



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

TEMA:

**Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en
los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos
ubicada en el norte de Guayaquil**

AUTORAS:

Vera Magallanes, Gabriela María
Zuñiga Sarco, Elba Stefani

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL**

TUTOR:

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Lcdo.

Guayaquil, Ecuador

12 de septiembre del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación “**Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil**”, fue realizado en su totalidad por **Vera Magallanes, Gabriela María y Zuñiga Sarco, Elba Stefani**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social**.

TUTOR

f. _____

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Lcdo.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Vera Magallanes, Gabriela María y Zuñiga Sarco,**
Elba Stefani.

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, “**Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil**”, previo a la obtención del título de **Licenciadas 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 nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2019

LAS AUTORAS

f. _____

Vera Magallanes, Gabriela María

f. _____

Zuñiga Sarco, Elba Stefani



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Vera Magallanes, Gabriela María y Zuñiga Sarco,**
Elba Stefani.

Autorizamos 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 Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 días del mes de septiembre del año 2019

LAS AUTORAS

f. _____

Vera Magallanes, Gabriela María

f. _____

Zuñiga Sarco, Elba Stefani

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TTI Gaby y Stefy 2.docx (D56359960)
Submitted: 10/2/2019 12:55:00 PM
Submitted By: bingochris1@hotmail.com
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Lcdo.
Docente Tutor
Carrera de Trabajo Social – Semestre UTE A2019
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, su amor y su bondad no tienen fin, me permite sonreír ante todos mis logros que son resultado de su infinita ayuda.

Gracias a mis padres, hermanos e hijo, quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas.

A los docentes de la carrera, quienes me han llenado de conocimientos, consejos y recomendaciones para alcanzar este sueño.

Vera Magallanes, Gabriela María

Primeramente, agradecer a Dios, por darnos salud y vida cada día de nuestra existencia reconociendo la oportunidad de haber culminado el estudio universitario y la investigación realizada.

A nuestras familias, hijo (a) y compañeros que en su momento nos motivaban en los soplos de declinación, con palabras de aliento y abrazos que reaniman nuestro ser; y como no resaltando nuevamente a los distinguidos maestros que conforman Trabajo Social por el apoyo dado, y el preciado tiempo cuando uno lo necesita.

Zuñiga Sarco, Elba Stefani

DEDICATORIA

A mi hijo Matías Joaquín, mi motivación más grande, que sin duda alguna con sus besos, abrazos y sonrisas logró que venciera todo cansancio para llegar a la meta.

Vera Magallanes, Gabriela María

Dedicado a mis padres por el apoyo incondicional que me brindaron durante el tiempo que estuve en estudio, hasta lograr obtener la licenciatura en Trabajo Social.

A mi hija por ser el motor de esfuerzo y reconfortación para continuar y crecer de manera íntegra.

A todos los docentes de la Carrera de Trabajo Social que impartieron sus conocimientos, para que sean plasmados en nuestro quehacer profesional

Zúñiga Sarco, Elba Stefani



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

**CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ, MGS.
TUTOR**

f. _____

**PAOLA XIMENA MEJÍA OSPINA, MGS.
DOCENTE DE LA CARRERA**

f. _____

**MARÍA FERNANDA DE LUCA URÍA, MGS.
OPONENTE**

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2019

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRA-LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALIMENTOS UBICADA EN EL NORTE DE GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante GABRIELA MARIA VERA MAGALLANES, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.58 / 10	9.00 / 10	9.19 / 10	9.00 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 9.42 / 10			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2019

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRA-LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PROCESADORA DE ALIMENTOS UBICADA EN EL NORTE DE GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante ELBA STEFANI ZUÑIGA SARCO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.58 / 10	7.13 / 10	7.13 / 10	7.12 / 10
	Total: 10 %	Total: 20 %	Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.84 / 10			

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

ÍNDICE GENERAL

Contenido

AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	VIII
CALIFICACIÓN.....	IX
ÍNDICE GENERAL.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS	XIV
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XV
RESUMEN.....	XVI
ABSTRACT.....	XVII
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO 1	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1.Antecedentes Contextuales.....	3
1.2.Definición del Problema de Investigación.....	13
1.2.1. Tiempo fuera del trabajo y utilización del tiempo libre.....	15
1.2.2. Relaciones familiares.....	15
1.2.3. Comunicación y relaciones intrapersonales.....	16
1.2.4. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	17
1.2.5. Características de la vivienda y su entorno.....	17
1.2.6. Situación económica de grupo familiar	18
1.2.7. Traslado: hogar – trabajo – hogar.....	18
1.3.Antecedentes Investigativos.....	19
1.4.Preguntas de Investigación	24
1.4.1. Pregunta general.....	24
1.4.2. Preguntas específicas.....	25
1.5.Objetivos.....	25
1.5.1. Objetivo General	25
1.5.2. Objetivos específicos	25

1.6. Justificación	25
CAPÍTULO 2.....	28
MARCOS REFERENCIALES	28
2.1. Referente conceptual	28
2.1.1. Los riesgos laborales	32
2.1.2. Riesgos psicosociales.....	33
2.1.3. Riesgos psicosociales más frecuentes en el trabajo:.....	33
2.1.4. Estrés.....	35
2.1.5. Violencia	36
2.1.6. Cultura Organizacional.....	36
2.1.7. Carga de Trabajo	37
2.1.8. Apoyo Social	38
2.1.9. Doble presencia	38
2.1.10. Estresor	38
2.2. Referente Normativo	39
2.2.1. Normas Nacionales.....	39
2.2.2. Normas Internacionales	41
2.3. Referente Estratégico	44
2.3.1. Planes estratégicos nacionales.....	44
CAPÍTULO 3.....	47
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
3.1. Enfoque de la investigación.....	47
3.2. Tipo y nivel de la investigación	48
3.2.1. Tipo	48
3.2.2. Nivel	48
3.3. Método de investigación	49
3.4. Universo, muestra y muestreo.....	49
3.4.1. Universo	49
3.4.2. Muestra	50
3.4.3. Muestreo	50
3.5. Categorías y Subcategorías de estudio.....	51
3.6. Formas de recolección de la investigación	51
3.7. Formas de análisis de la información	52

CAPÍTULO 4.....	53
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	53
4.1.Variable N°1 Relaciones Familiares	55
4.2.Variable N°2 Situación económica del grupo familiar	57
4.3.Variable N°3 Comunicación y relaciones interpersonales	59
4.4.Variable N°4 Tiempo fuera del Trabajo	62
4.5.Variable N°5 Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	64
4.6.Variable N°6 Características de la vivienda y de su entorno	66
4.7.Variable N°7 ¿Desplazamiento vivienda? trabajo – vivienda	69
CAPITULO 5:.....	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
Conclusiones	73
Recomendaciones	73
Anexo 1	76
Cuestionario de factores psicosociales extralaborales	76
Bibliografía	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relaciones familiares.....	55
Tabla 2 Situación económica del grupo familiar	57
Tabla 3 Comunicación y relaciones interpersonales	60
Tabla 4 Tiempo fuera del Trabajo.....	62
Tabla 5 Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	65
Tabla 6 Características de la vivienda y de su entorno	66
Tabla 7 Desplazamiento vivienda? trabajo - vivienda.....	69
Tabla 8 Factores extralaborales	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Corporación Universidad de la Costa. Distribución de factores psicosociales extralaborales en el personal administrativo.....	20
Figura 2 Factores extralaborales.....	23
Figura 3 Total de riesgos extralaboral por área clínica.	24
Figura 4 Relaciones familiares	55
Figura 5 Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo.....	56
Figura 6 Situación económica del grupo familiar.....	57
Figura 7 El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir gastos.. ..	58
Figura 8 Comunicación y relaciones interpersonales.....	59
Figura 9 Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas.	60
Figura 10 Tiempo fuera del trabajo.	62
Figura 11 Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar.....	63
Figura 12 influencia del entorno extralaboral en el trabajo.....	64
Figura 13 Tiempo para actividades de recreación.	65
Figura 14 Características de vivienda y de su entorno.	66
Figura 15 La zona donde vivo es segura.	67
Figura 16 Desplazamiento de vivienda (trabajo -vivienda).....	69
Figura 17 Me transporto cómodamente desde mi casa al trabajo.....	70
Figura 18 Resumen factores extralaborales.	71

RESUMEN

La investigación surge frente a las distintas problemáticas suscitadas en el ámbito laboral, considerándose que los factores de riesgo psicosocial extralaboral se encuentran enfocados con el espacio familiar, social y económico del entorno en el que se desenvuelve el trabajador, los mismos que repercuten en la salud física, psíquica y social de la persona, denominándose estímulo estresor, el cual no permite el desarrollo óptimo en su perfil de trabajo. A partir del enfoque cuantitativo, se propone un estudio de tipo descriptivo, nivel exploratorio y método no experimental, logrando el acercamiento al objeto de investigación; para esto se aplicó la encuesta obtenida desde la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la misma que se llevó a cabo con la población de 221 trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil. Desde la investigación realizada se logra evidenciar un alto índice de dominio a través de los siete aspectos analizados, reflejándose mayor incidencia de riesgo en cuatro de ellos, lo que conlleva al trabajador situarse en la fase de agotamiento, dando lugar a la aparición de enfermedades. Esta problemática desarrollada en el ámbito laboral es poco estudiada, porque para muchos este tema es asociado con el espacio laboral o físico donde desempeñan sus actividades, causando daño tanto para el trabajador como para la empresa. Como recomendación principal se expone al Trabajador Social a modo de educador formal e informal, capaz de aportar e intervenir con medidas de gestión y orientación alineadas a la prevención de estos riesgos.

Palabras claves: Riesgo Psicosocial, Factor Psicosocial, Estrés, Apoyo Social, Riesgos Laborales, Doble Presencia.

ABSTRACT

The research arises in the face of the different problems raised in the workplace, considering that extra-labor psychosocial risk factors are focused on the family, social and economic space of the environment in which the worker operates, which have an impact on health physical, psychic and social of the person, called stress stimulus, which does not allow optimal development in their work profile. From the quantitative approach, a study of descriptive type, exploratory level and non-experimental method is proposed, achieving the approach to the object of investigation; For this, the survey obtained from the Battery of Instruments for the Evaluation of Psychosocial Risk Factors was applied, which was carried out with the population of 221 workers of a food processing company located in the north of Guayaquil. From the investigation carried out, a high level of dominance is evidenced through the seven aspects analyzed, reflecting a greater incidence of risk in four of them, which implies that the worker is in the exhaustion phase, leading to the appearance of diseases. This problem developed in the workplace is poorly studied, because for many persons this issue is associated with the work or physical space where they perform their activities, causing damage to both the worker and the company. As a main recommendation, the Social Worker is presented as a formal and informal educator, able to contribute and intervene with management and guidance measures aligned to the prevention of these risks.

Keywords: Psychosocial Risk, Psychosocial Factor, Stress, Social Support, Labor Risks, Double Presence.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de titulación, el mismo que lleva como nombre Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil, está desarrollado en tres grandes capítulos.

En el desarrollo del primer capítulo, básicamente damos a conocer el problema desde los diferentes contextos; así como también los antecedentes que dan a nuestro tema planteado una relevante importancia y la necesidad de accionar del Trabajador Social desde el campo laboral con los distintos riesgos psicosociales.

Seguido del segundo capítulo, en el cual se plantean los sustentos teóricos y normativos para evidenciar y estudiar la problemática planteada.

Finalmente, en el tercer capítulo, se toma como estudio puntual la información obtenida desde la herramienta Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial; la misma que fue aplicada previamente para la agrupación de información desde las categorías analizadas.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación se lo ha realizado en una planta procesadora de alimentos, la misma que se encuentra ubicada en el norte de la ciudad de Guayaquil, se encuentra enfocada en los efectos que se generan o pueden generarse debido a la presencia de los riesgos psicosociales extralaborales a los que los trabajadores de esta planta procesadora de alimentos pueden estar viviendo en su cotidianidad y que pudieran o no estar afectando su calidad vida y en muchas ocasiones también estos efectos se pueden somatizar con afectaciones en la salud.

Por consiguiente, para poder obtener información relevante al problema planteado, se ha definido analizarlo en 7 aspectos diferentes. Por lo tanto, el tema de nuestro trabajo de investigación se plantea como “Factores de riesgos psicosociales extralaborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil”.

1.1. Antecedentes Contextuales

Para Albanes, R (2015) el trabajo es un concepto complejo y multifacético; esto se debe a que el trabajo no solo es una acción por sí sola, sino que comprende un entramado de interrelaciones entre las personas consideradas trabajadores, que a su vez obedecen a una estructura social diversa. El trabajo ha existido desde la existencia de la humanidad, que a través de la historia ha evolucionado y mantenido con el paso del tiempo connotaciones materiales, políticas, sociales, éticas y religiosas puestas en consideración por diversas sociedades a lo largo del tiempo.

Es necesario también mencionar que históricamente de acuerdo con la cultura, al trabajo se le daba un sentido diferente, por lo que unas culturas lo asociaban como medio de superación, mientras que otras la asociaban como una condena, servidumbre o sentido de inferioridad, por lo que el trabajo siempre ha estado presente como actividad humana. Para el capitalismo el tomar una parte de la naturaleza (terreno) para trabajarla era apropiarse, por lo que el hombre se comportaba como dueño o propietario para demostrar para qué estaba hecho y apropiarse de ello incluyéndose, es decir haciendo uso de su fuerza física (cuerpo), con la finalidad de satisfacer las necesidades vitales. (Albanesi, 2015)

En Europa, a fines del siglo XVII, se reestructura el concepto de trabajo, siendo este tomado como fuente de riqueza con afán de lucro, “además, otorgaba la posibilidad de salir de la relación de vasallaje o de la jerarquía del orden artesanal y “liberar” de estas ataduras al trabajador” Hopenhayn (2006) citado por (Albanesi, 2015).

Luego, con la llegada del dinero, las relaciones del trabajo poco a poco se fueron modificando, por lo que aparece la producción de mercancías y la acumulación del capital, en este contexto predomina el mercado antes que la sociedad. En esta época el trabajador dejó de ser propietario y pasó a solo ser la fuerza que se utilizan en el trabajo para la economía del trabajo.

Por lo tanto, la época del capitalismo nos remite a esta particular separación y a las formas diferentes que asume la relación capital-trabajo en el tiempo, vínculo donde también intervienen los estados nacionales en las instancias de acumulación. Para estas épocas hablar de acoso psicológico laboral era algo desconocido, pero si analizamos las relaciones descritas con anterioridad, podríamos decir que en esta época estuvo presente en el momento de tratar al trabajador como objeto y no como persona.

Con la llegada de la época capitalista industrial, maduró el proceso de subordinación del trabajo a los designios del capital. La nueva división del trabajo, el régimen de asalariados y la inseguridad en los empleos fueron algunos de los rasgos sobresalientes del trabajo en esta época.

En siglo XIX, los autores Hegel y Marx consideraron al trabajo como algo esencial e inherente a la condición humana que sostenía el metabolismo social. Algo contradictorio a lo que sucedía, ya que en ese momento el hombre era cada vez más dependiente de la mercancía en el mercado, lo que lo convertía en muchas ocasiones algo abstracto, es decir que vivía principalmente de los productos o mercaderías que poseía. Para Marx, este acto se convirtió en un acto mutilador. A pesar de la crisis social generada en esta época, se generaron cambios positivos ante esta situación, el trabajo se transformó entonces en un hecho social, determinando el lugar de los individuos en la sociedad y transformándose en el fundamento del orden social.

Hoy en día el trabajo capitalista predomina. Entendemos al trabajo capitalista como una forma particular de trabajo que obtiene reconocimiento

social e institucional a partir de la retribución de dinero bajo la forma de salario. La interdependencia social de los trabajadores, el consumo de los productos procesados por otros es facilitado por el poder del dinero. Bajo esta mirada capitalista, nos definimos por lo que hacemos para vivir, donde conformamos las bases para la integración e interdependencia no solo social, sino también cultural.

Para inicios del siglo XX, surgen nuevas pautas organizativas, aparece el Taylorismo, el cual busca maximizar la eficiencia de la mano de obra con ayuda de la tecnología para aumentar la productividad. Posterior a ello Henry Ford agregó su reconocimiento explícito de que la producción en masa creaba una necesidad de consumo masivo y un nuevo sistema de reproducción de la fuerza de trabajo.

El Taylorismo y el Fordismo prevalecieron en el siglo XX, teniendo como elementos constitutivos básicos dados por la producción en masa, a través de la línea de montaje y de los productos más homogéneos controlados por el tiempo cronometrado.

Es así como, a mediados del siglo pasado y frente a la influencia del Fordismo, se solicita la intervención del Estado para que asuma el rol de regulación social, cobró una importancia central aumentar la capacidad de consumo de la población y para ello, por un momento en la historia del capitalismo, se abandonó la concepción del trabajo como sola mercancía comprada, donde el hombre era negociado como objeto y vendido en el mercado, es por ello que a partir de esta influencia se otorgó gran importancia a la regulación estatal asumiendo la regulación social.

De esta manera en los años 40 y 50 se vieron cambios significativos y positivos en América Latina y en Argentina en particular, donde el desarrollo de la industrialización implicó la necesidad de estimular el mercado interno a través del incremento de trabajadores asalariados y el mejoramiento de sus ingresos y condiciones materiales de vida. Es decir que, en este momento, se generaron cambios que consideraban la calidad de vida de los trabajadores para una mejor producción, garantizando ciertos aspectos importantes (empleo tiempo completo, estable y regido por el derecho laboral y la protección social) y dando paso a una “sociedad salarial” (Albanesi, 2015).

Pese a este gran esfuerzo por alcanzar estado de bienestar, es necesario señalar que cada Estado aplicó de la manera más conveniente su intervención, por lo que hubo diferencias entre uno y otro Estado, por lo que cada uno tenía diferentes maneras de realizar y ejecutar sus relaciones en el ámbito laboral, al igual que los temas vinculados con la política fiscal y monetaria, desarrollando y aplicando diversas estrategias sobre las inversiones públicas de su nación. De igual manera se expresa que en cuanto al factor interno existe una limitante por concepto de la asociación de clases, mientras que en el ámbito externo la limitante concierne al puesto que el estado ocupa en la economía global; años más tarde este modelo también tuvo su crisis, apareciendo diferentes enfoques referidos al trabajo. (Albanesi, 2015, pág. 394)

Frente a la crisis surgida del Fordismo y Taylorismo, surgen dos grupos, siendo una de optar por la tecnología y mejorar la producción, así como también la mejora de condiciones de trabajo y vida de los trabajadores en las organizaciones. Por otro lado, contraproducente, se verificó que no existe una única estrategia aplicable en las empresas, puesto que tan solo un determinado grupo de empresas son las que aplicaron estas reformas en su nivel tecnológico y en su desarrollo organizacional, presentando que pese a tales cambios no se ha capacitado o inclusive actualizado el proceso de producción con elementos de mayor eficacia y eficiencia que aporten creatividad e innovación a la empresa. (Calandrón, 2015)

La noción de trabajo es producto de la aproximación y consideración de distintas variables, las cuales han sido reconocidas como: una ocupación, tarea o función innata e inseparable del ser humano en función de lograr obtener retribuciones económicas que le faculte un cierto poder adquisitivo para lograr adquirir bienes y servicios. Por tal razón se menciona también que el trabajo aporta una dimensión no solo económica sino que influye en el desarrollo del humano en su desenvolvimiento como ser social dentro de un entorno donde constantemente crece la preocupación de invertir en un entorno agradable que dé respuesta al sentido de pertenencia y mejora de productividad de los trabajadores dentro de una organización.

En la actualidad, según un informe realizado en el año 2014 por el Departamento de Investigaciones de la Organización Internacional del

Trabajo, en los países considerados menos avanzados, se han dado formidables crecimientos en cuanto a condiciones de trabajo mostrando diferencia entre los años 2000 a 2007, donde consideraron algunas variables, entre ellas los ingresos por persona, de los cuales tomaron el número de personas que ganaban \$2 dólares de los Estados Unidos, tal número que fue reducido al mismo momento que la renta por habitante aumentara. Pese a los esfuerzos realizados por estos países, aún siguen existiendo las diferencias marcadas entre los países más avanzados, habiendo una mejora en los países que han invertido en empleos de calidad, logrando un mayor progreso. (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

Frente a esta gran diferenciación de condiciones laborales, de acuerdo a cada territorio y pese al esfuerzo de cada uno de ellos por mejorar las condiciones en los espacios de trabajo, responde culturalmente hablando a la forma o estrategias utilizadas para hacerle frente a los problemas en el ámbito laboral, y de cómo adoptamos medidas que deben ser aplicadas no solo en un determinado territorio, sino también a nivel internacional, con la finalidad de mitigar grandes problemáticas que afectan tanto a las organizaciones y las personas que pertenecen a las mismas.

Por lo tanto, es necesario traer en mención el tema sobre los riesgos psicosociales, considerándose esto como una afectación dentro del trabajo. ¿Qué es y cómo nacen los términos de riesgo psicosociales y factor psicosocial; así como también la diferencia entre ambos y por qué es necesario tener presente estos temas en el ámbito laboral a la actualidad?

Al hablar de riesgos psicosociales, para conocer un poco de manera histórica, este tema sale a la luz en documentos publicados por la OIT en el año 1984, momento desde el cual se insiste en la importancia de los efectos reales que causa, así como también en la complejidad de estos. Los riesgos psicosociales son predictivos y se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores o también cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, así como cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. (Moreno Jiménez, 2011)

Los riesgos psicosociales poseen características específicas, las mismas que hacen que estos riesgos sean más difíciles con el manejo, control y evaluación. Entre estas características tenemos: que permanezcan en el tiempo y espacio, tienen escasa cobertura legal, al momento de objetivas son difíciles, afectan a otros riesgos, están moderados por otros riesgos, son difíciles de modificar. Por lo tanto, los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en: (Gil-Monte, 2012).

