



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TEMA:**

**Factores de riesgo psicosociales extralaborales de los  
trabajadores de una empresa de la ciudad de Guayaquil**

**AUTORA:**

**Cusme Cunalata Karolyn Gabriela**

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

**TUTOR:**

**Muñoz Sánchez, Christopher Fernando**

**Guayaquil, Ecuador**

**14 de febrero del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **CERTIFICACIÓN**

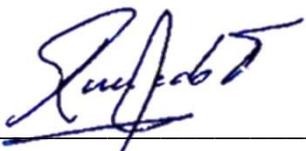
Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Cusme Cunalata Karolyn Gabriela**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

**TUTOR**

f. 

**Muñoz Sánchez Christopher Fernando**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. 

**Quevedo Terán, Ana Maritza**

**Guayaquil, a los 14 del mes de febrero del año 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Cusme Cunalata Karolyn Gabriela**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Factores de riesgo psicosociales extralaborales de los trabajadores de una empresa de la ciudad de guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 14 del mes de febrero del año 2025**

**LA AUTORA**

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

**Cusme Cunalata Karolyn Gabriela**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

## AUTORIZACIÓN

Yo, **Cusme Cunalata Karolyn Gabriela**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Factores de riesgo psicosociales extralaborales de los trabajadores de una empresa de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 14 del mes de febrero del año 2025**

**LA AUTORA:**

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

**Cusme Cunalata Karolyn Gabriela**

# REPORTE COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS  
magister

TTI SED B2024 Cusme miercoles  
12.03.2025 tarde

5%  
Textos  
sospechosos



< 1% Similitudes  
< 1% similitudes entre  
comillas  
0% entre las fuentes  
mencionadas  
1% Idiomas no reconocidos  
(ignorado)  
5% Textos potencialmente  
generados por IA

Nombre del documento: TTI SED B2024 Cusme miercoles 12.03.2025  
tarde.docx  
ID del documento: 043f5e9f971d556672b7d809aaedb98e39ffd1db  
Tamaño del documento original: 1,71 MB  
Autores: []

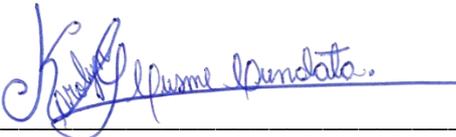
Depositante: Christopher Fernando Muñoz Sánchez  
Fecha de depósito: 13/3/2025  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 13/3/2025

Número de palabras: 17.073  
Número de caracteres: 117.260

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Firma de Estudiante

f. 

**Cusme Cunalata Karolyn Gabriela**

## Firma de Docentes

f. 

**Muñoz Sánchez Christopher**  
TUTOR

f. 

**GILDA VALENZUELA, MGS.**  
COORDINADORA UIC B-2024

## AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios que me dio la sabiduría, valentía y fortaleza para seguir adelante en mis estudios, no fue nada fácil este camino, hubo momentos en el que quise retirarme y abandonar todo, pero gracias a Dios ya estoy culminando esta hermosa carrera.

Agradezco a mi esposo Luis Alberto García Sánchez que ha sido el pilar fundamental en nuestro hogar, impulsándome y no dejarme desmayar en este arduo camino. Que me ha tenido paciencia, el que nunca dudo que este gran día llegaría, que se sacrificó y trabajo duro para poder cubrir los gastos de mis estudios universitarios.

Agradezco a mis padres: A mi madre Lupe Margarita Cunalata Garcés y a mi padre Darwin Edwin Cusme Bermúdez que son personas humildes llenos de sueños y anhelos; son personas que se han esforzados mucho por darnos una buena educación, estudios, alimentos y vestimentas a mí y a hermanas.

A mis hermanas siempre me dicen vamos que tu si puedes, tú serás la primera en ser profesional y nosotras seguiremos tus pasos, has demostrado que no importa la edad ni el tiempo sí nos proponemos podemos lograrlo. A mis abuelos que con sus oraciones me han dado fuerzas para seguir; a mis tíos y primos que con sus bromas, consejos y regaños de cierta forma me motivaron a seguir y culminar mis estudios.

Agradezco a la persona que me motivo a elegir y estudiar esta hermosa profesión, cuando la acompañaba a su trabajo en ese entonces trabajaba en una fundación. Yo observaba cuando su rol era velar los derechos de niñas/os adolescentes y mujeres violentadas, dar seguimientos a los casos emitir informes donde se podía evidenciar las situaciones; planificar las charlas, ejercicios, las mentorías, las capacitaciones, los programas de ayuda para esas personas; me siento muy agradecida con mi Tía Emma Cunalata Garcés.

## DEDICATORIA

A mi amado esposo y padre de mis hijos, su amor, paciencia, resiliencia conmigo y su apoyo incondicional; por ser un gran padre con nuestros hijos practicando con el ejemplo, sus ganas de progresar en la vida motivándome a seguir adelante, a no desmayar ni abandonar nuestros sueños “Ser un ejemplo para nuestros hijos” que a pesar de que a nuestra corta edad decidimos empezar esta aventura de formar nuestra familia no nos rendimos nunca y labramos un mejor futuro para nuestros hijos.

También dedico este triunfo a mis padres que han luchado y trabajado duro por sacarnos adelante a mis hermanas y a mí, que se sientan orgullosos de su hija que todo su sacrificio no fue en vano que la crianza y educación que me dieron no se desperdició. Que estén orgullosos de decir que tienen una hija profesional, alguien que saque la cara por ellos que por cuestiones de la vida no lograron ser profesionales.

Dedico este título a mis hijos para que sientan orgullo de su madre que a pesar de su corta edad asumió responsabilidades de adultos siendo aún una niña y que jamás se rindió, siguió adelante con sus estudios que al igual que su padre nos ha costado mucho trabajar y estudiar al mismo tiempo, pero a pesar de todo nunca se rindieron y estamos aquí en la batalla por ser unos profesionales y ser ejemplo de vida para ellos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ**

TUTOR

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

**ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN**

DIRECTORA DE CARRERA

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

**GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO**

COORDINADORA DEL ÁREA

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

**JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO**

DOCENTE Oponente

# ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)

**CARRERA** TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)

**PERIODO** B-2024 (Cod. 12930)

## ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRALABORALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante KAROLYN GABRIELA CUSME CUNALATA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO SANCHEZ MUÑOZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
7 / 10	7.00 / 10	7.00 / 10	7.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 7.00 / 10			

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



Firmado: gilmartina.gua  
GILDA MARTINA  
VALENZUELA  
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

# ÍNDICE

CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS DEL ESTUDIO.....	4
1.1 Antecedentes conceptuales.....	4
1.2 Estadísticas .....	8
1.3. Antecedentes Investigativos .....	10
1.4 Preguntas de investigación.....	14
1.5 Objetivos de Investigación.....	14
1.6. Justificación.....	15
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES .....	18
2.1 Marco Conceptual .....	18
2.1.1 Teoría del Estrés y Factores Psicosociales .....	18
2.1.2 Modelo Ecológico .....	20
2.2.3 Modelo de Demanda-Control de Bakker.....	23
2.3 Marco Normativo Estratégico .....	36
2.4 Marco Estratégico.....	40
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.1. Enfoque de Investigación .....	43
3.2. Tipo y Nivel de Investigación .....	44
3.3. Método de Investigación.....	45
3.4. Universo y Muestra.....	46
3.5 Técnicas de Recolección de Información .....	47
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
4.1. Caracterización de la Muestra .....	49
4.2 Resultados por objetivos .....	51
4.2.1 Objetivo Específico 1: Identificar cómo las relaciones interpersonales y familiares afectan el trabajo del personal operativo de la empresa.....	51
4.2.2 Objetivo Específico 2: Describir las condiciones de vivienda y situación económica familiar, y cómo estas inciden en el trabajo del personal operativo de la empresa. ....	57

4.2.3 Objetivo 3: Determinar cómo influye la calidad del tiempo dedicado a las actividades de ocio y esparcimiento, en el trabajo que realiza el personal operativo de la empresa.....	62
4.3 Análisis Detallado de Resultados por Objetivos.....	68
4.4 Síntesis de Hallazgos Principales.....	70
4.5 Datos Claves.....	72
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>73</b>
5.1. Conclusiones.....	73
5.2. Recomendaciones.....	74
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>76</b>

## RESUMEN

Esta investigación examina los factores de riesgos psicosocial extra laboral que afectan a los trabajadores de una empresa de Guayaquil. el estudio se fundamenta en la perspectiva del trabajo social, misma que identifica la sobrecarga laboral y las limitaciones en el tiempo familiar con las principales barreras para el bienestar integral de los colaboradores. A través de un análisis exhaustivo que concluyó con entrevistas, cuestionarios y la observación directa, se evidenció que las dinámicas familiares y las redes sociales actúan como un sistema de apoyo fundamentales en la forma de trabajo y la relación que existe entre lo personal y lo laboral . Los hallazgos revelan una clara necesidad de intervención organizacional en múltiples niveles, destacando la importancia de la implementación de programas de gestión de políticas de flexibilidad laboral, tiempo. Además de sistemas de apoyo psicosocial. las percepciones financieras y la percepción de la inequidad en la comparación emergen como uno de los factores críticos que generan vulnerabilidad social y laboral.

Las recomendaciones incluyen el desarrollo de estrategias integrales mismas que abordan tanto los aspectos profesionales como los personales de la vida de los trabajadores, enfatizando la necesidad de fortalecer redes de apoyo institucional y de la mejora de los mecanismos de intervención social. El estudio contribuye significativamente a la comprensión de la interrelación entre los factores extra laborales y el desempeño del trabajo proporcionando una base sólida Para futuras intervenciones organizacionales

**Palabras clave:** factores de riesgo extralaborales, trabajo, sobrecarga laboral, relaciones familiares, situación socioeconómica, comunidad, vivienda

## ABSTRACT

This research examines the extra-work psychosocial risk factors that affect workers in a company in Guayaquil. The study is based on the perspective of social work, which identifies work overload and limitations in family time as the main barriers to the integral well-being of employees. Through an exhaustive analysis that concluded with interviews, questionnaires and direct observation, it was shown that family dynamics and social networks act as a fundamental support system in the way of working and the relationship that exists between the personal and the work. The findings reveal a clear need for organizational intervention at multiple levels, highlighting the importance of implementing flexible work and time management programs, as well as psychosocial support systems. Financial perceptions and the perception of inequity in comparison emerge as one of the critical factors that generate social and work vulnerability.

Recommendations include the development of comprehensive strategies that address both the professional and personal aspects of workers' lives, emphasizing the need to strengthen institutional support networks and improve social intervention mechanisms. The study contributes significantly to the understanding of the interrelationship between extra-work factors and job performance by providing a solid foundation for future organizational interventions.

**Keywords:** extra-work risk factors, work, work overload, family relationships, socio-economic situation, community, housing.

# INTRODUCCIÓN

En el entorno organizacional moderno, los factores psicosociales extralaborales se han convertido en una explicación esencial del desempeño laboral y la calidad de vida laboral. Esta investigación se concentrará en las variables de una empresa en Guayaquil para entender su influencia en la vida personal y laboral de los trabajadores.

Actualmente, en una sociedad así, utilizando la experiencia de la vida real de nuestro país como punto de partida, debería haber un espacio tanto para la carrera profesional como para la vida personal del empleado. Debido a los cambios en el patrón económico mundial, como la globalización, la evolución tecnológica y las nuevas dinámicas sociales, el mercado laboral ha experimentado grandes cambios.

Llevar a cabo este trabajo sobre el bienestar empresarial y personal implica adoptar una perspectiva de trabajo social. Este enfoque integrado requiere observar las dinámicas externas del trabajo remunerado que afectan las relaciones familiares, entre otras cosas, como su negocio, y teniendo en cuenta los aspectos socioeconómicos y los sistemas de apoyo para los trabajadores de una manera interdisciplinaria involucrando a las personas. Además, esta investigación tiene como objetivo identificar y evaluar estos factores, así como sugerir intervenciones que puedan mejorar los estándares de vida de los trabajadores.

Esta investigación de métodos mixtos incluye metodologías cualitativas (entrevistas en profundidad, cuestionarios estructurados) y cuantitativas (observación). Al combinar ambas metodologías, podemos observar la realidad de los trabajadores con una visión más multifacética, tanto en el trabajo como fuera de él.

Resumiendo, el proceso de esta investigación, encontramos que cuando los superiores crearon todo el sistema que demanda recursos, los empleados se conformaron en lugar de trabajar hacia abajo, como ocurre con la gestión actual que data de los años 50. De esta manera, las organizaciones podrán entender cómo los factores extralaborales afectan el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores. Si se determina la verdadera naturaleza de este problema, resultará en estrategias más eficientes para apoyar al personal y crear entornos laborales humanos y productivos.

Este trabajo se compone de cinco capítulos, que van desde la fundamentación teórica, la metodología de investigación, hasta los resultados, luego las conclusiones y, finalmente, las sugerencias. Dicho resultado se realiza en diferentes partes, pero vinculadas internamente para ofrecer un diagnóstico general de la cuestión, y así proporcionar puntos de vista útiles para la intervención de una organización en el contexto particular de la empresa estudiada (la mencionada compañía) lo que ocurre en Guayaquil.

## **CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS DEL ESTUDIO**

### **1.1 Antecedentes conceptuales**

El trabajo es un elemento central en la vida de las personas, este no solo es una fuente de sustento económico es el pilar fundamental de la identidad y el bienestar integral de una persona (Martínez-Soto et al., 2018; Pérez-González y Rodríguez-Figueroa, 2023). El ambiente laboral proporciona un espacio donde las personas o individuos pueden desarrollar las habilidades y capacidades únicas que poseen independientemente del sector organizacional o rama en donde se desempeñen (Morales-Quintero y García-López (2020).

La satisfacción laboral, emerge cuando existe una alineación entre las oportunidades y las pasiones personales de una persona misma que buscan el crecimiento profesional, donde se fomente el respeto el reconocimiento equitativo y la inclusión (Vázquez-Colunga et al 2021). Este concepto se ve respaldado con lo que indican Martínez y Ochoa mismos que enfatizan en la importancia del trabajo colaborativo en la construcción de ambientes laborales positivos ( 2022, pág. 3).

Las investigaciones demuestran que en las organizaciones actuales han optado por un enfoque más integral hacia el bienestar laboral ya que consideran los efectos psicológicos como los aspectos físicos del colaborador ( Gómez-Rojas y Hernández-Flores, 2023). Pero existe un cambio pragmático este requiere una atención especial a los factores estresores como la carga laboral excesiva, las jornadas prolongadas y la falta de cohesión entre el personal que elabora dentro de la institución ( Quintana, 2019).

La revisión sistémica en cuanto a la salud ocupacional realizada por Velázquez y Sánchez (2022), direccionada a la salud ocupacional contemporánea da paso a tres dimensiones que se fundamentan en el bienestar laboral.

### **Factores intralaborales:**

Son todas aquellas variables que están ligadas al ambiente y a las condiciones del trabajo, Estos incluyen aspectos de la organización jerárquica, demandas físicas y mentales del puesto, la claridad de los roles, las oportunidades de desarrollo profesional y la calidad de las relaciones interpersonales en el espacio laboral. demostrando que estos factores tienen un impacto directo en la satisfacción y el desempeño laboral ( Rodríguez y López, 2021).

### **Factores individuales**

Hacen referencia a las características únicas de Cada trabajador que aportan a su rol profesional este concepto no solo abarca las competencias técnicas y de experiencia laboral, También tienen rasgos de personalidades estrategias de afrontamiento, resiliencia emocional y la capacidad de adaptación. Estas han sido profundizadas en aspectos personales que influyen significativamente en la manera en la que cada individuo responde y percibe las experiencias laborales (Aguirre-Castro y Méndez-Valencia, 2023).

### **Factores extra laborales**

Son aquellos elementos que se originan fuera del ámbito laboral y tienen una influencia considerable en el bienestar del trabajador y su rendimiento. Las dinámicas familiares, las responsabilidades personales, las condiciones de vida y el acceso a recursos económicos, pueden facilitar o dificultar el desempeño laboral óptimo, Estos

factores son particularmente relevantes en la actual búsqueda de equilibrio vida trabajo ( Córdoba et al., 2022).

Dentro de los factores extra laborales encontramos:

**Dinámica familiar y redes sociales de apoyo:** comprenden la calidad de las relaciones familiares, la comunidad intrafamiliar y el acceso a sistemas de apoyo social. La fortaleza de estos vínculos puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral dando paso a la proporción de recursos emocionales y prácticos que son fundamentales para el bienestar del trabajador ( García y Ruiz, 2023).

**Condiciones habitacionales y de movilidad:** El factor está relacionado no solo con la calidad y ubicación de la vivienda, sino también con el tiempo y el esfuerzo invertido para el desplazamiento diario del trabajador. Las investigaciones realizadas han demostrado que las condiciones de vivienda inadecuadas y los largos trayectos de trabajo generan fatiga crónica y afectan significativamente el rendimiento laboral ( Morales et al., 2022).

**Gestión económica familiar:** este aspecto contempla la capacidad del trabajador para poder satisfacer las necesidades básicas y extraordinarias de su núcleo familiar. Las precisiones financieras pueden generar preocupaciones que interfiere en la concentración y el desempeño laboral creando un círculo de estrés que afecta tanto a la vida profesional como a la personal ( Vázquez y Torres, 2023).

**Conciliación trabajo- vida personal:** este elemento funcional analiza la capacidad del trabajador para poder mantener un equilibrio saludable entre las responsabilidades personales y laborales. Investigaciones realizadas entre ellas la de Rodríguez y Sánchez (2024), han dado como resultado que la falta de este

equilibrio puede conducir al agotamiento emocional, deterioro en las relaciones interpersonales y la disminución de satisfacción laboral.

Mientras que estudios longitudes han revelado el impacto significativo de Estos factores extralaborales en el bienestar integral de los trabajadores entre ellos:

- Restricciones significativas en la gestión de tiempo del personal, donde los trabajadores han experimentado dificultades para organizar sus actividades diarias y mantener un horario equilibrado que les permita acceder tanto a sus responsabilidades laborales como las personales. esta situación particularmente dentro de los contextos urbanos donde los tiempos de desplazamiento consumen una gran parte considerable de la jornada (Pérez-Sánchez y Gómez-Rivera, 2023).
- Dimensión notable en la disponibilidad de espacios dedicados al ocio y la recreación, fenómeno que impacta directamente en la Salud Mental y física de los empleados, la reducción de Estas actividades puede manifestarse en mayores niveles de estrés y ansiedad y de una menor capacidad de recuperación ante las demandas laborales cotidianas ( Morales Castro et al., 2024).
- Restricciones significativas en la convivencia social y familiar, donde las extensas jornadas laborales y las responsabilidades profesionales interfieren con la capacidad de mantener relaciones interpersonales satisfactorias. Esta situación puede conducir al deterioro gradual de los vínculos familiares y amistades significativas ( Martínez y Torres, 2023).
- Precisiones derivadas de la situación económica o familias complejas, estas pueden manifestarse en forma de preocupaciones constantes, sobre la estabilidad financiera, Responsabilidad del cuidado familiar, decisiones importantes relacionadas con los hijos entre otras. Estas tensiones frecuentemente se trasladan al ambiente laboral y afectan al desempeño y a la concentración del colaborador.

La comprensión profunda de estos factores, resulta fundamental para el desarrollo y la implementación de estrategias que promuevan el equilibrio efectivo

entre las esferas personales y laborales, dando paso a la construcción de entornos laborales productivos y saludables.

## **1.2 Estadísticas**

Dentro del contexto latinoamericano, se debe de comprender que los ingresos laborales constituyen el pilar económico de las familias ya que representan el 80% de los ingresos totales. esta realidad subraya la importancia crítica del trabajo como medio principal para que se puedan satisfacer las necesidades básicas y se aspire a una mejor calidad de vida (OIT, 2023).

Según la información proporcionada por la OIT el trabajo decente es un paradigma fundamental que va más allá de una simple provisión de empleo. Este enfoque integral busca que se garanticen las oportunidades laborales y den paso al desarrollo profesional significativo, asegurando condiciones dignas, protección social fundamental. Esta visión holística reconoce que el trabajo no debe ser productivo solamente dentro de las organizaciones, este también debe ser dignificante para quién o quiénes lo realizan.

