorado, sin embargo, un 31% manifiesta que existe una valoración nula, por lo que se muestra desigualdad en la dirección de las actividades.

Pregunta 30

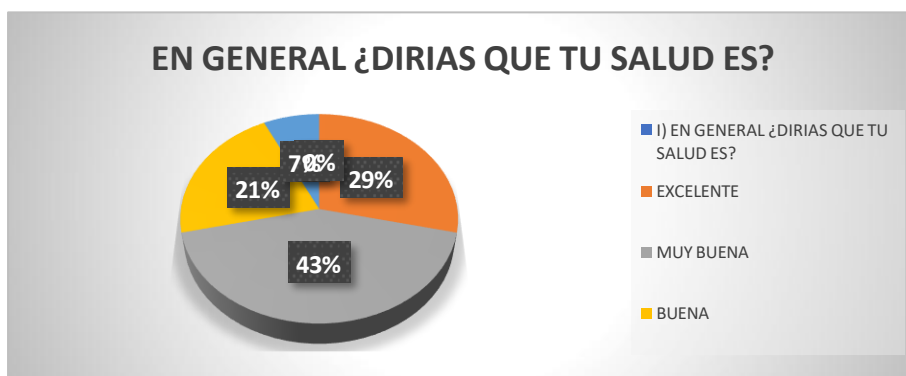


grafico 1 58pregunta 30

Análisis e interpretación

Con estos resultados se demuestra que el 93% de los trabajadores indica que su salud es muy buena poniendo en evidencia su alto rendimiento físico y psicológico, mientras que el 29% dice que es excelente y tan solo el 7% indica que es regular su salud, esto es beneficioso para la empresa como para el trabajador.

Pregunta 31

Tabla 10 pregunta 31

A) TE HAS SENTIDO AGOTADO		
SIEMPRE	4	10%
MUCHAS VECES	15	36%
ALGUNA VECES	10	24%
SOLO ALGUNA VEZ	10	24%
NUNCA	3	7%
TOTAL	42	100%



grafico 1 59pregunta 31 lt. a

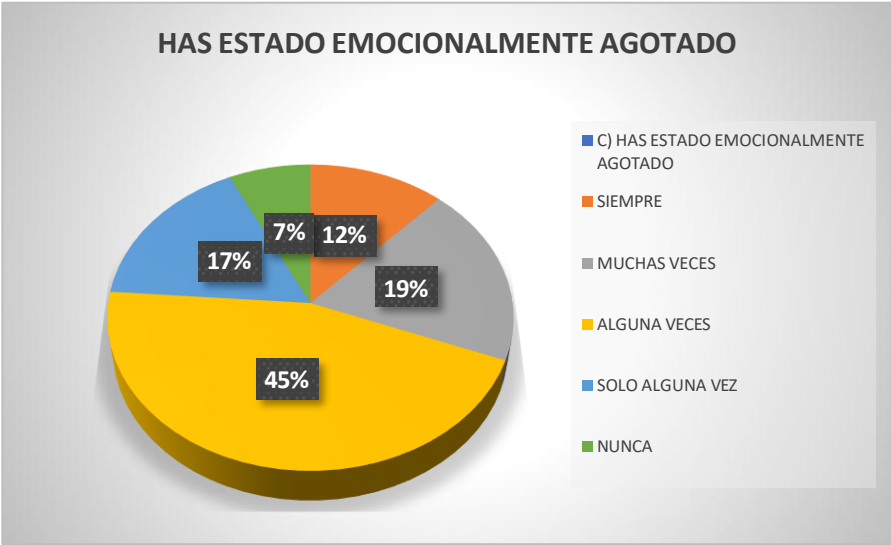


grafico 1 60 pregunta 31 lt.b

Análisis e interpretación

En este análisis de estas preguntas el cansancio físico en general con 64% muchas veces cansados es la situación más resaltada. Mientras tanto la aparición del agotamiento emocional tiene un grado medio, sin embargo no se deja pasar por alto. Con estos resultados el estrés y el agotamiento perjudican a más de la mitad de los trabajadores.

Pregunta 32



grafico 1 61pregunta 32

Análisis e interpretación

En este grafico los trabajadores presentan síntomas de nervios con el 36% indican que nunca han sentido nervios.

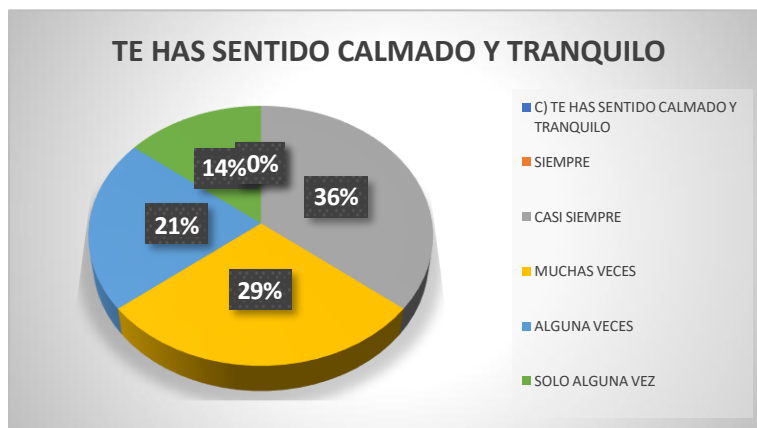


grafico 1 62 pregunta 32 lt.b



grafico 1 63pregunta 32 lt.c

Análisis e interpretación

En estos gráficos los resultados se muestran que el 29% de los trabajadores se han sentido feliz varias veces y tan solo el 7% indican que nunca se han sentido feliz,

Pregunta 33

Tabla 11pregunta 33

CUAL ES TU GRADO DE SASTIFACCION		
MUY SASTIFECHO/A	6	14%
SASTIFECHO/A	21	50%
INSASTIFECHO/A	15	36%
MUY INSASTIFECHO/A	0	0%
TOTAL	42	100%

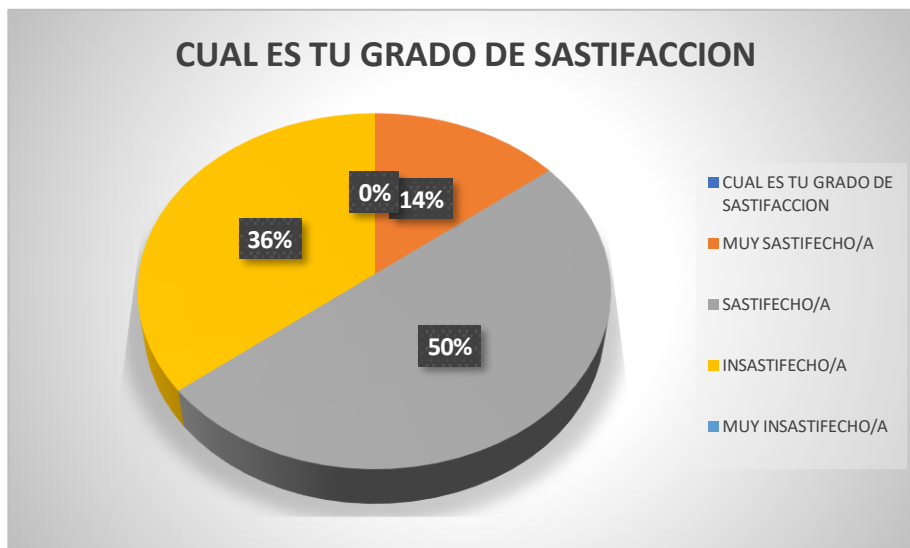


grafico 1 64pregunta 33

Análisis e interpretación

Estos resultados manifiestan que la mayor parte de los trabajadores con un (64%) se sienten satisfecho y muy satisfecho, en su condición de trabajo lo cual revela que existe ambiente positivo general en la empresa. También se puede evidenciar que el 36% de los trabajadores no se siente satisfecho en el puesto de trabajo.