- a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

A su vez, se dice que las respuestas a estos riesgos psicosociales no solo están reflejadas en la parte física sino también psicológica, por ello se infiere que la persona afectada puede buscar apoyo con mecanismos y afrontar estos riesgos. Por ende, esto se puede ir modificando con programas de alineación que contribuyan a la prevención e ir apartando estas causas que conllevan a los riesgos ya que esto acarrea tensión psicológica de manera prolongada a la persona.

Por otro lado, los riesgos psicosociales no prevalecen siempre en la persona, sino que se ven rodeadas también en el contexto ambiental. Estos riesgos se presentan situaciones laborales que se tornan dificultosas en el sentido que cada ser humano es diferente, pues muestran distintas formas de

cualidades y capacidades para poder desempeñar cualquier tipo de actividades.

Por lo tanto, se reconoce como riesgos psicosociales a situaciones como la violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional, y la inseguridad contractual. Una de las características esenciales que tienen este tipo de riesgos es que vulnera los derechos de los trabajadores. Es por este motivo que existe a nivel mundial la gran preocupación e iniciativa por organizaciones como OIT que vela por el bienestar y calidad de vida de los trabajadores. (Moreno Jiménez & Báez León, 2011)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1996), los riesgos psicosociales son “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”. Esto puede afectar el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador, así como también afecta la capacidad para el desarrollo óptimo de sus tareas.

Por lo tanto, es necesario destacar que, al hablar de riesgos psicosociales, estamos hablando de un hecho, estado, situación o acontecimiento que es consecuencia de la organización del trabajo y de las características personales que tienen alta probabilidad de generar graves consecuencias en la salud del empleado.

El autor Moreno, B (2011) señala que el trabajo que demanda esfuerzo físico y mano de obra no ha sido bien visto a lo largo de los años, ya que esto ha representado significativamente a la humanidad daños en la salud. Según el autor, esto se debe a que históricamente el hombre en búsqueda de su supervivencia aceptaba las carencias de protección en el trabajo para cubrir sus necesidades.

Hoy en día, tras la aparición de los primeros estados, del sindicalismo, del reconocimiento de los derechos humanos y de las formas modernas de producción empresarial, han hecho que estos grandes avances disminuyan en gran medida el endurecimiento, frecuentemente inhumano, de las condiciones de trabajo. Las condiciones laborales han mejorado significativamente tanto en los aspectos físicos del trabajo (horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, de ruido, ambientales y

de higiene). Desde un punto de vista enfocado en los derechos humanos, ha convertido este tema de ser individual o aislado a ser un tema de importancia social y empresarial. (Moreno, 2011)

Esa mejora y preocupación por los trabajadores en sus trabajos, sin duda alguna ha disminuido la morbilidad, siniestralidad y accidentabilidad de los trabajadores con una mayor preocupación en la salud de los trabajadores. Esto porque en la actualidad existen leyes, decretos y acuerdos a nivel nacional e internacional que obligan a las empresas y organizaciones al cumplimiento de las normativas. Es por lo que la OIT desarrolló el concepto de “decent work” o en español “trabajo decente”, en donde se consideran aspectos laborales que hacen referencia tanto al derecho a la salud en el trabajo como un derecho básico como derecho social al trabajo en sí mismo. (Gálvez, Gutiérrez, & Picazzo, 2011)

Mientras que, por otro lado, tenemos los factores psicosociales, término reciente, y que posiblemente se originó en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de ese momento cuando, de forma muy exigua, se comienza a hablar de ellos. El tema, “Los elementos psicosociales dentro del parámetro del trabajo: estudio y revisión” corresponde a un artículo desarrollado bajo la licencia creativa de la Organización Internacional del Trabajo. (Organización Internacional del trabajo, 2019)

Tal documento insiste en la importancia de los efectos reales, en la dificultad de la formulación objetiva y en la complejidad. Por lo tanto, los factores psicosociales concretan un aglomerado de diversos pensamientos, apreciaciones, prácticas y destrezas que desarrolla el asalariado durante su jornada laboral.

Se han establecido dentro de un rango de “riesgos psicosociales” a las condiciones presentadas a continuación:

- El excedente de horas o actividades laborales,
- La carencia o ausencia de un medio de seguridad y control,
- La presencia de jefes conflictivos,
- Remuneración económica desemejante entre trabajadores,
- El trabajo no aporta los medios de seguridad requeridos y necesarios,

- Ambiente de trabajo problemático,
- Exceso de horas laborales.

Estas situaciones son consideradas como las más comunes, ya que según como lo indica Moreno, B (2011) esta lista puede llegar ser mucho más amplia.

Para la OIT (1986) y en concordancia con lo señalado por Moreno, B (2011), los elementos de índole psicosocial durante las horas de trabajo residen en la vinculación que se desarrolla entre la jornada laboral, el medio o entorno existente entre jefes y asalariados, el sentido de pertenencia y estabilidad, así como una estructura organizacional en la institución.

De igual manera se ha mencionado que elementos como las necesidades, las capacidades y el aspecto personal de cada empleado son factores que influyen en la salud del asalariado lo cual culmina afectando el desarrollo y rendimiento del trabajador en su actividad dentro de la empresa.

Es por ello por lo que los elementos psicosociales y organizacionales dentro de una institución se entienden como factores que se conectan y acostumbran a mezclarse o interconectarse, ya que estos detallan la categoría que poseen los elementos sociales dentro del comportamiento así como en la salud de los asalariados. Motivo por el cual, se destaca la importancia de los factores psicosociales tanto negativos como positivos. Por lo tanto, según Moreno, B (2011) se expresa que de haberse ejecutado los elementos psicosociales como una corriente positiva para el desenvolvimiento de la empresa, entonces se hubiera realizado la inversión para el cuidado laboral y salvaguardar la seguridad de los asalariados permitiendo la existencia de trabajos saludables.

Por lo tanto, esta dimensión comprende los aspectos psicológicos y sociales que subyacen en la actividad laboral que desempeña un trabajador y afectan la calidad de vida de los mismos. Desde este punto de vista, es necesario considerar los aspectos afectivos, las competencias desarrolladas en la actividad laboral y las expectativas que esto demanda (Moreno Jiménez, 2011). Estos factores psicosociales pueden en cierta medida ser favorable o perjudicial en la actividad laboral y la calidad de vida laboral que las personas mantienen.

En el caso de que estos factores sean favorables, van de la mano en fomentar el desarrollo personal y la calidad de vida laboral de las personas; mientras que en el caso de que sea desfavorable, perjudican la salud y bienestar de la persona en su entorno laboral. (Gil-Monte, 2012) En este segundo caso se habla riesgo psicosocial, lo que desencadena el estrés laboral, o estresor y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos.

Entre los factores más importantes en el trabajo tenemos: tiempo de trabajo, autonomía (temporal y decisional), carga de trabajo, (presión del tiempo y esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea), demandas psicológicas (exigencias cognitivas, emocionales), variedad y contenido de trabajo, participación y supervisión, interés por el trabajo y compensación, desempeño de rol (caridad del rol, el conflicto del rol), relaciones y apoyo social. Estas son algunos de los más importantes factores más comunes en el trabajo.

Existen tres tipos de factores psicosociales: del lugar de trabajo (se refiere a las condiciones que hay en el lugar de trabajo, tal como la iluminación, ruido, etc.), de la persona (son características de cada trabajador, como, por ejemplo: la capacidad de tomar decisiones, las experiencias, etc.) y del trabajo (son características del trabajo).

Por lo tanto, los factores psicosociales comprenden tres aspectos que son:

- Intralaborales: son aspectos internos a la organización;
- Condiciones individuales: son características intrínsecas del trabajador;
- Extralaborales: externos a la organización.

Es necesario recalcar que el presente trabajo está enfocado en los aspectos extralaborales, los mismos que se los ha agrupado en siete grupos característicos a medir, los cuales son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones intrapersonales, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, características de la vivienda y su entorno, situación económica de grupo familiar y desplazamiento: vivienda – trabajo – vivienda.

Los factores psicosociales extralaborales son externos a la organización, por lo que comprende las características o condiciones intrínsecas del trabajador. Las condiciones extralaborales tienen que ver con los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, considerándose el núcleo familiar como el entorno más importante y cercano en la vida de una persona.

1.2. Definición del Problema de Investigación

Para muchos, hablar de factor de riesgo extralaboral lo relacionan con el entorno laboral o el espacio físico del puesto de trabajo del empleado, por lo que en ocasiones hacemos mucho énfasis en aquello que tiene que ver con los periodos en que el trabajador está en su puesto de trabajo o buscando un trabajo. Sin embargo, es muy escasa la preocupación o se le da muy poca importancia al entorno del trabajador fuera de su espacio de trabajo y es justamente en base a estos factores nos hemos enfocado en realizar el presente trabajo. (Melendez, 2009)

Por lo tanto, desde este tema exponemos los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores en ciertos momentos y que muchas veces no están conscientes de la afectación que estos podrían causar en sus vidas. El salir de la jornada de trabajo diaria, no garantiza que una vez fuera, la situación sea óptima.

Desde este punto de vista se ve al sujeto a partir de una mirada sistémica e integral, relacionando con los aspectos extralaborales, el trabajador no puede verse como un ser “fragmentado” o como una parte aislada, ya que sobre él influyen diferentes condiciones determinadas por su historia personal y laboral, las actividades desarrolladas en el tiempo libre (extralaboral) y su interacción social en especial en las relaciones familiares (filial, parental, conyugal) y sus relaciones con pares o grupos de apoyo social. (Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría, & Lasprilla, 2016)

En consecuencia, por lo anteriormente descrito, las condiciones laborales no pueden ser analizadas de manera aislada de la vida extralaboral, ya que las condiciones extralaborales “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador”. Por ejemplo, en las relaciones familiares, muchas veces el no compartir con ellos gran parte del día hace que el colaborador muchas veces sienta preocupación o necesite llenar el vacío emocional que no puede compensar con las relaciones familiares, ya que,

debido a la carga de horarios, el tiempo con la familia es limitado, afectando de cierta forma la calidad de vida del empleado y de su entorno.

Una de las relaciones familiares que con frecuencia es la que más demanda en los trabajadores, es la parento-filial ya que es un espacio para el afecto y la participación a través de los roles conyugales, parentales y fraternales. En esta relación se comparten elementos esenciales de la vida lo que garantiza una estabilidad emocional, por lo que es importante que el trabajador pueda compartir tiempo de calidad con la familia, volviéndose un eje importante para lograr un equilibrio óptimo entre su vida personal y profesional. (Pérez & Támara, 2013)

Por otra parte, de acuerdo con Max Neff, existen necesidades básicas del ser humano en el ser, tener, hacer y estar. Estas necesidades las cuales responden a prioridades que como trabajadores en ocasiones se deja de atender como por ejemplo, la escasa vida social. En este sentido, al igual que el caso anterior, el tiempo es un limitante que afecta a los trabajadores evitando fortalecer sus vínculos sociales y haciendo que sus redes de apoyo que sean cada vez más débiles o escasas.

Analizar el problema desde los aspectos a considerarse dentro del presente trabajo es extenso, pero que en conclusión la afectación de la calidad de vida y en ocasiones de la salud de los trabajadores, esto derivado muchas veces por la presencia del estrés ante las demandas no solo laborales, sino también personales de los trabajadores a las que tiene que responder como parte de los múltiples sistemas a los que pertenece, se interrelaciona e interactúa.

Es por ello que, para una mejor comprensión del tema, exponemos los siete aspectos que se han considerado para analizar los factores de riesgo psicosocial extralaborales a los que nos referimos en el presente trabajo, teniendo los siguientes aspectos, según lo señala Ramos, S/D:

- A.) Tiempo fuera del trabajo y utilización del tiempo libre
- B.) Relaciones familiares
- C.) Comunicación y relaciones intrapersonales
- D.) Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- E.) Características de la vivienda y su entorno

F.) Situación económica de grupo familiar

G.) Desplazamiento: vivienda – trabajo – vivienda

1.2.1. Tiempo fuera del trabajo y utilización del tiempo libre

En este aspecto se trata de indagar el periodo que al asalariado le toma cumplir con sus labores personales, entre ellas, el tiempo para reposar, participar y convivir con su familia, reunirse con sus amistades, sociabilizar, ejercitarse, recrearse, etc. a esta variables se las comprende como elemento de riesgo, puesto que al presenciarse que el periodo de tiempo personal de cada asalariado es mínimo no existe un correcto descanso físico ni mental, pudiéndose presentar casos de agotamiento y por ende un bajo rendimiento en su jornada laboral.

Desde este aspecto es muy importante considerar también que no necesariamente el limitado tiempo sea por parte de la empresa u organización a la que pertenece, sino que también existen casos en los que ciertos colaboradores de forma independiente y como iniciativas de emprendimiento realizan actividades extras que no están relacionadas al trabajo de la empresa, esto según investigaciones citadas como referentes ha demostrado que en ocasiones el tiempo que tiene para descansar o compartir con la familia o su vida personal es escaso o limitado, formando muchas veces tensiones generadoras de estrés, lo que lo vuelve vulnerable a que no responda de manera adecuada con las actividades o tareas que debe cumplir de acuerdo a su perfil del cargo dentro de la empresa o que ocasione accidentes laborales debido al cansancio físico y mental que mantiene. (Bobadilla, Garzón, & Charria, Identificación de riesgos psicosociales en una clínica de alta complejidad, 2017)

1.2.2. Relaciones familiares

En este aspecto se considera a la familia como el aglomerado de vinculaciones afectivas que existe entre los integrantes de una familia, la presencia de amor, respeto, armonía, apoyo y unión, son aspectos que de una u otra manera llegan a influir en el estado y personalidad del trabajador. Por lo tanto, puede llegar a ser un riesgo cuando estas relaciones son conflictivas e inclusive agresivas; así como también la poca o limitada duración que el asalariado dedique a sus familiares, podría tornarse en una señal de existencia de un posible riesgo psicosocial fuera del ambiente laboral.

Esto es mucho más centrado en las relaciones familiares y la calidad de las relaciones que mantiene el trabajador, ya que, visto desde el enfoque de la teoría sistémica, la familia es el primer espacio de socialización del ser humano, por lo tanto, este sistema es básico para que una persona en general pueda sentirse parte activa desde donde nacen las interacciones y desde donde se construyen concepciones de la sociedad. Es por este motivo que la importancia de este aspecto es muy relevante, ya que el trabajador como parte de este sistema básico y principal se encuentra afectado, sea esto debido a una mala comunicación, carencia, o limitado tiempo que comparten, lo que hace que el trabajador se sienta en desequilibrio, lo que en consecuencia también genera tensión en el colaborador. (Espinal, Gimeno, & González)

Este aspecto se ve reflejado en ciertas ocasiones cuando el trabajador comienza a tener faltas injustificadas o solicita a menudo permisos por distintas necesidades, por lo que, desde ya, sería un indicador de que algo sucede en su vida personal, lo que hace que en el trabajo comience a demostrar poco interés en desarrollar sus actividades, su desempeño y calidad de trabajo, o lo que es más grave aún a faltar injustificadamente. (Ramos, S/D)

1.2.3. Comunicación y relaciones intrapersonales

En las relaciones intrapersonales, se considera la relación de coexistencia y entendimiento que se desarrolla entre trabajadores que cohabitan en un mismo espacio o estación dentro de un trabajo, para lo cual se examina el grado de comunicación, tolerancia y acuerdos que se suscitan entre compañeros laborales. Este aspecto influye en el crecimiento y desarrollo de la persona, es decir su autorrealización personal y profesional. (Ramos, S/D)

De acuerdo con algunas investigaciones citadas en el apartado de antecedentes investigativos, en este aspecto se obtiene como resultado que muchas veces las relaciones con los pares (compañeros de trabajo y grupos de amigos fuera de la empresa) influyen mucho en la manera como ellos se vuelven un apoyo esencial para proponerse metas personales con grupos que comparten una finalidad en común. Por lo tanto, este aspecto también influye indirectamente dentro de la organización con respecto al clima organizacional,

ya que, si nos enfocamos con los pares como los compañeros de trabajo, esta influencia puede ser tanto positiva o negativa dependiendo de cada situación y características e interés de los individuos, ya que en ocasiones también se ha evidenciado que muchos buscan llenar carencias afectivas con estos grupos de pares.

1.2.4. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Es la integración de la persona en el mundo laboral y la parte educativa que le permite el crecimiento en su cultura. Se ha estipulado que el ambiente en el que un individuo coexiste o se desenvuelve es un factor de gran influencia para determinar cuál es la conducta o manera de actuar de la persona.

Este aspecto se centra en la interacción que mantiene el trabajador con los entornos que frecuenta e interacciona activamente fuera de la empresa; por lo que es uno de los espacios que en muchas ocasiones se vuelve en un riesgo psicosocial para el colaborador, en este caso se ve reflejada la seguridad que siente en su entorno, el tipo y la calidad de relaciones que mantiene con las personas con quienes comparte el entorno. De acuerdo con algunas de las investigaciones no se refleja mucha incidencia, sin embargo, también es un tema que no se debe descartar, ya que es un entorno que por lo general debe presentar y cubrir ciertas necesidades básicas para que contribuya al equilibrio y a la calidad de vida de los trabajadores.

1.2.5. Características de la vivienda y su entorno

Este aspecto hace referencia a todos los escenarios en los que se desenvuelve el asalariado, tales como: el tipo y clase de lugar en el que reside, el sector en el cual se ubica su residencia, la clase socioeconómica a la que pertenece, la infraestructura, comodidad y características físicas del domicilio, entre otras. Por lo tanto, es considerado como riesgo psicosocial debido a que en muchas ocasiones la vivienda está ubicada en un lugar de difícil acceso o el transporte público es precario; podría tornarse en riesgo siempre y cuando la infraestructura de la residencia no proporciona las cualidades necesarias para un correcto reposo y descanso, lo cual poseerá influencia en su desarrollo laboral.

Este aspecto según las investigaciones ya citadas es uno de los que no representa mayor incidencia, esto debido a que los trabajadores muchas

veces indican que deben adaptarse a la realidad de sus necesidades, pese a esto existe una demanda de insuficiencias las cuales el colaborador no alcanza a cubrir, ya que esto en muchas ocasiones depende de los niveles de ingreso para poder adecuar la vivienda de acuerdo con las necesidades personales.

Sin embargo, a pesar del nivel de adaptación que poseemos de acuerdo a nuestra realidad, este aspecto sigue presente de forma latente como necesidad no cubierta, lo que en ocasiones genera estrés en nuestras vidas y que muchas veces se ven reflejadas en la actitud que tenemos ante ciertas situaciones en la empresa o en relaciones con pares, jefes e inclusive con la familia.

1.2.6. Situación económica de grupo familiar

Es uno de los factores más importantes y esenciales para el asalariado, puesto que de ser bueno podría responder de forma positiva ante las necesidades que se suscitan dentro de un hogar, caso contrario este indicador de riesgo da señales de insuficiencia para responder a las necesidades del grupo familiar, cayendo muchas veces en precariedades.

Este aspecto guarda cierta relación con el anterior en cuanto a las condiciones de la vivienda, con un agregado adicional que no solo responde a las condiciones físicas de la vivienda, sino de las necesidades que el grupo familiar presenta en general. Por lo tanto, también se relaciona con la remuneración percibida por su trabajo, ya que es la fuente de ingreso principal que ayuda a cubrir las carencias y limitaciones económicas.

A esto se suma también el nivel académico, no solo del trabajador, sino también de las personas que conforman su núcleo familiar, ya que, si estos son altos, la empleabilidad e ingresos por ende mejoran la situación haciendo que esta responsabilidad no solamente recaiga en una persona y sea de cierta forma compartido por otros para lograr cubrir las distintas necesidades.

1.2.7. Traslado: hogar – trabajo – hogar

Corresponde al periodo temporal existente durante la movilización que realiza el trabajador al dirigirse a su estación de trabajo desde su casa y luego del trabajo al hogar, En este aspecto se considera a la forma o el tipo de vehículos que los trabajadores utilizan para movilizarse a su zona de trabajo.

Es por tal razón que se les considera como elemento de riesgo cuando este recorrido se torna extenso y la frecuencia de los articulados son demorados.

Este aspecto en cierta forma se percibe de acuerdo a las características de ubicación de la empresa y lugar de vivienda del trabajador, en este caso desde el contexto de la ciudad donde se realiza la investigación, sería un aspecto que tendría alto nivel de incidencia debido a que el contexto de la ciudad de Guayaquil en cuanto al tránsito vehicular se ha vuelto en los últimos años una problemática para los habitantes en el momento de desplazarse de un lugar a otro.

Por lo mencionado es importante recalcar que en primer lugar dentro de la problemática prevalece el factor de riesgo, lo que tiene que ver con el desplazamiento de vivienda-trabajo-vivienda, en segundo está la situación económica del grupo familiar, que conlleva a las distintas necesidades del ser, y; en tercer lugar, están las características de la vivienda y su entorno, siendo un dominio que contribuye significativamente al bienestar del individuo. Esto debido a que todos estos aspectos de cierta forma pueden convertirse en generadores de estrés al punto que el trabajador se enfrente a desequilibrios que muchas veces se ven naturalizados y que no se dan cuenta del riesgo psicológico y de salud física a los que se encuentran inmersos. (Bobadilla, Garzón, & Charria, Identificación de riesgos psicosociales en una clínica de alta complejidad, 2017).

Cabe destacar también que en cierta medida todos los aspectos se interrelacionan en cierto grado, por lo tal motivo unos son muchos más significativos en el nivel de afectación que otros, pero que están presentes en todo momento logrando un desequilibrio físico, mental y emocional.