La situación actual de las economías emergentes ha dado paso a desafíos significativos, para los países en vías de desarrollo particularmente aquellos con obligaciones de deuda externa enfrentan una preocupante tasa de desempleo del 25.7% en el año 2023. Este porcentaje contrasta drásticamente con el 11% observado en naciones donde las economías son estables lo que nos demuestra la directa relación de las restricciones económicas y fiscales mismas que impactan negativamente en la calidad de empleo y en las condiciones laborales (OIT, 2023).

La precariedad laboral es el resultado de estas condiciones, estas no solo afectan al ambiente de trabajo generan un efecto dominó que impacta en el bienestar integral de los trabajadores y sus familias. El estrés laboral emerge como una consecuencia particularmente preocupante en estas circunstancias adversas, extendiéndose más allá del ámbito profesional para afectar las dinámicas familiares en conjunto.

Dentro del contexto ecuatoriano la situación llama mucho la atención hasta el año 2019, Ecuador se posesionó como el país con mayores índices de estrés laboral en la región de Latinoamérica este resultado está íntimamente ligado a los factores de inseguridad laboral, períodos insuficientes de descanso y una excesiva carga de trabajo (torres, 2022). Esta realidad ha tenido repercusiones importantes tanto a nivel individual como organizacional en el Ecuador.

Las consecuencias de esta situación son multifacéticas, para la OIT, El impacto económico Se ve traducido en la reducción del 0,6% del PIB, con una pérdida estimada de 1.6 millones de dólares estos números reflejan No solamente la dimensión económica del problema muestran y demuestran el profundo impacto de la productividad y del bienestar organizacional ( Gestión digital, 2022) .

Existe una complejidad en la situación ya que se intensifica cuando consideramos factores como la sobrecarga laboral, la inseguridad en el empleo, y las condiciones de , el extra, las economías familiares, los ingresos insuficientes y las situaciones de enfermedad dentro del núcleo familiar. cada uno de estos elementos se entrelazan creando un entramado de desafíos que comprometen significativamente el estado y estabilidad emocional de los trabajadores.

El estudio realizado por Agudelo (2016), revelan la estrecha relación entre el síndrome de Burton y los factores de riesgos psicosocial extra laborales en el personal de seguridad. la investigación incluyó a 93 participantes, revelando por relaciones significativas entre ambas variables los hallazgos mostraron que el 42% de los participantes experimentaron niveles de alto riesgos psicosociales extralaboral, con un 50.5% enfrentando riesgos elevados relacionados con el entorno habitacional y el 47.4% afectado por las condiciones de desplazamiento entre el trabajo y el hogar.

Ha estos hallazgos se suma los de Vera y Zúñiga (2019), quienes indican que una empresa procesadora de alimentos Ecuatorianos identificó cuatro factores críticos que influyen en el bienestar laboral: los desplazamientos entre el hogar y el trabajo con un 52%, la gestión de tiempo del personal con un 50%, las condiciones de vivienda y entorno comunitario en un 47%, y las dinámicas de comunicación y de relaciones interpersonales en un 43%..

En el contexto específico de la organización que es objeto del presente estudio investigativo existe un reconocimiento general del impacto de los factores de riesgo personal, pero carecen de estadísticas precisas que cuantifiquen su alcance real Por ende esta investigación Busca llevar a cabo la recopilación de información cualitativa y cuantitativa sobre estas problemáticas.

Las observaciones preliminares, sugieren una proporción significativa de los trabajadores enfrentan en su realidad de situación de vivienda, calidad de las relaciones interpersonales, la seguridad general y su situación económica. Estos factores se manifiestan dentro del entorno extra laboral ya que tienen repercusión directa en la estabilidad emocional y desempeño profesional de los colaboradores

### **1.3. Antecedentes Investigativos**

La investigación académica sobre los factores de riesgos extralaborales ha revelado descubrimientos fundamentales que merecen una atención detallada. A través de múltiples estudios, se ha evidenciado cómo estos elementos influyen en la calidad de vida y el rendimiento laboral de los colaboradores, en muchos de los casos estas manifestaciones son únicas y se ven reflejadas en el contexto socioeconómico.

Al examinar la literatura actualizada, se encuentra un patrón revelador que identifica elementos críticos que afectan a los trabajadores entre ellos el de Romero et al., (2016) De nombre reacciones del personal administrativo en relación a su economía familiar, nos indica que esta es una de las principales fuentes de estrés para los empleados de manera complementaria a esta investigación está la de Roa y Alarcón(2022), donde nos indica que en el sector agrícola dos tercios de trabajadores es decir el 65% han experimentado alteraciones en su dinámica familiar y su integración comunitaria.

Al hablar del sector de transporte público los autores Vera y Villegas (2023) en su estudio estrés laboral por Coby 19 desarrollaron un análisis exhaustivo que desenmarañó una conexión innegable entre los factores de riesgo psicosocial y la intensificación del estrés laboral más aún durante la crisis sanitaria del COVID-19, estos hallazgos muestran que el total de los conductores tienen efectos adversos en su salud mental ya que se sienten vulnerables en todo momento

En el contexto ecuatoriano Ceballos (2020), en su investigación situación económica familiar y patrones de vida de los empleados en el año 2019, logró identificar una tríada de factores, la situación económica familiar, los patrones de vidas y las condiciones habitacionales, mismas que ejercen una influencia moderada pero consistente sobre los niveles de estrés laboral. a esta investigación se

complementa lo que Llanos y Caicedo (2022), en su investigación realizada en la ciudad de Guayaquil donde se estableció Una correlación inequívoca entre las demandas psicológicas del trabajo y el desempeño profesional aportando una nueva dimensión a la comprensión de estas dinámicas.

Otro trabajo significativo es el de Aguirre 2024, el autor indica mediante un análisis minucioso que el sector industrial guayaquileño, identificó la insuficiencia de recursos económicos para satisfacer las necesidades fundamentales que predominan como un factor de riesgo, este hallazgo trasciende la espera individual proyectándose como un elemento de impacto directo a la productividad y a la eficiencia organizacional

En síntesis, todos y cada uno de estos estudios nos llevan a una conclusión global, resulta imperativo que se adopte un enfoque holístico en el abordaje de los factores de riesgos psicosociales extra laborales. bajo esta perspectiva se debe de contemplar de manera íntegra las dimensiones sociales, familia más aún las ambientales que permitirán configurar el bienestar integral de los trabajadores. como punto clave se debe de tener una comprensión multidimensional ya que así se podrá diseñar e implementar intervenciones efectivas que van a contribuir a la construcción de espacios laborables sostenibles, humanizados y sobre todo saludables.

### **Definición del problema**

Los factores de riesgos psicosociales extralaborales se representan como un conjunto de elementos fundamentales que ejercen una profunda influencia en la vida de los trabajadores, tanto en el bienestar personal como en el rendimiento profesional. la evidencia empírica ha demostrado que Estos factores pueden desencadenar una serie de consecuencias significativas para las

organizaciones, Entre ella la rotación de personal, periodos de ausencia laboral y una marcada disminución de los niveles de satisfacción laboral ( Diago et al., 2020), Si se observa bajo este punto de vista Estos factores abarcan todas aquellas dimensiones que aunque se sitúan fuera del ambiente laboral inmediato mantienen una conexión íntima ligada con el trabajador, como las intrincadas dinámicas familiares las condiciones socioeconómicas y la calidad de redes de apoyo que le rodean a cada persona.

Resulta importante entonces reconocer que cada uno de los trabajadores, ante todo es un ser humano integral cuya existencia trasciende las fronteras del espacio laboral. las vivencias personales las circunstancias familiares y las experiencias cotidianas fuera del entorno de trabajo Se entra enlazan de manera insoluble con su desempeño profesional. la literatura existente sobre esta problemática ha puesto de manifiesto la armonía entre las responsabilidades laborales y la vida profesional misma que constituye un Pilar fundamental para que se pueda preservar tanto la Salud Mental como el bienestar físico de los trabajadores ( Gutiérrez et al., 2020).

a través de exhaustivas investigaciones, se han identificado los principales factores de riesgos psicosociales extra laboral entre ellas:

- La complejidad del entorno familiar además de la disminución de las responsabilidades domésticas en la mayoría de los casos, generan tensiones en el equilibrio del trabajo vida.
- Las condiciones económicas del hogar y la calidad del entorno habitacional, son los factores que impactan directamente a la estabilidad emocional del colaborador o empleado
- La naturaleza y profundidad de las relaciones interpersonales, así como la solidez de las redes de apoyo sociales disponibles.

- La disponibilidad y calidad de tiempo dedicado al descanso, el esparcimiento y la recuperación personal.

Estos elementos interaccionados, pueden desencadenar diversos niveles de atención emocional y estrés que, en ausencia de mecanismos adecuados de apoyo y gestión, pueden comprometer significativamente el bienestar individual como la efectividad laboral. por ejemplo, cuando un colaborador atraviesa por dificultades dentro de su núcleo familiar, es común observar una disminución En los niveles de concentración y en su capacidad productiva (Vera y Zúñiga 2019)

#### **1.4 Preguntas de investigación**

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

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales extralaborales que afectan al personal operativo de una empresa de la provincia del Guayas, en el año 2024?

##### **Sub preguntas de investigación**

- ¿De qué manera las relaciones interpersonales y familiares afectan el trabajo del personal operativo de la empresa?
- ¿Cuáles son las condiciones de vivienda y situación económica familiar, y cómo estas inciden en el trabajo del personal operativo de la empresa?
- ¿Cómo influye la calidad del tiempo dedicado a las actividades de ocio y esparcimiento en el trabajo que realiza el personal operativo de la empresa?

#### **1.5 Objetivos de Investigación**

##### **Objetivo General**

Caracterizar los factores de riesgo psicosociales extralaborales que afectan al personal operativo de una empresa de la provincia del Guayas, en el año 2024.

### **Objetivos específicos**

- Identificar cómo las relaciones interpersonales y familiares afectan el trabajo del personal operativo de la empresa.
- Describir las condiciones de vivienda y situación económica familiar, y cómo estas inciden en el trabajo del personal operativo de la empresa.
- Determinar cómo influye la calidad del tiempo dedicado a las actividades de ocio y esparcimiento, en el trabajo que realiza el personal operativo de la empresa.

### **1.6. Justificación**

Esta investigación surge de una respuesta cada vez más necesaria al contexto laboral actual: una comprensión profunda y un análisis sistemático de los factores de riesgo psicosocial, además de los ocupacionales, que influyen diariamente en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores del área operativa de una empresa ubicada en la provincia del Guayas, un lugar en Ecuador durante el año 2024.

Estudios recientes realizados por García-Sánchez et al. han demostrado que estos factores no solo impactan negativamente la salud mental de los colaboradores, sino que también afectan de manera directa y medible los indicadores de productividad laboral, lo que a su vez genera un efecto dominó que impacta negativamente a toda la organización.

Como lo muestra la literatura especializada, de la cual destacamos el trabajo pionero realizado por Moreno y Báez (2021), los programas efectivos para la

prevención y mitigación de riesgos psicosociales implementados por las organizaciones no solo permiten el cumplimiento de sus obligaciones legales, sino que, quizás aún más importante, contribuyen significativamente a mejorar la calidad de vida laboral de sus colaboradores. Esto representa la vanguardia en las tendencias actuales de gestión del talento humano, como señala el artículo de Ramírez-López et al. (2022) en su último estudio. La importancia social de esta investigación cristaliza que puede catalizar una transformación positiva en tres dimensiones fundamentales e interrelacionadas:

**A nivel institucional:** Diseñando e implementando estrategias preventivas e intervenciones basadas en evidencia, siguiendo los resultados pioneros de Torres y Vega (2024), en contextos empresariales similares al de la muestra.

**A nivel familiar:** Explorando la intrincada red de interacciones trabajo-familia relacionadas con el conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo, que continúan recibiendo una atención considerable en la literatura, como parte del trabajo longitudinal de Martínez-Ruiz (2023; este se basa en cuatro estudios longitudinales) sobre la naturaleza bidireccional de la familia y el trabajo.

**A nivel individual:** Equilibrio entre la vida laboral y personal en un enfoque sostenible, donde se promueve el desarrollo integral del trabajador, como se muestra en los estudios empíricos de Sánchez et al. (2024) sobre el bienestar laboral.

Esta investigación tiene importancia desde el punto de vista del Trabajo Social, ya que se puede ver y comparar la compleja relación entre el trabajo y el bienestar social. Estudios más recientes, como el realizado por Herrera y López (2023), certifican que la labor del trabajador social en el ámbito empresarial ya se publicó o privado, ha experimentado una evolución paradigmática en relación con la transición

hacia un perfil más preventivo y holístico que busca armonizar tanto las necesidades organizacionales como personales de los colaboradores.

Las conclusiones de este estudio formarán la base para el diseño de intervenciones más precisas y adaptadas, teniendo en cuenta la multiplicidad de elementos que influyen en la realidad del trabajador: desde la posición socioeconómica y el entorno familiar hasta la densidad y calidad de sus redes de apoyo social. Según Velásquez y Rodríguez (2024) en su último análisis perspicaz, este enfoque multifacético es absolutamente vital para superar con éxito la creciente complejidad de los riesgos psicosociales que resultan de un entorno laboral en constante evolución del siglo XXI.

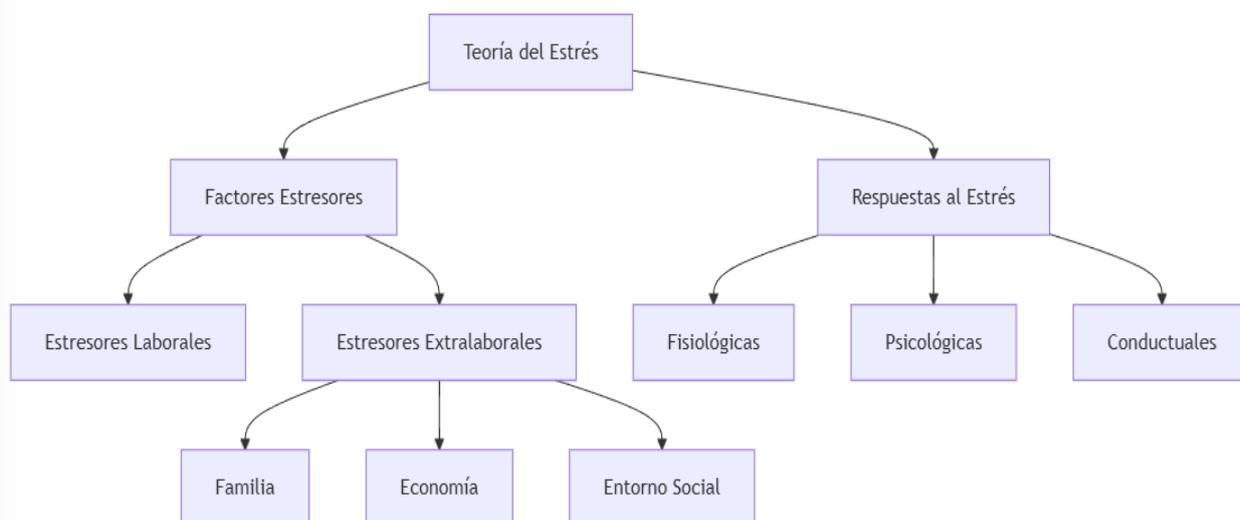
## CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

La articulación de estos marcos permite sentar una buena base para analizar cómo los aspectos fuera del entorno laboral influyen y afectan el rendimiento y bienestar de los trabajadores en un contexto específico, como una empresa en Guayaquil. Este soporte teórico-conceptual ayudará en la interpretación de resultados y la formulación de recomendaciones relevantes para la gestión adecuada de estos factores de riesgo.

### 2.1 Marco Conceptual

#### 2.1.1 Teoría del Estrés y Factores Psicosociales

En los últimos años y décadas, la comprensión sobre el estrés, impacto y su interacción con los factores psicosociales ha cambiado sustancialmente. Como Ortega-Maldonado et al. (2020) presentan, el estrés es una respuesta adecuada del organismo a las demandas del entorno (tanto laboral como extralaboral), y puede manifestarse con diferentes niveles de intensidad y duración.



La teoría moderna del estrés explica el constructor de la relación bidireccional entre la situación que causa estrés y su respuesta correspondiente al estrés, apoyada por Martínez-Ruiz y López-Sánchez (2022) en su investigación. Este impacto contrario fue de hecho interesante de notar y entender basado en experiencias personales y en el entorno. Esta perspectiva más amplia facilita ver cómo experiencias en el hogar, como el matrimonio, los hijos, el divorcio o la enfermedad, pueden multiplicar o mitigar los efectos de los desafíos en el trabajo.

Valencia-Torres et al. (2023) en su trabajo investigativo, nuestra capacidad para poder procesar y enfrentar el estrés mismo que está estrechamente a ligados a los recursos que están en el entorno donde se desenvuelven Se podría decir : *cómo una sólida red de amigos y familia puede servir como una especie de pantalla protectora haciendo más fácil enfrentar los desafíos que enfrentamos en nuestro trabajo diario*. Es como si nos concediéramos de un amortiguador para mantenernos estables frente a una alta demanda laboral.

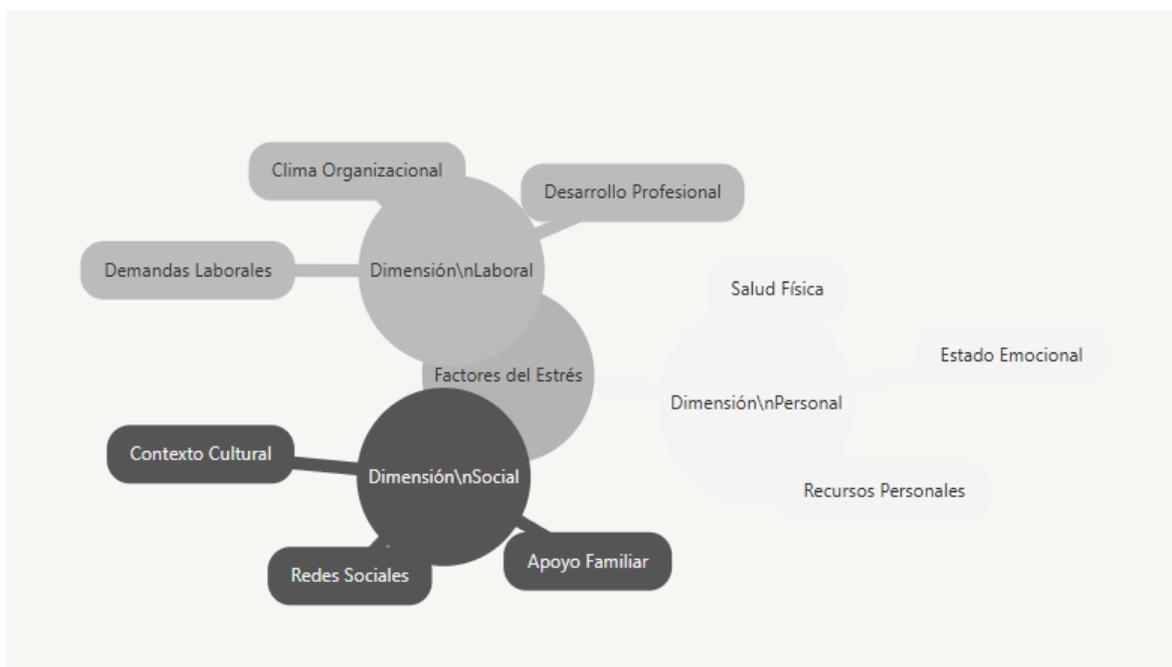
### **Factores del Estrés**

Ramírez-Pérez & González-Soto (2024) "El estrés como un Evento Psicofisiológico Revelado a través de Redes". indican: que para el estrés laboral incluyen presiones socioeconómicas, dinámicas familiares complejos y exigencias profesionales crecientes, que pueden combinarse para crear una "tormenta perfecta" de tensión emocional y física.