Resultados del objetivo 1: identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores. A continuación, presentamos la tabla de resumen de exposiciones

Tabla 12 tabla de resumen de exposición

Tabla resumen de exposiciones			
Dimensiones	Número de cuestionarios en cada situación de exposición		
	Verde	Amarillo	Rojo
1. Exigencias cuantitativas	26%	33%	40%
2. Doble presencia	71%	0%	29%
3. Exigencias emocionales	50%	48%	2%
4. Ritmo de trabajo	67%	31%	2%
5. Influencia	81%	17%	2%
6. Posibilidades de desarrollo	38%	50%	12%
7. Sentido del trabajo	90%	7%	2%
8. Claridad de rol	90%	10%	0%
9. Conflicto de rol	38%	43%	19%
10. Previsibilidad	64%	31%	5%
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	69%	24%	7%
12. Inseguridad sobre el trabajo	79%	12%	10%
13. Confianza vertical	62%	31%	7%
14. Justicia	67%	33%	0%
15. Calidad del liderazgo	52%	45%	2%

Según esta tabla muestra que los resultados del cuestionario aplicado a 42 de los trabajadores del área de producción, manifiestan que la presencia de los factores de riesgo psicosocial, pueden repercutir de manera desfavorable en la salud, el bienestar y el desempeño laboral. Lo cual están distribuidos de la siguiente manera

Factores de alto riesgo (rojo):

Exigencias cuantitativas con un porcentaje del 40%, que los trabajadores distinguen sobrecarga de actividades y exigencia por cumplir las metas solicitadas, lo que puede producir fatiga, estrés laboral, y baja calidad de vida. También se evidencia la dimensión del conflicto de rol con un 19%, en donde los trabajadores manifiestan incompatibilidad entre los deberes del trabajador, trayendo consecuencias de agotamiento emocional, desconcierto y conflictos interpersonales.

Finalmente se identificó con un 29% de los resultados, que la dimensión doble presencia enfrenta obstáculos en la vida familiar y responsabilidades laborales creciendo el riesgo de cansancio físico y psicológico.

Factores de riesgo medio (amarillo)

Entre las más destacadas se encuentran las exigencias emocionales representadas con un 48% y calidad del liderazgo con un 45%, lo cual se interpreta a casi la mitad del porcentaje de los colaboradores, percibiendo así altas exigencias emocionales, además pone en duda el liderazgo organizacional, cargando como consecuencias desmotivación, agotamiento emocional, ambiente laboral tenso.

Por otro lado, las posibilidades de desarrollo alcanzo un 50%, seguido de la confianza vertical con un 31%, mostrando así la sensación de crecimiento profesional limitado, circunstancias en las que los trabajadores se desmotivo y hasta puede ocasionar despidos. Sin embargo, el ritmo de trabajo con un 31% al igual que la previsibilidad con un 31%, dando como respuesta a una frecuencia laboral rápida y variación en las actividades aumentando la presión del trabajo.

Factores de riesgo bajo (verde)

Se identificaron ventajas de manera positiva para la empresa ya que en la dimensión del sentido del trabajo con un 90% al igual que en la claridad de rol con un 90% de los resultados indica los trabajadores que sí tienen conocimiento del valor, función y finalidad que tienen dentro de la empresa.

Cabe mencionar que la influencia con un 81%, posee un grado de alcance en sus tareas asignadas, fortaleciendo el compromiso y motivación. Por último la percepción sobre la inseguridad del trabajo con un 79% seguido de las condiciones

de trabajo con un 69% indica que no existe amenaza de inestabilidad laboral, generando confianza.

Tabla 13 factores de riesgos psicosociales

Factores de riesgos identificados

Tabla de Factores de Riesgo Psicosocial Identificados					
Dimensión	Indicadores incluidos	Nivel de riesgo identificado	Verde (%)	Amarillo (%)	Rojo (%)
Exigencias del trabajo	Exigencias cuantitativas, Exigencias emocionales, Ritmo de trabajo	Alto riesgo por sobrecarga y demandas emocionales	26-67%	31-48%	2-40%
Conciliación trabajo-familia	Doble presencia	Riesgo significativo en conciliación laboral-familiar	71%	0%	29%
Control y autonomía	Influencia, Previsibilidad	Mayormente positivo, con riesgos menores en planificación	64-81%	17-31%	2-5%
Desarrollo y promoción	Posibilidades de desarrollo	Riesgo moderado por limitadas oportunidades de crecimiento	38%	50%	12%
Apoyo social y liderazgo	Confianza vertical, Calidad del liderazgo	Riesgo moderado-alto por deficiencias en liderazgo	52-62%	31-45%	2-7%
Rol en la organización	Claridad de rol, Conflicto de rol	Riesgo en conflicto de rol, aunque claridad es protectora	38-90%	10-43%	0-19%
Estabilidad laboral	Inseguridad sobre condiciones de trabajo, Inseguridad sobre el trabajo	Riesgo bajo, percepción general de estabilidad	69-79%	12-24%	7-10%
Valores organizacionales	Justicia, Sentido del trabajo	Factores protectores, con baja exposición a riesgos	67-90%	7-33%	0-2%

Factores de Riesgos Psicosociales Identificados

Según los datos de los trabajadores por medio del cuestionario aplicado, permite la identificación de los principales factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de la empresa industrial de acero.

Los resultados permiten identificar que los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores están vinculados a: sobrecarga laboral y exigencias emocionales, dificultades de conciliación trabajo-familia, pocas oportunidades de desarrollo profesional y promoción interna, deficiencias en liderazgo y confianza vertical y finalmente los conflictos de rol dentro de la organización.

A pesar que hay alto porcentaje de manera positiva en la empresa, los riesgos identificados requieren estrategias de prevención de manera prioritaria en la organización del trabajo, liderazgo y el equilibrio personal-laboral, con la finalidad de mitigar los efectos negativos en la salud y bienestar laboral.