1.3. Antecedentes Investigativos

Para el presente trabajo de investigación se ha tomado como referente algunos trabajos investigativos realizados en torno al tema de factores psicosociales, donde se ha demostrado no solo en fuentes estadísticas el número o frecuencia de la incidencia que tiene estos factores en los trabajadores y las organizaciones, sino que también se demuestra de qué manera estos riesgos pueden ser mitigados de cierta manera para brindar al trabajador no solo dentro de la organización sino también fuera de ella con

respecto a los factores psicosociales extralaborales a su calidad de vida sea mejor.

Es así como citamos un estudio realizado por Romero-Díaz, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S., realizada en el año 2016 cuyo tema es: Factores psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. La investigación tuvo como objetivo caracterizar los factores de riesgo psicosociales extralaborales del personal administrativo de la Corporación Universidad de la Costa – CUC y la determinación de su nivel de estrés.

A partir de un censo se determinó la población, formada por 227 trabajadores. Se trata de una investigación de campo, descriptiva, transaccional, de diseño no experimental. En la recolección de información se aplicó los instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, emitida reglamentariamente por el Ministerio de Protección Social de Colombia.

Como resultados obtenidos: Se evidenciaron los principales factores de este tipo de riesgo, así como el nivel de estrés, presentes en los trabajadores administrativos de la institución, que demuestran que 68 trabajadores sumaron los niveles de estrés en las categorías muy alto y alto, 76 sujetos agruparon a los niveles medio y bajo, mientras que los 83 restantes, presentaron riesgo muy bajo. (Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría, & Lasprilla, 2016)

	Características de la vivienda y su entorno	Comunicación y relaciones interpersonales	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Relaciones familiares	Situación económica del grupo familiar	Tiempo fuera del trabajo
Muy Alto	39	0	55	29	16	45	30
Alto	62	4	45	40	33	36	40
Medio	30	14	37	38	14	58	46
Bajo	38	52	32	36	46	34	59
Muy Bajo	58	157	58	84	118	54	52

Figura 1 Distribución de factores psicosociales extralaborales en el personal administrativo. Fuente: (Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría, & Lasprilla, 2016)

Por otro lado, se revisó la siguiente investigación: Factores asociados con el desempeño del personal que labora como oficiales de tránsito y seguridad en la universidad de Costa Rica, elaborada por Aguirre, Ernestina y Guevara Giancarlo (2012), la misma investigación no trata directamente sobre los factores de riesgo extralaboral, pero aborda los factores asociados

con el desempeño laboral. La población estuvo conformada por 57 oficiales de tránsito y seguridad. Se aplicó un diseño cuantitativo de tipo descriptivo. Los instrumentos utilizados fueron la guía de observación y el cuestionario, los cuales fueron validados previamente. Los aspectos por analizar fueron las incapacidades, factores de riesgo que generan incapacitaciones, así como aquellos eventos que dañen el bienestar del trabajador; también se emplearon resultados que proporcionó el Diagnóstico de Atención Primaria Ambiental (APA).

Este estudio evidenció una alta incidencia de enfermedades crónicas que empeoran al exponerse a factores propios del trabajo, así como por la práctica de inadecuados estilos de vida como el tabaquismo, una mala alimentación y el sedentarismo. Del mismo modo, se presentan factores protectores como alto grado de satisfacción laboral, adecuadas relaciones interpersonales, conocimiento de los derechos y deberes laborales. Existen factores de riesgo como el grupo etéreo, jornadas laborales excesivas, horarios rotativos, así como alta movilidad por el campus. Como principal hallazgo se encontró que las causas más frecuentes de incapacidad laboral son las caídas y la gripe.

Se concluye que los beneficios de un ambiente de trabajo saludable, no se reducen al fortalecimiento de la salud del trabajador (a), sino a brindar un aporte positivo a la productividad e incrementar la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general, aspectos que forman parte del objetivo de la práctica de la enfermera (o) en estos espacios. (Aguirre & Guevara, 2012)

Así mismo, otras de las investigaciones consultadas: “Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer semestre del 2014”. En la investigación se aplicó entrevista a los 100 empleados que trabajan en la casa matriz de una institución financiera de la ciudad de Ambato, los mismos que oscilan entre los 21 a 58 años de edad y que además tienen entre 1 a 19 años de permeancia en la empresa, de los cuales el 37% son mujeres y el 63% son hombres. Esta investigación es de tipo no experimental descriptivo. Como

método se ha considerado el método hipotético deductivo y como técnica utilizada observación científica y la entrevista específica semiestructurada. (Suárez, 2015)

Consecutivamente, también se consultó otra tesis elaborada por Patiño, Yarmely y Alvaran, Engreth (2016), la misma que tiene por tema: **Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención**. Se realizó una investigación de tipo descriptiva no experimental transversal. La muestra con la que fue trabajada fue de 20 personas la cual representa el 100% de la institución en la cual se realizó el levantamiento de la información, donde el 39% es de sexo masculino y el 71% es de sexo femenino; las edades por las que fluctúan están entre los 22 a 47 años de edad, de los cuales el 31% está entre los 31 a 38 años de edad. En cuanto al tiempo de permanencia está entre los 1 a 10 años.

Con respecto a los instrumentos empleados, se encuentra un cuestionario estandarizado que hace parte de la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo. Como resultados sobre la condición psicosocial extralaboral y sus respectivas dimensiones constituyentes, en la dimensión tiempo fuera del trabajo, que se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio; se observa que el 38% de las personas del grupo lo valoran como factor de riesgo (19% refieren riesgo muy alto y 19% alto). También se evidencia que el 6% lo perciben con un nivel de riesgo medio, mientras que el 57% de las personas lo evidencian como factor protector (13% en riesgo bajo y 44% sin riesgo o riesgo despreciable), para este grupo de personas se evidencia que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es suficiente, al igual que la cantidad de tiempo fuera

del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos.

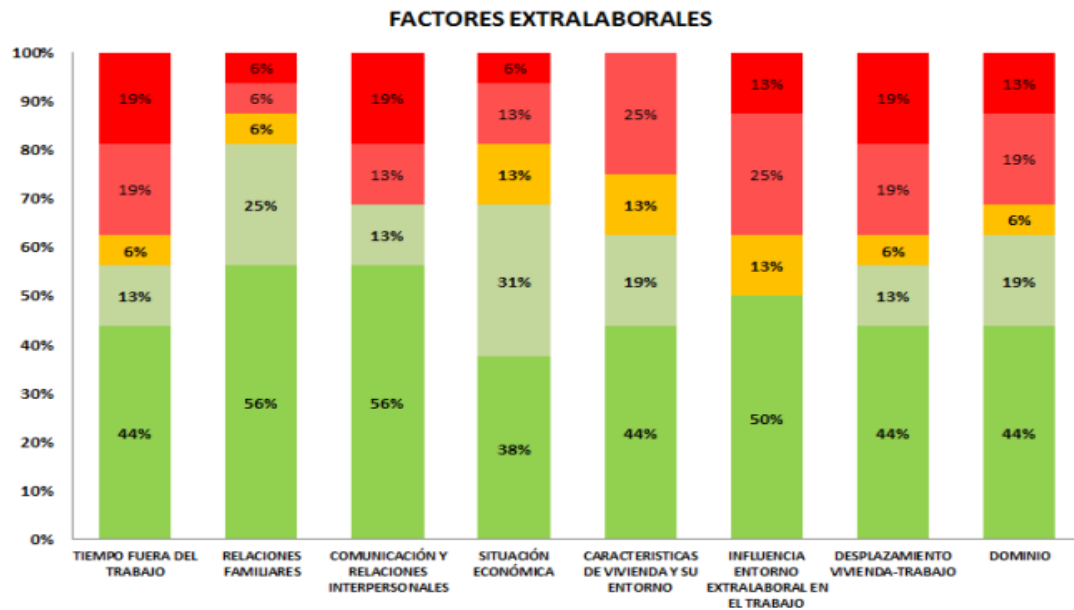


Figura 2 Factores extralaborales. Fuente: (Patiño & Alvaran, Repositorio UTE, 2016)

Otra de las investigaciones fue una publicada por la revista Psicología desde el Caribe De la Universidad del Norte, realizado por Bobadilla, Carlos; Garzón, Luisa y Charria, Víctor; llamada: “**Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad**”. La dirección del presente trabajo concluyó en la identificación de los factores intra y extralaborales que aquejan a los empleados de un centro de salud perteneciente a la ciudad de Cali en el país colombiano, a lo cual tal centro de salud a contado con una complejidad en visita de pacientes de categoría 3 considerándola alta.

El trabajo contó con una metodología descriptiva de diseño transversal, a lo cual se utilizó el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extra laboral. (Pontificia Universidad Javeriana, 2010) Dentro del trabajo referenciado se determinó como resultados la existencia de riesgo psicosocial en el aspecto del control sobre la carga laboral del centro de salud. En cuanto a la variable extralaboral se determinó

Los resultados de la investigación indican que los dominios donde se presenta mayor riesgo psicosocial son demandas del trabajo y control sobre el trabajo. A nivel extralaboral, las condiciones que presentan mayor riesgo

son: el contexto económico familiar, la infraestructura de la residencia, el entorno social, y el riesgo de la pérdida de vivienda-trabajo (ver figura 3).

Entre las conclusiones realizadas en la investigación se presentó que el centro de salud posee un riesgo alto. Se concluye a nivel general que la clínica se encuentra en un nivel de riesgo psicosocial alto, a lo cual los investigadores realizaron la recomendación de implementar un Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial que prevenga el estrés y enfermedades asociadas. (Bobadilla, Garzón, & Charria, Identificación de riesgos psicosociales en una clínica de alta complejidad, 2017)

Estas investigaciones han sido citadas con la finalidad de tomar referentes desde diferentes tipos de contextos y características de las muestras tomadas, de donde se ha demostrado la complejidad de cada uno de los factores.

ÁREA DE LA CLÍNICA	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda
Almacén	Medio	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Sin Riesgo	Medio
Capitación Oftalmológica	Muy Alto	Bajo	Alto	Muy Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto
Central de Esterilización	Medio	Bajo	Bajo	Muy Alto	Alto	Bajo	Alto
Central de Mezclas	Alto	Sin Riesgo	Medio	Medio	Alto	Bajo	Alto
Cirugía	Alto	Sin Riesgo	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
Consulta Externa	Alto	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Medio	Alto
Cuentas Médicas	Alto	Bajo	Medio	Medio	Alto	Medio	Muy Alto
Dirección Médica	Medio	Sin Riesgo	Medio	Bajo	Bajo	Alto	Medio
DOMI	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto	Sin Riesgo	Alto
Facturación y Caja	Alto	Sin Riesgo	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
Hospitalización	Muy Alto	Bajo	Alto	Alto	Muy Alto	Medio	Alto
Laboratorio Clínico	Alto	Sin Riesgo	Medio	Medio	Alto	Bajo	Alto
Laboratorio Especializado	Medio	Bajo	Medio	Alto	Alto	Bajo	Medio
Mantenimiento	Alto	Sin Riesgo	Alto	Muy Alto	Alto	Alto	Alto
Unidad Básica de Atención	Medio	Sin Riesgo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
UCI	Medio	Medio	Alto	Muy Alto	Muy Alto	Alto	Alto
Urgencias	Medio	Sin Riesgo	Medio	Alto	Alto	Bajo	Alto
TOTAL	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO

Figura 3 Total de riesgos extralaboral por área clínica. Fuente: (Bobadilla, Garzón, & Charria, Identificación de riesgos psicosociales en una clínica de alta complejidad, 2017)

1.4. Preguntas de Investigación

1.4.1. Pregunta general

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales extralaborales en los trabajadores de una planta procesadora de alimentos del norte de Guayaquil, en el año 2018?

1.4.2. Preguntas específicas

1. ¿Cuáles son las características familiares que inciden en la aparición del estrés extralaboral?

1.1. Relación familiar

1.2. Situación económica

2. ¿Cuáles son las dificultades interpersonales que potencian la aparición del estrés extralaboral?

2.1. Comunicación y relaciones interpersonales

2.2. Tiempo fuera del trabajo

2.3. Influencia del entorno extra laboral en el trabajo

3. ¿Cuál es la influencia del entorno extra laboral en el trabajo?

3.1. Características de la vivienda y entorno

3.2. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil en el periodo 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- Describir las características familiares que inciden en la aparición del estrés extralaboral.
- Determinar cuáles son las dificultades intrapersonales que potencian la aparición del estrés extralaboral.
- Establecer cuál es la influencia del entorno extralaboral en el trabajo.

1.6. Justificación

Desde la presente investigación, se pretende identificar los factores de riesgo psicosocial extra laboral en una empresa procesadora de alimentos, ubicada en el norte de la ciudad de Guayaquil.

Considerando y partiendo desde esta realidad, la correcta aplicación de las normas vigentes, hacen ver la necesidad de la intervención en el ámbito para mitigar y prevenir situaciones enfocadas a los factores y riesgos

psicosociales que puedan afectar la calidad de vida de los trabajadores en el entorno y clima organizacional de las empresas.

Como trabajadores sociales y agentes de cambios en el ámbito laboral, tenemos como principal punto de intervención en las áreas donde puedan manifestarse conflictos de distinta índole, con la responsabilidad de velar no solo por el clima laboral, sino también por la calidad de vida de los que conforman las organizaciones o empresas.

Nuestro deber en concordancia y cumplimiento con leyes, normativa y decretos es necesariamente para hacer que los derechos como trabajadores sean cumplidos, de tal manera, esto responde también a que los programas implantados tengan como objetivo lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal del trabajador, considerando los aspectos que se han detallado en apartados anteriores.

Una problemática social que se evidencia en organizaciones es el trabajo extralaboral, el cual se lo denomina un factor de riesgo psicosocial donde se ve afectado tanto el trabajador de forma integral como la organización, partiendo desde sus dimensiones todo esto conlleva un desajuste para el bienestar del trabajador.

Desde la investigación se busca conocer y entender las necesidades, conductas y afectaciones de los trabajadores dentro y fuera de la organización, buscando favorecer el desarrollo de las instituciones, con la finalidad de tener una mejor calidad de vida laboral, lo que beneficiara al colaborador en el ámbito de la salud y el desempeño organizacional.

Mediante el desarrollo de esta investigación se visualiza la demanda ante esta problemática, ya que se generan condiciones negativas para la salud del trabajador, lo que repercute en los distintos aspectos como la familia, la comunicación, la parte interpersonal, entre otros.

Considerando esta problemática desde una mirada sistémica social, el factor de riesgo psicosocial extralaboral no solo está enfocado en el ámbito laboral, debido a que tiene también repercusiones a nivel social, por ende, es de vital importancia establecer un vínculo de relación entre el profesional y el trabajador, ayudando a conocer la realidad del trabajador a través de la investigación.

De la misma manera es trascendental la ejecución de este tema, para el Trabajo Social en el ámbito laboral, ya que se ampliará la capacidad de empoderamiento a los y las colaboradores(as) sobre las medidas preventivas de los riesgos psicológicos que se generan en el ámbito.

Es importante también hacer énfasis en la continuidad de estudios e investigaciones realizadas en la UCSG, lo que contribuye profesionalmente con un amplio pensamiento crítico. El aporte que brinda la carrera de Trabajo Social es la posibilidad de conocer un espacio de la realidad, poniendo en práctica lo aprendido durante la carrera y a su vez acceder a generar estrategias para una solución más eficaz hacia la problemática.

CAPÍTULO 2

MARCOS REFERENCIALES

2.1. Referente conceptual

En el presente trabajo realizado, luego de una revisión literaria académica, se explica que con respecto al marco teórico no se ha logrado encontrar suficientes soportes que faciliten la comprensión de los factores de riesgos psicosociales extralaborales, por ello el lenguaje académico nos permite plantear referentes conceptuales para trabajar desde esta mirada la construcción de conocimientos relevantes al tema, productos de la investigación realizada.

Sin embargo, es necesario mencionar en este apartado que por lo general el estudio de los riesgos psicosociales ha sido tratado desde la Teoría General del Estrés, la misma que nos propone entender de forma global los factores de riesgos psicosociales y los niveles de estrés a nivel del organismo en interacción con el ambiente, causas y consecuencias. Sin embargo, al puntualizar en los factores de riesgos extra-laborales, que están relacionados a situaciones familiares y vida personal del trabajador en relación al trabajo, esta teoría no es muy significativa para todo el análisis correspondiente.

Por lo tanto, de la Teoría General del Estrés se debe considerar que los riesgos psicosociales a los cuales muchos empleados están expuestos hoy en día, también nos hace pensar en el nivel de estrés a los cuales están expuestos y la forma o mecanismos de cómo responden o se adaptan a este tipo de entornos donde los factores estresantes están presentes en cada momento.

Por tanto, traemos en mención al Dr. Hans Selye (considerado el padre en el estudio del estrés) quien, en el año 1935, definió al estrés como “La respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores” Selye (1935); por consecuencia denominó al estrés como el “síndrome general de adaptación”.

En consecuencia, según esta teoría propuesta por Selye (1935), las afectaciones pueden ser somatizadas por el organismo debido a la presencia de estresores (circunstancias o situaciones percibidas como amenazas o

dificultades), donde el estímulo y respuesta es diferente en cada persona según como lo percibe o tolere. (Ocaña, 1998)

Por eso Selye, considera en el Síndrome General de Adaptación (SGA), tres fases, partiendo desde un equilibrio u homeostasis del ser con el medio ambiente. A continuación, se detallarán cada una de estas fases:

Primera fase: También identificada como fase de alarma, responde al inicio de la alteración de la homeostasis, en esta fase el sistema nervioso se activa recibiendo señales de amenazas y donde las personas tienen a paralizarse. (Quirce, 1976).

Segunda fase o fase de resistencia: en esta etapa el cuerpo se mantiene en alerta fisiológica, donde trata de superar la amenaza o adaptarse a ella. En muchos casos esta fase puede durar meses o años inclusive; pero si se prolonga demasiado tiempo se lo denominaría estrés crónico. Caso contrario de que el estrés acabe en esta fase, el organismo puede nuevamente llegar a un estado normal. (De Camargo)

Tercera fase o fase de colapso o agotamiento: a esta fase se llega solo si el estímulo estresor es continuo o repetitivo. Por lo que, si la persona está sometida con frecuencia a la misma situación que le genera estado de estrés, éste agota sus recursos haciendo que pierda la capacidad de activación o adaptación. Esto da lugar a la aparición de enfermedades que son somatizadas por el cuerpo como reacción al estrés que ha estado sometido, tal como es el insomnio, dolores de cabeza, espalda, falta de concentración, fatiga, patologías a nivel inmune o cardiovascular, depresión, problemas gástricos, entre otros.

Para algunos autores, la recomendación es que no siempre se deben cumplir las tres fases del SGA, lo más recomendable es llegar hasta la segunda fase, donde en estado consciente debemos luchar por adaptarnos sin la necesidad de agotar nuestros recursos y llegar a un estado de agotamiento donde perdemos la capacidad de respuesta.

Por otro lado, la autora Ocaña (1998) señala que “respecto a los estímulos mayores provocadores de estrés podemos afirmar que son los eventos o acontecimientos vitales, sobre todo si son negativos (encajar en una muerte cercana) frente a los positivos (preparativos de una boda)”. Bajo la afirmación de esta autora, el Dr. Selye, hace una división del estrés:

positivo “eustress” y negativo “distress”, del cual refiere que cierta cantidad de estrés es beneficiosa para el ser humano.

Continuando con la idea del Dr. Selye, el estrés en cierto grado es beneficioso, cabe indicar que la lucha de resistencia que se vive en la segunda fase del SGA es justamente para poder buscar y superar situaciones que en muchas veces son exitosas y en otras no, pero a lo que se quiere llegar es que siempre hay un aprendizaje del cómo actuar ante una segunda ocasión que se viva una situación similar.

Si bien el término estrés como se lo expresa anteriormente fue definido por el Dr. Selye a inicios de los trabajos endocrinológicos, que tienen que ver con el esfuerzo, acentuación y tensión; y a su vez todo lo que una persona vive con sobrecarga empleándose en el espacio de la fisiología y psicología.

Por consiguiente, en el ámbito de la psicología varios autores presentan diferentes puntos de vista acerca del estrés, uno de ellos es considerado como un estímulo, otro como respuesta y otros como interacción entre el medio y el sujeto; pero en lo actual se ajusta a una sola definición, siendo esta un proceso complejo, amplio y dinámico, lo que conlleva al estrés a los trastornos psicofisiológicos o trastornos psicosomáticos. (Guerrero, 1997)

Siendo así, el estrés provoca problemas psicológicos y fisiológicos que alteran la salud de la persona, éste fácilmente se relaciona de manera indirecta a través de conductas no saludables, o conductas que se encuentran relacionadas con la salud.

La Teoría General del Estrés se agrupa en tres bloques, según se considera el estrés como una respuesta, como un estímulo o como un proceso interactivo entre el medio y la persona. (Guerrero, 1997)

Teoría del estrés basada en la respuesta: se considera como “el estado que se manifiesta como un síndrome específico, consistente en todos los cambios producidos dentro de un sistema biológico” (Selye, 1974). De acuerdo con esta teoría el estrés es causado cuando hay alteración del equilibrio dentro del organismo, y reacciona de manera extraordinaria ante un esfuerzo, contrarrestando el desequilibrio y siendo una contradicción del estrés.

Teorías basadas en el estímulo: en contraste con la teoría anterior, el estrés se explica aludiendo a los estímulos ambientales externos al sujeto o

estresores y se interpreta que éstos alteran o perturban el funcionamiento del organismo. (Guerrero, 1997)

El autor Evely (1978) distingue dos tipos principales de estresores:

Psicosociales: en este tipo se proveen situaciones que no dan respuesta de manera directa al estrés, sino más bien se convierten en estresores a través de la interpretación cognitiva o del significado que la persona le asigna.

Biológicos: son estímulos se convierten en estresores por la capacidad de producir cambios eléctricos o bioquímicos en el organismo, que dan una respuesta al estrés (exponerse a ruido intenso es un ejemplo).