Morales y Vega (2023) indican que los factores de estrés pueden agruparse en 3 dimensiones, mismas que se intercalan en dinámicas entre sí: factores estresores ambientales (como el ruido y la contaminación urbana), factores estresores psicosociales (como conflictos interpersonales y presión familiar) y factores

estresores organizacionales (de naturaleza más estructural en relación al trabajo y demandas).

Castro-Ruiz et al. (2024) entienden que la respuesta al estrés no solo es individual, sino que está afectada por el contexto sociocultural y los recursos de afrontamiento disponibles. Esta perspectiva más amplia implica que las estrategias para afrontar el estrés —llamadas manejo del estrés— deben también tomar en cuenta tanto los factores individuales como situacionales para que tengan sentido.



### 2.1.2 Modelo Ecológico

En este contexto, el Modelo Ecológico —que fue propuesto inicialmente por Bronfenbrenner, y ha sido afinado a través de más de 50 años de investigación en psicología del desarrollo— es un marco teórico de incalculable valor para caracterizar todos los diferentes entornos sociales en los que un individuo no solo está, sino que también navega (Vélez-Torres & Ramírez, 2023). El modelo ofrece un enfoque

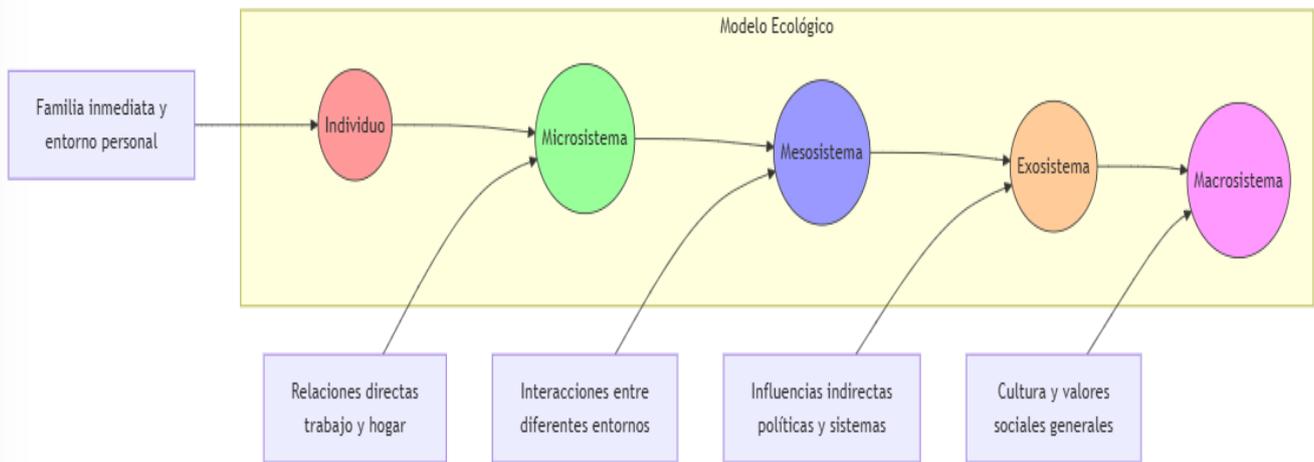
multinivel que es especialmente informativo para el estudio de los factores de riesgo psicosocial extralaboral.

**Microsistema:** García-Martínez et al. (2024) este es el tercer dado el contexto personal inmediato del individuo, incluidos los vínculos directos con la familia, amigos cercanos, compañeros de trabajo (los tres son el contexto social inmediato). En el lugar de trabajo, este nivel incluye interacciones diarias que moldean cómo el trabajador experimenta su trabajo y puede equilibrar las demandas laborales.

**Mesosistema:** (Ortiz-Vega & Morales 2023) es el sistema de conexiones entre diferentes microsistemas. Por ejemplo, cómo las experiencias familiares moldean el rendimiento laboral, y cómo las tensiones laborales influyen en las relaciones familiares, resultando en una trama bidireccional en las relaciones.

**Exosistema:** Hernández-López et al. (2024) demuestran que esta constelación de entornos incluye aquellos en los que el individuo no está directamente involucrado, pero que tienen alguna repercusión en su bienestar, incluyendo políticas a nivel organizacional, el sistema de transporte público o condiciones económicas regionales que afectan indirectamente su trabajo y vida personal.

**Macrosistema:** Finalmente, como se ha detallado en las contribuciones de Rodríguez-Sánchez y Castro (2023), el Macrosistema incluye variables socioculturales más amplias como valores culturales, sistemas de creencias y políticas públicas que impactan cómo se entienden y regulan los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

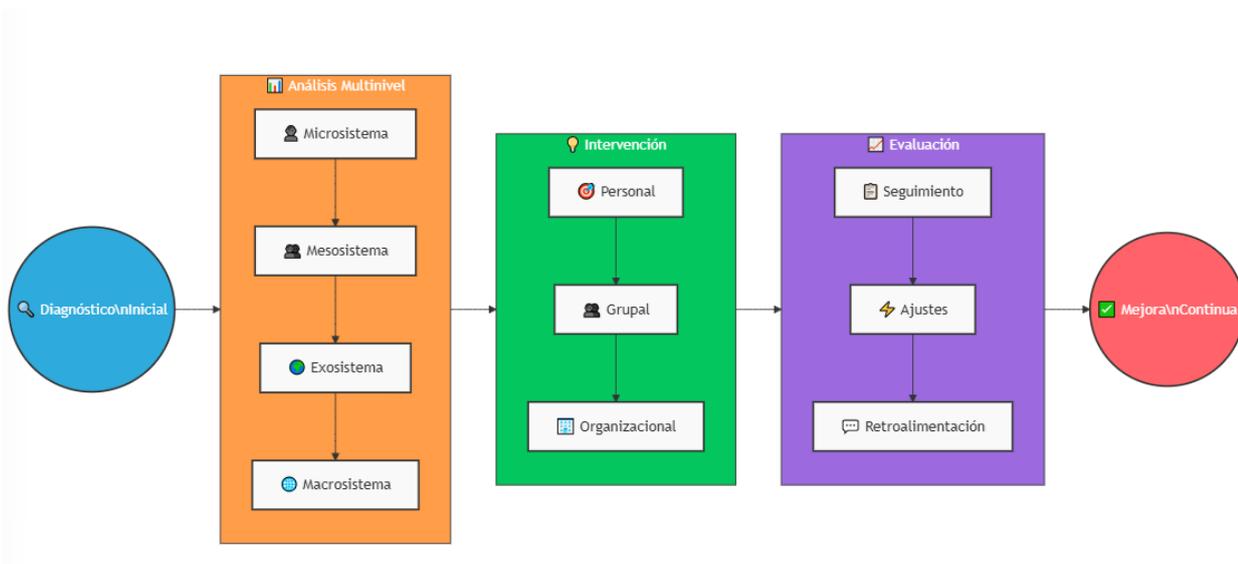
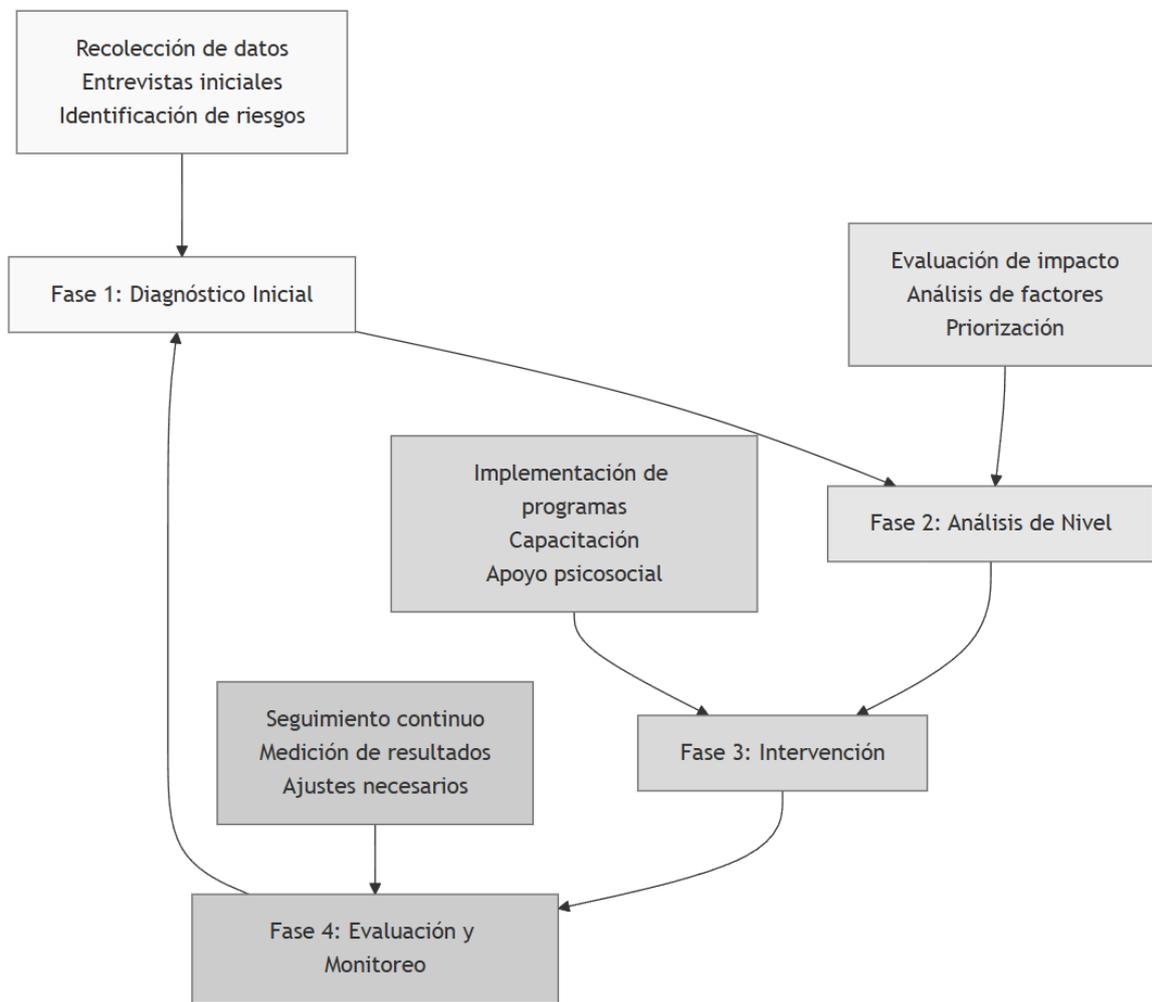


Este gráfico muestra cómo los niveles del Modelo Ecológico están relacionados entre sí en nuestra investigación sobre los factores de riesgo psicosocial extralaboral y cómo las vidas de los trabajadores están entrelazadas en contextos de relaciones interpersonales y sus sistemas anidados.

### **Metodología del Modelo Ecológico**

La implementación del Modelo Ecológico es un proceso sistemático, comenzando con un diagnóstico inicial más general y seguido de un análisis más específico de cada nivel del sistema. Además, se planea que la intervención está basada en todos los niveles de influencia, y finalmente, se pueda establecer un sistema de evaluación y monitoreo continuo para asegurar la eficacia de las medidas implementadas.

### **Fases de Implementación:**

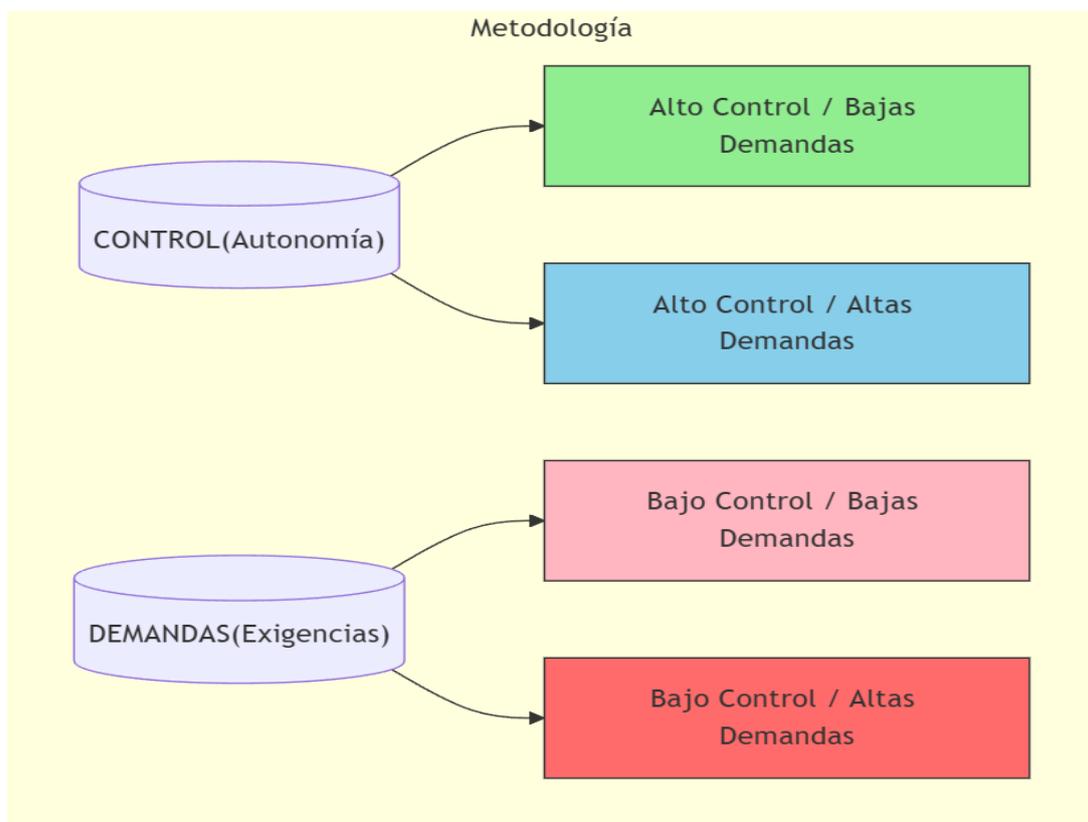


### 2.2.3 Modelo de Demanda-Control de Bakker

El Modelo de Demanda-Control ha permanecido (y evolucionado) como una lente teórica primaria (Karasek seguido por Bakker & Demerouti, 2023) a través de la cual se ha entendido la interacción de los estresores laborales y la salud de los trabajadores. Este modelo plantea que el estrés laboral ocurre cuando las demandas psicológicas del trabajo superan el control o autonomía percibidos del trabajador con respecto al nivel de desafío que presenta el trabajo (Bakker & Wang, 2024).

Torres-Sánchez y Mendoza (2024) señalan que las demandas laborales consisten en características del puesto de trabajo como la carga laboral, las presiones de tiempo y la complejidad de las tareas; mientras que el control se refiere a la capacidad del trabajador para tomar decisiones y aprovechar sus habilidades laborales.

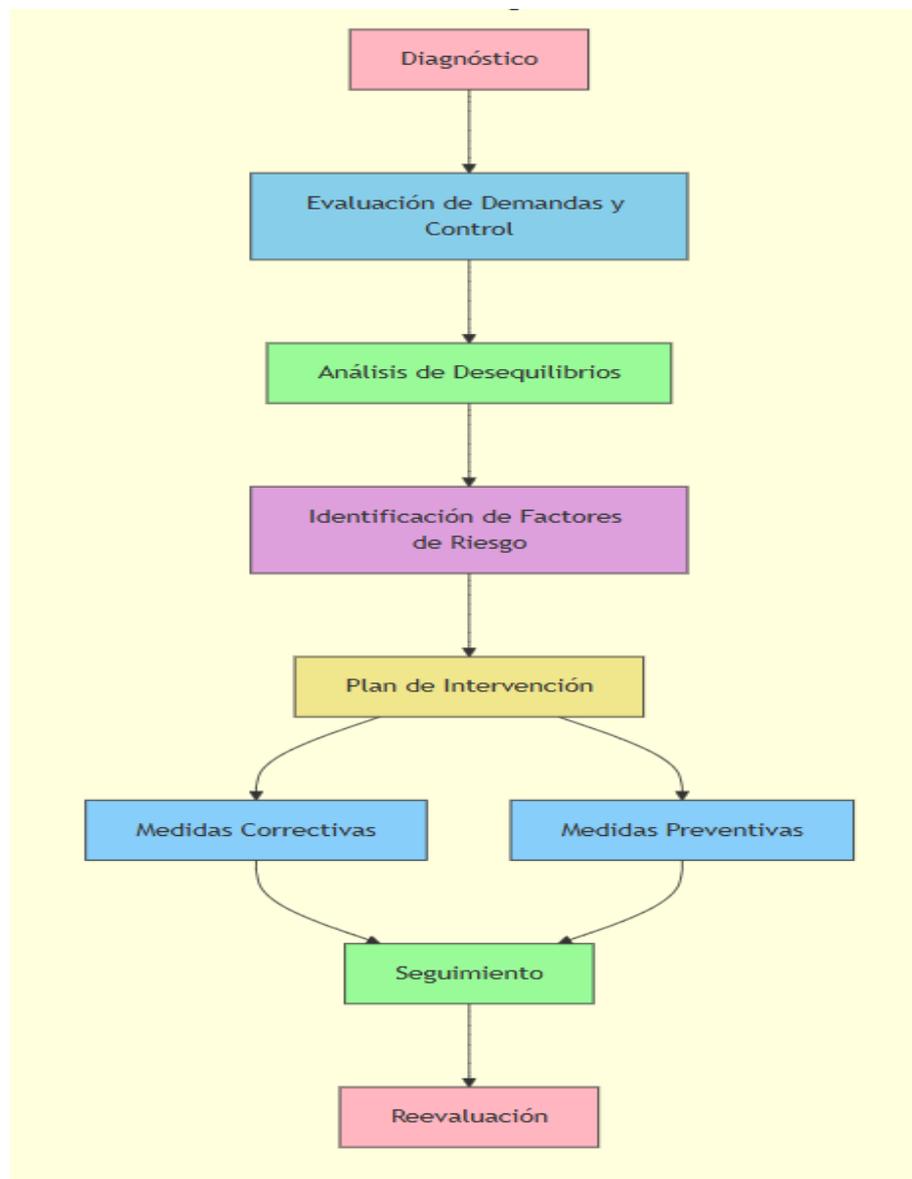
López-Rivera et al. (2023), el modelo destaca cuatro entornos laborales únicos basados en una combinación de altas o bajas demandas y alto o bajo control — cada uno con implicaciones específicas para la salud y bienestar de los trabajadores.



## Metodología del Modelo de Demanda-Control de Bakker

Según Morales-Quintero y García-López (2024) el mejor escenario para los empleados se clasifica como alto control con demanda moderada, lo que proporciona una oportunidad para el desarrollo profesional y experiencia activa. En contraste, altas demandas y bajo control es la peor combinación para la salud mental del trabajador.

El modelo ha sido significativamente validado en diversos contextos culturales y organizacionales, destacando la importancia y pertinencia de este modelo para entender y gestionar el estrés laboral (Rodríguez-Vega et al. 2024). Esta aplicación práctica ha llevado a la creación de intervenciones efectivas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los empleados.



Torres-Sánchez y Mendoza (2024) subrayaron que es esencial un proceso sistemático claro para permitir que este modelo se implemente efectivamente, comenzando con el diagnóstico sistemático de la situación laboral. López-Rivera et al. (2023) destacan que es crítico evaluar tanto las demandas como el nivel de control por cada puesto de trabajo. El análisis de desequilibrio debe resultar en la identificación específica de un conjunto de factores de riesgo, que pueda servir como base para la elaboración de intervenciones preventivas y correctivas enfocadas (Morales-Quintero y García-López 2024).

Desde Rodríguez-Vega et al. (2024) El proceso continuo de monitoreo y reevaluación es crucial para asegurar que las intervenciones sigan siendo efectivas con el tiempo, y realizar las modificaciones necesarias, si es necesario, para mantener un ambiente de trabajo saludable a largo plazo.

### **Factores de Riesgo Psicosocial**

Los riesgos psicosociales son parte de un fenómeno complejo que surge de la interrelación entre el trabajo, su entorno, la satisfacción laboral y las condiciones organizativas por un lado y las habilidades, necesidades, cultura y situación fuera del entorno laboral del trabajador individual por el otro (Pérez-González y Rodríguez-Figueroa, 2023).