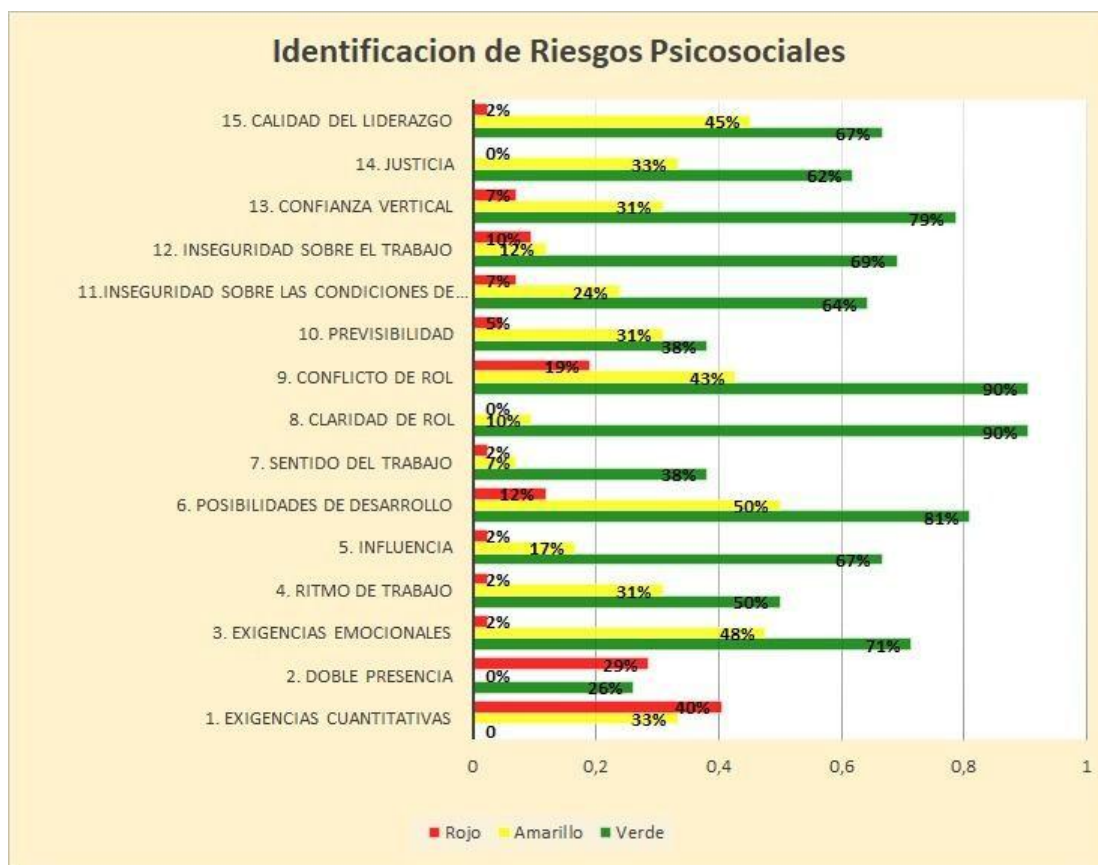


grafico 1 65Identificación de Riesgos Psicosociales

Objetivo 2: Caracterizar la cultura preventiva de la empresa referente a los riesgos psicosociales en los trabajadores del área de producción

Para poder caracterizar la cultura preventiva en la empresa, se tuvo que recolectar información dada por los jefes del área y jefes de salud y seguridad, la coordinadora de planta, el asistente de seguridad y el jefe de producción. Sus percepciones y respuestas dan soporte a que tienen una buena cultura preventiva para mitigar los riesgos psicosociales, en los trabajadores del área de producción.

Programas y Actividades de Prevención de Estrés

Se codificaron los puntos de vista de los líderes sobre los programas y actividades que la empresa ejecuta para tener una buena cultura preventiva además de cuidar la salud emocional y prevenir el estrés en el trabajo.

Tabla 14 programas de prevención de estrés

<i>Código</i>	<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>PROG_CAP</i>	Capacitaciones y charlas	3
<i>PROG_PA</i>	Pausas activas	2
<i>PROG_INT</i>	Actividades de integración/Clima laboral	2
<i>PROG_AP</i>	Apoyo psicológico	2
<i>PROG_EVAL</i>	Evaluaciones periódicas	1

En esta tabla de datos se evidencia que hay capacitaciones, charlas, y son las técnicas más utilizadas para disminuir el estrés y cuidar la salud mental del trabajador, por otro lado, se nombran las pausas activas como una forma de alivio actividades de integración para reforzar el clima laboral y la ayuda psicológica

Frecuencia de las Evaluaciones y Capacitaciones

Se codificó la información proporcionada por los líderes sobre la frecuencia con la que se realizan las evaluaciones de riesgo y las capacitaciones sobre el manejo del estrés.

Tabla 15 frecuencia de evaluaciones

Código	Categoría	Frecuencia
EVAL_ANUAL	Evaluaciones de riesgo (anuales)	2
EVAL_SEMESTRAL	Evaluaciones de riesgo (semestrales)	1
CAPAC_ANUAL	Capacitaciones (dos veces al año)	1
CAPAC_TRIM	Capacitaciones (trimestrales)	1
CAPAC_SEMESTRAL	Capacitaciones (semestrales)	1

Análisis e interpretación

La información obtenida representa que las evaluaciones psicológicas se las toma de manera semestral o trimestral dependiendo del tipo de evaluación. En cuanto a las capacitaciones, se llevan a cabo de manera trimestralmente, también algunos de los trabajadores manifestaron que “Charlas sí hemos tenido, pero más que nada de seguridad industrial. De cómo cuidarse del estrés o de la presión, nunca.”

Canales para Reportar Malestar Laboral

Se codificaron las respuestas de los trabajadores sobre si la empresa cuenta con un canal seguro para que los trabajadores reporten problemas.

Tabla 16 canales de reportes

CÓDIGO	CATEGORÍA	FRECUENCIA
SI	Sí hay canal de reporte (correo, supervisor, jefe)	3
CORREO	Se respeta la confidencialidad de la queja (correo)	1
NINGUNO	No hay un canal anónimo formal	1

Análisis e interpretación de datos

En esta tabla se evidencia que la empresa sí predispone de medios para que los trabajadores reporten situaciones de malestar. La coordinadora de planta

menciona un correo anónimo que se está implementando para garantizar la confidencialidad. Sin embargo, el jefe de planta señala que los trabajadores se acercan directamente al área de Talento Humano o a su oficina para dar sus opiniones, así como también se cuenta con los datos del asistente de seguridad afirma que existe un canal para presentar sugerencias de manera anónima.

Comunicación de la prevención

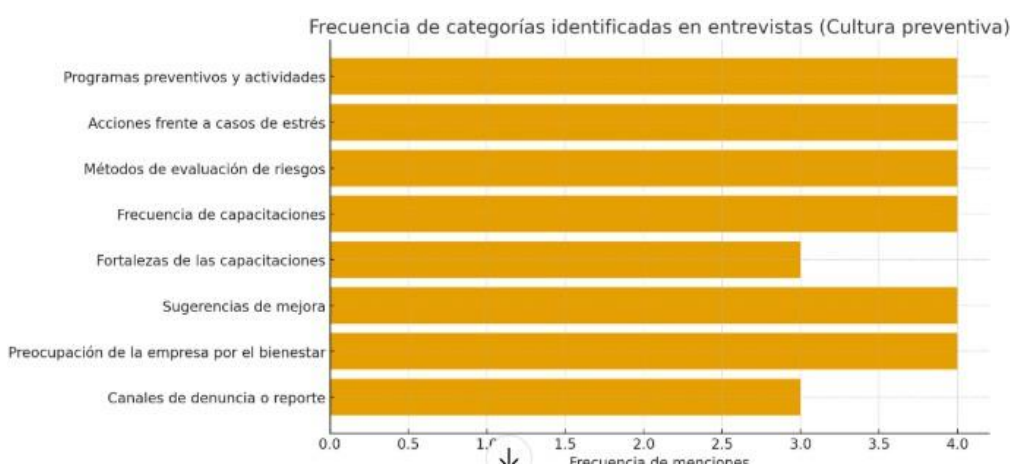


grafico 1 66 comunicación de prevención

Análisis e interpretación

Durante la entrevista se pudo obtener que los trabajadores conocen y saben sobre las reglas que están implementadas para la seguridad física; pero, no tienen mucha información sobre los riesgos psicosociales. Un ejemplo evidente y propio que dijeron los trabajadores: “A veces nos dicen cuando ya está todo decidido, pero no antes. Entonces uno no sabe cómo prepararse.