Teorías Interaccionales: se enfatiza la importancia de los factores cognitivos, que influyen en la relación de los estímulos estresores y la respuesta de estrés. Por lo tanto, el autor Canovas (1991) sostiene que “el estrés en sí mismo no concierne a una situación simple, por el contrario corresponde a un procedimiento complejo y vinculado entre múltiples variables que poseen incidencia en actividades internas y externas del individuo, conllevando a una malestar físico o mental”.

Por otro lado, Lazarus & Folkman (1984) han mencionado que el estrés corresponde al aglomerado de vínculos personales que se suscitan entre un individuo y una situación específica, para lo cual tal situación es receptada por el individuo como algo que interfiere y amenaza su estabilidad física o mental, inclusive ambas por lo cual pone en riesgo su propio bienestar. Es una relación dinámica y bidireccional entre la persona y el entorno”.

Ambos conceptos aportan diferentes formas de estrés, pero a su vez se ajustan considerando las interacciones que poseen las personas y el ambiente en el que se encuentran, ocasionando un desajuste en el organismo y al mismo tiempo asumiendo estrategias de afrontamiento y resolución de este riesgo, tomando en consideración como el individuo actúe frente al mismo.

Factores causales del estrés

Los eventos de acción aguda e inhabitual. - se los comprende como las vivencias imparciales que trastornan o perturban las diligencias diarias que realiza el individuo, lo que causa una modificación sustancial a la conducta de este.

Sucesos menores (estrés diario). - Lazarus, 1984 menciona que los acontecimientos estresantes diarios producen más respuesta de estrés y

efectos psicológicos, negativos y biológicos. Corresponden a los sucesos como las disputas con los familiares, problemas económicos, entre otros. El estrés menor posee un mayor significado para la salud, que los sucesos mayores o vitales.

Situaciones de tensión crónica mantenida. - son capaces de generar estrés y se mantienen en un largo periodo de tiempo, las mismas que pueden darse como una mala relación de pareja, como una enfermedad prolongada, etc.

Estilos de vida. - se puede dar en la frecuencia de contactos sociales, algún tipo de profesión, aficiones en ellos, etc. en el cual las personas se verán sometidas en un mayor o menor grado de situaciones de estrés. (Guerrero, 1997)

Características de las situaciones de estrés

Cambio o novedad. - se presentan nuevas demandas, donde la persona debe adaptarse ya sea un cambio estresante o amenazante.

Falta de información e incertidumbre. - esto se presenta cuando no se tiene clara alguna información, y por ende la persona de una u otra manera está con incertidumbre la cual provoca estrés.

Predecibilidad. - la persona se anticipa de lo que pueda ocurrir.

Ambigüedad. - no hay claridad ante la información, la misma que conllevará a un mayor estrés.

Inminencia. - se refiere a una aproximación clara de la información o de lo que va a ocurrir, por lo que se vuelve intensamente estresante.

Duración. - en cuanto más tiende a durar, las consecuencias hacia la persona serán mayor.

Alteraciones. - en condición biológica implica el consumo de sustancias nocivas como el ruido intenso.

Intensidad del estresor. - se da cuando el estímulo del estresor es intensamente mayor, siendo ésta la respuesta del estrés. (Guerrero, 1997)

2.1.1. Los riesgos laborales

Los riesgos en el trabajo anteriormente era un tema con poco interés, los trabajadores solo podían aspirar a no verse lastimados o padecer de alguna enfermedad que le impida cumplir con su trabajo, por miedo a ser remplazados, como por ejemplo las industrias que solo le daban prioridad a la

producción por encima de todo, hasta del mismo bienestar humano. Todo cambio por la Revolución en Francia paso a ser historia dio paso a la formación de sindicatos. (Moreno, 2011)

Actualmente se entiende como riesgo laboral a los distintos peligros existentes u ocasionados en el entorno o lugar de trabajo, lo cual es susceptible de originar cualquier tipo de siniestros o accidentes que puedan ocasionar algún daño o problema de salud, ya sea psicológica o física.

2.1.2. Riesgos psicosociales

Para Gil-Montes, los riesgos sociales son producto del estrés o estresor laboral o el nuevo termino que se ha adoptado del “trabajador quemado” o bournout, el mismo que causa daño tanto psicológico, físico o social a individuos. Esta fuente de estrés o estresores a largo o corto plazo logran deterioro o disfunción. Por lo tanto, siguiendo con la idea de este autor, el individuo afectado presenta problemas para realizar las tareas a él asignadas, afectando su ritmo, calidad, responsabilidad y desprestigio social en la empresa. (Gil-Monte, 2012)

En este mismo estudio Gil-Montes (2012) señala que en este tipo de riesgos la salud del colaborador no necesariamente se ve afectada, siempre y cuando este tenga los medios e información necesaria como afrontar la situación, de tal manera que esta llegue a su eliminación total o parcial donde se modifican comportamientos. De acuerdo con lo señalado es necesario que los colaboradores gocen de herramientas necesarias para poder identificar estas situaciones que generan factores psicosociales.

Por lo tanto, las situaciones que generan riesgo no están en el o los individuos, sino en el entorno donde se generan este tipo de comportamientos, que responden a un mal diseño de ordenamiento de trabajo, a las tareas o recursos con las que cuentan al momento de realizar su trabajo, y relaciones interpersonales.

2.1.3. Riesgos psicosociales más frecuentes en el trabajo:

Síndrome del trabajador quemado o BURNOUT: El trabajador tiene sentimiento negativo hacia las personas que trata y las ve como objetos, así como también la negatividad hacia el propio puesto de trabajo.

Este riesgo psicosocial, se caracteriza por el agotamiento físico y psicológico dado por el trabajo, por lo tanto, comparte ciertas similitudes con

el estrés, según el autor Edelwich y Brodsky (1980) describen al burnout como un constante abandono de los ideales como profesionales o también solo puede considerarse como un desgaste tanto físico como emocional.

Por lo tanto, siguiendo la idea de los autores citados anteriormente, señalan que las profesiones sociales son las más propensas a la probabilidad de tener el síndrome de burnout, esto debido a que su trabajo esencialmente está relacionado a la constante interacción con otras personas. (García, 2018)

Acoso laboral o mobbing: es el resultado de estar expuesto a conductas que generan violencia psicológica o física en el lugar de trabajo. Esta acción va dirigida a una o varias personas con la intención de afectar su bienestar o salud.

Por lo tanto, para definir que una situación sea considerada como acoso laboral o mobbing, debe de cumplir con las siguientes características: repetición continua y por tiempo prolongado, debe ser de forma sistémica (de la misma manera), y considerar una posición de poder (jefes, trabajador con más experiencia, persona más fuerte, o el líder o la persona popular de la empresa).

En un estudio realizado en Colombia por (Carvajal & Dávila, 2013), consideran que el mobbing es un proceso donde se presencia un cambio en las relaciones, pasando de lo normal o neutral a un estado de relación negativa. Es decir que los ataques o el acoso comienza de forma sutil hasta llegar a una situación difícil de controlar y sobrellevar para la víctima.

Leymann (1990) citado por (Carvajal & Dávila, 2013) considera cuatro fases en el proceso de victimización:

Fase 1: Incidente crítico original (conflicto genera acoso).

Fase 2: Mobbing o estigmatización (se identifican las acciones que causan daño).

Fase 3: Administración de personal (tomar o aceptar prejuicios que hablen negativamente sobre la víctima y atribuirle el origen del problema al mismo por sus apariencias o cualidades propias y personales).

Fase 4: Expulsión (se agrava la situación y en ocasiones la víctima se expulsa de la organización).

Acoso Sexual. - El acoso sexual es apreciado como otra forma de violencia en el trabajo, pero existe una clara diferencia con el acoso laboral.

No solo atenta a los derechos, sino también a la intimidad de la persona, principalmente para la mujer los casos de acoso sexual son mucho más frecuentes, por lo que la ONU es una de las entidades que está combatiendo contra la violencia a la mujer.

El acoso de tipo sexual es toda acción inapropiada que se cometa en el trabajo, lo cual termina afectando el cumplimiento del trabajo, esto se da por miedo de las víctimas a las repercusiones o por la condición económica de la víctima, muchas veces evitan acudir a las autoridades correspondientes. (B. Moreno & León, 2011) citado por (García, 2018).

El estrés: estado de desequilibrio con lo que tiene que cumplir y la capacidad de respuesta con la que cuenta en cuanto al cumplimiento de sus tareas.

El estrés es considerado uno de los más frecuentes riesgos psicosociales, como resultado de los factores psicosociales a los que los trabajadores diariamente se enfrentan por diferentes situaciones que les resulta estresante, estas situaciones pueden ser generadas por el trabajo o temas personales que hacen que generen estrés en el trabajador haciendo que éste pierda su equilibrio.

Por tal motivo, el estrés es un patrón ante las emociones, los cuales se ven alterados por las condiciones de trabajo, que en ciertas ocasiones son excesivas para el trabajador, aunque muchas veces también puede darse por la insatisfacción ante el poco reconocimiento que recibe; o ante el esfuerzo encomendado en el trabajo.

Los que sufren de estrés y no tratan de cambiar la situación que lo provoca, dan origen a causar deterioro en la estabilidad emocional, que les producirá ansiedad, pérdida de cabellos, dolores, entre otros; de tal manera que la salud se comienza a ver afectada y empieza a somatizar la situación con respuestas que descompensan a su estado físico. (Gil-Monte, 2012)

2.1.4. Estrés

El estrés a través de una perspectiva de integración corresponde al resultado que se produce por el cuerpo y la mente de un individuo pretende acoplarse y concordar con las demandas del entorno interno y externo. Por lo tanto, desde el ámbito laboral, el estrés aparece en los casos en los que se

presenta un desequilibrio entre el individuo, su cargo laboral y la organización temporal del sujeto.

Al momento que la persona percibe que no dispone de recursos suficientes por parte de la institución para la cual labora y que es necesaria para afrontar la problemática laboral, esta situación hace que aparezca y experimente el estrés.

Por otra parte, para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (OIT, 2016)

2.1.5. Violencia

Existen una gran variedad de concepciones de violencia, entre ellas se destaca en sus concepciones como un acto racional, un tipo de relación social, donde la subjetividad de la o las víctimas es disminuida o subyugada al punto de tratar a la víctima como un objeto.

Bajo una similar concepción Michel Wieviorka, citado por (Martínez Pacheco, 2016) define a la violencia a partir del sujeto, donde este sujeto tiene capacidades de actuar creativamente y de construir una propia existencia.

2.1.6. Cultura Organizacional

La cultura organizacional comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Por lo tanto, los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura que en pocas palabras vendría a ser su identidad. En este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización.

Generalmente la cultura abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización, los mismos que los

distinguen de otras. Es decir, sus características, su forma de ser compartida con el colectivo que pertenece a ella y por ende los intereses en cuanto a la actividad a la que corresponden.

De tal manera, la cultura puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna, entendiéndose como integración interna a la forma de organización que adopta una organización para lograr una efectividad en su quehacer y un bienestar sostenido con vistas a garantizar una adaptación externa adecuada.

Por lo tanto, la adaptación externa comprende un conjunto de elementos que deben compartir y suscribir el total de los miembros de la organización, porque son indispensables para enfrentarse con éxito al entorno. Entre ellas se encuentran: la planificación estratégica, la misión, los objetivos, los medios, los criterios de medida y las estrategias de corrección, -que se aplican cuando los objetivos no se cumplen- entre otros.

Mientras que la integración interna involucra aspectos vinculados con la forma de relación interna, entre los miembros de una organización, como son: el lenguaje y sus categorías conceptuales, los límites grupales y los criterios para la inclusión y la exclusión de individuos, las formas de obtener y ejercer el poder y jerarquía, así como el sistema y las vías para recompensar y castigar actitudes, comportamientos, acciones, etcétera. (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2008)

2.1.7. Carga de Trabajo

La carga de trabajo es un factor de riesgo presente en todas las actividades laborales y en cualquier empresa u organización, es toda actividad que demande esfuerzo, sea este físico o mental. Por lo tanto y como aproximación a la definición, se podría definir al exceso de actividad laboral como al aglomerado de peticiones o actividades que demanden el uso mental o físico de un trabajador en llegando a sobrepasar su periodo laboral.

Según esta definición, se habla de una carga física y carga mental. Entendiéndose como carga física al conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral; desde esta carga física se considera: los esfuerzos físicos, la postura del trabajo y la manipulación de cargas.

Mientras que la carga mental, hace referencia al nivel de actividad mental necesario para desarrollar el trabajo, desde este aspecto se consideran los siguientes factores que inciden en la carga mental: la cantidad de información que se recibe, la complejidad de la respuesta que se exige, el tiempo en que se ha de responder y las capacidades individuales. (Navarez & Nuñez, 2014)

2.1.8. Apoyo Social

Este factor se refiere a las relaciones que hay entre las personas dentro del trabajo. El apoyo social es poder contar con ayuda para el buen desarrollo de un trabajo. Puede ser la ayuda de otras personas, por ejemplo, un jefe, un compañero u otro trabajador de la empresa.

Este factor en muchas ocasiones puede conseguir encontrar un equilibrio o estabilidad emocional a la persona. De esta manera hace que la persona que busca o necesita de apoyo social se sienta parte de o perteneciente a, esto debido a que la naturaleza del hombre como ser innato que vive interrelacionado en todo momento. (Biblioteca Virtual Comunidad de Madrid, 2014)

2.1.9. Doble presencia

Se entiende como tal al trabajo realizado tanto por trabajadores remunerados y no remunerados (tareas familiares, domésticas o de cuidado). También se reconoce como doble presencia al hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado, por lo tanto, se convertiría en un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo así como por la dificultad para responder ante ellas cuando aparecen al mismo tiempo (Estevan, Rodriguez, Borja, Rodriguez, & Romo, 2014).

2.1.10. Estresor

Tal como se ha manifestado previamente, la existencia de factores internos o de un ambiente externo que se muestre perturbador, da origen al estrés. Por lo tanto a tal factor que denota en la Aparicio del estrés se lo ha llamado estresor, se conoce que hoy en día en el mundo globalizado y tecnológico en el que vivimos, prácticamente todo puede transformarse en un estresor, correspondiendo a los factores externos los que poseen un mayor rango de posibilidad de convertirse en estresores.

Se comprende que todo estresor mantiene un origen ambiental, debido a su naturaleza de pertenecer o estar involucrado dentro de un entorno o ecosistema, los cuales en su mayoría son físicos, pero existen también los ambientes sociales e inclusive los psicológicos, a continuación se han presentado la clasificación de los principales estresores:

- Desde un entorno físico los estresores pueden ser: la luz, el clima, el sonido, la contaminación.
- Desde un entorno de la labor diaria los estresores pueden ser: sobrecarga laboral, exceso de pensamiento en un mismo tema, preocupación económica, falta de trabajo, exceso de trabajo.
- Desde un entorno relacionado con la organización laboral los estresores pueden ser: Problemas, peleas, discordias, exceso o falta de compromiso, exceso en la jornada laboral, malas relaciones interpersonales.

2.2. Referente Normativo

2.2.1. Normas Nacionales

Constitución del Ecuador 2008

La Constitución como máxima normativa en el Ecuador, trata sobre los principios y derechos enfocados en el trabajo, donde su función principal es de garantizar el trabajo como un derecho social.

Como referencia a lo expuesto citamos el Art. 33, Sección 8ª. Trabajo y Seguridad Social “se entiende tanto como derecho económico así como deber hacia con la sociedad, considerándole como un factor para que el individuo logre sentirse realizado y obtenga ingresos. La nación deberá dar garantía a sus ciudadanos laboralmente activos del goce de una vida donde su identidad como trabajador sea respetada, gozando de una salario digno y justo, contando con un ambiente laboral sano y educado”. (Constitución del Ecuador, 2008)

Este artículo hace referencia a la garantía del Estado con las personas trabajadoras, en cuanto al pleno goce de sus derechos como empleado, donde se considera un trabajo digno y una vida decorosa desde un estado de bienestar, lo que apunta indirectamente al tema planteado en la presente investigación, los factores de riesgo psicosociales atentan contra el goce de una calidad de vida de las personas trabajadoras.

Bajo esta perspectiva y bajo una concepción integral y amplia citamos el Art. 10. Literal 2 “todo ser humano reside bajo el concepto de la igualdad por lo tanto poseen los mismos deberes y derechos los unos hacía con los otros, así como cuentan con oportunidades semejantes para su desarrollo” (Constitución del Ecuador, 2008) en la cual de manera mucho más general y bajo este principio se establece que no existe ningún tipo de distinción o discriminación en cuanto a la aplicación de los derechos, donde entra en concordancia a las reformas actuales, tener y vivir una vida plena implica el goce de sus derechos como persona.

Por lo tanto, no solo es la garantía a los derechos como trabajadores, sino que también se interesa por la salud y condiciones del trabajo, para ello se hace mención del Art. 326. Literal 5. “todo individuo posee el derecho de realizar su labor en las condiciones apropiadas y favorables, certificando su bienestar en áreas como la higiene así como la salud física y mental, integridad y seguridad laboral.” (Constitución del Ecuador, 2008). De esta manera los factores de riesgos psicosociales entran a consideración ya que los riesgos que se pueden activar están atentando directamente en el estado físico o psicológico de los trabajadores.

Así mismo, es importante la distribución de horas de trabajo y descanso, tal como lo indica el Art. 383 “Se garantiza el derecho de las personas y las colectividades al tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales y ambientales para su disfrute, y la promoción de actividades para el esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad”.

Código del Trabajo

Con la vigencia del Código del Trabajo en Ecuador, se garantiza la protección al derecho de los trabajadores, regularizando de manera clara todas las obligaciones y derechos inherentes a las partes implicadas en la relación laboral.

Con respecto al empleador, también es importante citar al Art. 38 del Código de Trabajo, el cual indica que en caso de que el trabajador sufriera daños en su trabajo, el empleador deberá pagar una retribución económica ya que se lo considera como responsable. Por lo tanto, si se llegara a constatar la existencia y que el caso cumpla con las características a considerar hacia un empleado, el empleador como parte preparatoria de los daños cancelará

dicha retribución económica. Claro está que, no sólo hay que considerar lo económico, sino también, los daños psicológicos generados a la víctima, los mismos que deben ser tratados desde la parte médica.

Por lo tanto y reforzando lo indicado con el anterior artículo, el Art. 42 literal 13. Señala lo siguiente: “los asalariados deberán recibir un trato digno, por lo cual no deberán recibir ningún trato ofensivo sea físico o verbal”, esto hace referencia en cuanto al trato cordial y de respeto que debe existir tanto en la parte de relación laboral y otros trabajadores, considerando de que estas situaciones se prologuen y sean discriminatorias.

Frente a todos estos artículos citados y pensando también desde la prevención en cuanto a riesgos, así como también dirigido a un cambio de cultura a largo plazo dentro de los espacios de trabajo, el Art. 42 literal 36. Desarrollar y ejecutar tanto políticas como capacitaciones direccionadas hacia la erradicación del acoso dentro del área laboral, en función de dar prevención a todo tipo de hostigamiento, acoso, intimidación, persecución, amenaza y malestar que se pudiese originar dentro de la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.

2.2.2. Normas Internacionales

Declaración de los Derechos Humanos

Si bien es cierto, en la Declaración de los Derechos Humanos no hacen referencia a los factores de riesgos psicosociales extralaborales, pero no obstante existen varios artículos que se pueden tomar y ser adaptados a este caso, tales como:

- **Artículo 1.** Todos hombre y mujer nacidos vivos poseen el derecho a la libertad, a la igualdad, por lo cual al gozar de tales derechos se deberá desarrollar una coexistencia en armonía y respeto mutuo.

- **Artículo 3.** Todo sujeto cuenta con su derecho de ser humano a vivir su vida en completo uso de su libertad, a la libertad y derecho a sentirse seguro perteneciendo a una sociedad.

- **Artículo 5.** Dentro del presente artículo se establece que ninguna persona será víctima de cualquier clase de castigo, sanciones crueles que atenten contra los derechos humano ni la integridad de cada individuo.

- **Artículo 12.** Dentro del presente artículo se establece que ninguna persona será víctima de intromisión por parte de ninguna persona hacia su

vida privada y personal, en la cual se podría atentar en contra de la seguridad e integridad de su familia, hogar o cohabitantes, de igual manera no se podrán realizar ataques sin fundamentos hacia la honradez o reputación de ninguna persona. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

La universalización de los derechos, en pro de la garantía que apunta desde una mirada sistémica integral a un estado de equilibrio de las personas con su entorno donde se desarrollan, en el caso del presente trabajo los factores de riesgos psicosociales extralaborales, aun siendo fuera de la organización, también infieren indirectamente de manera positiva o negativa en la vida del trabajador.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT, es un organismo de las Naciones Unidas que trata temas relativos al trabajo y las relaciones laborales, donde se dedica a realizar estudios en el ámbito laboral para identificar las problemáticas existentes y se encarga de aplicar normas que de una u otra manera eviten este tipo de situaciones.

Otro de los convenios que reafirma el compromiso que tiene la OIT, con relación en el tema de factores de riesgo psicosociales es el Convenio Colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso, adoptado por la Oficina Internacional del Trabajo y el sindicato de la OIT, el mismo que se firmó en Ginebra el 26/02/2001. En este convenio la OIT responde a la solución y prevención de los diferentes riesgos psicosociales en el área laboral con la presencia de órganos peritos en el tema como Defensor del Personal o el Comité Paritario.

Para esto es importante traer en mención el Art. 1 Prevención “ los participantes Las partes se involucran y responsabilizan de gestionar un ambiente laboral óptimo donde se trabaje con sinergia y calidad, cumpliendo cada quien con las debidas acciones que demande su puesto generando un trabajo eficaz y eficiente para la empresa, al tiempo que se gestione un entorno laboral de respeto, amabilidad y educación”. (Convenio Colectivo ILO, 2000)

El Convenio presentado anteriormente posee como dirección y oficio principal el desarrollar procesos claros, equitativos, con eficacia y eficiencia en función de otorgar la debida solución a los conflictos o inconvenientes que

puedan tomar lugar dentro del área laboral. Tales actividades deben mantener su origen en salvaguardar el respeto y cumplimiento de los deberes y derechos que poseen tanto los empleadores como los empleados que laboran en un entorno multicultural.