Según Martínez-Soto et al. (2023), los riesgos psicosociales representan las condiciones laborales de una situación de trabajo directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y el rendimiento de las tareas que pueden tener un impacto potencial en el bienestar o la salud del trabajador y en el desarrollo del trabajo.

Como indican Vázquez-Colunga et al. (2024), esos riesgos pueden surgir a través de múltiples mecanismos:

- **Organizacionales:** Como la cultura de una organización, su liderazgo, roles y trayectorias profesionales.
- **Factores de trabajo:** Consisten en el clima laboral, diseño de tareas, carga de trabajo y horarios.
- **Cuestiones interpersonales:** Incluyen relaciones sociales en el trabajo, apoyo social y equilibrio trabajo-familia.

Según Torres-Sánchez y Mendoza (2024), la exposición prolongada a estos riesgos puede llevar a:

- Estrés laboral crónico
- Síndrome de burnout
- Problemas de salud mental
- Rendimiento laboral deteriorado

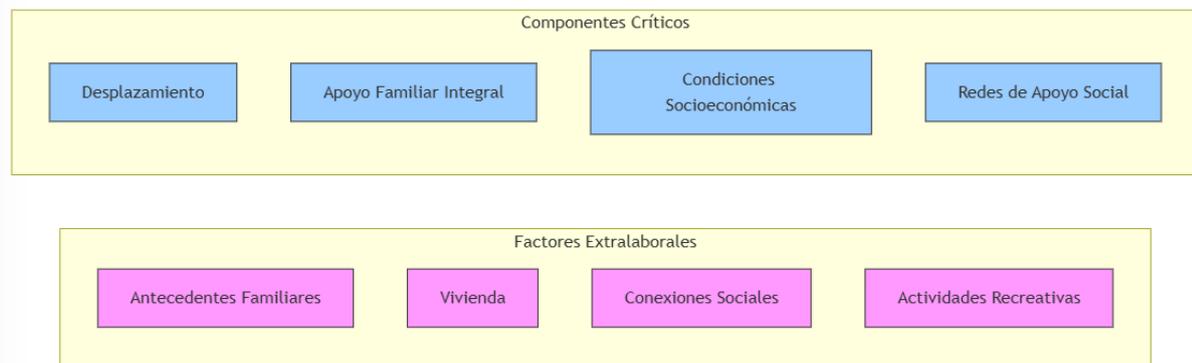
Los datos de López-Rivera et al. (2023) demostraron el impacto de una gestión adecuada y la identificación temprana de estos riesgos en el mantenimiento de un entorno laboral saludable y productivo. También se ha destacado la necesidad de estrategias preventivas y correctivas para gestionar dichos riesgos laborales (Morales-Quintero y García-López, 2024).

### **Factores Extralaborales**

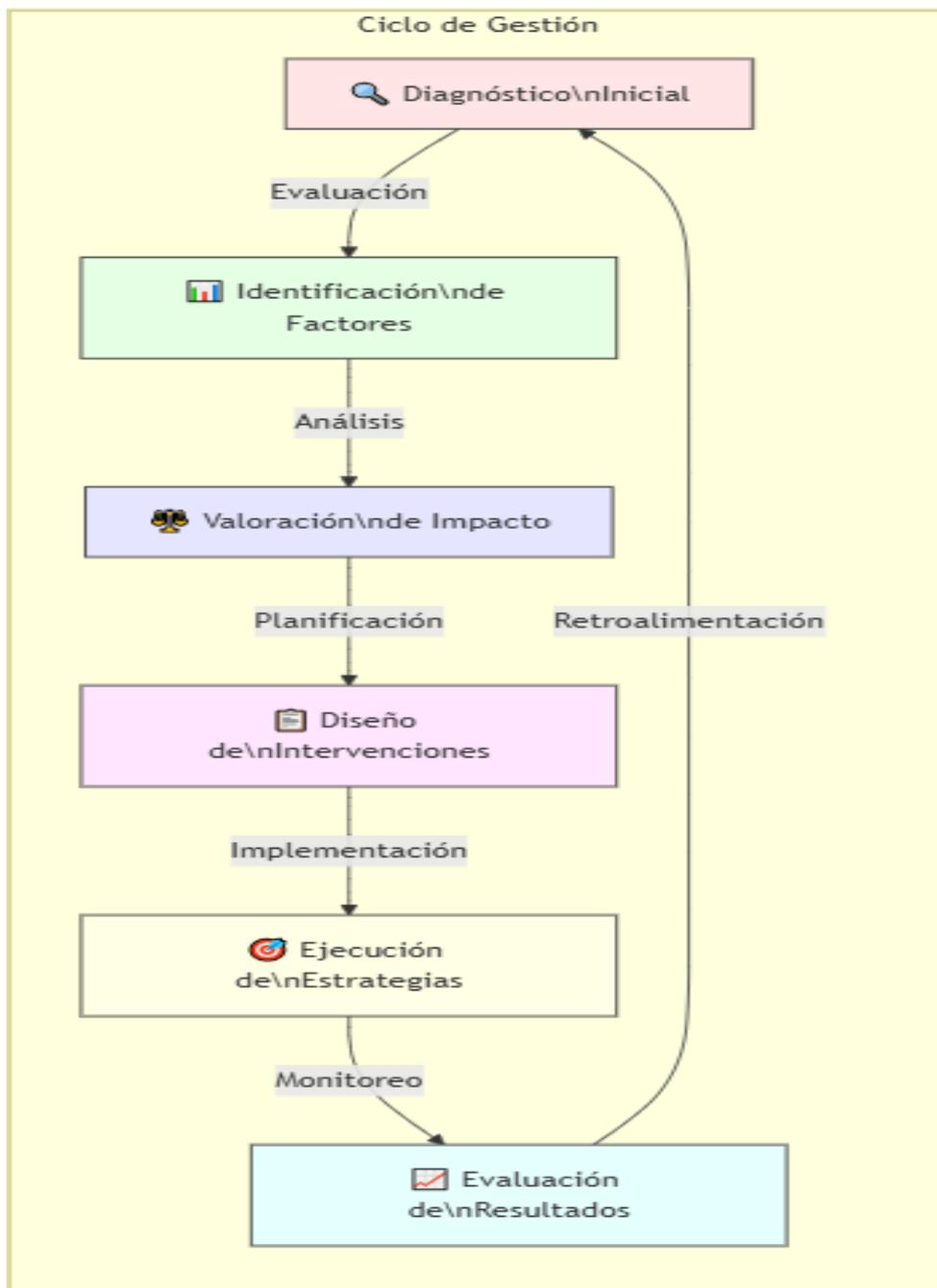
Los factores extralaborales, son elementos que se encuentran fuera del entorno laboral inmediato pero que impactan considerablemente en el bienestar y rendimiento de los trabajadores. Zariff y Tsai (2023) destacan este tema al afirmar que esta situación llevó a una falta de entretenimiento y actividades sociales para los

miembros de la familia y miembros del hogar que viven juntos, lo que tiene un gran impacto en la salud y el equilibrio trabajo-vida, constituyendo así un elemento que necesita ser considerado desde una perspectiva integral de salud ocupacional y equilibrio trabajo-vida (González-Martínez y Rodríguez, 2024).

### **Gráfico comparativo de factores extralaborales identificados**



Según investigaciones actuales, es crítico considerar estos elementos en el diseño de programas integrales para el bienestar laboral, por ende, la gestión activa de los factores extralaborales en la actualidad, es una gran contribución a la prevención del estrés y la calidad de vida del trabajador o colaborador (Ramírez-Ochoa y Mendoza, 2024).



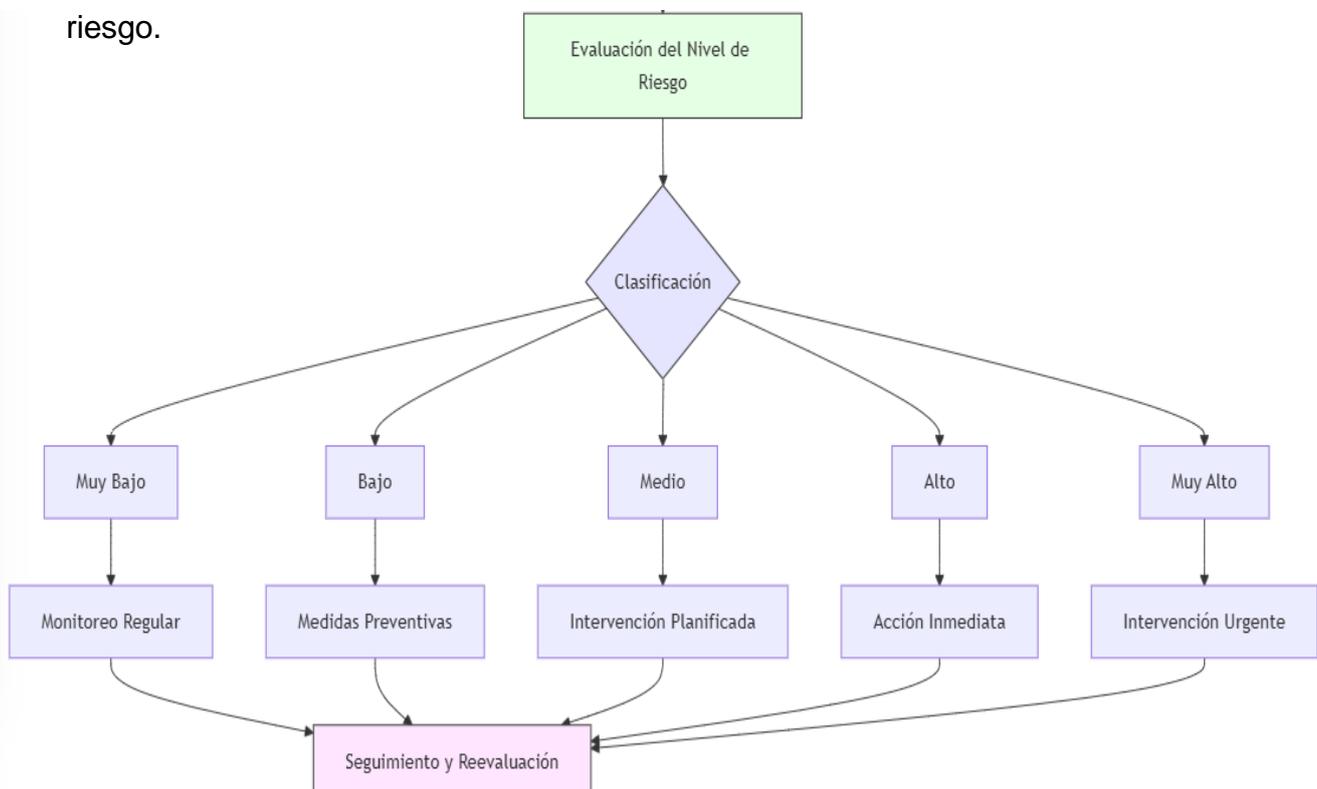
### Nivel de Riesgo de los Factores Psicosociales

La evaluación y clasificación de los niveles de riesgo psicosocial es un elemento clave para la adecuada gestión de la salud ocupacional. Estos niveles permiten la clasificación y priorización de las intervenciones necesarias para salvaguardar la salud de los trabajadores (Martínez-Rivas y González, 2024).

Según López-Hernández et al. (2023), el nivel de riesgo psicosocial se categoriza en los siguientes cinco niveles:

- **Riesgo Muy Bajo:** Condiciones donde existen condiciones psicosociales ideales para el beneficio del trabajador en lo que respecta a su desarrollo personal y profesional (Rodríguez-Vega y Sánchez, 2024).
- **Riesgo Bajo:** Se refiere a condiciones en las que no existen factores de riesgo no controlados y se necesita monitoreo para la prevención (Torres-García et al., 2024).
- **Riesgo Medio:** Presencia de factores que requieren atención y medidas de intervención a mediano plazo (Morales-Quintero y López, 2024).
- **Riesgo Alto:** Contiene evidencia de condiciones que necesitan intervención urgente para evitar impactos adversos en la salud (Valencia-Pérez y Mendoza, 2024).
- **Riesgo Muy Alto:** Necesita acciones urgentes y un cambio rápido en el entorno laboral (González-Martínez et al., 2024).

Los estudios realizados por Ramírez-Ochoa y Castro (2024) destacan la necesidad de un proceso sistematizado para evaluar y monitorear estos niveles de riesgo.



Este diagrama muestra el proceso metódico para evaluar el nivel de riesgo psicosocial y la acción correctiva, enfatizando la naturaleza frecuentemente repetitiva y circular en la gestión de los riesgos psicosociales. Esta secuencia debe ser flexible y adaptarse a las características específicas de la organización y su contexto (Pérez-González y Rodríguez, 2024).

## **Dimensiones Sociales y Familiares en el Contexto Laboral**

### **Relaciones Sociales y Apoyo Social**

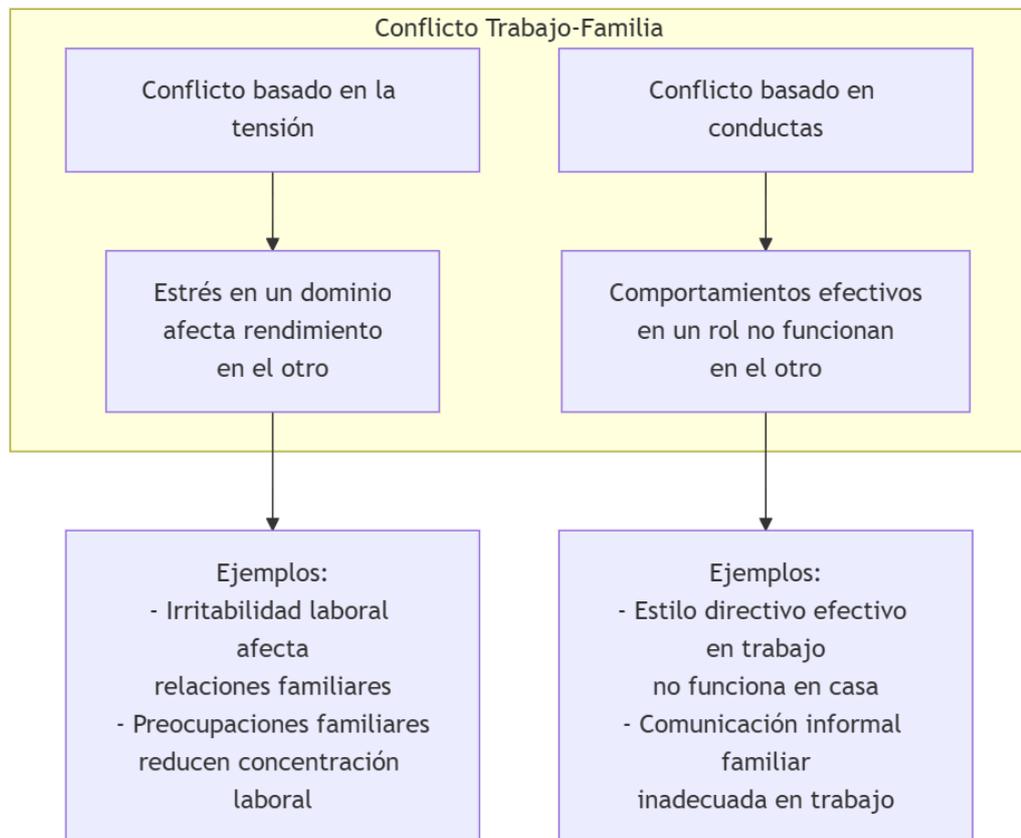
Las interacciones sociales son esenciales para salud psicosocial de los trabajadores. Según Martínez-López et al. (2023), “el apoyo social es importante ya que juega un factor protector en relación al estrés laboral y hace una importante contribución a la salud mental de los colaboradores o empleados. Para Valencia-Morales y Castro (2024) “las interacciones sociales positivas fuera del lugar de trabajo fortalecen la resiliencia, ya que actúan como importantes recursos emocionales y de apoyo mismos que permiten afrontar y cuestionar los retos que se originan en el entorno laboral de los colaboradores.

### **Relaciones Familiares**

La dinámica familiar tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral y el bienestar. La calidad de las relaciones familiares, son el amortiguador directamente relacionado con el estrés laboral en relación con los miembros de la familia. González-Torres et al. (2023) resaltan que “el apoyo positivo de la familia siempre desempeña un papel fundamental para mejorar la satisfacción laboral y también en mantener el equilibrio emocional del trabajador.

### **Conflicto Trabajo-Familia**

El conflicto trabajo-familia, es uno de los mayores problemas que enfrentamos en la vida laboral actual. El conflicto que ocurre cuando las demandas laborales y familiares son incompatibles y generan una problemática que se mide en 3 dimensiones Vázquez-Rivera et al. (2023) Conflicto basado en el tiempo: El tiempo invertido en cumplir un rol hace más difícil poder cumplir con otro rol.



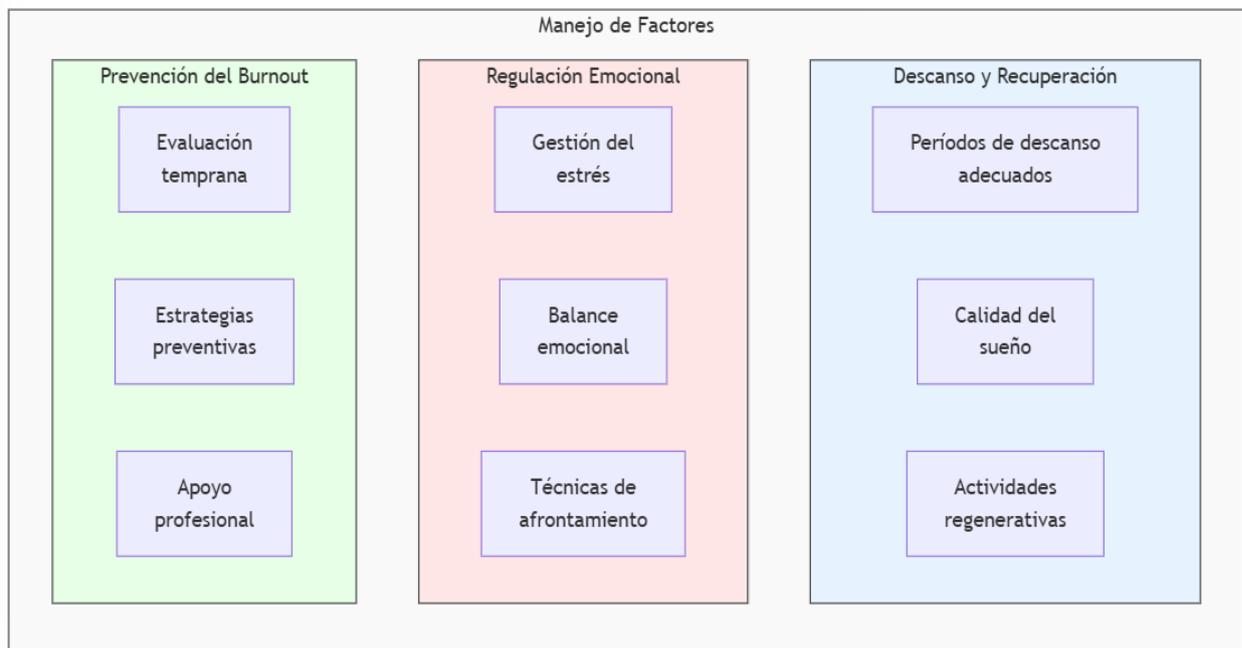
### Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral es un constructo multifacético que reúne elementos tanto objetivos como subjetivos del bienestar en el trabajo. Torres-Mendoza y López (2024) señalan que esta dimensión incluye factores como la satisfacción laboral, el desarrollo profesional y el equilibrio trabajo-vida, entre otros. Ramírez-Ochoa et al.

(2023) destacan el hecho de que una calidad de vida laboral satisfactoria es un factor importante para aumentar la productividad y el compromiso organizacional.