Cabe mencionar que estos hallazgos de carácter cualitativo en esta entrevista revelan como la cultura de prevención de riesgos de dicha empresa se alinea más a cuidar la salud física que la emocional lo que ocasiona factores de riesgos psicosociales como el origen del estrés, los conflictos personales, la sobrecarga laboral y la ayuda psicológica, a pesar de ello los trabajadores demuestran que la

empresa si tiene sus debidas capacitaciones, técnicas y reglas sobre el cumplimiento de normas industriales, siempre dejando en claro las diminutas estrategias en el ámbito psicosocial.

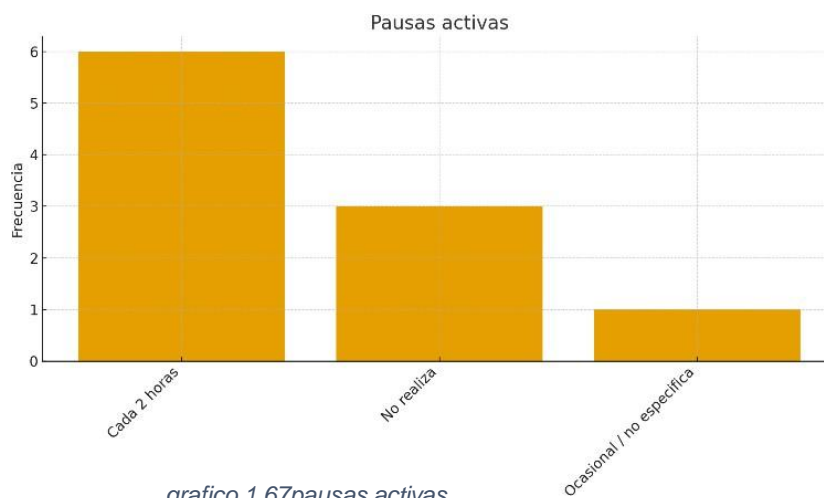
Objetivo 3: Establecer la relación entre los factores de riesgos psicosocial y los turnos rotativos.

Los resultados obtenidos en las encuestas que se le aplicó a diez de los trabajadores del área de producción la empresa industrial de acero, muestran este estudio que los resultados evidenciaron la existencia de conexión entre el sistema de turnos rotativos y varios factores de riesgo psicosocial, como por ejemplo pausas activas, recuperación, afectaciones, horas de sueño, flexibilidad, desconexión, satisfacción, percepción del salario y sugerencias de cambios en los turnos.

Pregunta 2

1. ¿Realiza pausas activas durante su jornada laboral? Si es así, ¿cada cuánto tiempo?

Con respecto a las pausas activas el 60% de los participantes manifiesta tomar pausas activas aproximadamente cada dos horas, pero un 30% refiere no realizarlas.



Pregunta 3

3. ¿De qué manera recibe las instrucciones para realizar sus tareas diarias?

En esta dimensión de la comunicación de actividades asignadas, se da ayuda en su mayoría a las instrucciones verbales con (50%) o mixtas con un (40%), lo cual favorece ambigüedades cuando los turnos se organizan 'según necesidad' (60%) o con escasa anticipación (30% lo percibe como mal planificado).

Pregunta 4

4. ¿Qué tipo de turno realiza con mayor frecuencia (diurno, nocturno o rotativo)? Y ¿explique cómo es su turno?

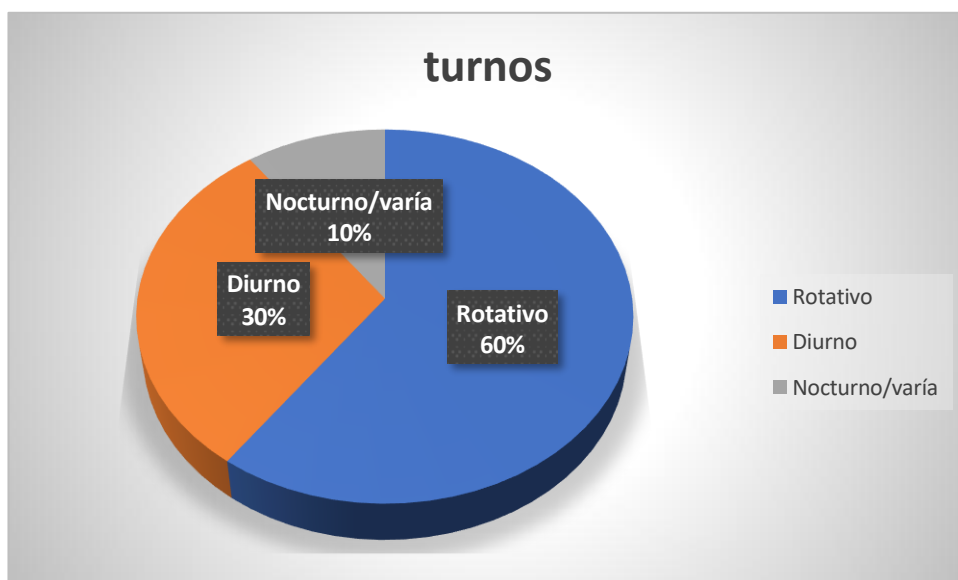


grafico 1 68turnos

Análisis e interpretación

En este gráfico según los resultados de las encuestas domina el turno rotativo con un (60%) de trabajadores, y una pequeña cantidad manifiesta que solo duerme de 6–7 horas en general, vinculados a los turnos, la excesiva asignación de tareas y la presión hacen que originan sensaciones de cansancio, somnolencia y estrés.

Pregunta 6

6. ¿Cuántas horas duerme en promedio al día?

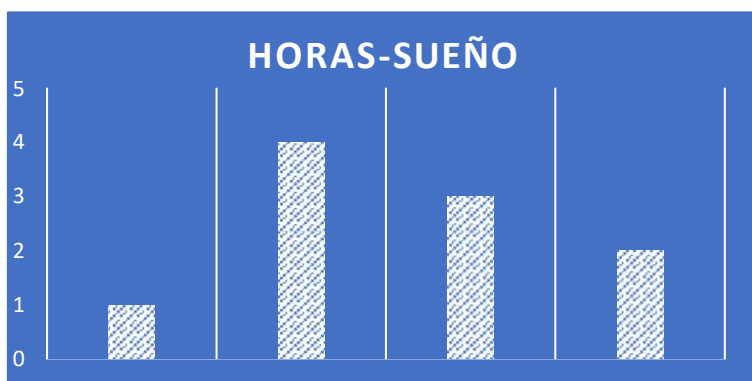


grafico 1 69horas- sueño

Análisis e interpretación

Por otro lado los trabajadores manifiestan que la satisfacción con el clima laboral es moderada tomando en consideración el 40% de encuestados está satisfecha/o, un 40% indica que tiene un nivel intermedio, y desde el punto de vista de ellos el salario está dividido el 50% le parece justo y el otro 50% indica que es injusto

Relación entre jornadas laborales rotativas y el ánimo de recuperarse

Pregunta 7 ¿Se siente completamente recuperado al iniciar un nuevo turno?