Ley de Seguridad Social

La Ley de Seguridad Social en Ecuador, es un derecho que garantiza a toda persona a acceder al amparo y protección básica para satisfacer sus necesidades. El funcionamiento de la seguridad social y la organización se fundamentan en los principios de obligatoriedad, equidad, solidaridad, universalidad, suficiencia y subsidiariedad.

Según lo presentado en el contexto del artículo 155 se ha manifestado que el “Seguro General de Riesgos del Trabajo” es el encargado de dar protección al afiliado así como al empleador, lo cual se desarrollara a través del uso de programas encargados de prevenir riesgos que puedan ser ocasionados por el trabajo, y así también se encargará de actividades de reconstrucción o reparación de daños vinculados o producidos por accidentes laborales tanto como de enfermedades ocasionadas por el ámbito laboral, cubriendo factores como la rehabilitación tanto física como mental y la posterior reinserción al trabajo. (Ley de Seguridad Social, 2014)

Acuerdo Ministerial

Según lo mencionado en el apartado con relación a las características de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, la legislación al respecto es muy escasa. Sin embargo, es importante traer a mención el siguiente Acuerdo:

Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0082, Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral; según su Art. 9 expedida mediante Registro Oficial N° 16 del 16-06-2017, sostiene que todos los trabajos sean estos de naturaleza pública o privada que posean un número superior a diez trabajadores, por obligación deberá de implementarse “el programa de prevención ante los riesgos psicosociales” dentro de los cuales se deberá dar garantía de la generación de la aceptación, la tolerancia, la erradicación de la discriminación dentro del marco laboral. Este programa poseerá una vigencia de un año calendario, culminado el mismo deberá ser reportado ante el Ministerio Rector del Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2017)

El acuerdo mencionado establece la implementación y cumplimiento de programas de prevención de riesgos psicosociales, con el soporte de la página web, Sistema Único de Trabajo (SUT), considera como un módulo de seguridad y salud en el trabajo.

2.3. Referente Estratégico

2.3.1. Planes estratégicos nacionales

Dentro de los Planes estratégicos que cuenta el Ecuador y que apuntan a la prevención y erradicación progresiva de los factores de riesgos psicosociales, tenemos:

Plan Nacional de Desarrollo (2017 – 2021)

El Plan Nacional de Desarrollo, busca la equidad e igualdad de oportunidades para todos, por lo considera como meta principal la erradicación de la pobreza. En su eje 1 que habla sobre el derecho para los ecuatorianos durante toda su vida a presentado como objetivo:

Objetivo 1. Planteo el brindar garantía de que los ecuatorianos gozaran de una vida que sea considerada digna para un ser humano generando igualdad para todos los habitantes de la nación.

Este objetivo plantea la protección a los más vulnerables, así como también combatir la pobreza en todas las dimensiones y todo tipo de discriminación y violencia. Por lo que en este eje se estaría contemplando la prevención de riesgos que los ecuatorianos como sujetos de derechos podamos estar sufriendo. Dentro del mismo consideramos relacionadas con el tema a las siguientes políticas:

Política 1.7. Determina la garantía de obtener una actividad laboral digna así como poder contar con resguardo y seguridad ante la sociedad”. (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, pág. 58) Esto tiene que ver con la relación de la seguridad social con la labor digna, que son contemplados como un deber de los empleadores y como un derecho de los trabajadores.

Política 1.8. Establece “dar garantía de la obtención de una vivienda adecuada y digna, con pertenencia cultural y a un entorno seguro, que incluya la provisión y calidad de los bienes y servicios públicos vinculados al hábitat: suelo, energía, movilidad, transporte, agua y saneamiento, calidad ambiental, espacio público seguro y recreación”. (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, pág. 58) Lo que se considera sumamente importante para bienestar del

trabajador, el acceso a una vivienda con las condiciones necesarias para una mejor calidad de vida y entorno familiar.

Política 1.10. Consiste en “Eliminar todo tipo de distinción o separación existente originadas por temas como las clases sociales o ingresos económicos, así como el color de piel o la religión que se profese, no se permitirá distinción por la edad o la existencia de algún tipo de discapacidad con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones”. (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, pág. 58) Para esta política es necesario recalcar que en el trabajo existen jerarquías, lo que causa posición sobre los demás trabajadores, pudiendo producirse la discriminación y desvalorización a la persona, lo que conlleva a la afectación emocional, considerándose también como un factor de riesgo psicosocial.

Mientras que, el eje 2 “Economía al servicio de la sociedad”, plantea como objetivo:

Objetivo 5. Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistribuida y solidaria.

Lo que hace mención a generar empleos dignos; entendiéndose como trabajo digno un trabajo que reúna condiciones donde un empleado pueda sentirse tanto física como psicológicamente en un estado de equilibrio dentro del entorno laboral, para ello según Dharam (2003) hay que tener en cuenta para este concepto cuatro componentes, como son: el trabajo, la seguridad en sociedad, los derechos de los que gozan los asalariados y la conversación o vinculación social. Dentro del mismo consideramos importante la política:

Política 5.1. establece “Generar trabajo y empleo dignos fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas”. (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, pág. 83) Esta política trae a mención el ambiente de trabajo, los instrumentos y elementos que proporciona la misma organización, considerándose relevantes para el cumplimiento del trabajo en la institución, lo que tiene relación con los factores de riesgo psicosociales.

Es de carácter obligatorio y de planificación a largo plazo para el sector público e indicativo para el privado. Tal como lo indica la Constitución del Ecuador, en su Art. 280 refiere que tanto las políticas, proyectos y programas están sujetos al Plan Nacional de Desarrollo.

Según lo mencionado se puede considerar que el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 que se encuentra en vigencia, no tiene políticas que especifiquen el tema de los factores de riesgo psicosociales extralaborales. La política que garantiza la seguridad social y el empleo digno es una política constitutiva por los cambios, la misma que se podría tener más control aplicando normativas, por ende, esto demanda de una regulación orientada al aspecto psicosocial del trabajador.

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, en su política 6.3. “Fomentar la estabilidad laboral”, impulsa la estabilidad laboral para los trabajadores y la empresa, para estimular el paso del subempleo para la generación de una formalidad en el empleo. Esto tiene como finalidad buscar el bienestar social e individual a partir de la promoción de la inclusión. (Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, pág. 208)

Así mismo, traemos en mención el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, en su política 6.1. “Valorar todas las formas de trabajo, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales”, lo que implica promover el conocimiento y aplicación de los derechos laborales, con la finalidad de combatir y prevenir la discriminación, explotación y desigualdad en el trabajo. (Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, pág. 277)

Los Planes estratégicos mencionados se relacionan con las políticas manifestadas en el Plan Nacional de Desarrollo que se encuentra vigente, ya que en los tres Planes se detalla una semejanza en los términos de discriminación y dignidad. En el Plan 2007-2010 se trae a mención la relación de la seguridad social, productividad e igualdad en el trabajo, lo cual también es mencionado en el Plan vigente 2017-2021.

De igual manera el Plan Nacional 2007-2010 determina la inestabilidad de la economía, lo que se consideraba como una afectación a las condiciones en la calidad del trabajo; lo cual está relacionado con el Plan Nacional 2009-2013 donde se reconoce la dignidad del trabajador por medio de la remuneración, garantizando estabilidad laboral y ambiente adecuado. Lo que proporciona mejorar las condiciones de vida del trabajador y su entorno, siendo uno de los factores más importantes y fundamentales para poder cubrir de manera oportuna a las distintas necesidades.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se abordará sobre la metodología de la investigación, en qué consiste y cómo se llevó el proceso de la investigación realizada para el presente trabajo.

Por lo tanto, la metodología incluye las concepciones teóricas del abordaje, el conjunto de técnicas que posibilitan la construcción de la realidad y el soplo divino del potencial creativo del investigador. En cuanto al alcance de las concepciones teóricas de abordaje de la realidad, la teoría y la metodología caminan juntas, intrincadamente inseparables. Y lo que responde al conjunto de técnicas, por ende, la metodología debe disponer de un instrumental claro, coherente, elaborado, capaz de encaminar los impases teóricos hacia el desafío de la práctica.

3.1. Enfoque de la investigación

Para el autor Llanos (2009) el concepto de investigación corresponde en la aplicación de teorías en aspectos experimentales en función de generar y desarrollar nuevos conceptos y conocimientos, para lo cual se deberán ejercer actividades de investigación como son la observación, el análisis de los fenómenos, así como la conclusión de un hecho investigado de forma científica.

Para De Souza, María (2007), señala que “toda investigación se inicia por un problema con una cuestión, con una duda o con una pregunta, articuladas con conocimientos anteriores, pero que también pueden demandar la creación de nuevos referenciales”.

Esta investigación es considerada de enfoque cuantitativo, ya que tiene como característica la recolección de información para el análisis de los datos obtenidos, con el propósito de dar respuesta al problema que conforma la investigación. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2009), citado por (García, 2018)

Por lo tanto, el presente trabajo será realizado mediante investigación social desde el enfoque cuantitativo, el cual parte de estudios teóricos empíricos, los cuales nos ayudan a conocer un referente tanto actual como histórico de la problemática planteada. Este enfoque nos permitirá describir y conocer de manera estadística las distintas problemáticas, demostrando la

complejidad de cada uno de los factores psicosociales extra laborales que afectan a los trabajadores.

Mediante esta investigación, con los datos obtenidos previamente, se busca evidenciar de los efectos tanto positivos o negativos que puedan generarse a partir del análisis de los aspectos a considerar, en cuanto a los factores de riesgos psicosociales extralaborales; así como también encontrar la mejor vía posible para dar solución o equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados.

3.2. Tipo y nivel de la investigación

3.2.1. Tipo

En el presente trabajo de titulación, se han considerado 7 aspectos básicos que generan riesgos psicosociales extralaborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos. Se considera que una vez levantada la data se realizará la descripción de estos.

La investigación de tipo descriptivo se caracteriza por describir la realidad al estudiar la incidencia de la problemática, conociendo sus efectos y sus causas generadas a partir de las diferentes situaciones, donde los riesgos psicosociales se presentan como generadores de estrés; así como también los antecedentes de este estudio.

Por lo tanto, la investigación descriptiva, nos permitirá acercarnos al fenómeno y conocer la realidad a través de los resultados estadísticos de acuerdo con las variables aplicadas en las encuestas, lo que revela la frecuencia y características del objeto de estudio a investigar, describiendo sus variables sin relacionar las causas entre ellas mismas. (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2009)

3.2.2. Nivel

Un primer significado es la de investigación formativa como búsqueda de necesidades, problemas, hipótesis y poblaciones relevantes para estructurar o clarificar proyectos de investigación, lo que se suele denominar investigación exploratoria, cuyo propósito es llevar a cabo un sondeo en artículos, documentos, investigaciones terminadas, para plantear problemas relevantes y pertinentes o clarificar explicaciones tentativas de los mismos.

La investigación exploratoria ocurre cuando en una situación problemática hay dificultad para construir problemas o interrogantes precisos,

o cuando teniendo formulado el problema es difícil decidirse por hipótesis explicativas o por poblaciones en las cuales debe indagarse sobre el problema (Bernardo, págs. 5-9).

De tal manera, se expresa que en este nivel se aplican encuestas para lograr identificar variables, con el fin de reconocer la problemática abordada y llegar a precisar la situación o hecho.

3.3. Método de investigación

El método, no es más que el camino que se desea seguir para llevar a cabo el modo o forma de levantamiento de información para cumplir con los objetivos y metas propuestas. Por lo tanto, es importante la orientación científica utilizada, ya que a partir de ello nuestro aporte en la ejecución de la investigación será validado y contrastado con la realidad.

Por ende, el método a utilizar en esta investigación correspondió al no experimental, en este método no se desarrolla ningún tipo de manipulación sobre las variables encontradas o existentes, por lo cual todos los datos recolectados son puros tal como han sido observados en su desarrollo natural de los hechos o fenómenos bajo estudio, lo que permite un análisis más óptimo de los mismos. (Dzul, 2010)

Según Hernández (2014) al momento de ejercer un trabajo no experimental, el mismo concierne en la observación de los fenómenos bajo estudio, tal y como se han venido desarrollando, sin ningún tipo de influencia por parte del investigador. Por tal motivo se expresa que las variables independientes no son modificadas ni se encuentran influenciadas, sino que tan solo ocurren y se evidencian durante el proceso de la observación.

3.4. Universo, muestra y muestreo

3.4.1. Universo

El universo se lo define como el conjunto de elementos (finito o infinito) definido por una o más características, de las que gozan todos los elementos que lo componen. Por lo tanto, universo es el conjunto de elementos a los cuales se quieren inferir los resultados.

El universo de esta investigación está representado por los y las trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada al norte de la ciudad de Guayaquil. La empresa cuenta con 227 trabajadores, de los

cuales se encuestan a 221, considerándose una diferencia de 6 colaboradores, que por diferentes causas de ausentismo no están presentes.

3.4.2. Muestra

La muestra es parte de la población con que se pretende trabajar, cuando no es posible o conveniente realizar un censo, se trabaja con una muestra, o sea una parte representativa y adecuada de la población.

Según (Hernandez, 2004) sostiene que las muestras probabilísticas son esenciales en los dos diseños de investigación transaccionales cuantitativos (por encuestas), de donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población.

Por contar con un universo pequeño, se ha optado por no realizar fórmula para la obtención de la muestra. Por consiguiente, se trabajará con los 221 colaboradores, tal número nos permitirá identificar los diferentes factores psicosociales a los que se encuentran expuestos.

Según la muestra considerada de 221 colaboradores de una empresa de producción alimentaria, se detalla que de los cuales 210 son hombres y 11 mujeres, con tipo de cargo operativo y administrativo, la edad promedio de la muestra oscila entre 20 a 65 años de edad. También como dato adicional tenemos en cuanto a su tiempo de trabajo se encuentran entre 1 mes a 28 años de labores en la misma empresa, considerando que los cargos operativos mantienen mayor rotación debido a los horarios en turnos nocturnos consecutivos.

3.4.3. Muestreo

Para la siguiente investigación se utilizará un muestreo probabilístico aleatorio simple, esto se da debido a que se selecciona al azar una muestra entre todos los colaboradores que laboran en la empresa procesadora de alimentos.

El muestreo aleatorio simple, es el método conceptualmente más simple, ya que se dedica a la obtención de sujetos sin un orden o acción premeditada por lo cual se genera de manera casual y no causal. La cual no es recomendada a ser aplicada en casos en los cuales la población sea extensa, puesto que la efectividad del análisis se vería limitado e ineficaz. (Casal & Mateu, 2003, pág. 5)

3.5. Categorías y Subcategorías de estudio

Dada la investigación desde el enfoque cuantitativo, es necesario mencionar que este cuenta con variables, la cual corresponde a una característica que puede cambiar o mutar y que tal cualidad puede ser observada y medida. A las cuales se las ha comprendido como los diversos seres, personas o cosas, así como acciones o eventos, que se ven influenciadas o intervenidas por parte la variable estudiada. (Hernández, 2014, pág. 105)

Como variables planteadas en la presente investigación, tenemos desde 7 aspectos:

1. Tiempo fuera del trabajo y utilización del tiempo libre
2. Relaciones familiares
3. Comunicación y relaciones intrapersonales
4. Situación económica
5. Condiciones y características de la vivienda
6. Influencia del entorno
7. Desplazamiento vivienda-trabajo

3.6. Formas de recolección de la investigación

Para llevar a cabo toda investigación es necesaria la creación o implementación de instrumentos, los mismos que tienen como finalidad facilitar la obtención de información de manera estructurada y precisa sobre la problemática planteada. Esta se encargará de la clasificación de los datos relacionados con las variables, teniendo como fin poder relacionar los datos, con los resultados obtenidos, justificando con la teoría que sustenta la investigación.

Para esta investigación se aplicará la encuesta obtenida desde el cuestionario denominado Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. La encuesta está comprendida por un cuestionario de 31 preguntas referentes a la identificación de los riesgos psicosociales extralaborales. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

El diseño de los instrumentos de la Batería estuvo encargado por el equipo técnico, integrado por psicólogos con formación y experiencia en evaluación de factores psicosociales y en diseño y validación de pruebas psicotécnicas; también formaron parte profesionales en estadística. El

proyecto fue dirigido por el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Este instrumento tiene como alcance establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y así mismo determinar su nivel de riesgo. Este es utilizado en el ámbito laboral tanto para valorar como para prevenir la existencia de problemas de índole psicosocial dentro de la jornada laboral, la misma que nos dará información cuantificable y medible sobre la problemática planteada, es decir datos cuantitativos.

3.7. Formas de análisis de la información

A partir de la aplicación de los instrumentos y técnicas mencionadas anteriormente, se extraen datos desde la tabulación; los cuales se verán reflejados luego de realizar tablas y cuadros estadísticos con valores en porcentajes que muestren las distintas cifras de riesgos psicosociales extralaborales en los trabajadores de la empresa alimenticia. La información será comparada con las teorías y antecedentes declarados en la presente investigación.

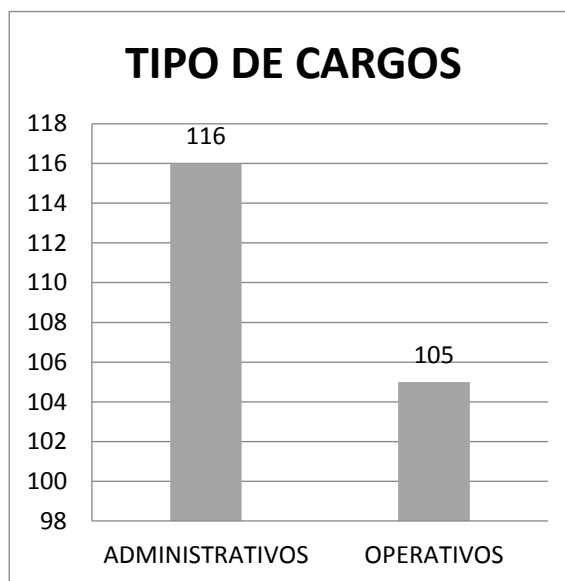
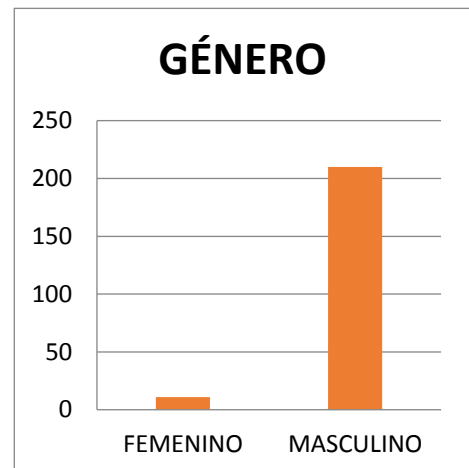
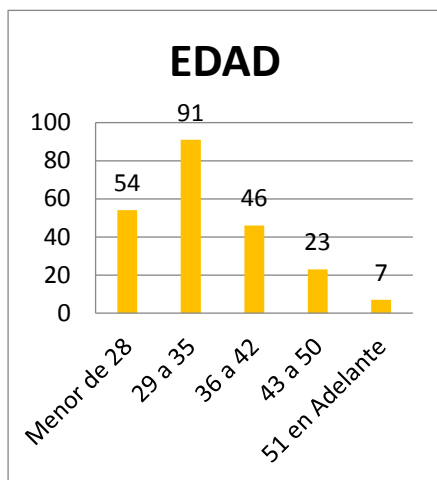
Para el análisis de los datos obtenidos, esta herramienta se encuentra diseñada para cuantificar numéricamente la intensidad de las dimensiones psicosociales según los factores ya analizados en los trabajadores. Para determinar el nivel de exposición se detalla la siguiente clasificación:

- **Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- **Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio.
- **Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para fortalecer nuestra investigación de campo se realiza una encuesta a una empresa alimenticia conformada por 221 colaboradores, de los cuales 210 son hombres y 11 son mujeres, con edades promedio entre 20 a 65 años de edad, de los mismos 116 son cargos administrativos y 105 operativos.



Una vez tabulados los datos extraídos del instrumento aplicado para recolectar la información, encontramos los siguientes resultados acorde a lo establecido, de los cuales se analizan siete variables, definidas con subpreguntas para cada variable y su rango de contestación son subjetivas, las mismas que se categorizan de la siguiente manera:

Variables

1. Relaciones Familiares
2. Situación económica del grupo familiar
3. Comunicación y relaciones interpersonales
4. Tiempo fuera del Trabajo
5. Influencia del entorno extra laboral en el trabajo
6. Características de la vivienda y de su entorno
7. ¿Desplazamiento vivienda? trabajo – vivienda

Categorización

- muy bajo/bajo = siempre
- medio = casi siempre, algunas veces, casi nunca
- alto/muy alto = nunca

Es así para las variables mencionadas tenemos los siguientes resultados:

El primer objetivo está relacionado con describir las características familiares que inciden en la aparición del estrés extralaboral, lo que tiene que ver con el grado de apoyo de la familia hacia el trabajador, este objetivo responde con las primeras dos variables, por lo tanto, de forma general podemos decir que las relaciones familiares y la calidad de las relaciones que mantiene el trabajador, es el primer espacio de socialización del ser humano.

Así mismo, es importante y fundamental para todos los asalariados la facultad de vincularse y de responder ante las necesidades sociales, de salud o económicas que se presenten en su familia, ya que al no contar con los ingresos suficientes para solventar las condiciones básicas; y, al no tenerlas resueltas en la edad adulta se vive con una pérdida de ideales, lo que influye en el estado y personalidad del trabajador, incrementando de esta manera el nivel de estrés.