### **Descanso Adecuado**

El descanso adecuado se ha demostrado ser un factor importante para la salud y el bienestar ocupacional de los empleados . Según investigaciones de Martínez-Soto y Valencia (2024), los patrones de descanso apropiados reducen significativamente las posibilidades de:

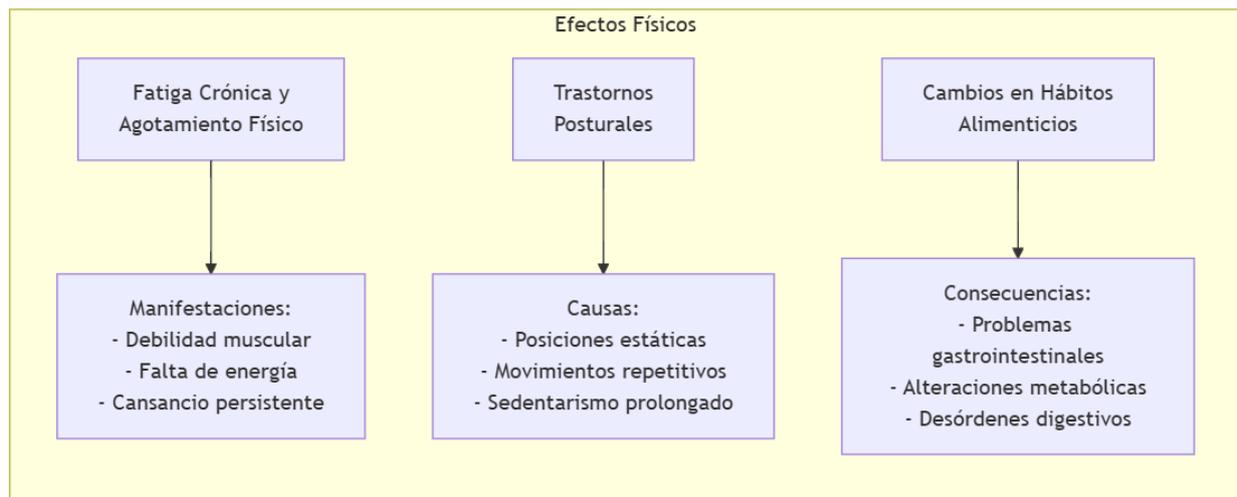


### **Horas de Trabajo Excesivas y su Efecto en el Bienestar Holístico**

Uno de los mayores problemas ha sido la sobrecarga de trabajo en el lugar de trabajo moderno. Según Martínez-Rivera et al. (2023), este fenómeno no solo tiene implicaciones productivas, sino también implicaciones significativas para la salud física y mental de los trabajadores. La constante presión para lograr cargas de trabajo irreales tiene un efecto dominó sobre la salud holística y el bienestar de un individuo.

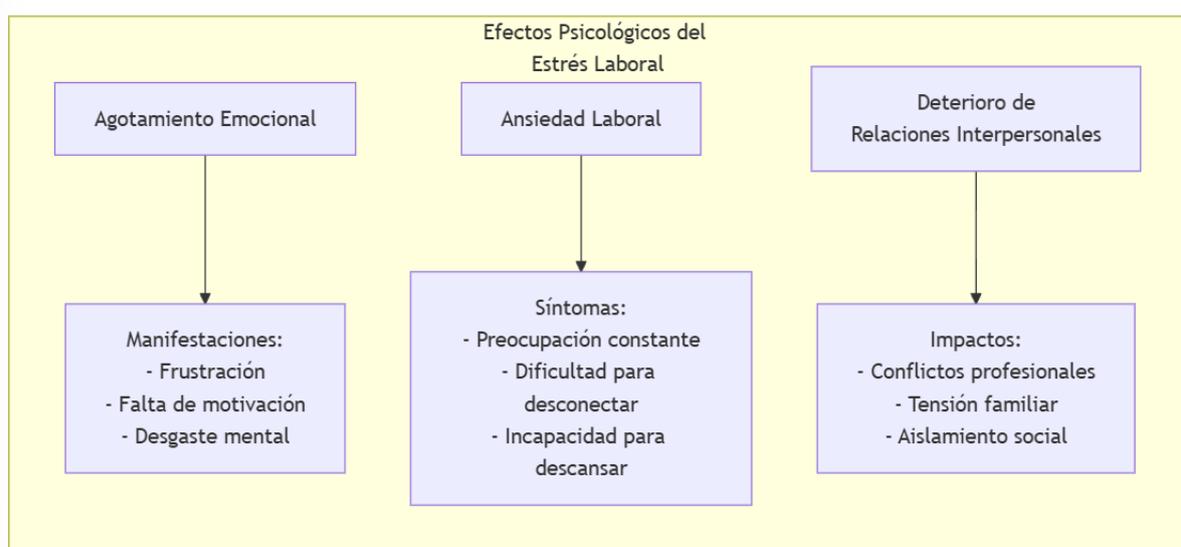
## Impacto en la Salud Física

Las sobrecargas de trabajo físicas son diversas y severas. Los trabajadores con altas cargas de trabajo están en mayor riesgo de sufrir trastornos musculoesqueléticos, trastornos del sueño y enfermedades cardiovasculares (González-Pérez y Sánchez, 2022). Morales-Torres et al. (2021) han informado sobre lo que las largas horas de trabajo pueden causar:



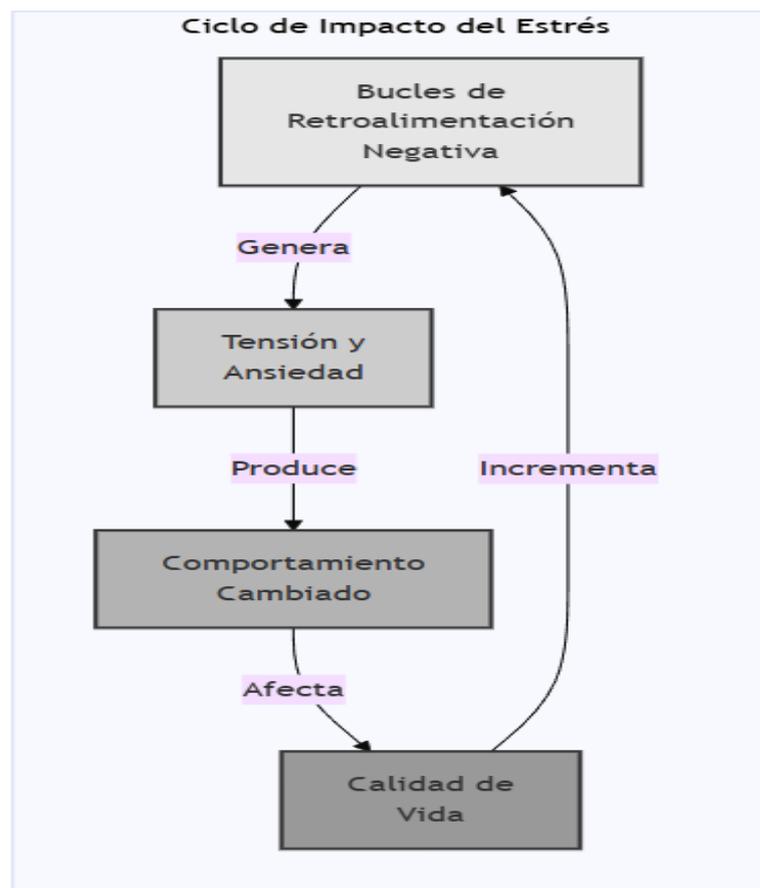
## Dimensión de la Salud Mental

La sobrecarga de trabajo afecta especialmente la salud mental, según Vázquez-Luna y Rodríguez (2024). El estrés crónico, la ansiedad, la depresión son respuestas comunes a la presión excesiva de trabajo. La investigación de López-Hernández et al. (2020) ha encontrado tendencias alarmantes de:



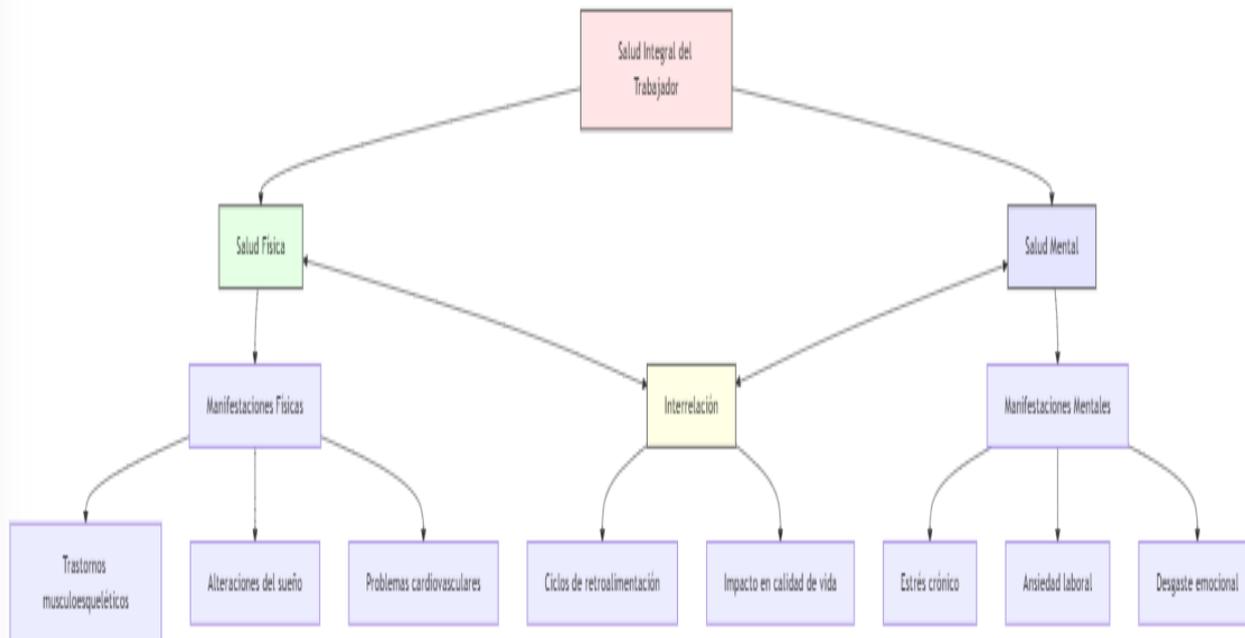
## Interrelación entre Salud Física y Mental

El vínculo entre nuestra salud física y mental en el contexto de la sobrecarga laboral es innegable. Ramírez-Ochoa y Valencia (2023) indican la relación cíclica en la que, si un área se ve disminuida, mientras que la otra se ve disminuida, como consecuencia directa, viéndose también afectada esto se refleja a través de diferentes niveles de interrelación:



Como se mencionó anteriormente por Torres-Mendoza et al. (2022), para abordar adecuadamente la sobrecarga de trabajo, necesitamos adoptar una visión holística de la salud que, en nuestro estado de desconexiones, la salud mental también debe significar salud física. Las estrategias preventivas e intervencionistas

necesitan ampliar su enfoque teórico a ambas dimensiones para ser efectivas y sostenibles a lo largo del tiempo.



Este esquema ilustra los dos aspectos de la interrelación de la salud, y cómo ambos afectan el uno al otro y forman parte de la salud del trabajador. Las manifestaciones en cualquiera de las dos esferas pueden impactar en la otra, resultando en bucles de retroalimentación que pueden afectar la salud general del individuo.

## 2.3 Marco Normativo Estratégico

### Normativa Nacional

El marco normativo ecuatoriano muestra un esquema sólido y humanizado para la protección integral de los trabajadores. Según Zambrano-Mendoza y Torres

(2023), los desarrollos legislativos han avanzado significativamente, esforzándose por incluir, además de las características físicas del trabajo, aspectos psicosociales del bienestar laboral.

### **Constitución de la República del Ecuador (2008)**

La Constitución del Ecuador establece los parámetros esenciales para cuidar y hacer respetar los derechos laborales y la salud integral de las y los empleados. En la Constitución adoptada en el 2008, prevalece la visión holística que reconoce la interdependencia de la salud, el trabajo y la dignidad humana de todas las y los ecuatorianos que ejercen su derecho al trabajo.

Bajo esa perspectiva, el artículo 32 reconoce a la salud como un derecho fundamental más allá de la ausencia de las enfermedades (Pérez-González & Rodríguez, 2023). Este artículo además establece vínculos fundamentales y estrechamente ligados con otros derechos que constituyen la idea de "buen vivir" en su integralidad.

Mientras que el artículo 33, "reconoce al trabajo como una fuente de realización personal y que dignifica al ser humano, por encima de su situación económica o social. Este enfoque multidimensional, es indicativo de una aceptación que existe en nuestro país en relación a el trabajo de las relaciones laborales.

El artículo 326, que Ramírez-Torres et al. destaca, contiene principios básicos para garantizar condiciones de trabajo saludables y seguras como módulo básico de bienestar amplio en el lugar de trabajo (2023).

### **Código de Trabajo**

La Evolución del Código de Trabajo Ecuatoriano: De un Paradigma Inhumano a una Visión más Típicamente Humana. Si lo desglosáramos, las disposiciones son las siguientes:

- El artículo 38, que Martínez-Soto y Rodríguez (2023) aseguran, se construye sobre los fundamentos de la responsabilidad corporativa dejando a un lado los aspectos productivos, favoreciendo la protección del trabajador como un ser humano.
- Artículos 410 y 428 Torres-Mendoza et al. 410, 428 (2024) establece un sistema de protección integral porque reconoce que la prevención y el cuidado médico continuo en el lugar de trabajo son clave.

### Ley Orgánica de Salud Mental

Según Vázquez-Rivera y López (2024), la reciente Ley de Salud Mental es relevante para el bienestar laboral. Según González-Torres y Morales (2023), los puntos fundamentales incluyen:



Este marco regulatorio indica un gran compromiso para la protección de la salud mental del trabajador, ya que ante todo el empleado es una persona con dignidad y necesidades multidimensionales en el contexto laboral.

### **Normativa Internacional**

Las leyes del marco internacional establecen la base bajo la cual se siguen todos los derechos laborales y la salud completa de la fuerza laboral en nombre de la política. Los instrumentos internacionales establecen estándares mínimos para proteger a los trabajadores, que los países deben respetar (Martínez-Rivera y González, 2024).

### **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Los convenios de la OIT, como mencionan Valencia-Pérez et al. (2023), son centrales para la protección de los derechos laborales a nivel internacional. Entre los más relevantes están:

- **Convenio 155 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo:** Establece principios básicos sobre la protección de la salud física y mental en el lugar de trabajo (Rodríguez-Morales & Torres, 2024).
- **Convenio 161 sobre Servicios de Salud en el Trabajo:** Establece los estándares para la implementación de servicios de salud ocupacional integrales (López-González y Sánchez, 2023).

### **Tratados y Acuerdos Internacionales**

Los pactos internacionales analizados por Morales-Valencia et al. (2024) han sido desarrollados para adoptar una visión más amplia del bienestar laboral:

Instrumento	Año	Alcance Principal	Elementos Clave
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	1966	Marco integral para derechos laborales	- Garantía de condiciones laborales - Seguridad ocupacional - Equilibrio vida-trabajo
Declaración Universal de los Derechos Humanos	1948	Estándares fundamentales laborales	- Trabajo como derecho fundamental - Ambiente seguro - Protección contra discriminación
Convención Americana sobre Derechos Humanos	1969	Protección de derechos fundamentales	- Protección de dignidad - Prohibición trabajo forzado - Condiciones dignas
Protocolo de San Salvador	1988	Derechos económicos y sociales	- Seguridad ocupacional - Remuneración justa - Políticas laborales humanizadas

## 2.4 Marco Estratégico

### Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un llamado global a la acción para acabar con la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Estos objetivos, en el contexto de la fuerza laboral, también nos permiten recordar que detrás de cada estadística, hay historias humanas, sueños y aspiraciones. Como Morales-Valencia et al. (2023), estos objetivos son particularmente relevantes para el bienestar de los trabajadores:

- **ODS 3 - Salud y Bienestar:** Este objetivo nos desafía a ver a cada trabajador como un ser completo, dándonos cuenta de que su salud física y mental no pueden separarse. No se trata solo de reducir las enfermedades, sino de construir oficinas y lugares de trabajo en los que los individuos puedan prosperar y alcanzar su potencial completo.
- **ODS 8 - Trabajo Decente y Crecimiento Económico:** Resalta que el trabajo es mucho más que una fuente de ingresos, está ligado a nuestra identidad y nuestra dignidad. Apoya lugares de trabajo que permiten que

cada individuo sea valorado, seguro y capacitado para cumplir su mejor potencial.

### **Plan para el Nuevo Ecuador 2024-2025**

Aquí está el Plan de Creación de Oportunidades que representa el compromiso con la calidad y los empleos, el plan que representa la visión de un Ecuador donde cada trabajador disfruta de la oportunidad de construir un futuro mejor. Este plan, la Secretaría Nacional de Planificación (2021) Las estrategias de desarrollo ponen a las personas en el centro:

#### **Eje Social:**

Reconociendo que cada trabajador es parte de una familia y una comunidad. Esto significa no solo su avance personal y profesional, sino que sus necesidades no mencionadas y los sistemas que abordan su salud y bienestar general son valorados porque aseguran no solo su supervivencia física.

#### **Eje Económico:**

Comprende que los espacios de trabajo saludables no son un costo, son una inversión en el potencial humano. Crea las condiciones para que la creatividad, la colaboración y el bienestar surjan de manera natural.

#### **Agenda Nacional de Igualdad:**

La Agenda Nacional de Igualdad (Consejo Nacional de Igualdad, 2021) es un testimonio de este compromiso de construir un Ecuador donde cualquier persona, sin importar su origen o condición, tenga el derecho de alcanzar su máximo potencial como individuo dentro del mercado laboral:

- **Política de Inclusión:** La diversidad es una fortaleza: cada trabajador tiene un punto de vista y habilidades únicas. El objetivo es crear lugares de trabajo donde todos se sientan escuchados, todos se sientan valorados.

- **Medidas de Seguridad:** Comprende que estar seguro y cuidado en el trabajo es esencial. Fomenta protecciones que ayudan a los trabajadores a prosperar en lugares saludables y seguros.

Estos instrumentos estratégicos permiten el establecimiento de un marco integral para el desarrollo sostenible y el bienestar laboral en Ecuador para abordar tanto los estándares y puntos de referencia internacionales, así como el contexto nacional (González-Torres y Ramírez, 2024).

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

En este capítulo se plantea la metodología a implementar en este estudio para lograr responder a los objetivos específicos planteados en este estudio.

### **3.1. Enfoque de Investigación**

De acuerdo con los objetivos declarados en esta investigación se ha elegido trabajar bajo un enfoque mixto, este para los autores Hernández Sampieri et. (2018), tiene como finalidad llevar a cabo un proceso determinado para recoger y analizar información tanto cuantitativa como cualitativa, ambas perspectivas contribuirán a tener una investigación a mayor profundidad a través de la interacción con lo sujetos sociales escogidos para levantar información.

Con los datos levantados mediante la colaboración y predisposición de los participantes y su análisis profundo se obtiene un campo más amplio en relación con la problemática de estudio, puesto que, no sólo se toma el dato cuantitativo, o el dato cualitativo, sino que, ambos enfoques. Por tal motivo, ambos enfoques se centran en otorgar datos numéricos o estadísticos, analizan las emociones y comportamientos que se pueden obtener a través de la investigación acción participación con los sujetos sociales (Hernández Sampieri et al., 2018).

Por lo tanto, se ha optado por este enfoque, debido a que se obtiene una variedad de datos, lo cual contribuye a que el estudio tenga resultados enriquecedores, puesto que la información cuantitativa y cualitativa la cual será contratada con el marco teórico y conceptual de este estudio (Hernández Sampieri y otros, 2010).

Se aplica el enfoque mixto debido a que resulta relevante conocer estadísticas sobre los factores extralaborales presentes en cada trabajador, además desde sus narrativas las experiencias de manera intrínsecas cómo los factores de riesgo han afectado la calidad de las relaciones familiares, personales, tiempo de calidad en familia, etc. Por tal motivo se aplica dicho enfoque.