Por favor, describa su estado

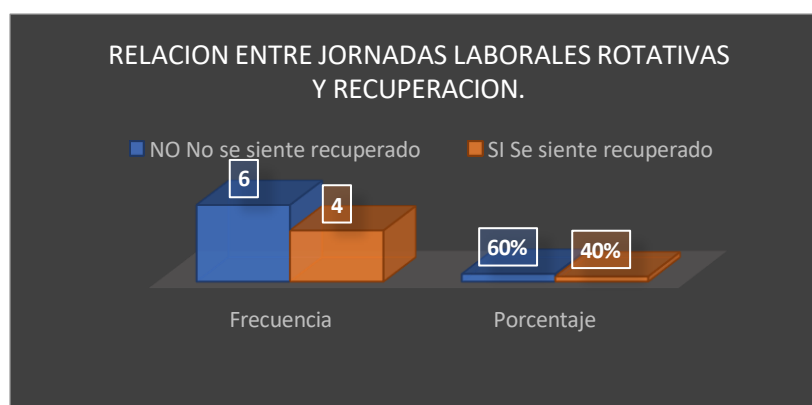


grafico 1 70 relación entre jornadas rotativas y recuperación

Análisis e interpretación

En este grafico se demuestra que desde la percepción de los trabajadores el 60%, no se siente totalmente restablecido al empezar un nuevo turno de trabajo. Algunos de los encuestados describieron su estado de ánimo como "estoy cansado", "estoy físicamente agotado", y "sin energía". Mientras que un 40% de los encuestados expone que se han adaptado a este sistema de turnos rotativos y expresan "me siento bien" y "ya estoy descansado". Por esto se determina una relación directa entre los turnos rotativos y la carencia de descanso percibida en la mayoría de los trabajadores.

Pregunta 9

Cuándo se siente estresado o ansioso, ¿qué considera es lo que ocasiona dicho sentimiento? para identificar los factores de estrés.

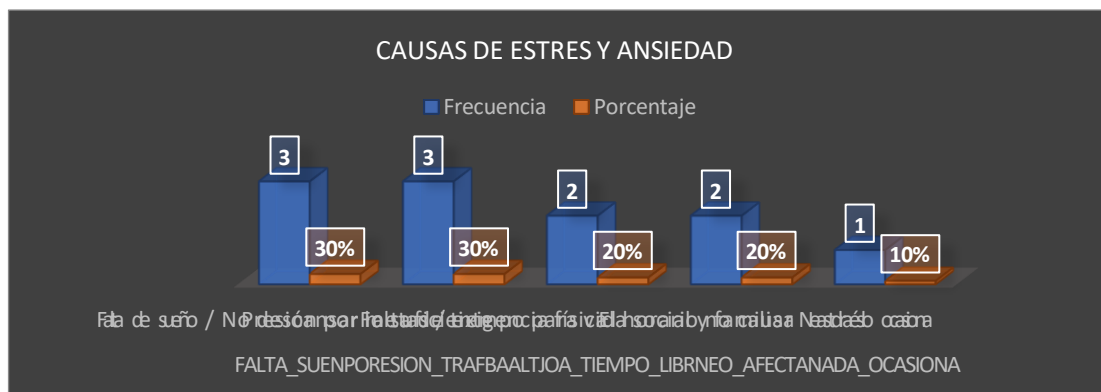


grafico 1 71 estres y ansiedad

Análisis e interpretación

En el grafico 2 se muestran los resultados que la falta de sueño es uno de los factores que originan el estrés y la ansiedad, con un porcentaje del 30% en frecuencia los trabajadores manifiestan que este tipo de horarios rotativos obstaculizan que el trabajador tenga su rutina normal de actividades y descanse de manera adecuada.

Pregunta 10 Impacto de los turnos en la vida familiar

¿Cree que cuenta con horarios flexibles que faciliten la conciliación de su vida familiar con el trabajo? Explíquelo

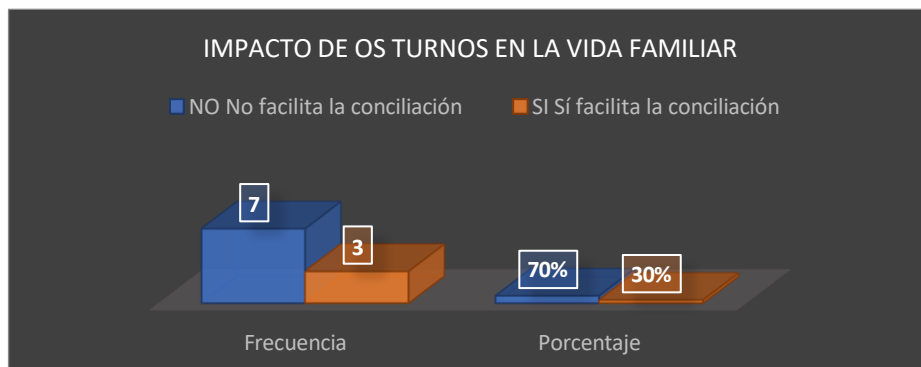


grafico 1 72impacto de turnos-familia

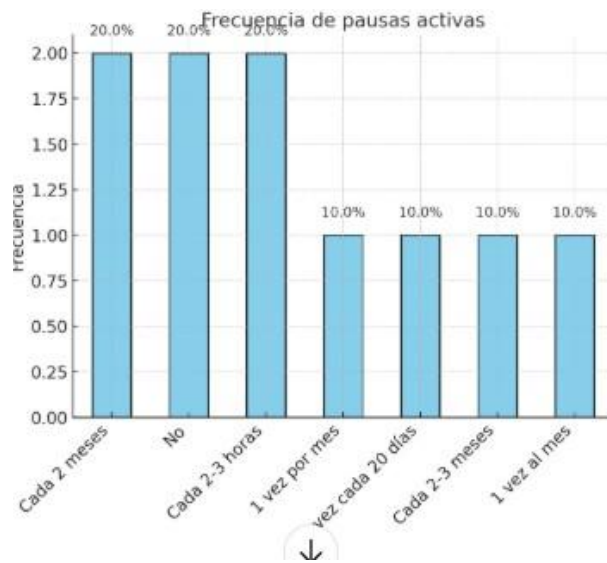
Análisis e interpretación

En el gráfico de barras se evidencia que con un 70% de los trabajadores encuestados, manifiestan que este tipo de jornadas de turnos perjudican el equilibrio entre la familia y el trabajo, ya que esto arruina todo plan familiar que haya realizado el trabajador. Mientras que la menor parte con un 30%, considera que sí tiene flexibilidad.

Interpretación de los resultados del objetivo 3: Establecer la relación entre los turnos rotativos y los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero.

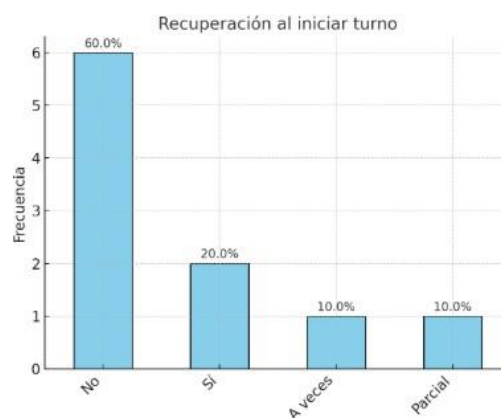
Luego de la aplicación de las encuestas, a 10 trabajadores del área de producción se pudieron codificar los resultados de manera que se demostró la relación entre los turnos rotativos y factores de riesgos psicosocial por medio de las siguientes dimensiones: Pausas activas, recuperación de sueño, afectaciones percibidas, flexibilidad horaria, desconexión con el tiempo libre, satisfacción laboral, salario justo.