4.1. Variable N°1 Relaciones Familiares

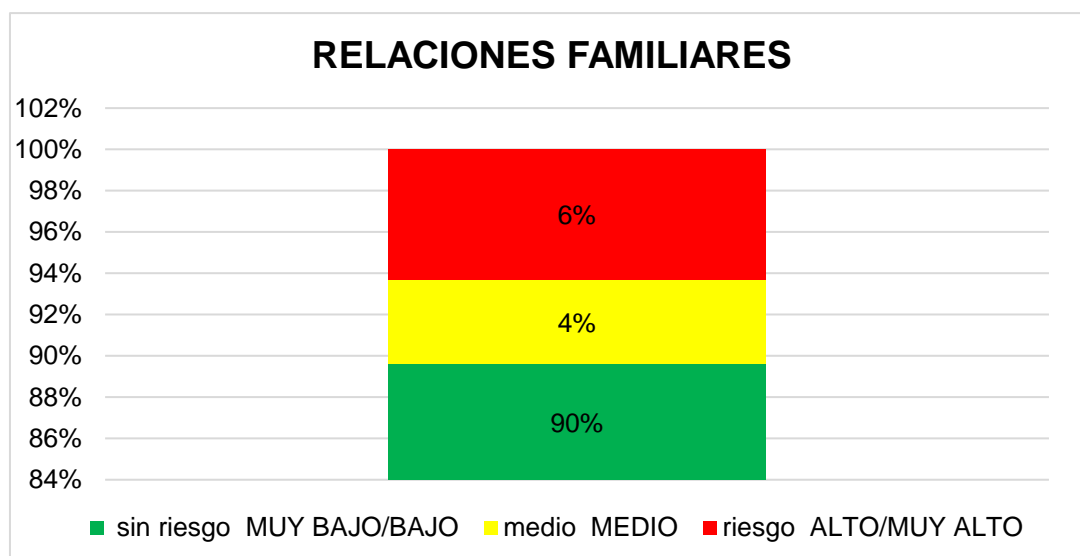


Figura 4 Relaciones familiares Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

En el análisis de esta variable se encuentra que existe un 90% de riesgo muy bajo en la existencia de estos factores.

Sin embargo, se puede destacar que dentro del 6% de riesgo alto se destaca que los problemas personales o familiares afectan directamente al trabajo.

Tabla 1

Relaciones familiares

1 - Relaciones Familiares	MUY BAJO/BAJO	MEDIO	ALTO/MUY ALTO
	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	192	7	22
La relación con mi familia cercana es cordial	209	8	4
Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	199	9	13
Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	192	14	15
Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	38	6	177

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
Elaboración: Autores de tesis

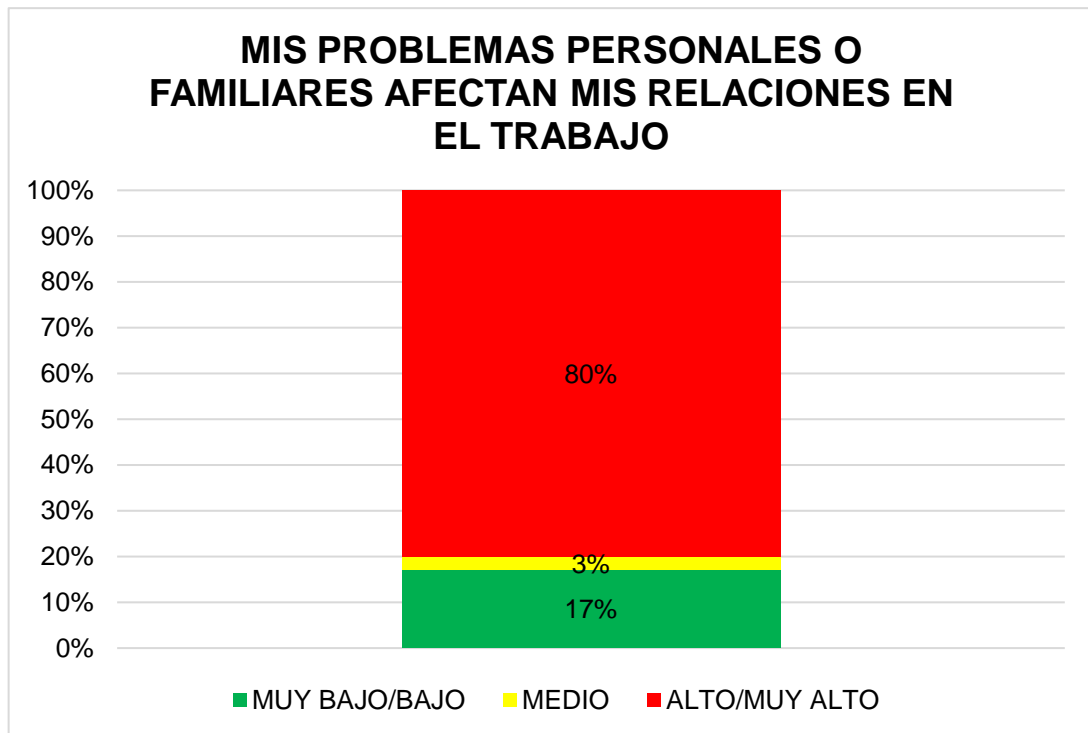


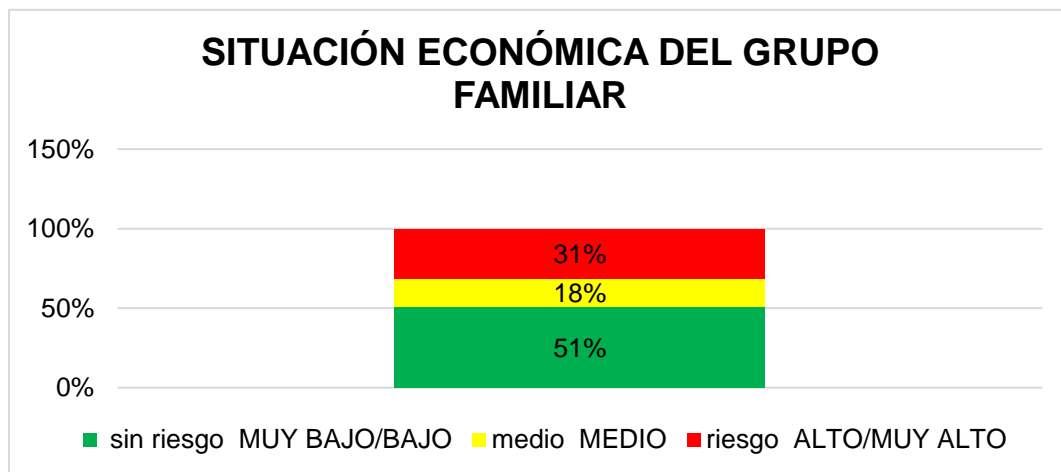
Figura 5 Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo.
 Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
 Elaboración: Autores de tesis

Esta variable Relaciones familiares cuenta con 5 preguntas, según se detalla en la tabla, de las cuales los resultados indican que “Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo” 177 trabajadores considerados administrativos y operativos, responden nunca, lo que equivale al 80% de la población.

Según los resultados, se considera un número bastante importante el cual presenta la problemática mencionada. Esto responde según el autor (Gil-Monte, 2012), quien menciona que las situaciones que generan riesgo no están en el o los individuos, sino en el entorno donde se generan este tipo de comportamientos, que responden las relaciones interpersonales.

Esto se centra en las relaciones familiares y la calidad de las relaciones que mantiene el trabajador, ya que, visto desde el enfoque de la teoría sistémica, la familia es el primer espacio de socialización del ser humano, ya que el trabajador como parte de este sistema básico y principal se encuentra afectado, sea esto debido a una mala comunicación, carencia, o limitado tiempo que comparten, lo que hace que el trabajador se sienta en desequilibrio, lo que en consecuencia genera tensión en el colaborador. (Espinal, Gimeno, & González)

Las relaciones familiares son propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar, lo cual se convierte en fuente de riesgo cuando los problemas como la relación familiar o la ayuda que el trabajador recibe de sus familiares se ve perturbada, significativamente



se verá afectada en las relaciones en el trabajo.

4.2. Variable N°2 Situación económica del grupo familiar

Figura 6 Situación económica del grupo familiar. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

En el análisis de esta variable se encuentra que hay un 31% de alto riesgo en la existencia de estos factores frente a un 51% de bajo sin riesgo de la existencia de estos factores.

Sin embargo, se puede destacar que dentro del 31% de riesgo alto se destaca que el dinero que se gana en el hogar no alcanza para cubrir gastos.

Tabla 2

Situación económica del grupo familiar

2 - Situación económica del grupo familiar	MUY BAJO/BAJO	MEDIO	ALTO/MUY ALTO
	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	21	80	120
Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	165	25	31
En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	150	14	57

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Elaboración: Autores de tesis

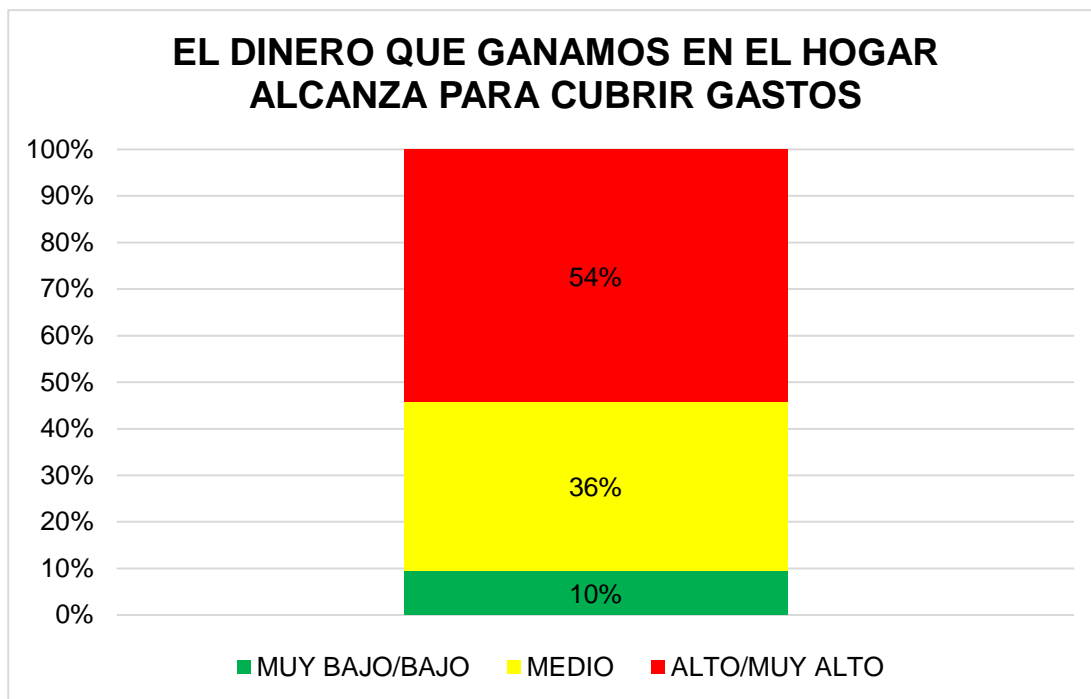


Figura 7 El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir gastos. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis.

Esta variable Situación económica del grupo familiar cuenta con 3 preguntas, según se detalla en la tabla, de las cuales los resultados indican que “El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir gastos básicos” 120 trabajadores considerados administrativos y operativos, responden nunca, lo que equivale al 54% de la población.

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

Por consiguiente, esta problemática también se relaciona con la remuneración percibida por su trabajo, ya que es la fuente de ingreso principal que ayuda a cubrir las carencias y limitaciones económicas. Para ello es necesario mencionar que, según el Plan Nacional de Desarrollo, en la Política Se determina: “Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas”. (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, pág. 58)

Lo que hace referencia a la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan a sus gastos básicos; lo cual se

convierte en un factor de riesgo cuando los ingresos son insuficientes o existen deudas económicas difíciles de solventar.

Mientras tanto, el segundo objetivo se enfoca en determinar cuáles son las dificultades interpersonales que potencian la aparición del estrés extralaboral, el cual se responde con las siguientes dos variables y que según los resultados indican que el limitado tiempo que tiene el trabajador, para descansar o compartir con la familia o su vida personal, provoque muchas veces tensiones generadoras de estrés.

De la misma manera, la comunicación y las relaciones interpersonales influyen en el crecimiento y desarrollo de la persona, es decir su autorrealización personal y profesional. Por lo tanto, este aspecto también interviene indirectamente dentro de la organización con respecto al clima organizacional.

Siendo la influencia del entorno extralaboral, la interacción que mantiene el trabajador con los ambientes que frecuenta e interacciona activamente fuera de la empresa; por lo que es uno de los espacios que en muchas ocasiones se vuelve en un riesgo psicosocial para el colaborador.

4.3. Variable N°3 Comunicación y relaciones interpersonales

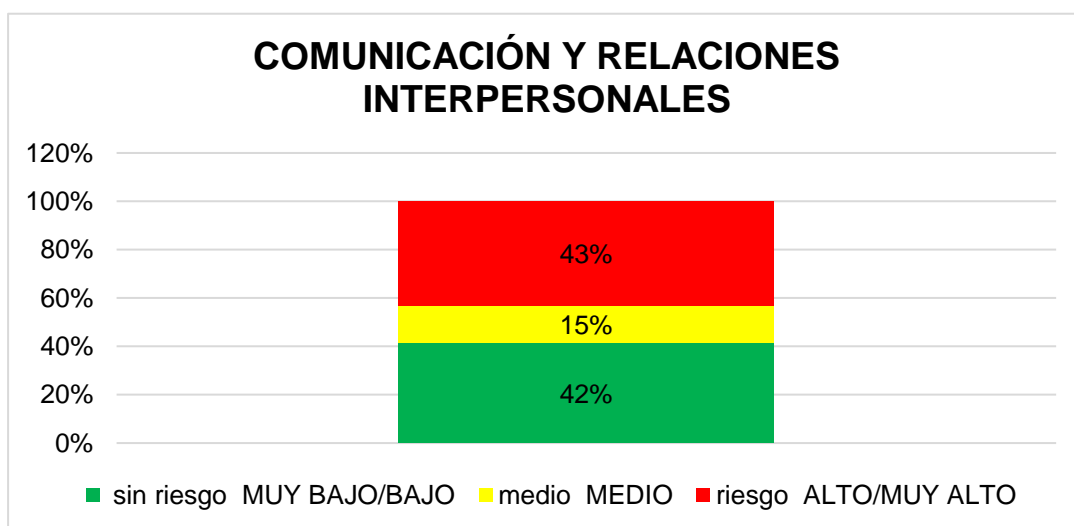


Figura 8 Comunicación y relaciones interpersonales. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

En esta variable se encuentra que existe un 43% de riesgo alto de factores extralaborales con un 42 % de riesgo muy bajo en la existencia de estos factores.

Entre los factores que inciden en esta variable encontramos que dentro del riesgo alto de factores extra laborales predomina que los amigos no están dispuestos a escuchar cuando se tienen problemas de distintas índoles.

Tabla 3

Comunicación y relaciones interpersonales

3 - Comunicación y relaciones interpersonales	MUY BAJO/BAJO	MEDIO	ALTO/MUY ALTO
	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
Tengo buena comunicación con las personas cercanas	123	50	48
Las relaciones con mis amigos son buenas	82	47	92
Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	104	14	103
Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	60	21	140

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Elaboración: Autores de tesis

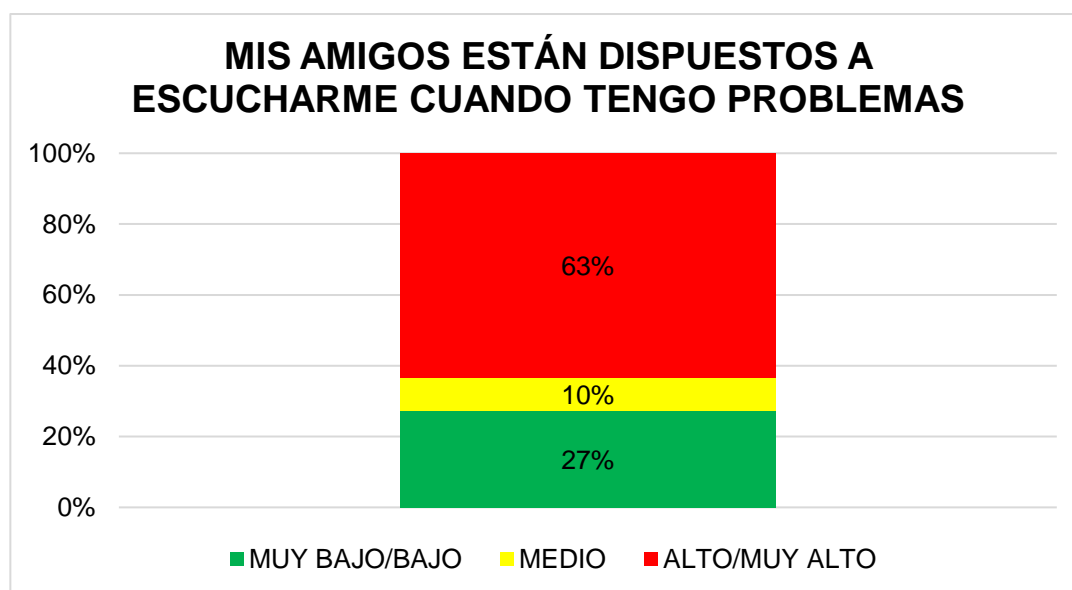


Figura 9 Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

Esta variable Comunicación y relaciones interpersonales cuenta con 4 preguntas, según se detalla en la tabla, de las cuales los resultados indican que “Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas”, 140 trabajadores considerados administrativos y operativos, responden nunca, lo que equivale al 63% de la población.

En base a los resultados manifestados por los trabajadores, se evidencia un número considerable e importante en las relaciones interpersonales y la comunicación entre los amigos, quienes no se muestran o no están prestos para escuchar al otro.

Por ello es necesario mencionar la importancia del apoyo social, siendo este un factor que se refiere a las relaciones que existen entre las personas dentro del trabajo. El apoyo social es poder contar con ayuda para el buen desarrollo de un trabajo. Puede ser la ayuda de otras personas, por ejemplo, un jefe, un compañero u otro trabajador de la empresa.

Este factor en muchas ocasiones puede conseguir encontrar un equilibrio o estabilidad emocional a la persona. De esta manera hace que la persona que busca o necesita de apoyo social se sienta parte de o perteneciente a, esto debido a que la naturaleza del hombre como ser innato que vive interrelacionado en todo momento. (Biblioteca Virtual Comunidad de Madrid, 2014)

Así mismo, según la investigación citada en el antecedente investigativo por los autores (Patiño & Albaran, 2016), resaltan la condición psicosocial extralaboral, considerando a los amigos como parte de esta dimensión, lo que manifiesta la no predisposición al momento del dialogo.

Por lo cual se considera factible mencionar la importancia de la cultura organizacional, la cual puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna, entendiéndose como integración interna a la forma de organización que adopta una organización para lograr una efectividad en su quehacer y un bienestar sostenido con vistas a garantizar una adaptación externa adecuada. (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2008)

4.4. Variable N°4 Tiempo fuera del Trabajo

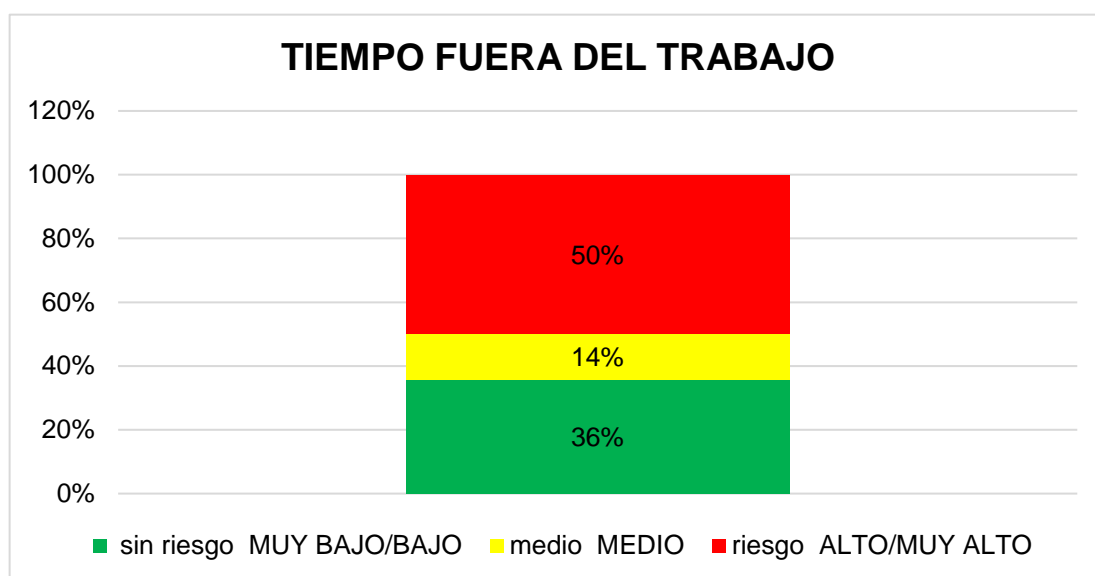


Figura 10 Tiempo fuera del trabajo. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

En el análisis de esta variable existe un 50% de alto riesgo en la existencia de estos factores entre los cuales se destaca que el trabajador no tiempo suficiente para descansar fuera del trabajo.