Se aplica el enfoque mixto para dar mayor profundidad a los resultados obtenidos, en donde se obtiene datos cuantitativos (encuesta aplicada) y datos cualitativos (entrevistas aplicadas) dando como resultado una mezcla de gráficos estadísticos y extractos de entrevistas a partir de las diferentes situaciones que viven los colaboradores desde el entorno familiar, comunidad y con grupo de pares.

Adicional, es importante recalcar, que ambos datos, tanto cuantitativo como cualitativo se utilizará de manera concurrente para dar una mayor profundidad al estudio y haciendo una comparación y relación tanto de tablas estadísticas como de discursos entrevistas.

Ambas técnicas permiten dar la estructura de un enfoque mixto, el cual serán visibilizado en al próximo capítulo IV, en donde se plantean los resultados de esta investigación, con la finalidad de conocer nivel de afectación en las encuestas y desde sus narrativas como esto los riesgos extralaborales han repercutido en el colaborador.

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

Como primer punto se establece el tipo de investigación, la cual responde a una de tipo aplicada, la cual es conceptualizada como un proceso investigativo propia del área científica, permitiendo conocer las diferentes realidades, problemáticas que

deben ser intervenidas desde un enfoque científico y una metodología y enfoque teórico específico (Vargas, 2009).

Como segundo punto, se declara el nivel de investigación que surge del enfoque escogido, el mixto, por ello se ha optado por trabajar bajo el diseño exploratorio-descriptivo. Es exploratorio, porque el tema a nivel país no ha sido trabajado, por ello, la falta de estudios en el contexto local (Hernández Sampieri et al., 2018).

Es descriptivo, porque con este nivel se tiene la perspectiva de que los datos obtenidos tanto numéricos como escritos sean detallados a mayor profundidad, tomando en consideración aspectos como los perfiles de los sujetos sociales escogidos para el levantamiento de información, esto con la finalidad de interpretar la realidad que viven los individuos. (Hernández Sampieri et al., 2018).

### **3.3. Método de Investigación**

El método de investigación declarado para esta investigación fue el hermenéutico, el mismo que es conocido por describir y develar la percepción de los comportamientos que realizan los sujetos sociales, teniendo un mayor conocimiento de una situación en específico, con el fin de tener una mejor comprensión de los hechos o realidad sin evitar confusiones y posibles coyunturas, por ello, a este método se le atribuye el título de disciplina interpretativa con el fin de otorgarle un significado a las diferentes situaciones, fenómenos, escritos o textos que se utilizan para el estudio, teniendo en cuenta la relación con el entorno en el que se trabaja con los individuos (Arráez et al., 2006).

Asimismo, se optó por trabajar con este método porque este se relaciona con el marco teórico declarado en este estudio, el autor Arráez et al. (2006) establece que este método tiene como finalidad develar las construcciones sociales que tienen los sujetos sociales, además, se centra en construir las experiencias de los individuos que es parte de su realidad y vida cotidiana.

Además, el método planteado para analizar la información cuantitativa fue el deductivo, el mismo que permite una condensación intrínseca del individuo que da paso de ir de los principios generales a específicos de una situación concreta. (Prieto, 2017).

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

#### **Universo**

Según Tamayo (2016) plantea que el universo o población es el conjunto de todos los sujetos con los que se pretende trabajar para el levantamiento de información, este grupo tienen en común características, lo cual ha sido un factor para reducir la población de estudio. Por consiguiente, Bernal (2010) establece que el universo es un conjunto específico de individuos que guardan similitud porque se vinculan con características específicas que tiene el grupo de estudio.

El de esta investigación está estructurado por el 100% de los trabajadores del área operativa de la empresa del sector privado en la ciudad de Guayaquil, los cuales están disponibles y dispuestos a participar de en este estudio, a realizar las encuestas, entrevistas, asistir a reuniones y charlas.

#### **Muestra**

La muestra es conceptualizada como una parte representativa del universo, la cual otorgará datos relevantes para la ejecución del estudio en cuanto al capítulo 4, asimismo, permitirá obtener una mirada más amplia de las categorías declaradas en esta investigación (Hernández Sampieri et al., 2010).

También, Bernal (2010) establece que la muestra es un conglomerado específico del universo, del cual se pretende obtener datos relevantes para la investigación. En cuanto a la muestra corresponde el 100% de los trabajadores del universo del área operativa de la empresa por tal motivo se trabajó con 42 colaboradores que representan dicho porcentaje los cuales estaban dispuestos a participar en el estudio.

### **3.5 Técnicas de Recolección de Información**

#### **Encuesta**

La técnica de la encuesta para Bernal (2010) tiene como propósito obtener información objetiva y datos cuantificables de las personas estudiadas. El instrumento para medir los factores de riesgo extralaborales fue elaborado por la investigadora a partir de la matriz de operacionalización con el fin de llevar a cabo un conjunto de interrogantes ordenadas por categorías y clasificadas con relación al tema de estudio.

La técnica de la encuesta es mayormente escogida en las investigaciones en donde se utiliza el nivel descriptivos y exploratorios. Este instrumento contribuirá a dar respuesta a los objetivos específicos. Se aplicó una encuesta mediante la plataforma Google Forms enviando el enlace a todos los trabajadores para que puedan ingresar y llenarlas.

#### **Entrevista**

La entrevista semiestructurada es una técnica definida como un espacio de diálogo para develar el sentir, pensamientos y realidad del otro, dando como producto discursos de la realidad de una persona a través de los datos cualitativos. Con la aplicación de dicho instrumento se pone en práctica la interacción y comunicación directa entre el participante e investigador con el objetivo de recabar información necesaria (Hamui y Varela, 2012, p. 56). Este instrumento fue elaborado por la investigadora a partir de la matriz de operacionalización para dar respuesta a los objetivos específicos de este estudio. Se realizaron tres entrevistas a tres trabajadores del área operativa.

### **Matriz de operacionalización de variables**

La matriz es un recurso que permite ordenar categorías y subcategorías las cuales son extraídas de los objetivos específicos planteados y del capítulo II del presente estudio. Como forma de recolección de información se utilizan dichos elementos categorías y subcategorías para recabar información pertinente y poder responder los objetivos específicos planteados en la parte de resultados de investigación.

### **Formas de Análisis de Información**

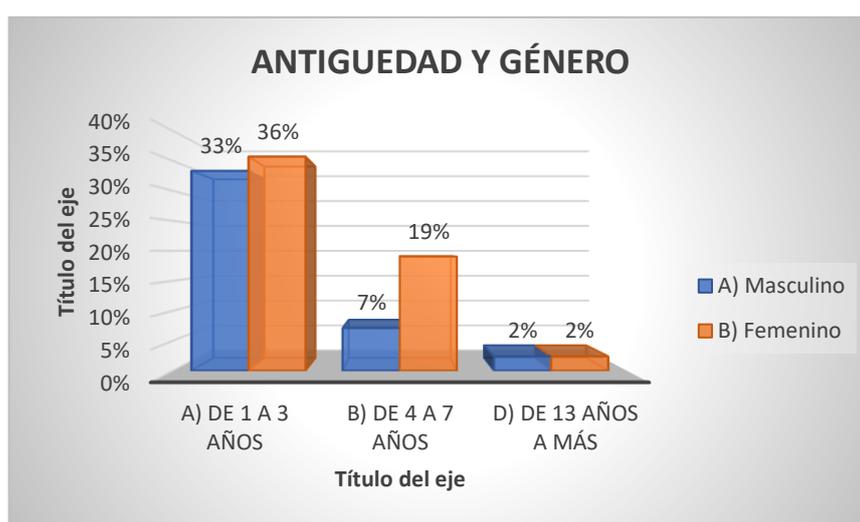
Las formas de análisis de información en cuanto a los datos cuantitativos se lo realizan mediante la tabulación de datos de las encuestas aplicadas. Con relación al análisis de la información cualitativa se realiza mediante la codificación axial de las entrevistas aplicadas a los colaboradores.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente apartado se analizan los resultados en relación con las técnicas aplicadas a colaboradoras de una empresa del sector privado de la ciudad de Guayaquil en relación con los factores de riesgos psicosociales.

### 4.1. Caracterización de la Muestra

#### Antigüedad y género de los colaboradores



**Fuentes: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a colaboradores**

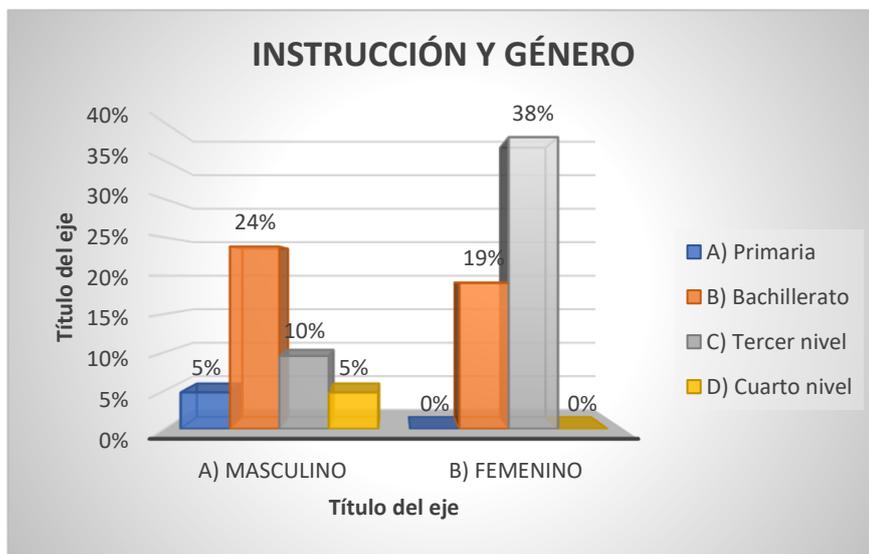
**Autor: Cusme, 2025.**

El presente gráfico muestra los datos sociodemográficos con relación a la antigüedad y género de los colaboradores, en donde el 36% de los encuestados son de género femenino y tienen entre 1 a 3 años laborando en la institución, seguido de un 33% de género masculino quienes tienen el mismo tiempo realizando actividades en la organización. También, un 19% de ellos son de género femenino, indicando que tienen entre 4 a 7 años en la institución y un 7% de hombres tienen el mismo tiempo en la empresa.

En cuanto a estos resultados se puede interpretar que, en su gran mayoría los colaboradores tienen poco tiempo en la organización y solo una minoría son más

antiguos. Lo cual puede indicar, que en la empresa existe talento humano en su mayoría joven, sin embargo, la experiencia de los trabajadores más antiguos puede contribuir como redes de apoyo para capacitar a los nuevos talentos.

### Instrucción y Género de los colaboradores



**Fuentes: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a colaboradores**

**Autor: Cusme, 2025**

En relación con el género y la instrucción de los colaboradores se pudo conocer que el 38% de las mujeres encuestados poseen un título de tercer nivel, seguido de un 24% de hombres quienes poseen instrucción de bachillerato. También un 19% de mujeres tienen una formación de bachillerato, finalmente, un 10% de hombres tienen un título de tercer nivel.

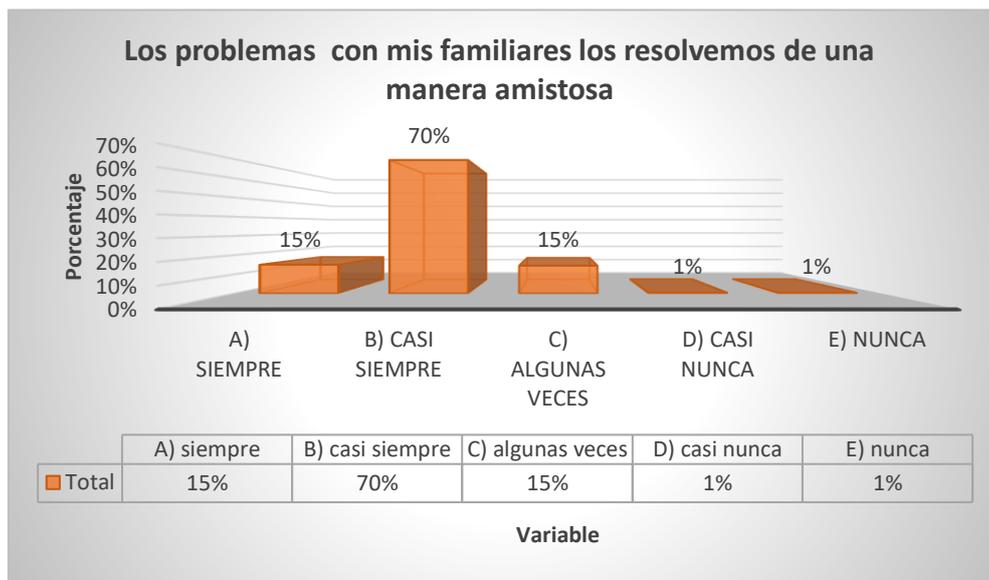
Desde estos datos se puede revelar los modelos educativos que se encuentran dentro de los grupos de colaboradores, en tanto se puede apreciar trabajadores con títulos de tercer nivel y unos pocos colaboradores con formación de bachillerato. Estos esquemas proporcionan datos en cuanto a la formación y las habilidades de cada persona que se encuentra laborando dentro de la empresa.

## 4.2 Resultados por objetivos

### 4.2.1 Objetivo Específico 1: Identificar cómo las relaciones interpersonales y familiares afectan el trabajo del personal operativo de la empresa.

#### Relaciones familiares

Gráfico 3



Fuentes: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a colaboradores

Autor: Cusme, 2025

Las relaciones familiares conflictivas pueden generar problemas recurrentes en el núcleo familiar que generan estrés y ansiedad. Estas situaciones percibidas en el sistema familiar pueden incidir en la actividad laboral del sujeto quien tiene una relación de dependencia en una empresa. En cuanto al presente gráfico, se conoció que, el 70% de los colaboradores “casi siempre” lo resuelven de una manera

amistosa. Seguido de una igualdad del 15% quienes escogieron el indicador “siempre” y “algunas veces”.

Desde estos datos estadísticos, se puede visualizar que la variable de relaciones familiares arroja cifras estadísticas bajas, en base a esto resulta probable que dicha dimensión no se vincule con los factores de riesgos.

Desde la perspectiva de Madero (2020) quien cita a Griffin y Moorhead (2010) plantea lo siguiente:

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

Las relaciones familiares son conceptualizadas por el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010), como aquellas “características que permiten una comunicación y relaciones familiares funcionales contribuyendo a mantener el equilibrio en la familia” (p. 26). Desde esto, el colaborador tiene mayor productividad en la en sus tareas laborales cuando se encuentra motivado y recibe apoyo de su familia para afrontar la carga que conlleva el trabajo. Sin embargo, los y las trabajadoras cumplen roles dentro del sistema familiar, como el rol de padre-madre en donde puede existir situaciones percibidas de poco involucramiento en la vida de los hijos e hijas de los trabajadores.

“bueno, a veces se me dificulta estar presente en actividades del colegio de mi hija, porque como son en la mañana yo debo ingresar al trabajo y por eso no puedo.”

En base a esto se puede visualizar las excesivas responsabilidades familiares, desde la perspectiva de Greenhaus y Beutell (1985) analiza “el conflicto trabajo-familia surge cuando las exigencias del trabajo interfieren con las responsabilidades familiares.

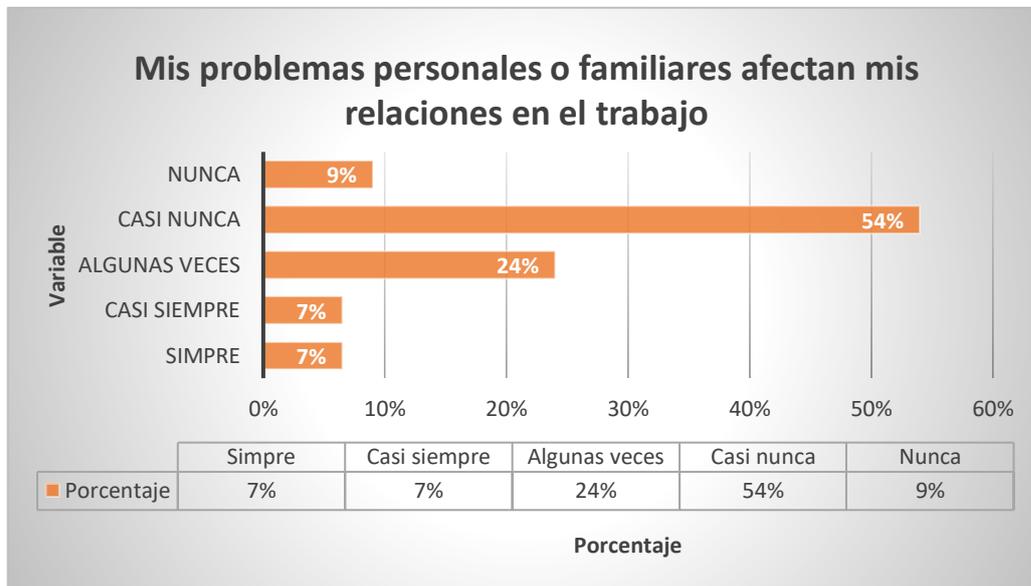
“yo a veces llego a casa cansada, bueno casi todos los días, ayudo muy poco en deberes a mi hijo, lo cual se molesta porque dice que no lo apoyo como él desea” (Co. En04, 2024).

En cuanto a este discurso, se precisa que, las situaciones que generan riesgos no se encuentran propiamente en la persona, sino, es en el ambiente donde surgen este tipo de situaciones, que se vinculan con las relaciones con los pares (Orengo, 2016). Lo anterior se trae a contexto la teoría del estrés de Selye, quien habla sobre “la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores”. En donde se pueden visualizar la fase de alarma ante el contexto familiar, la cual responde cuando comienza el desequilibrio del sistema, en este momento el sistema nervioso se ve afectado y recibe señales que ponen en riesgo a la persona, quienes tienden a paralizarse. (Quirce, 1976). Como consecuencia a esto, puede surgir desmotivación y fatiga laboral, debido a las relaciones familiares disfuncionales y los conflictos en el subsistema parentofilial.

Una de las relaciones familiares que generalmente puede verse afectada en las familias de los colaboradores es la parentofilial, debido a que en ella se construye los vínculos afectivos entre padres e hijos y se desarrollan otros roles por parte de los miembros de la familia como conyugales, parentales y fraternales. A la vez en este entorno se comparten factores relacionados con un sistema familiar funcional, garantizando estabilidad en los miembros, por tal motivo, resulta esencial que el

colaborador pueda brindar tiempo de calidad y calidez a su familia, puesto que, la familia es un factor esencial en el equilibrio trabajo-familia (Vera y Zuñiga, 2019).

**Gráfico 4**



**Fuentes: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a colaboradores**

**Autor: Cusme, 2025**

En cuanto a este gráfico, se puede visualizar que, un 54% de los colaboradores indicaron que “casi nunca” los problemas personales o familiares afectan las relaciones familiares de los colaboradores, seguido de un 24% quienes escogieron el indicador “algunas veces” y un 9% indicó que “nunca” los problemas familiares afectan su trabajo. Este dato estadístico, se puede visualizar que, esta variable no representa un factor de riesgo en el colaborador, por tal motivo, no forma parte de factores extralaborales debido a los resultados presentado en el gráfico estadístico. El entorno familiar tiene un impacto directo en la vida laboral del trabajador.

Un colaborador que tiene problemas en su entorno familiar puede cumplir de manera habitual con sus actividades laborales, sin embargo, se encuentra enfrentando y lidiando con situaciones familiares, poniendo escaso interés o distracción en lo que hace. Desde esto, puede ser recomendable otorgar al colaborador tiempo para solucionar situaciones propias del hogar para dar solución a aquello. (Diago et al., 2020, p. 4).

*“sí algunas veces me siento agotado es por ciertas fechas festivas en donde en mi esposo debe cumplir mayores tiempos en su empresa y 5solemos discutir porque no me apoya en nada en actividades de la casa y a veces llego tarde al trabajo por eso mismo” (Co. En04, 2024).*

De esta manera la teoría de los Recursos y Demandas de Bakker (2007) da a conocer como los factores extralaborales pueden agotar los recursos del trabajador, esto se da cuando las relaciones familiares son conflictivas o disfuncionales en el sistema, de esta manera inciden en el rendimiento laboral y son generadores de estrés.