Pausas activas



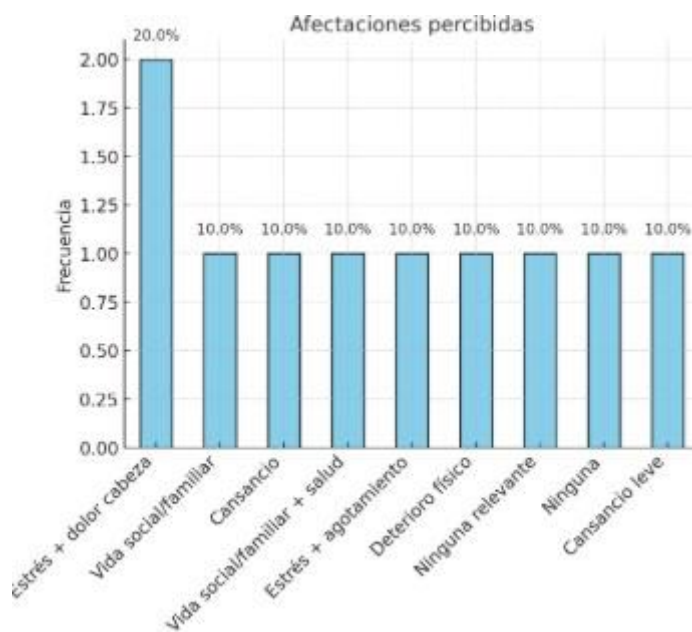
En este grafico se demuestra que el 70% de los trabajadores, indico no realizar pausas activas frecuentemente (1 vez al mes o cada 2-3 meses) por otra parte el 30%, manifestó que si realizan pausas activas con frecuencia (cada 2-3 horas o semanalmente), de manera que se interpreta que las pausas están siendo insuficientes de modo que se convierte en un factor de riesgo relacionado con la fatiga mental y física.

Horas de sueño y recuperación



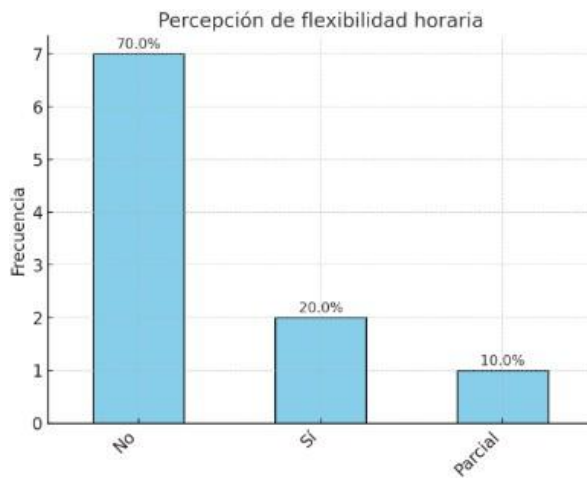
En el gráfico de barras se reporta que la suma promedio de horas de sueño de los trabajadores es de 5 a 6 horas diarias, lo que se encuentra por debajo de las 7-8 horas recomendadas por los médicos, de modo que en la recuperación abarca un 60% de los trabajadores que indicaron no sentirse recuperado al comenzar un nuevo turno, en tanto que un mínimo del 20%, mostro sentirse recuperado, al igual que el mismo porcentaje del 20% estuvo parcial, cuyos resultados reflejan la consecuencia directa de los turnos rotativos en el descanso y la salud de los trabajadores.

Afectaciones percibidas



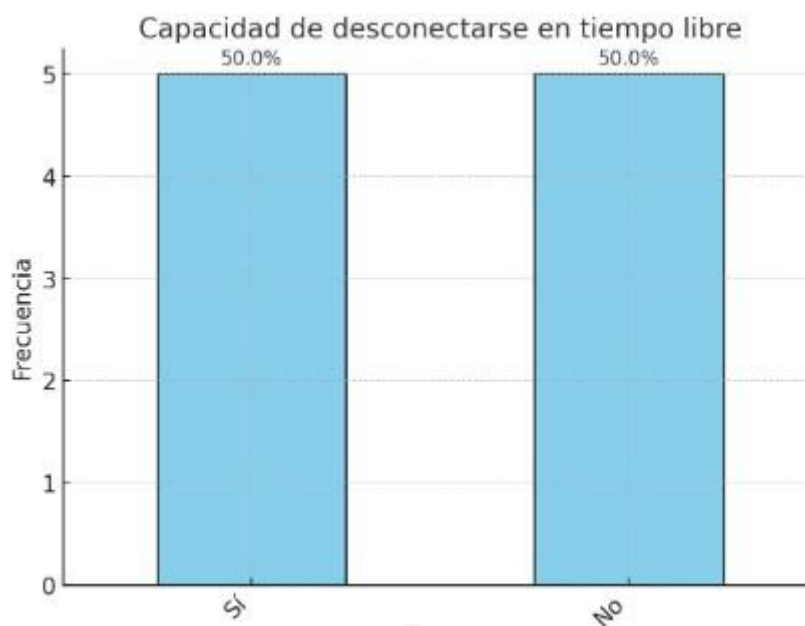
En esta dimensión el 70% de los trabajadores indico que los turnos rotativos originan daños en su salud física, emocional, vida social y familiar, representados por el cansancio, dolores de cabeza, ansiedad, estrés. Mientras que solo el 30%, dijo que se han adaptado al sistema rotativo de la empresa.

Flexibilidad horaria



Según los resultados en este gráfico, la apreciación de flexibilidad de horarios por parte de los trabajadores fue mínima, pero el 70% de los trabajadores indicó que no considera que hay horarios flexibles en donde les permita el compromiso con la familia-laboral. Mientras que un 20% afirma que sí tienen flexibilidad y un 10% indica que está neutro.

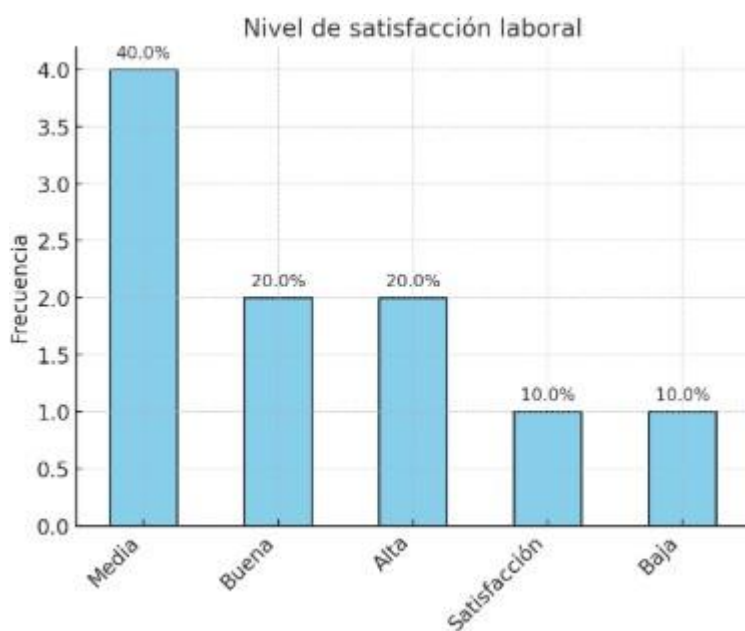
Desconexión laboral



En este grafico se obtiene que el 60% de los trabajadores, indica no poder desconectarse de su trabajo en su momento de descanso, debido al cansancio mental y físico, Sin embargo, un 40% de los trabajadores manifestó lograr conciliar la vida laboral y personal.