Tabla 4

Tiempo fuera del Trabajo

4 - Tiempo fuera del Trabajo	MUY BAJO/BAJO	MEDIO	ALTO/MUY ALTO
	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	20	51	150
Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	107	29	85
Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	109	14	98

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Elaboración: Autores de tesis

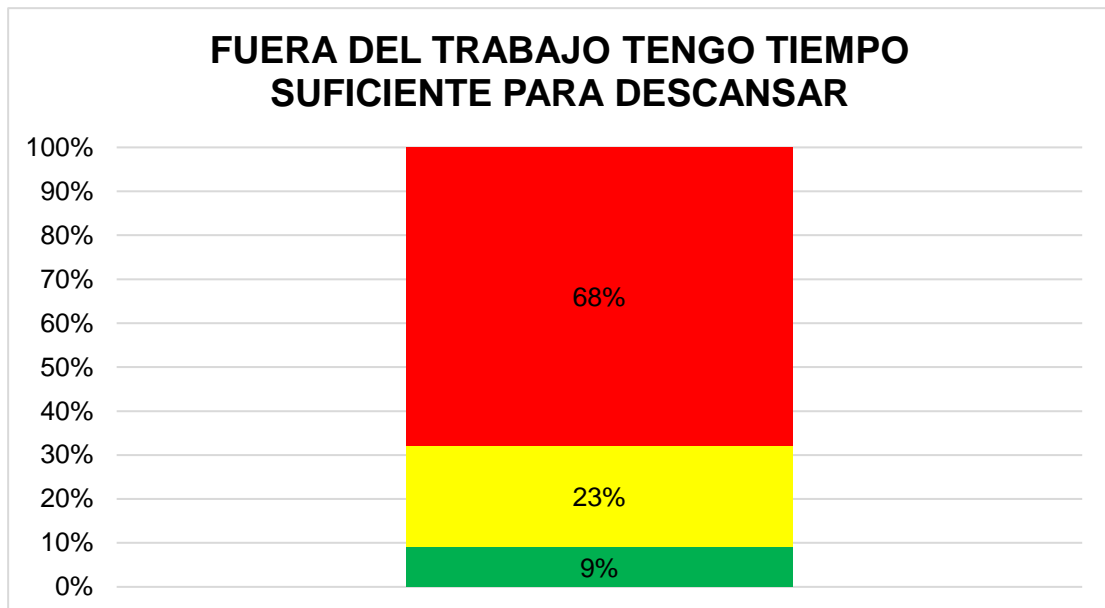


Figura 11 Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

Esta variable Tiempo fuera del trabajo cuenta con 3 preguntas, según se detalla en la tabla, de las cuales los resultados indican que “Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar” 150 trabajadores considerados administrativos y operativos, responden nunca, lo que equivale al 68% de la población.

Con relación a los resultados reflejados, se considera un número relevante ante esta problemática, que según (Selye H. , 1935) se encontrarían en una tercera fase o fase de colapso o agotamiento, la cual indica que se llega solo si el estímulo estresor es continuo o repetitivo. Por lo que, si la persona está sometida con frecuencia a la misma situación que le genera estado de estrés, éste agota sus recursos haciendo que pierda la capacidad de activación o adaptación.

Esta problemática se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Por consiguiente, según los resultados, este se convierte en factor de riesgo cuando la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. Lo que tiene como ver con la doble presencia de los trabajadores, ya que este se entiende como tal al trabajo realizado tanto por

trabajadores remunerados y no remunerados (tareas familiares, domésticas o de cuidado).

Por tal motivo este factor se vería afectado en la salud del trabajador, la cual se origina por el aumento de la carga de trabajo, así como por la dificultad para accionar ante tales factores en los casos en los que se presentan en un mismo tiempo. (Estevan, Rodriguez, Borja, Rodriguez, & Romo, 2014).

Finalmente, el tercer objetivo se basa en establecer cuál es la influencia del entorno extralaboral en el trabajo, respondiendo con las últimas tres variables, el mismo que, en cierta forma se percibe de acuerdo a las características de ubicación de la empresa y lugar de vivienda del trabajador; así mismo a las características de la vivienda y su entorno, siendo un dominio que contribuye significativamente al bienestar del individuo.

Estas problemáticas se consideran como riesgo psicosocial, debido a que en muchas ocasiones la vivienda está ubicada en un lugar de difícil acceso o el transporte público es precario; lo que podría convertirse en un aspecto peligroso, puesto que si la infraestructura de su hogar no le genera un ambiente de descanso óptimo, el asalariado no se encontrara en capacidad de responder con todas sus energías al momento de cumplir con su labor en el trabajo.

4.5. Variable N°5 Influencia del entorno extralaboral en el trabajo

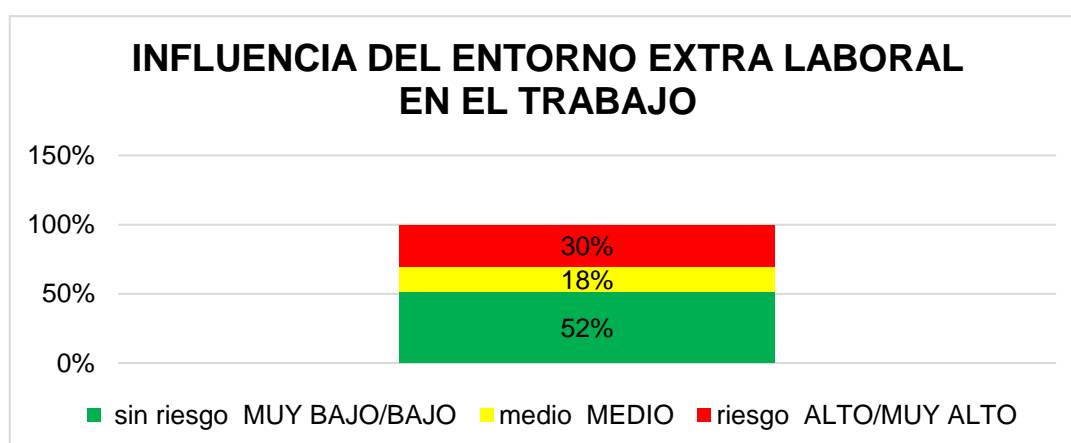


Figura 12 influencia del entorno extralaboral en el trabajo. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

En el análisis de esta variable se encuentra que hay un 30% de riesgo alto de factores extralaborales frente a un 52% de riesgo muy bajo en la existencia de estos factores.

Sin embargo, se puede recalcar que dentro del 18% de los factores analizados encontramos que las actividades de recreación influyen en un riesgo medio dentro de los factores extralaborales que afectan a los trabajadores.

Tabla 5

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo

5 - Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	MUY BAJO/BAJO	MEDIO	ALTO/MUY ALTO
	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	135	54	32
Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden	100	69	52
Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	74	17	130
Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo	150	21	50
Me queda tiempo para actividades de recreación	50	112	59

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Elaboración: Autores de tesis

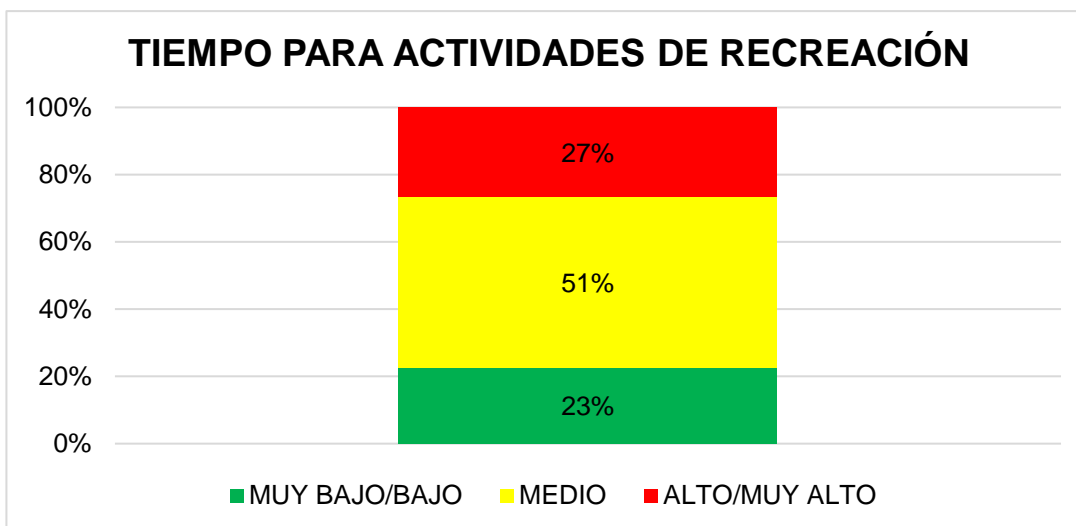


Figura 13 Tiempo para actividades de recreación. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

Esta variable Influencia del entorno extralaboral en el trabajo cuenta con 5 preguntas, según se detalla en la tabla, de las cuales los resultados indican que “Me queda tiempo para actividades de recreación” 112 trabajadores considerados administrativos y operativos, responden algunas veces, lo que equivale al 51% de la población.

Tras observar los resultados, se considera un número relevante ante esta problemática, que según (Selye H. , 1935) se encontrarían en una Segunda fase o fase de resistencia del factor estrés, ya que en esta etapa el cuerpo se mantiene en alerta fisiológica, donde trata de superar la amenaza o adaptarse a ella.

Por consiguiente, esto corresponde al influjo de las exigencias de los roles personales en el bienestar del trabajador. Para ello es necesario establecer importancia en los estilos de vida, ya que estos se pueden dar en la frecuencia de contactos sociales, algún tipo de profesión, aficiones en ellos, etc., lo que a su vez generará situaciones de estrés. (Guerrero, 1997)

Las situaciones de vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en el trabajo; siendo el comportamiento de la persona lo que es influenciado debido al ambiente en el que se está desarrollando diariamente.

4.6. Variable N°6 Características de la vivienda y de su entorno

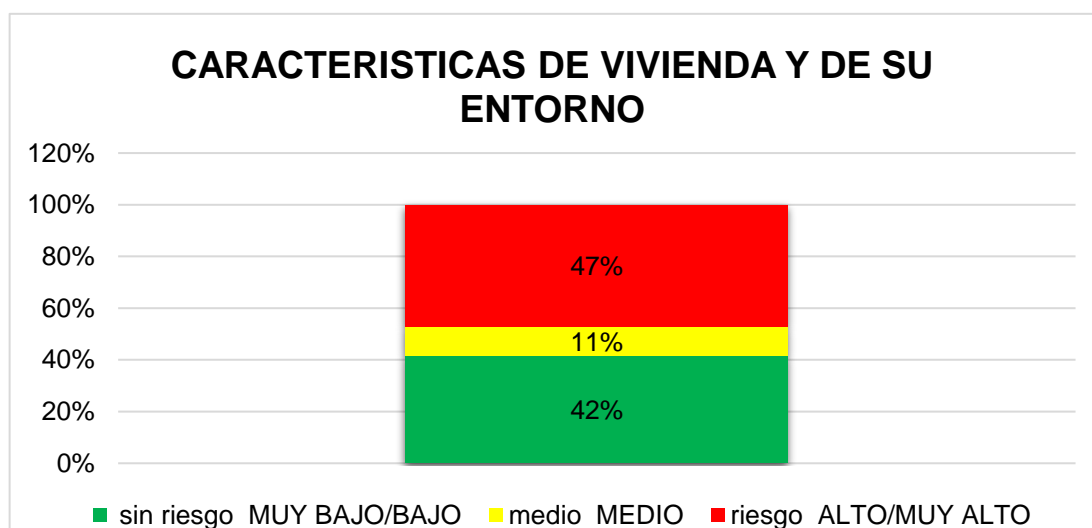


Figura 14 Características de vivienda y de su entorno. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

Se evidencia que existe un 47% de riesgo alto de factores extralaborales que afectan a los colaboradores de dicha empresa.

Entre los factores que inciden en esta variable encontramos la inseguridad de las zonas donde habitan dichos trabajadores.

Tabla 6

Características de la vivienda y de su entorno

6 - Características de la vivienda y de su entorno	MUY BAJO/BAJO	MEDIO	ALTO/MUY ALTO
	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
La zona donde vivo es segura	40	37	144
En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia	160	17	44
Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones	91	25	105
Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte	10	21	190
Las condiciones de mi vivienda son buenas	90	40	91
En mi vivienda hay servicios de agua y luz	90	32	99
Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	120	15	86
Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	140	15	66

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Elaboración: Autores de tesis

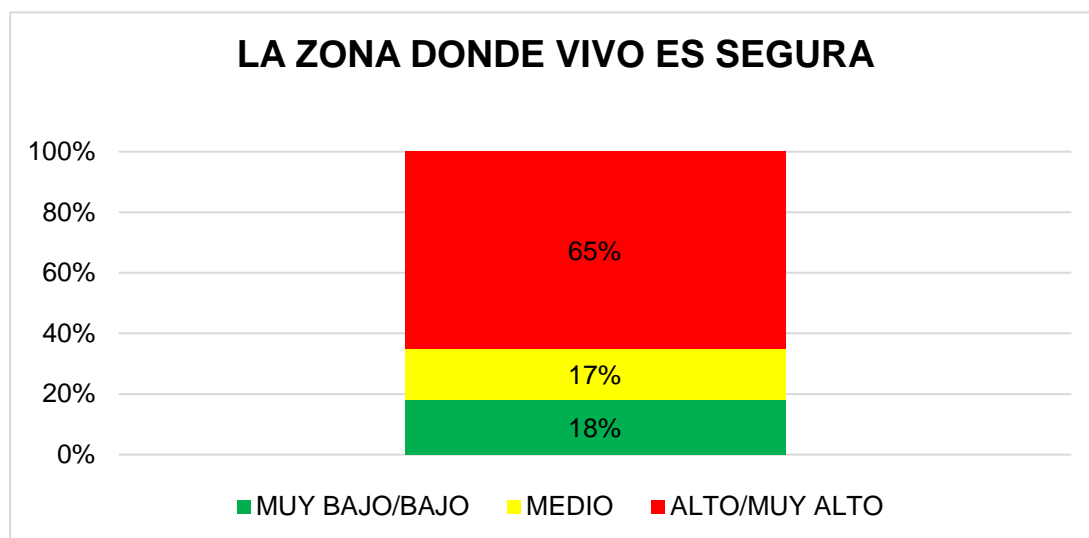


Figura 15 La zona donde vivo es segura. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

Esta variable Características de la vivienda y su entorno cuenta con 8 preguntas, según se detalla en la tabla, de las cuales los resultados indican que “La zona donde vivo es segura” 144 trabajadores considerados administrativos y operativos, responden nunca, lo que equivale al 65% de la población.

Desde esta problemática es importante traer en mención el Plan Nacional de Desarrollo, que según la Política 1.8. Establece “Garantizar el acceso a una vivienda adecuada y digna, con pertenencia cultural y a un entorno seguro, que incluya la provisión y calidad de los bienes y servicios

públicos vinculados al hábitat: suelo, energía, movilidad, transporte, agua y saneamiento, calidad ambiental, espacio público seguro y recreación”. (Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, pág. 58)

Por lo cual, esto se considera sumamente importante para el bienestar del trabajador, el acceso a una vivienda con las condiciones necesarias para una mejor calidad de vida y entorno familiar, lo mismo que engloba la seguridad de la zona. Por lo tanto, también es necesario que cada trabajador desde el entorno donde habita conozca las diferentes redes apoyo con las que puede contar para poder satisfacer necesidades básicas que apunten a la mejora de la calidad de vida de manera integral, así como también las empresa puedan realizar alianzas estratégicas con instituciones para poder apoyar a la mejora de la calidad de vida de sus empleados.

De acuerdo con los resultados los trabajadores señalan la inseguridad existente en la zona donde residen, lo que determina que muchos de ellos habitan en los distintos sectores considerados peligrosos. Es necesario mencionar que varios colaboradores refieren haber sido asaltados cerca de su domicilio, lo cual manifiesta temor incluso al momento de esperar el medio de transporte para el desplazamiento de las jornadas nocturnas.

A partir de la investigación citada y publicada por la Revista de Psicología desde el Caribe – Universidad del norte, realizado por (Bobadilla, Garzon, & Charria, 2017) identificaron factores de riesgos psicosociales a nivel extra laboral, considerando las condiciones con un mayor dominio de riesgo, prevaleciendo las características de la vivienda y su entorno, entre otras.

Tras observar los resultados, se considera un número relevante ante esta problemática, que según (Selye H. , 1935) se encontrarían en una Tercera fase o fase de colapso o agotamiento, la cual indica que se llega solo si el estímulo estresor es continuo o repetitivo. Por lo que, si la persona está sometida con frecuencia a la misma situación que le genera estado de estrés, éste agota sus recursos haciendo que pierda la capacidad de activación o adaptación.

4.7. Variable N°7 ¿Desplazamiento vivienda? trabajo – vivienda

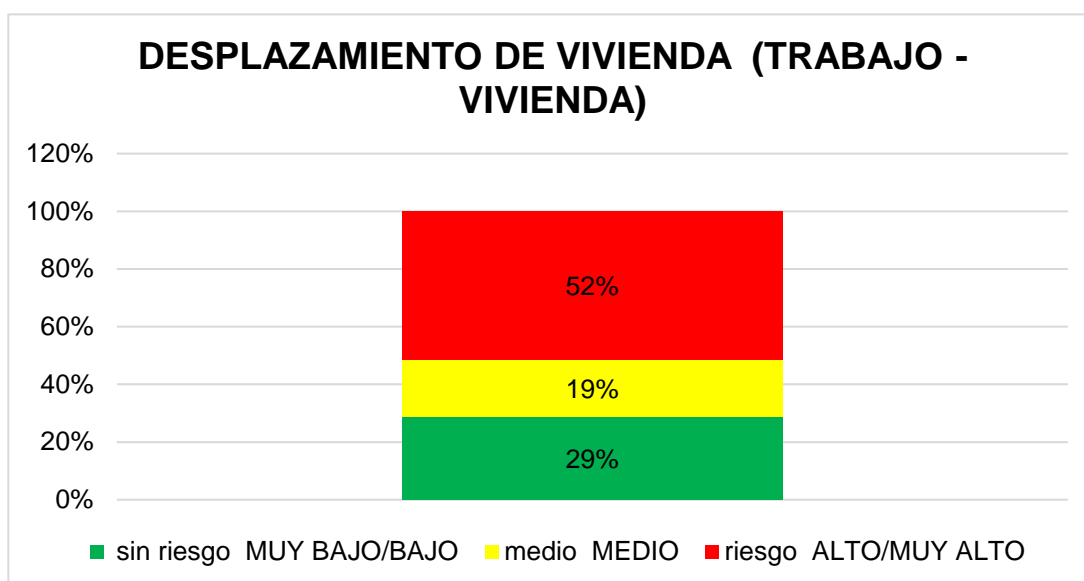


Figura 16 Desplazamiento de vivienda (trabajo -vivienda). Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

En el análisis de esta variable se encuentra que existe un 52% de riesgo alto de factores extralaborales frente a un 29% de riesgo muy bajo en la existencia de estos factores.

Entre los factores analizados dentro del riesgo alto encontramos un predominio en la pregunta del transporte cómodo entre casa y trabajo.

Tabla 7

Desplazamiento vivienda? trabajo - vivienda

7 - Desplazamiento vivienda? trabajo - vivienda	MUY BAJO/BAJO	MEDIO	ALTO/MUY ALTO
	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
Paso mucho tiempo viajando de ida y de regreso al trabajo	78	58	85
Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	88	36	97
Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	28	32	161

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Elaboración: Autores de tesis

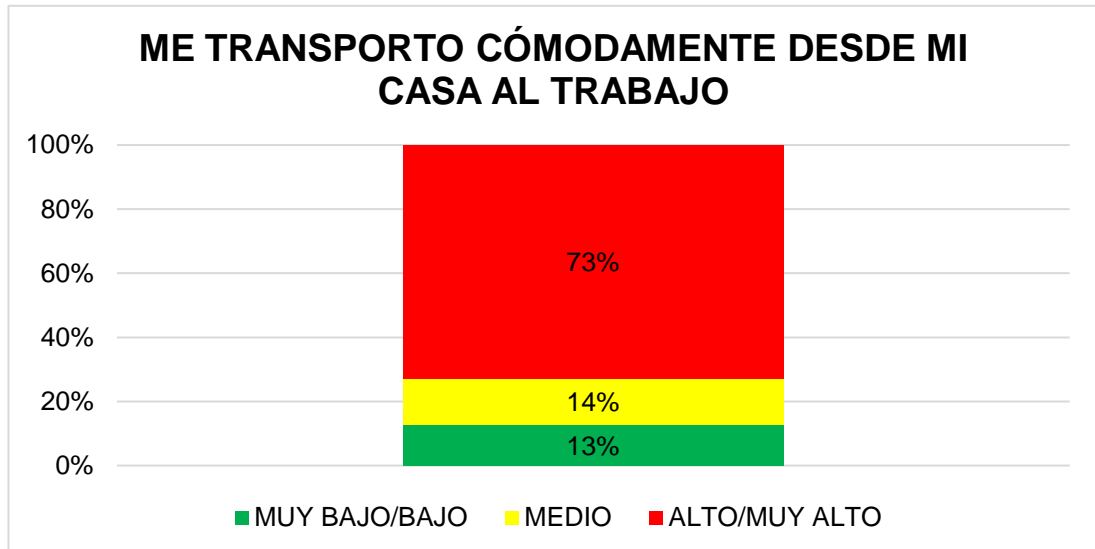


Figura 17 Me transporto cómodamente desde mi casa al trabajo. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

Esta variable Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda cuenta con 3 preguntas, según se detalla en la tabla, de las cuales los resultados indican que “Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo” 161 trabajadores considerados administrativos y operativos, responden nunca, lo que equivale al 73% de la población.

Según el análisis se manifiesta que el desplazamiento de casa al trabajo o viceversa, incide que el trabajador no llegue a tiempo ya sea por el tráfico vehicular o distancias extensas desde el lugar donde reside hasta el trabajo, el mismo que afecta en diferentes contextos.