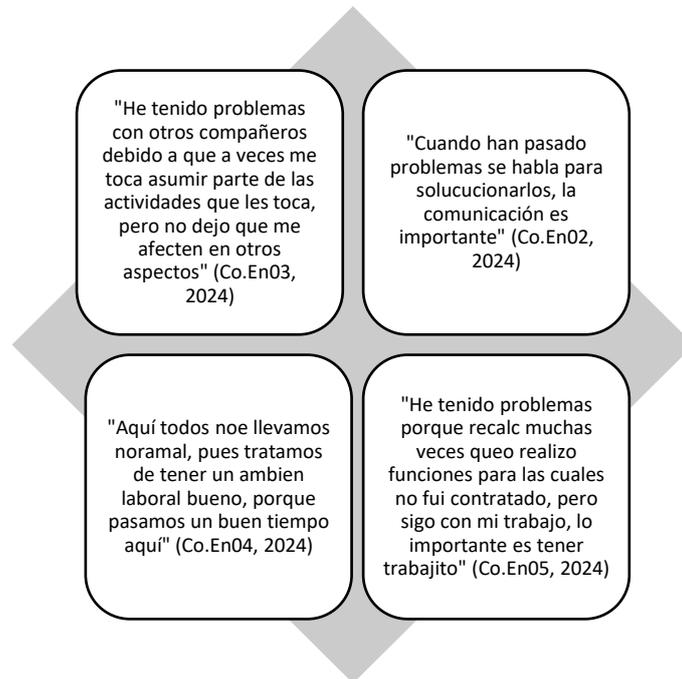
En esta misma línea, los riesgos extralaborales generadores de estrés inciden en la vida familiar, social del trabajador. A partir de dicha relación se puede identificar en qué medida el trabajador puede enfrentar dichas que repercuten en su rendimiento laboral, además inciden de manera directa en la productividad de la empresa.

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

Las relaciones con el grupo de pares se centran en las interacciones que se generan con los otros que forman parte de otros sistemas sociales. Toda situación en la que se involucren dos o más individuos, se forma una interacción a la que se conceptualiza como relaciones humanas (Hera, 1983). En cuanto a las entrevistas

aplicadas a los colaboradores de la empresa en relación con la pregunta ¿cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo? se conoció lo siguiente

**Gráfico #5**



**Fuentes: Datos obtenidos de las entrevistas realizadas a colaboradores**

**Autor: Cusme, 2025**

Desde estos discursos precisan la existencia de vínculos afectivos con los grupos de pares, lo cual tienen su incidencia en el entorno laboral percibiendo un clima organizacional adecuado. Otro elemento clave que se visualiza es la existencia de formas de resolución de conflictos entre colaboradores. A partir de lo antes expuesto, se puede precisar que las relaciones entre pares no tienen una incidencia en los factores de riesgo estudiados.

Las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo constituyen un factor primordial para la organización. Se valora mucho la posibilidad de relación e interacción con los compañeros de trabajo, asimismo del compromiso y la

responsabilidad que estos mantienen con la empresa. Inclusive, el enfoque de la gestión del conocimiento resalta la importancia de la interrelación de los trabajadores en la construcción y el compartir del conocimiento (Aguirre, 2024, p. 62).

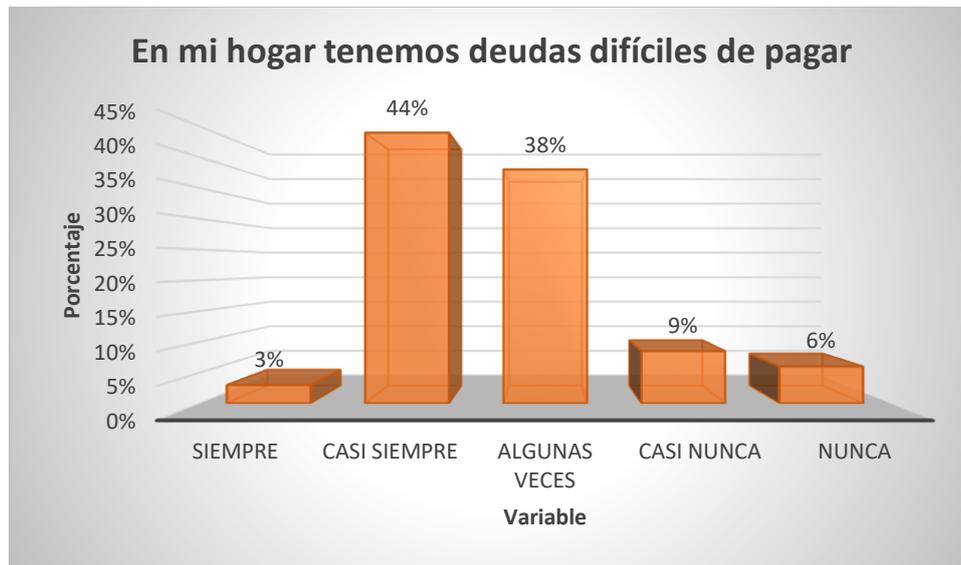
En cuanto al modelo de Bronfenbrenner se relaciona con el mesosistema, ya que desde este entorno se analizan como las relaciones que se construyen con los otros tienen un impacto en la vida laboral del individuo.

“De tal manera, las relaciones humanas funcionales se logran cuando los individuos tienen el objetivo de compartir ideas, tener valores en común, trabajo en equipo, empatía, comprensión, compartir tiempo de calidad para fortalecer estos vínculos (Universidad de Puerto Rico, 2020) citado por (Aguirre, 2024, p. 62).

En relación a este objetivo se puede indicar que existe datos estadísticos que evidencian la presencia de riesgos extra-laborales en los colaboradores, como por ejemplo los problemas familiares que pueden surgir por diferentes situaciones propias del hogar; por otro lado, acorde a los datos estadísticos, las relaciones con pares no se visualiza como un riesgo para el colaborador.

#### **4.2.2 Objetivo Específico 2: Describir las condiciones de vivienda y situación económica familiar, y cómo estas inciden en el trabajo del personal operativo de la empresa.**

##### **Gráfico # 6**



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

**Autor:** Cusme, 2025

En relación con la interrogante sobre las deudas difícil por pagar, los datos estadísticos arrojaron lo siguiente, el 44% de los participantes escogieron el indicador casi siempre, seguido de un 38% quienes optaron por algunas veces, también, un 9% de los colaboradores indicaron casi nunca y un mínimo del 6% escogió nunca. En base a estos datos, esta dimensión se la puede precisar como un estresor para aumentar los factores de riesgos extralaborales, debido a que, si la situación socioeconómica de la familia es precaria, el colaborador se sentirá intranquilo ante este contexto.

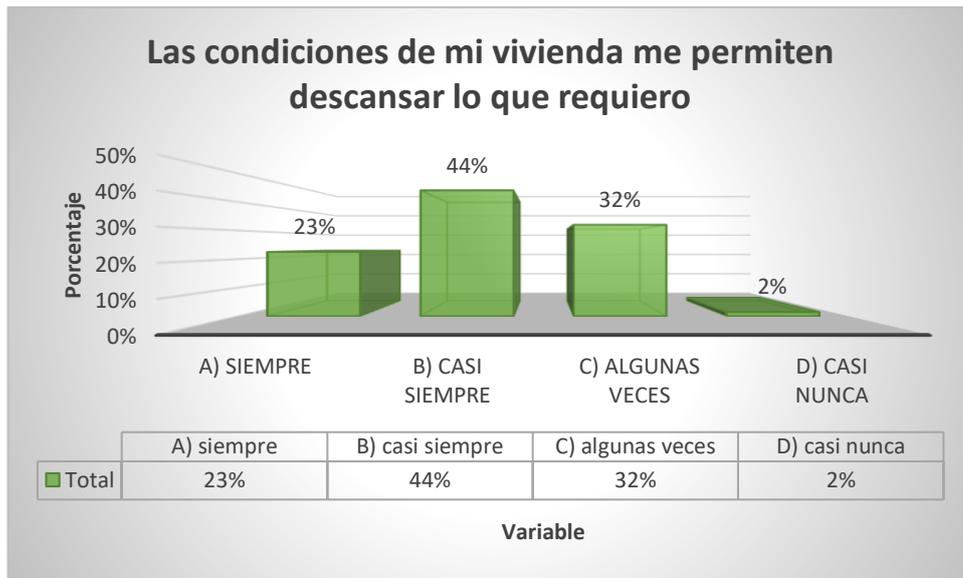
Sin embargo, cuando en la familia los recursos son escasos puede representar un nivel de riesgo no sólo para el colaborador sino para todo el sistema familiar, puesto que, no satisfacer necesidades básicas. A causa de ello, es probable precariedades familiares y necesidades que resulta complejas atenderlas y esto resulta un problema con mayor intensidad cuando en el sistema hay miembros vulnerables.

“en mi trabajo me pagan no diría lo justo porque a veces hago sobretiempo y eso no me consideran”

Por consiguiente, la remuneración económica que recibe el colaborador por su trabajo es esencial, ya que esto permite a la familia del trabajador cubrir necesidades básicas, deudas, carencias de su grupo familiar. Desde esto, se trae a colación lo mencionado por el Plan de Desarrollo para un Nuevo Ecuador, específicamente en su eje económico, el cual establece “Incentivar la generación de empleo digno” (Secretaría Nacional de Planificación, 2024). Cuando el colaborador no se siente satisfecho con la remuneración percibida no cubre las necesidades de los miembros del grupo familiar del colaborador, este se puede sentir intranquilo e insatisfecho con relación a la retribución económica lo cual puede ser un factor para que se siente desmotivado e incluso desvalorizado, incitando a la rotación del personal en la empresa.

En virtud de lo anterior, en el estudio realizado por Diago et al. (2020) sobre “Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo de una institución”. El cual indica que, el entorno de la familia puede ser causante de que el colaborador tenga un impacto significativo en la salud mental: conflictos familiares, la falta de apoyo familiar, la situación socioeconómica puede aumentar el estrés y los riesgos psicosociales extralaborales.

## Gráfico #7



**Fuentes: Datos obtenidos de las encuestas realizadas a colaboradores**

**Autor: Cusme, 2025**

El presente gráfico representa que el 44% de los participantes indicaron que “casi siempre” las condiciones de su vivienda permiten tener un descanso adecuado, también, un 32% optaron por el indicador “algunas veces”, un 23% manifestó “casi siempre.” Con relación a estos resultados, la presente dimensión precisa un nivel de riesgo medio en relación con los factores de riesgo psicosociales extralaborales

La capacidad de contar con una vivienda segura sea propia o en alquiler, así como la infraestructura de esta para albergar a los integrantes de la familia, la ubicación geográfica que implique seguridad y estatus social, cultural y seguridad, son factores que influyen positivamente en el individuo. (Aguirre, 2024, pág. 60).

Por consiguiente, el contar con un descanso adecuado es fundamental para promover el bienestar del colaborador y su calidad de vida laboral, por el contrario, el no tener un tiempo adecuado de descanso puede tener un impacto negativo en la

salud física y emocional del trabajador. En adultos que trabajan, aumenta el riesgo de accidentes (Barbosa y Urrea , 2018)

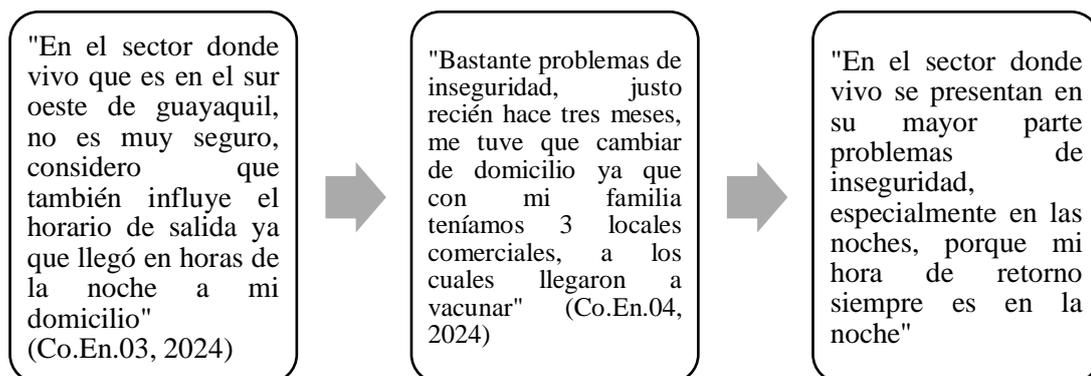
En este objetivo se puede precisar en mayor manera la presencia de riesgos extralaborales en los colaboradores: situación socioeconómica, entorno familiar (delincuencia, sector inseguro) lo cual el contexto laboral incide en ello, como por ejemplo los horarios de trabajo y la injusta retribución económica que reciben los colaboradores por su trabajo.

### Extracto de entrevistas a

Se preguntó a los colaboradores ¿cómo perciben el sector donde vive?

Respondiendo lo siguiente:

### Gráfico 8



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

**Autor:** Cusme, 2024

Desde estos relatos se puede precisar que el entorno comunitario de los trabajadores incide significativamente en su bienestar, debido a que se han visto vulnerados por diferentes eventos de inseguridad, esto se agrava más, debido a que sus horarios de trabajo pueden representar un riesgo al retornar a altas horas a sus domicilios. Además, dichas condiciones externas al entorno laboral pueden afectar la

salud mental y desempeño del trabajador. Se analiza la urgencia que tiene el policía para realizar operativos de manera constantes, en especial en las jornadas en donde se puede ver vulnerado el ciudadano.

Estos resultados dan a notar que el individuo se sitúa en la segunda fase del estrés, fase de resistencia: en esta etapa se mantiene a la persona en constante alerta, donde es preciso identificar amenazas o enfrentar las mismas. En algunas de las situaciones esto puede tener una larga duración, sin embargo, si se trata de mantener por un largo período de tiempo puede conceptualizarse como estrés crónico. Sin embargo, cuando el estrés llegue a su fin en esta etapa el sujeto puede volver a su estado habitual. (De Camargo, s.f). debido al contexto de inseguridad actual, los colaboradores se han tenido que adaptar a estos entornos, tomando las medidas adecuadas para dicha situación.

#### **4.2.3 Objetivo 3: Determinar cómo influye la calidad del tiempo dedicado a las actividades de ocio y esparcimiento, en el trabajo que realiza el personal operativo de la empresa.**

El equilibrio entre el tiempo libre y el trabajo es muy importante para que las personas se sientan bien y rindan mejor en sus tareas. Esta parte del estudio busca entender cómo las actividades de descanso y recreación afectan el desempeño de los empleados en la empresa. Para ello, se realizó una triangulación entre la teoría sobre factores extralaborales (Soto, 2016; Diago et al., 2020) y las respuestas obtenidas en entrevistas realizadas al personal de las empresas.

### **Relación entre Factores Extralaborales y Calidad del Tiempo de Ocio**

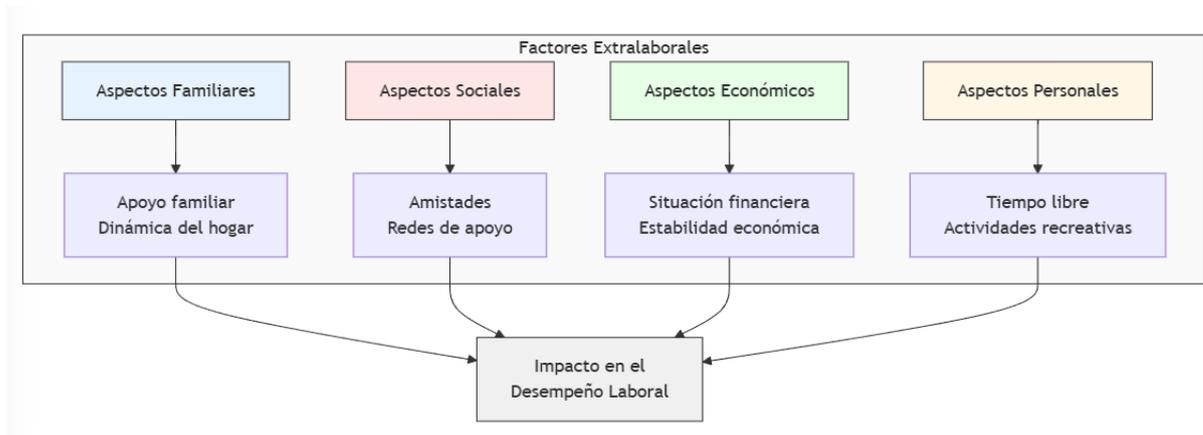


Gráfico de autora en base a (Soto, 2016).

## Carga Laboral y Tiempo de Ocio

La carga de trabajo también afecta mucho. Muchos empleados sienten que tienen demasiado trabajo y poco tiempo para descansar. Las entrevistas lo dejan claro:

*"Mi jornada es pesada y estresante."*

*"Sí, he sentido sobrecarga y ha afectado mi salud."*

Romero et al. (2016) confirman que cuando el trabajo es demasiado, las personas tienen menos tiempo para relajarse, lo que afecta su salud mental y física. Dormir mal o no descansar bien aumenta el estrés y la ansiedad, afectando la concentración y la productividad.

Con relación al reglamento de seguridad y salud de los trabajadores, en donde se indica que su fin es de disminuir los riesgos de trabajo y mejorar el clima laboral.(Congreso Nacional Ecuador, 2003). Sin embargo, dicha normativa no se cumple en dicha empresa, debido a la negligencia en cuanto al escaso interés que se le otorga al bienestar del colaborador y la demanda de trabajo que posee.

Además, Diago et al. (2020) destacan que cuando un trabajador no dispone de tiempo libre suficiente para la recuperación emocional y física, se genera un ciclo de agotamiento progresivo, el cual puede derivar en problemas como insomnio, disminución del rendimiento laboral y conflictos interpersonales. No tener tiempo para divertirse y descansar hace que el estrés se acumule, aumentando el riesgo de agotamiento extremo, conocido como síndrome de burnout. Además, cuando hay demasiado trabajo, también afecta la vida familiar y social. Si una persona lleva el estrés del trabajo a su casa, le cuesta más disfrutar con su familia y amigos, lo que empeora su salud mental.

En base a esto, se puede indicar que el colaborador se encuentra en la fase de resistencia: en esta etapa el cuerpo se mantiene en alerta fisiológica, donde trata de superar la amenaza o adaptarse a ella. Caso contrario de que el estrés acabe en esta fase, el organismo puede nuevamente llegar a un estado normal. (De Camargo, s.f). Los colaboradores ya perciben como algo normal el exceso de trabajo, sin embargo, tratan de resistir los efectos que trae consigo dicha situación.

### **Calidad de Tiempo y su Relación con el Desempeño Laboral**

El tiempo libre, como estar con la familia, compartir con amigos o participar en la comunidad, es muy importante para la salud mental y el bienestar de las personas. Diago et al. (2020) explican que tener buenos momentos fuera del trabajo ayuda a reducir el estrés, mejora el ánimo y permite que los trabajadores se sientan más motivados y rindan mejor en sus tareas.

Las entrevistas realizadas revelan que, aunque los empleados tratan de que se mantenga un equilibrio entre su vida personal y laboral de cada uno de ellos , pero en

muchos casos, las dificultades externas terminan impactando su desempeño en la Organización.