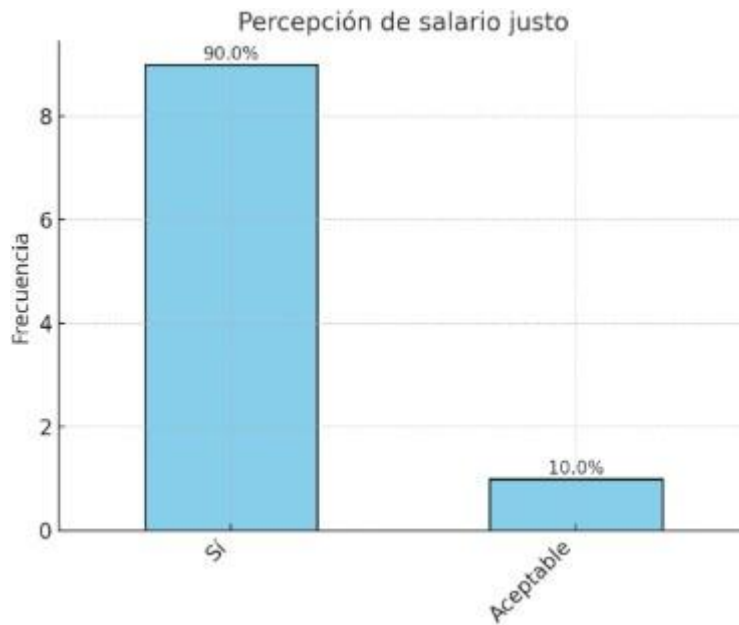
Satisfacción laboral

En este nivel se puede demostrar que el 40% de los trabajadores señala su satisfacción como buena, en tanto que el 60% indica que su satisfacción es baja, causado por el cambio de turnos que genera fatiga.

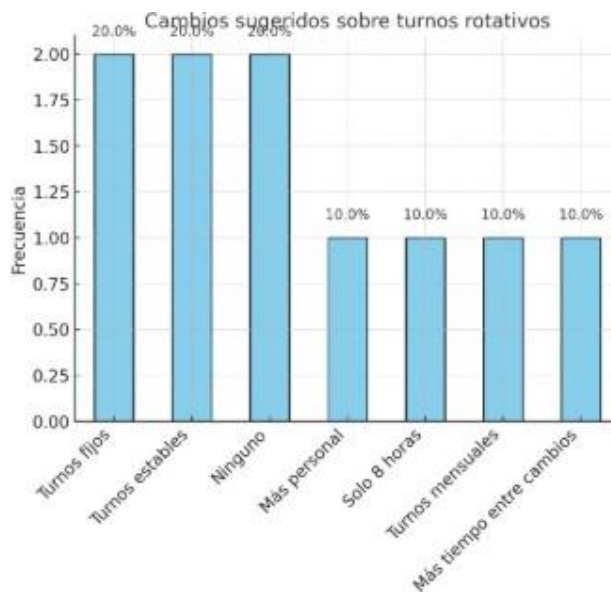


Percepción del salario

Es de gran importancia mencionar que los trabajadores a pesar de los riesgos presentes un 90% consideran que su sueldo es bien merecido, pero algunas personas aclaran que el sueldo no les devuelve su desgaste físico y mental ocasionado por los turnos rotativos.



Cambios sugeridos en los turnos



En esta dimensión se puede demostrar que un 80% de los trabajadores sugirió modificar la organización de turnos como establecer horarios fijos, contar con más personal, respetar los turnos de 8 horas, etc. Sin embargo, solo un 20% indicó que no tenía molestia con sistema actual de turnos.

Con todos estos resultados sustraídos de las encuestas aplicadas a los trabajadores del área de producción, se permiten confirmar el cumplimiento del objetivo 3, motivo por el que se establece una relación clara entre los turnos rotativos y múltiples factores de riesgo psicosocial.

Dimensión	Porcentaje
Alteraciones en el sueño y recuperación	60% indica que no consigue descansar lo suficiente
Estrés, ansiedad y fatiga crónica	70% señala afectaciones
Dificultad para conciliar la vida laboral y familiar	70% no tiene flexibilidad de horarios.
Limitaciones en la desconexión del trabajo	60% no se puede desconectarse en sus días libres.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

Que, la presente investigación se orientó en analizar los factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo durante el año 2025. En donde este estudio permitió relacionar cómo la organización de la jornada laboral influye en el bienestar de los trabajadores, afectando tanto su vida personal como su desempeño dentro de la empresa.

Los hallazgos que se detectaron en la investigación que existe un nivel considerable de exigencias psicológicas y carga laboral, de los que se pudo identificar fueron la sobrecarga de trabajo, estrés y el desgaste en la salud emocional y mental como resultado del marco del trabajo.

Dentro de las dimensiones sociodemográficas y laborales se observó que los trabajadores, que llevan más tiempo de experiencia dentro de la empresa en el área de producción, son los más expuestos a experimentar desgaste emocional, cansancio físico y desequilibrio la vida personal y laboral.

También se demostró que los turnos rotativos causan diversos efectos en sus hábitos de sueño y descanso, lo que trae consigo desconcentración, baja productividad y si no se atienden a tiempo, pueden causar serias enfermedades mentales como fatiga crónica, estrés elevado y desmotivación.

Se constató que la cultura preventiva de la empresa manifiesta una responsabilidad con el bienestar emocional de sus trabajadores, brindando talleres, capacitaciones, y un canal de sugerencias el cual es anónima, a pesar de ello una determinada cantidad de los trabajadores (36%) no se siente satisfecho con su lugar de trabajo.

Finalmente, el rol del trabajador social en entornos laborales es de suma importancia usándose como alternativa para atender este tipo de problemáticas, por

medio del desarrollo de estrategias de apoyo, prevención y fortalecimiento de la cultura organizacional con enfoque humano.

Recomendaciones

En base a toda la información obtenida de la empresa industrial de acero se recomienda a la entidad a desarrollar más programas de salud ocupacional que sean integrales que contengan evaluaciones, intervención psicológica continua y acompañamiento de los profesionales para todos los trabajadores sujetos a turnos rotativos con el fin de aliviar los efectos de la fatiga y estrés laboral.

Es esencial que la empresa fomente y refuerce la comunicación más activa y recíproca, dando lugar que los trabajadores relaten e intercambien experiencias y sugerir soluciones. También se pueden implementar dinámicas más prácticas y tiempos de escucha en los talleres y capacitaciones donde se fomente seguridad, confianza y la participación

Diseñar estrategias organizacionales que prioricen un equilibrio entre la vida laboral y personal, haciendo flexible los turnos rotativos, de modo que permitan a los trabajadores tener momentos adecuados de descanso, reduciendo así la fatiga acumulada y el desgaste físico y emocional.

Que, se impulse a la responsabilidad social empresarial, en la cual se promueva el bienestar de los trabajadores como una preferencia estratégica, entendiendo que un trabajador sano, motivado y satisfecho contribuye directamente al crecimiento y sostenibilidad de la empresa.

REFERENCIAS

Areas, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigacion III; La poblacion de estudio. *Alergia*, 201-206.

Areas, W., Montes, I., & Masias, M. (2014). EL MODELO DEMANDA CONTROL DE KARASEK Y SU RELACIÓN CON LA CREATIVIDAD DOCENTE EN PROFESORES DE NIVEL PRIMARIO DE AREQUIPA. *psicologica Trujillo*, 64;77.

Becerra, D., & Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organizacion publica. *Hacia la Promoción de la Salud*, 118;132.