En base a los antecedentes investigativos, se encuentra citado la “Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad” por los autores (Bobadilla, Garzon, & Charria, 2017) los mismos que manifiestan haber identificado a nivel extra laboral un alto dominio en las distintas características, destacando el factor de riesgo con respecto al desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Señalando lo mencionado por (Selye H. , 1935) estos resultados se considerarían como Fase de agotamiento o colapso, la cual se da cuando el estímulo estresor es continuo y por ende conduce al agotamiento de todos los recursos sin haber respuesta oportuna; así mismo el 19% estaría situado en la Fase de resistencia, lo cual nos anuncia que hay alerta, y el 29% se halla

en la Fase de alarma, existiendo alteración de homeostasis, lo que provocaría al trabajador paralizarse.

Por consiguiente, esta problemática comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido, siendo fuente de riesgo la movilización para acudir al trabajo, la cual resulta difícil o incómoda para el colaborador.

Tabla 8

Factores extralaborales

FACTORES EXTRALABORALES			
VARIABLES	MUY BAJO/BAJO	MEDIO	ALTO/MUY ALTO
1 - Características de la vivienda y de su entorno	92	25	104
2 - Comunicación y relaciones interpersonales	92	34	95
3 - Desplazamiento vivienda? trabajo – vivienda	64	43	114
4 - Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	114	40	67
5 - Relaciones Familiares	198	9	14
6 - Situación económica del grupo familiar	112	40	69
7 - Tiempo fuera del Trabajo	79	32	110

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Elaboración: Autores de tesis



Figura 18 Resumen factores extralaborales. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Elaboración: Autores de tesis

Luego de haber analizado e interpretado cada una de las siete variables de los factores de riesgos psicosociales que repercuten de manera inadecuada en los trabajadores, se pueden recalcar las 4 características más relevantes, las mismas que se sitúan en un rango de colapso, entre ellas, según porcentajes la primera es el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con un 52%, continuando con el tiempo fuera de trabajo que indica un 50%, seguido de las características de vivienda y el entorno con un 47%, y por último con la comunicación y relaciones interpersonales en un 43%.

Estas características, como ya lo habíamos mencionado, se encuentran ubicadas según la Teoría del Estrés de (Selye H. , 1935) en la tercera fase de colapso o agotamiento, produciendo que el trabajador tenga un bajo nivel físico y emocional, lo que a su vez da lugar a la aparición de enfermedades que son somatizadas por el cuerpo, como la reacción al estrés en el que se ha encontrado sometido. Así mismo cabe recalcar que esto ocasiona la pérdida de la identidad social, la misma que no permite al trabajador alcanzar resultados positivos, siendo una problemática para él, como también para la organización.

Por ello, de acuerdo a la teoría basada en el estrés por Hans Selye, se hace hincapié a que el estrés está relacionado con el trabajo, ya que estimula un desgaste total que impide que el sujeto no responda y no se desarrolle completamente en función al trabajo y actividades que realice día a día, lo que conlleva más bien a un desequilibrio.

En base a investigaciones, se manifiesta que los colaboradores muchas veces a pesar de conocer y encontrarse relacionados al estrés que se desarrolla en el trabajo, toman como única opción la aceptación de este riesgo, por miedo o temor a la pérdida del empleo, ya que consideran que existe carencia o dificultad de ofertas laborales.

En suma, se puede decir que los factores de riesgos psicosociales están destinados a ser prevenidos, puesto a que se presentan un sin números de causas que afectan la parte psíquica, física y social del trabajador, enfatizando en que estos riesgos se encuentran inmerso dentro de la organización, para lo cual se requiere el trabajo y apoyo profesional ante esta necesidad social.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La investigación realizada sobre los factores de riesgo psicosocial extralaboral que afecta el bienestar del trabajador de una empresa procesadora de alimentos permite identificar los diferentes riesgos, considerados una problemática con mayor grado de dominio, lo que a su vez permite conocer las diferentes afectaciones que influyen en el desarrollo de la vida laboral y personal del trabajador.

Mediante esta investigación se llevó a cabo un estadio cuantitativo a través de las variables y la implementación del instrumento (encuesta), el cual nos permitió obtener información precisa para luego conocer la realidad que existe en las dimensiones donde se desarrolla el trabajador.

Por lo tanto, se puede expresar que de manera externa en la organización se da la subsistencia de los factores de riesgo psicosocial extra laboral, que de acuerdo al referente conceptual, basado en la teoría del estrés por el autor Hans Selye, hace énfasis en las fases de este, considerando alarma, resistencia y agotamiento, las cuales se encuentran relacionadas con los resultados encontrados y evidenciados en la investigación.

Según lo descrito en base a los resultados, se refiere sobre la exposición de los trabajadores ante los factores de riesgo en un alto índice, los mismos que conducen hacia una mirada analítica, la cual no solo se encuentra enfocada a nivel laboral, sino también a las 7 dimensiones por las que se caracteriza el trabajador. Las mismas que en muchas ocasiones las organizaciones no son conscientes de estas problemáticas.

Por lo tanto, es necesario recalcar que estos resultados traen como consecuencia la presencia del estrés en los trabajadores, para lo cual se debe prevenir y trabajar por un ambiente laboral saludable, lo que conlleva a realizar proceso de intervención desde Trabajo Social, el cual sería de gran aportación el fortalecimiento en la prevención y disminución de los factores de riesgo.

Recomendaciones

Considerando entonces a los factores de riesgo psicosociales extralaborales, como un fenómeno que desarrolla un sinnúmero de causas en las características familiares y el grado de apoyo que genera al trabajador,

relaciones interpersonales y la influencia del entorno del trabajador; estas deberán ser atendidas, ya que de lo contrario podría estar generando estrés crónico e inclusive llegar a causar severos daños en la salud del mismo.

Por ende, ante los resultados, es concerniente crear programas preventivos, con el fin de mejorar las condiciones entre el trabajo y familia, lo que a su vez promoverá un mejor ámbito laboral, con menoría de riesgos psicosociales, siendo estas las causas que repercuten en el ambiente del trabajo y el ambiente familiar.

El mundo laboral profesional, cuenta con el apoyo de un equipo de trabajo, el cual es necesario para el desarrollo personal, familiar y de crecimiento para la empresa, ya que en ellos se encontrará un soporte para el grupo humano, esto mediante la recepción y solución de las distintas situaciones o problemáticas que requieren escucha para el trabajador.

Dada la presencia de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, nos orientamos hacia las causas, tanto para el trabajador como para la empresa, por ende, la creación de nuevas estrategias, programas, planes y redes de apoyo por parte de la organización se consideraría un camino trascendental hacia una mejora equitativa.

Considerándose desde el accionar de Trabajo Social, se recomienda mantener la alerta de estos riesgos, con el uso de metodologías internacionales y locales; estableciendo un protocolo para tomar las medidas necesarias y preventivas, por lo cual resulta de vital importancia la realización de medición de riesgos psicosociales, orientados a la gestión de las causas que provoca el estrés.

Como Trabajadoras Sociales, somos responsables de manejar una continua dinámica y poder trabajar e impartir a todo el personal desde las distintas jerarquías, los diferentes programas, que en base a las 7 dimensiones se detallan:

- **Tiempo fuera del trabajo y utilización del tiempo libre:** Desarrollo de competencias en administración del tiempo y manejo del tiempo libre.
- **Relaciones familiares:** Proceso de bienestar laboral y programas de convivencia laboral.

- **Comunicación y relaciones intrapersonales:** Programa de convivencia laboral y desarrollo de competencias en comunicación efectiva, asertiva y empática.
- **Situación económica del grupo familiar:** Inteligencia financiera con desarrollo de competencias en administración del dinero.
- Condiciones y características de la vivienda: Programa de prevención de riesgo público.
- **Influencia del entorno extralaboral:** Desarrollo de competencias en administración del tiempo y manejo del tiempo libre.
- Desplazamiento vivienda-trabajo: Programa de bienestar laboral.

Estos programas son estilos de afrontamiento para el manejo del estrés y dominio de la resiliencia, estableciendo medidas de prevención y seguimiento de resultados.

Anexo 1

Cuestionario de factores psicosociales extralaborales

<http://www.dubiumsoluions.com/test.aspx?enc=1pKn1be1czLElmcGj1K...>



DUBIUM
MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

VIVIENDA

VIVIENDA

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

Descripción	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La zona donde vivo es segura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las condiciones de mi vivienda son buenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi vivienda hay servicios de agua y luz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VIDA FUERA DEL TRABAJO

VIDA FUERA DEL TRABAJO

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

Descripción	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Me queda tiempo para actividades de recreación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo buena comunicación con las personas cercanas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las relaciones con mis amigos son buenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

dubium solutions 2015

Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La relación con mi familia cercana es cordial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Guardar y Finalizar

Bibliografía

- Abellos LLanos, R. (2009). La investigación en ciencias sociales: sugerencia prácticas sobre el proceso. *Investigación y desarrollo*, XVII(1). Recuperado el 07 de 2019, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/viewFile/808/460>
- Aguirre, E., & Guevara, G. (2012). FACTORES ASOCIADOS CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL QUE LABORA COMO OFICIALES DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA. *Revista Electrónica Enfermería actual de Costa Rica*, 1-10.
- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad*(25), 387-403. Obtenido de <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/25%20ALBANESI%20ROXANA%20historia%20reciente%20de%20los%20trabajadores.pdf>
- Arnold, M., & Osorio, F. (1998). Universidad de Chile. *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.moebio.uchile.cl/03/frprinci.html>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial de 20 de octubre.
- Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral*. Quito: Registro Oficial de 9 de noviembre.
- Bernardo, R. G. (s.f.). 5-9.
- Betancourt López, A. E. (2018). *Mobbing y su influencia en la calidad de vida*. Ambato: UTA.
- Biblioteca Virtual Comunidad de Madrid. (2014). Guía sobre factores psicosociales en el empleo. Madrid, España. Obtenido de <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM015633.pdf>
- Bobadilla, C., Garzon, L., & Charria, V. (2017).

- Bobadilla, C., Garzón, L., & Charria, V. (2017). Identificación de riesgos psicosociales en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*, XXV(2), 132-145. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n2/2011-7485-psdc-35-02-131.pdf>
- Canovas. (1991).
- Carvajal, J., & Dávila, C. (2013). *Mobbing o acoso laboral. Revisión del Tema en Colombia*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). *Tipo de Muestreo*. Obtenido de [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(C%3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Cervantes Benavides, L. E. (2011). *Mobbing (acoso laboral) investigación cuantitativa del fenómeno*. Aguascalientes: IAM.
- Código de Trabajo*. (2015).
- Congreso de la República. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial de 16 de diciembre.
- Constitución del Ecuador*. (2008).
- Convenio Colectivo ILO. (27 de Marzo de 2000). *Convenio Colectivo sobre prevención y solución de conflictos*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/staffun/info/bargaining/download/prevention.pdf>
- De Camargo, B. S. (s.f.). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Medico Científica*, XVII(2), 79-86.
- De la Cuesta Arzamendi, J. L., & Mayordomo Rodrigo, V. (Diciembre de 2011). *EGUZKILORE*, 21-48. Obtenido de <https://www.ehu.eus/documents/1736829/2010409/A+81+Acoso+y+derecho+penal.pdf>

De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *pERSPECTIVAS*(38), 25-44.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948).

Del Hoyo, M. A. (s.f.). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
Obtenido de <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>

Dharam, G. (2003). Trabajo decente. concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(3), 126-160. Obtenido de <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

Dominguez, V., & López, M. (2016). Teoría General de Sistemas, un enfoque práctico. *Tecnociencia*, X(3), 125-132. Obtenido de http://tecnociencia.uach.mx/numeros/v10n3/Data/Teoria_General_de_Sistemas_un_enfoque_practico.pdf

Dzul, M. (2010). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Obtenido de <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14902/PRES38.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Edreira, M. J. (2003). Fenomenología del acoso moral. *LOGOS, Anales del Seminario de Metafísica*, 131- 151.

Escobar Corral, J. P. (2015). *Análisis de las empresas privadas de desarrollo de software en Quito frente al mobbing y sus efectos en la productividad*. Quito: PUCE. Recuperado el 2 de junio de 2019, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9723/TRABAJO%20FINAL%20DE%20TITULACI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinal, I., Gimeno, A., & González, F. (s.f.). *Universidad de Valencia*. Obtenido de <https://www.uv.es/jugar2/Enfoque%20Sistemico.pdf>

- Estevan, L., Rodríguez, R., Borja, R., Rodríguez, Á., & Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *REIDOCREA*, III(22), 172-179.
- Evely. (1978).
- Gálvez, E., Gutiérrez, E., & Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, LXXIII(1), 73-104.
- García, B. (2018). Factores de Riesgo Psicosocial en el personal administrativo de una Institución de Educación superior de la ciudad de Guayaquil.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Perú Med Exp Saud Pública*, 29(2), 237-241. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_abstract
- Gil-Montes. (2012).
- Giner Alegría, C. A. (2011). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. *Anales de Derecho*, 224- 245.
- Giraldo, R. (Mayo de 2006). Poder y sesistencia en Michel Foucault. Colombia. Recuperado el 12 de 06 de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n4/n4a06.pdf>
- González Andrade, R. M. (2018). *Análisis jurídico sobre la aplicación de las normativas del acoso laboral a partir de la promulgación de la ley orgánica reformativa de la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral*. Guayaquil: UCSG. Recuperado el 2 de junio de 2019, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12044/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-309.pdf>

- Guerrero, E. (1997). *Salud, estrés y factores psicosociales*. Obtenido de file:///C:/Users/Admin/Downloads/2764-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9748-1-10-20161007.pdf
- Hermosa Torres, E. (2017). *El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador*. 2017: UASB. Recuperado el 2 de junio de 2019, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>
- Hernandez, R. (2004). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- INEC. (2018). *Reporte de Economía Laboral*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (1998). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: Centro Nacional de Condiciones del Trabajo.
- Lazarus, & Folkman. (1984).
- Ley de Seguridad Social. (10 de Febrero de 2014). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>
- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. (2017). Quito.
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*. (2013). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf
- Manual del método CoPsoQ-istas21*. (s.f.). Obtenido de [http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

- Martínez Pacheco, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. *Política y Cultura*(46), 7-31. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/267/26748302002.pdf>
- Masache Escobar, M. E. (2018). *Prevención del mobbing en los trabajadores de una empresa de servicios de limpieza de la ciudad de Guayaquil: caso de estudio de un centro de acopio ubicado en la zona norte*. Guayaquil: UCSG. Recuperado el 3 de junio de 2019, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11711/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-26.pdf>
- Melendez, S. P. (Diciembre de 2009). *Universidad Iberoamericana*. Obtenido de <http://repositorio.iberoamericana.edu.co/bitstream/001/480/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20laboral%2C%20extralaboral%20e%20individual%20en%20una%20empresa%20en%20el%20per%20ADmetro%20urbano%20de%20Bogot%C3%A1.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales.
- Ministerio del Trabajo. (16 de Junio de 2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Molina Martínez, M. B. (2018). *Acoso laboral o mobbing y su inclusión en la normativa ecuatoriana a partir de la vigencia de la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral*. Cuenca: UAZUAY. Recuperado

el 2 de junio de 2019, de
<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8024/1/13748.pdf>

Montbrun, A. (2010). Notas para una revisión crítica del concepto de "poder". (U. Bolivariana, Ed.) *Polis*, 9(25), 367-389. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v9n25/art22.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y*. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

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

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*(57), 4-19. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Navarez, N., & Nuñez, N. (2014). CATEGORIZACIÓN DEL FACTOR DE RIESGO ERGONÓMICO E INTERVENCIÓN FISIOTERAPÉUTICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN IBARRA PROVINCIA DE IMBABURA.

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

Oce Yanza, P. F. (2015). *Mobbing laboral desde un punto de vista penal y laboral en la legislación del Ecuador*. Cuenca: UCuenca. Recuperado el 2 de junio de 2019, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21311/1/TESIS.pdf>

- OIT. (1996). *La violencia en el trabajo, un problema mundial*. Ginebra: OIT. Recuperado el 3 de junio de 2019, de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm
- OIT. (2001). El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. *Revención, Trabajo y Salud*, 1- 2. Recuperado el 3 de junio de 2019, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/fp_rev_15.pdf
- OIT. (2011). *Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. Costa Rica: OIT.
- OIT. (2016). *Estres Laboral. LABADMIN/OSH*. Ginebra: OIT.
- OIT. (s/f). *Acoso Laboral hacia las mujeres*. Ginebra: ilo.org. Recuperado el 2 de junio de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Informe sobre el trabajo*.
- Patiño, Y., & Albarán, E. (2016).
- Patiño, Y., & Alvarán, E. (Abril de 2016). *Repositorio UTE*. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2871/%28Pati%C3%B1o-Yarmely-2016.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Peña Saint Martín, F. (2018). Mobbing o asedi grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *Perinatología y Reproducción Humana*, 160- 166.
- Pérez, B., & Támara, E. (2013). Vínculo afectivo en la relación parento-filial como factor de calidad de vida. *Tendencias & Retos*, XVIII(1), 17-32.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010. (s.f.). Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/Plan-Nacional-Desarrollo-2007-2010.pdf>

- Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. (s.f.). Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013. (s.f.). Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir.pdf
- Quillupangui, S. (14 de febrero de 2018). Las 45 señales para identificar el acoso laboral. *El Comercio*. Recuperado el 2 de junio de 2019, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-senales-identificar-acoso-laboral.html>
- Quirce, C. M. (1976). Una teoría sobre el estrés. *Revistas de Ciencias Sociales*(12), 147-167.
- Ramos, S. (S/D). Mapa de riesgos psicosociales extralaborales. Obtenido de <https://www.mindmeister.com/es/927339236/riesgos-psicosociales-extralaborales>
- Robles Carrillo, M. (2014). El concepto de acoso en el derecho de la Unión Europea. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 805- 846.
- Rodríguez, C. (3 de junio de 2019). ¿De dónde surgió el término mobbing? *Trasmaq.com*. Recuperado el 3 de junio de 2019, de <https://www.transmaq.com/portal/index.php/News/ide-donde-surge-el-termino-mobbing.html>
- Romero-Díaz, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería actual en Costa Rica*(31), 3-15. Recuperado el 07 de 2019, de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n31/1409-4568-enfermeria-31-00001.pdf>

- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2008). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 65-75.
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2009). *Selección de la Muestra. Metodología de La Investigación*. Obtenido de from http://sined.uaem.mx:8080/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1
- Selye. (1974).
- Selye, H. (1935).
- Serrano, D. (14 de marzo de 2018). 41 denuncias de acoso laboral se han registrado en cuatro meses. *El Comercio*. Recuperado el 3 de junio de 2019, de <https://www.elcomercio.com/actualidad/denuncias-acoso-laboral-ecuador-codigodeltrabajo.html>
- Suárez, J. (Abril de 2015). *Repositorio UTE*. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/13882/1/61990_1.pdf
- Sum, M. (2015). *Universidad Real de Landívar*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Universidad Javeriana. (s.f.). *Las categorías en Investigación Social*. Obtenido de <https://www.javeriana.edu.co/blogs/mlgutierrez/files/Rico-de-Alonso-Et-al-CAP%C3%8DTULO-4-Categor%C3%ADas1.pdf>
- Valdez, V. (2019). El acoso laboral como factor de riesgo psicosocial que afecta la calidad de Vida de los trabajadores de una empresa de productos de acuicultura. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Von Bertalanffy, L. (1968). *Teoría General de los sistemas: fundamentos, aplicaciones, desarrollo*. Recuperado el 10 de 06 de 2019, de https://cienciasyparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas-_fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Vera Magallanes, Gabriela María**, con C.C: # 0950559500 y **Zuñiga Sarco, Elba Stefani**, con C.C: # 0941027518 autoras del trabajo de titulación: **Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 12 de septiembre del 2019

LAS AUTORAS

f. _____

Vera Magallanes, Gabriela María

C.C: 0950559500

f. _____

Zuñiga Sarco, Elba Stefani

C.C: 0941027518

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Gabriela María, Vera Magallanes Elba Stefani, Zuñiga Sarco		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Christopher Fernando, Muñoz Sánchez, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciadas en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	12 de Septiembre del 2019	No. DE PÁGINAS:	87
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral, Trabajo Social, Empresas		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Riesgo psicosocial, factor psicosocial, estrés, apoyo social, riesgos laborales, doble presencia.		
RESUMEN:	<p>La investigación surge frente a las distintas problemáticas suscitadas en el ámbito laboral, considerándose que los factores de riesgo psicosocial extralaboral se encuentran enfocados con el espacio familiar, social y económico del entorno en el que se desenvuelve el trabajador, los mismos que repercuten en la salud física, psíquica y social de la persona, denominándose estímulo estresor, el cual no permite el desarrollo óptimo en su perfil de trabajo. A partir del enfoque cuantitativo, se propone un estudio de tipo descriptivo, nivel exploratorio y método no experimental, logrando el acercamiento al objeto de investigación; para esto se aplicó la encuesta obtenida desde la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la misma que se llevó a cabo con la población de 221 trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil. Desde la investigación realizada se logra evidenciar un alto índice de dominio a través de los siete aspectos analizados, reflejándose mayor incidencia de riesgo en cuatro de ellos, lo que conlleva al trabajador situarse en la fase de agotamiento, dando lugar a la aparición de enfermedades. Esta problemática desarrollada en el ámbito laboral es poco estudiada, porque para muchos este tema es asociado con el espacio laboral o físico donde desempeñan sus actividades, causando daño tanto para el trabajador como para la empresa. Como recomendación principal se expone al Trabajador Social a modo de educador formal e informal, capaz de aportar e intervenir con medidas de gestión y orientación alineadas a la prevención de estos riesgos.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 593-991406818 593-986016315	E-mail: gabrielavera1993@gmail.com stefiz_28@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.		
	Teléfono: 593-990331766		
	E-mail: christopher.munoz@cu.ucsq.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			