Benavides, F., & Ruiz, C. (2006). Salud laboral: conceptos y tecnicas para la prevencion de los riesgos laborales. *Española de Salud Publica*, 1;21.

Betsy, S. (2018). *repositorio digital UCSG*. Obtenido de Factores psicosociales extralaborales en trabajadores del sector publico: <file:///D:/SEMESTRE%208/ucsag%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>

Buci, L. (2012). Contrastacion entre los modelos de estudio del estres como soporte para la evaluacion de los riesgos psicosociales en el trabajo. *UNEXPO*, 21;38.

Chariguaman, E. (2020). *Finanzas*, 27;38.

Codigo de trabajo. (2020). Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Constitucion del Ecuador. (25 de enero de 2008). *Constitucion de la republica del Ecuador*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Diez, V. (2016). *Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales Modelo demanda-control Karaset 1979*. Obtenido de Tesis doctoral Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=66157>

Guill-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Peru Med Exp Salud Publica.*, 237;241.

Hernandez, C., & Carpio, N. (2019). Introduccion a los tipos de muestreo. *ALERTA*, 75;79.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *capitulo I Definiciones de los enfoques cualitativos y cuantitativos sus similitudes y sus diferencias*. Mexico: McGraw-Hill.

Lebro, N., & Guzman, R. (2025). *Propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Fatiga por Riesgo Psicosocial para los Trabajadores en Modalidad de Trabajo por Turnos en la Planta de ESENTTIA*. Obtenido de Universidad ECCI: <file:///D:/SEMESTRE%208/riesgos%20psicosociales%20de%20planta%20de%20turno%202.pdf>

Llambias, J. (2016). *“Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una Empresa del área Química-Industrial*. Obtenido de Facultad de medicina escuela de salud publica:

https://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl/dspace/bitstream/handle/123456789/490/Tesis_Jose%20LLamb%c3%adas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de salud publica. (s.f.). Obtenido de Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>

Ministerio de trabajo . (2018). *Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos*. Obtenido de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de trabajo. (2024). *Normativa legal, formatos, programas y guía*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/normativa-legal-programas-formatos-y-guias/>

Ministerio de trabajo; empleo; Seguridad Social. (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Obtenido de <file:///D:/SEMESTRE%207/DEBERES%207/ACCIDENTES%20DE%20TRABAJO.pdf>

Molina, J., & Espinosa, R. (2025). Riesgos psicosociales, personal operativo, centro de salud tipo aYanzatza-Ecuador que impactan en su desempeño. *MQR investigar*, 1;25.

Montiel, J. (30 de 04 de 2019). *repositorio UCSG*. Obtenido de Prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Propuesta de intervención desde el departamento de Trabajo Social en una empresa privada de cuenca: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12868/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-102.pdf>

Morales, M., Reinoso, M., & Narváez, I. (2024). Factores asociados a la fatiga laboral y su influencia en los trastornos de sueño. *Universidad y sociedad*, 108;120.

Morelos, J., & Fontalvo, T. (2022). Analisis causa efecto de los accidentes laborales en PYMES del sector metalcanico de cartagena. *entornos*, 213;225.

Moreno, L., Garcia, J., Diaz, M., & Diaz, E. (2005). Evaluacion de entornos psicosociales en el entorno laboral. *PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍA*, 19;42.

Neffa, J. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el trabajo* . Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET/.

OIT. (2023). *La organización del trabajo Y los riesgos psicosociales: una mirada de genero*. Obtenido de Genero, salud y seguridad en el trabajo: file:///C:/Users/USER/Downloads/wcms_227402.pdf

Olmedo, J., García, J., Romero, A., & Murillo, k. (2025). Factores Factores de Riesgo Psicosocial asociados a cumplir turnos rotativos en empresa de sector estratégico. *RECIAMUT*, 105;119.

Organizacion Internacional del Trabajo. (2023). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de Genero. Salud y Seguridad en el trabajo: file:///C:/Users/USER/Downloads/wcms_227402.pdf

Organizacion Mundial de la Salud. (2022). *Plan de accion Integral sobre la Salud Mental 2013-2030*. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/357847/9789240050181-spa.pdf?sequence=1>

Pantoja, J., Vera, S., & Aviles, T. (2017). Riesgos Laborales en las empresas. *Ciencias Juridicas Revision Literaria*, 833;888.

Raya, E., & Caparros, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa. *Dialnet*, 338;356.

Sampieri, H., Collado, F., & Baptista, L. (2014). *Capitulo 8 seleccion de muestra*. Mexico: McGraw-Hill. .

secretaria de planificacion . (s.f.). *Plan de Creacion de oportunidades 2021-2025*. Obtenido de [Plan-de-Creación-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf](#)

secretaria Nacional de planificacion. (2021). *Plan de Creacion de Oportunidade 2021-2025*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>

Soriano, B. (13 de 09 de 2018). *Factores psicosociales ectralaborales en trabajadores del sector publico*. Obtenido de repositorio UCSG: <file:///D:/SEMESTRE%208/ucsag%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>

Tobar, E. (Enero de 2018). *“Evaluacion de carga mental en los trabajadores administrativos y operativos de una empresa de produccion de acero*. Obtenido de repositorio UISEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/2776>

UCSG. (s.f.). *Vicerrectorado de investigacion y pos grado*. Obtenido de Dominios Institucionales de la Universidad Catolica Santiago de Guayaquil: <https://www.ucsg.edu.ec/wp-content/uploads/pdf/sinde/DOMINIOS-LINEAS-DE-INVESTIGACION.pdf>

Vargas, J. (28 de agosto de 2024). *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*. Obtenido de repositorio digital UCSG: <file:///D:/SEMESTRE%208/UCSG-C435-23462%20modelo%20para%20mi%20tesis.pdf>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Caballero Alejandro Evelin Erika y Vite León Carolina Elizabeth**, con C.C: # 0923570386 -0941514606 autor/a del trabajo de titulación: **Factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo durante el año 2025**, 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, **14** de Octubre del 2025

f. _____

Caballero Alejandro Evelin Erika

C.C:

f. _____

Vite Leon Carolina Elizabeth

C.C: 0941514606



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Factores de riesgos psicosociales asociados a los turnos rotativos en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo durante el año 2025		
AUTOR(ES)	Caballero Alejandro Evelin Erika y Vite León Carolina Elizabeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	José Gregorio Salazar Jaramillo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 de Octubre del 2025	No.DE PÁGINAS:	111
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad y salud Laboral, Trabajo Social, Carga y ritmo de trabajo.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Turnos rotativos, salud laboral, riesgos psicosociales, seguridad en el trabajo		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>En la actualidad, dentro de las empresas industriales, los riesgos psicosociales se encuentran presentes en los trabajadores que son derivados de los turnos rotativos, lo que simboliza una de las principales causas de problemáticas dentro del campo laboral, lo cual están afectando directamente a la salud física, mental y social de los trabajadores. La presente investigación analiza los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de producción de la empresa industrial de acero en la planta de Petrillo durante el año 2025. Se dan a conocer las bases, normativas, teóricas y resultados que sostienen este estudio, obtenidos mediante la aplicación del cuestionario ISTAS21, entrevistas y encuestas. Como conclusión se exponen las recomendaciones orientadas a impulsar la cultura preventiva, mejorar la organización laboral y promover el bienestar integral de los trabajadores.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:	+593967368569- +593999818805- 045082840	E-mail: chrisyemir2@gmail.com- eeca_823@outlook.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):			