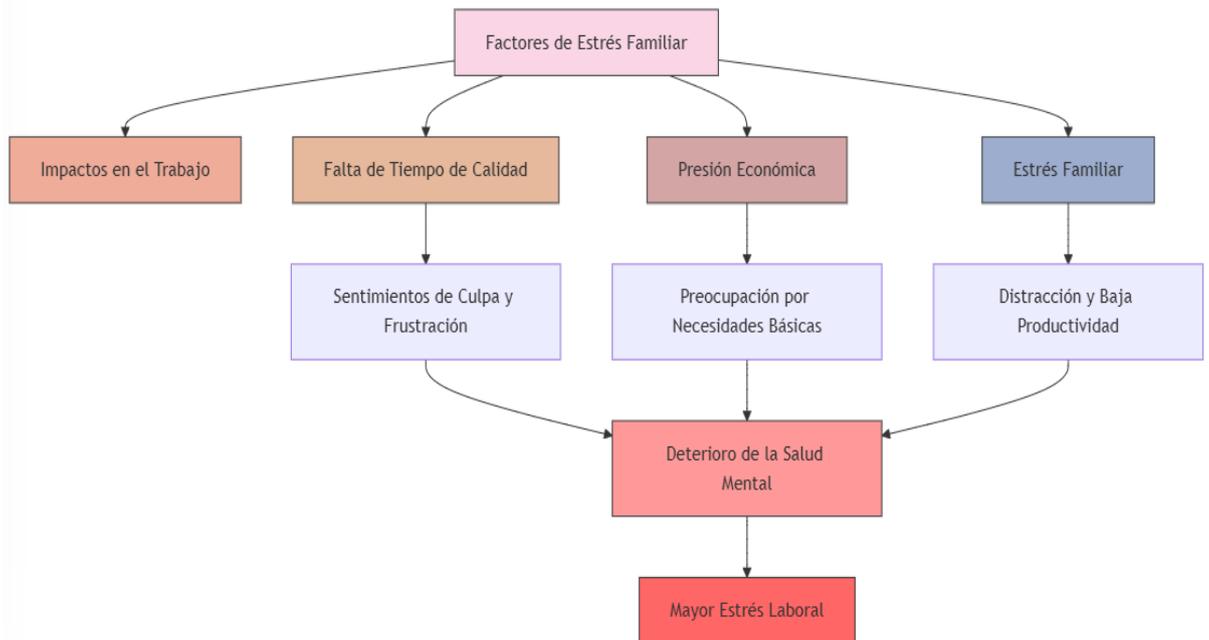
*"Cuando tengo problemas en casa, siento que afectan mi desempeño en el trabajo."*

Este testimonio confirma la afirmación de Diago et al. (2020) sobre la interconexión entre el bienestar extralaboral y el rendimiento profesional. Cuando las personas no usan su tiempo libre para descansar y disfrutar, el estrés y el cansancio se acumulan, afectando su concentración y su rendimiento en el trabajo.

### **Tiempo en Familia y Equilibrio Emocional**

El tiempo en familia es muy importante para el bienestar emocional. Soto (2016) explica que tener buenas relaciones familiares ayuda a protegerse del estrés laboral. Si un trabajador o colaborador tiene equilibrio entre su trabajo y su vida personal, se siente más feliz y trabaja mejor dando como resultado la mejoría de su desempeño. Pero cuando hay problemas familiares o muchas responsabilidades en el hogar, esa carga emocional afecta también en el trabajo. Las entrevistas muestran cómo los empleados sienten esta dificultad en su día a día:

*"Si me estreso en casa, llevo los problemas al trabajo."*



Esto afecta el bienestar emocional y la motivación de los trabajadores. Como dijo un empleado:

*"No creo que el salario sea proporcional al esfuerzo que realizo."*

La falta de un buen pago no solo desmotiva, sino que también causa más problemas en casa, afectando el rendimiento en el trabajo. Para evitar esto, las empresas pueden implementar medidas como horarios flexibles, programas de bienestar y apoyo psicológico. Además, es útil ofrecer talleres para manejar el estrés y aprender a separar los problemas familiares del ambiente laboral.

### **Reuniones Sociales y Bienestar Mental**

Las relaciones sociales fuera del trabajo también son importantes para la salud mental. Diago et al. (2020) explican que compartir con amigos y colegas ayuda a manejar mejor la presión laboral. Sin embargo, cuando hay problemas con amistades, esto puede afectar el enfoque en el trabajo.

Como mencionó un empleado:

*"Cuando tengo alguna discusión con mis amistades, me desconcentro en el trabajo porque me siento frustrada."*

Esto demuestra que tener amigos hace que el tiempo libre sea más divertido, pero también puede ser estresante cuando hay problemas. Romero et al. (2016) afirman que no tener apoyo de los demás o tener problemas personales puede hacer que las personas se sientan más cansadas y tengan un peor rendimiento en el trabajo.

### **Actividades en la Comunidad y Sentido de Pertenencia**

Participar en actividades comunitarias también puede mejorar la satisfacción personal y reducir el estrés laboral. Sin embargo, algunos empleados comentaron que estas actividades no influyen mucho en su desempeño. Un trabajador dijo:

"Mi convivencia con los vecinos no me afecta en el trabajo."

Este resultado es diferente a lo que proponen Vera y Zúñiga (2019), quienes creen que estar conectado con la comunidad puede hacer que las personas sean más fuertes y enfrenten mejor los retos laborales.

### **Actividades con Compañeros de Trabajo y Clima Organizacional**

Las relaciones entre compañeros de trabajo también forman parte de la calidad del tiempo extralaboral, ya que pueden contribuir a mejorar el ambiente laboral y la percepción del trabajo en equipo. Diago et al. (2020) destacan que un ambiente organizacional positivo favorece la motivación y reduce los niveles de estrés. Los empleados entrevistados dijeron que llevarse bien con sus compañeros hace que el trabajo sea más llevadero.

Como comentó uno de ellos:

*"La relación con mis compañeros de trabajo es muy amena y me ayuda a sobrellevar la carga laboral."*

Esto está de acuerdo con lo que dice Romero et al. (2016), quienes explican que las buenas relaciones en el trabajo pueden reducir el impacto del estrés y mejorar el ambiente laboral. En definitiva, el análisis de los resultados obtenidos a partir de las entrevistas, en triangulación con la teoría, confirma que, el tiempo en familia y las reuniones sociales son los factores más determinantes en la experiencia laboral de los empleados, ya que los conflictos en estos ámbitos se trasladan al trabajo y afectan la concentración y motivación. Las relaciones con compañeros de trabajo también juegan un papel clave, actuando como un mecanismo de apoyo frente a la carga laboral.

La participación en actividades comunitarias no parece influir mucho en el desempeño laboral, ya que la mayoría de los empleados entrevistados dijo que su relación con la comunidad no afecta su trabajo. En general, los resultados muestran que, para lograr un mejor equilibrio entre la vida personal y el trabajo, las empresas deben crear espacios de apoyo emocional, ayudar a que las personas puedan combinar mejor su trabajo con su vida familiar y promover buenas relaciones entre compañeros.

Solo a través de una gestión integral de la calidad del tiempo libre, se podrá garantizar un ambiente laboral saludable, productivo y sostenible. Sin embargo, los colaboradores no cuentan con redes de apoyo institucionales o estrategias para afrontar dichos riesgos, únicamente están vinculados con los programas de bienestar que ofertan la empresa para garantizar el equilibrio trabajo-familia.

### **4.3 Análisis Detallado de Resultados por Objetivos**

### Objetivo 1: Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales Extralaborales

<b>Factor de Riesgo</b>	<b>Evidencia en Entrevistas</b>	<b>Impacto Identificado</b>
Sobrecarga Laboral	"Mi jornada es pesada y estresante"	Alto nivel de agotamiento físico y mental
Tiempo Familiar Limitado	"Cuando tengo problemas en casa, siento que afectan mi desempeño"	Deterioro del equilibrio trabajo-familia
Presión Económica	"No creo que el salario sea proporcional al esfuerzo"	Desmotivación y estrés adicional
Relaciones Sociales	"La relación con mis compañeros es muy amena"	Factor protector contra el estrés

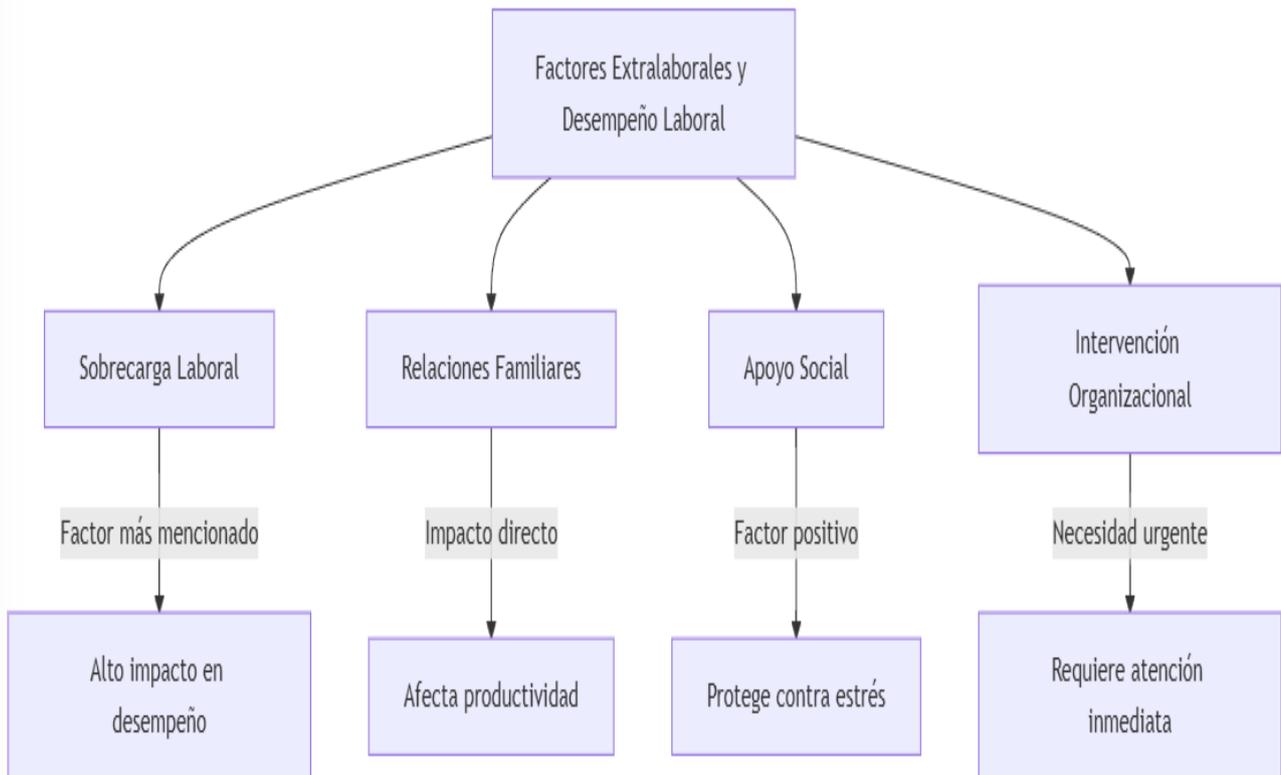
### Objetivo 2: Impacto del Tiempo Libre en el Desempeño

<b>Aspecto Evaluado</b>	<b>Hallazgos Principales</b>	<b>Consecuencias Laborales</b>
Calidad de Descanso	Insuficiente tiempo de recuperación	Disminución de productividad
Actividades Recreativas	Limitadas por exceso de trabajo	Mayor nivel de estrés acumulado
Balance Trabajo	Vida- Desequilibrio significativo	Afectación del rendimiento
Tiempo en Familia	Compromiso por sobrecarga	Conflictos emocionales

### Objetivo 3: Influencia de Relaciones Familiares y Sociales

Tipo de Relación	Impacto Positivo	Impacto Negativo
Familiar	Apoyo emocional cuando existe	Conflictos afectan concentración
Amistades	Soporte social efectivo	Problemas causan distracción
Compañeros	Mejora ambiente laboral	Tensiones afectan productividad
Comunidad	Impacto limitado	Poco efecto en desempeño

#### 4.4 Síntesis de Hallazgos Principales



Los siguientes cuatro hallazgos principales identificados en esta investigación y la interrelación de factores extra ocupacionales y su papel en la mejora del desempeño laboral se ilustran en forma de diagrama.

En primer lugar, tales relaciones entre el desempeño laboral y los indicadores de flexibilidad de los factores psicosociales extralaborales son de gran importancia. Parece seguro que el exceso de trabajo es el problema número uno que aparece por el estrés permanente que ocurre en la vida diaria de los empleados.

Las relaciones familiares son un mediador importante entre la vida personal y profesional. Según los datos, los conflictos familiares tienen un impacto negativo directo en la concentración y la productividad en el trabajo, y tener un entorno familiar de apoyo protege contra el estrés relacionado con el trabajo.

Esto es especialmente cierto para la resiliencia en el trabajo, donde el apoyo social, especialmente de los colegas, es un componente crucial. La calidad de las relaciones laborales también proporciona la visión de que las relaciones laborales positivas pueden ser una característica significativamente contributiva que permite a los trabajadores prosperar en un entorno profesional.

Claramente, se necesitan múltiples niveles de intervención organizativa. Las tendencias insisten en que las organizaciones deben adoptar una perspectiva más amplia y holística, que ahora involucrará centrándose junto a las condiciones internas para el trabajo, pero también en las condiciones externas que influirán en la salud, la felicidad y la búsqueda de esfuerzo por parte de sus trabajadores. Esta lectura

destaca la importancia de crear políticas integrales que tengan en cuenta tanto el entorno donde la gente vive como el entorno donde trabaja/socializa.

#### 4.5 Datos Claves

<b>Dato</b>	<b>Evidencia en Entrevistas</b>	<b>Relación con Cuestionario</b>
<b>Implementar programas de gestión del tiempo y balance vida-trabajo</b>	"Mi jornada es pesada y estresante"	Alta demanda de tiempo y estrés reportado
<b>Desarrollar políticas de flexibilidad laboral</b>	"Cuando tengo problemas en casa, siento que afectan mi desempeño"	Necesidad de equilibrio trabajo-familia identificada
<b>Establecer sistemas de apoyo psicosocial</b>	"La relación con mis compañeros es muy amena y me ayuda a sobrellevar la carga laboral"	Importancia del apoyo social confirmada
<b>Revisar la compensación y beneficios</b>	"No creo que el salario sea proporcional al esfuerzo"	Insatisfacción salarial manifestada
<b>Fortalecer las redes de apoyo institucional</b>	"Mi convivencia con los vecinos no me afecta en el trabajo"	Necesidad de mejor integración comunitaria

## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

La eficiencia del desempeño laboral del personal de la empresa en Guayaquil está determinada por los factores psicosociales extralaborales. Se ha determinado a través de la intervención social que la sobrecarga de trabajo y el tiempo para la familia son las mayores barreras para el bienestar completo del empleado.

El Trabajo Social, como campo de conocimiento, proporciona una perspectiva para ver cómo la dinámica familiar y las redes sociales pueden responder en el papel de sistemas de apoyo social en la relación personal-profesional. El conflicto en esta área tiene un vínculo inmediato con el desempeño laboral, mientras que las relaciones positivas se encuentran entre los factores de protección social.

Por lo tanto, la cohesión social en el lugar de trabajo es instrumental para la resiliencia organizacional. Las relaciones interpersonales positivas entre colegas han sido identificadas como uno de los medios importantes para cumplir con las demandas del trabajo y son conducentes a mejorar el desempeño sostenible.

Según el análisis socioeconómico, la presión financiera surge de una sensación de inequidad en el trabajo y pago, lo cual se correlaciona con la vulnerabilidad social y laboral que puede medirse por la propagación de la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo, lo que justifica una intervención social estructurada.

Debido a los riesgos psicosociales extralaborales, el diagnóstico social muestra una significativa falta de redes de apoyo institucionales y mecanismos formales. Los programas de bienestar actuales son insuficientes, aunque beneficiosos, para responder a la complejidad de las necesidades sociales identificadas.

La idea que describe el uso del tiempo libre se aproxima desde un constructo del Trabajo Social y refuerza el exceso de trabajo que está degradando los espacios de recreación y descanso, creando un ciclo de agotamiento en el ambiente laboral, así como en el desarrollo ambiental y familiar de la fuerza laboral.

En última instancia, estando en el borde del trabajo, aunque limitante en el efecto directo del trabajo, el análisis social significa el desarrollo de la exploración sin restricciones de redes de apoyo comunitario en el tejido social y el bienestar laboral. Sin embargo, la intervención del Trabajo Social destaca la necesidad, con carácter urgente, de desarrollar estrategias globales para responder a los determinantes psicosociales extralaborales. También debe tener en cuenta la interseccionalidad de los problemas, promoviendo soluciones que refuercen el bienestar holístico de los trabajadores.

## **5.2. Recomendaciones**

La eficiencia del desempeño laboral del personal de la empresa en Guayaquil está determinada por los factores psicosociales extralaborales. Se ha determinado a través de la intervención social que la sobrecarga de trabajo y el tiempo para la familia son las mayores barreras para el bienestar completo del empleado.

El Trabajo Social, como campo de conocimiento, proporciona una perspectiva para ver cómo la dinámica familiar y las redes sociales pueden responder en el papel de sistemas de apoyo social en la relación personal-profesional. El conflicto en esta área tiene un vínculo inmediato con el desempeño laboral, mientras que las relaciones positivas se encuentran entre los factores de protección social.

Por lo tanto, la cohesión social en el lugar de trabajo es instrumental para la resiliencia organizacional. Las relaciones interpersonales positivas entre colegas han

sido identificadas como uno de los medios importantes para cumplir con las demandas del trabajo y son conducentes a mejorar el desempeño sostenible.

Según el análisis socioeconómico, la presión financiera surge de una sensación de inequidad en el trabajo y pago, lo cual se correlaciona con la vulnerabilidad social y laboral que puede medirse por la propagación de la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo, lo que justifica una intervención social estructurada..

## BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 47-57. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18364/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-94.pdf>
- Aguirre, S. (2024). *Factores de riesgo psicosociales extra laborales en trabajadores de planta de una empresa de elaboración y comercialización de pinturas en la ciudad de Guayaquil en el año 2024*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/23912/1/UCSG-C435-23452.pdf>
- Aguirre, S. (2024). *Factores de riesgo psicosociales extra laborales en trabajadores de planta de una empresa de elaboración y comercialización de pinturas en la ciudad de Guayaquil en el año 2024*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/23912/1/UCSG-C435-23452.pdf>
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (diciembre de 2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *S-apiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(2), 171-181. Retrieved 1 de Diciembre de 2018, from <http://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Ginebra.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código del Trabajo*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Decreto Ejecutivo 123: Promoción y facilitación del empleo en Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley de Seguridad Social*. Quito.
- Barbosa, S. H., & Urrea, A. M. (2018). *Influencia del deporte y la actividad física en el estado de salud físico y mental*. <http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=6369972>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). México: Pearson. Retrieved 1 de Diciembre de 2018.
- Caballero, G., Posso, & Montoya. (2016). *Factores de riesgo psicosociales extra laborales y su relación con el estrés y la salud*. [Downloads/biteca,+Factores+de+Riesgo+Psicosociales+extra+laborales+y+su+relación%20\(5\).pdf](Downloads/biteca,+Factores+de+Riesgo+Psicosociales+extra+laborales+y+su+relación%20(5).pdf)
- Cevallos, I. (2020). *Análisis de los factores de riesgos psicosociales relacionados al estrés extralaboral del personal de la institución HEXA LTDA*. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6bc754f8-9827-42e6-b458-03362da41dd1/content>
- Congreso Nacional Ecuador. (2003). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Quito.
- Crespo, C. (2021). *Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>
- De Camargo. (s.f). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Medico Científica*, XVII, 79-86.
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A., & Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista Espacios*, 41(20). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>

- Dolan et al., citado por Gomez et al. (Julio de 2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co:https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García. (2021). *Mundo de Trabajo*. [https://www.infolibre.es/opinion/columnas/verso-libre/mundo-trabajo\\_1\\_1134105.html](https://www.infolibre.es/opinion/columnas/verso-libre/mundo-trabajo_1_1134105.html)
- Gestión Digital. (2022). Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador. *Revista Gestión*.
- Gomez et al. (Julio de 2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co:https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, E. (1997). *Salud, estrés y factores psicosociales*. file:///C:/Users/Admin/Downloads/2764Texto%20del%20art%C3%ADculo-9748-1-10-20161007.pdf
- Hamui, A., & Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. 55-60.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill. Retrieved 1 de Diciembre de 2008, from [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Lazarus, & Folkman. (1984).
- Llanos, M., & Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*.
- Madero. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*.
- Ministerio de la Protección Social Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html#:~:text=La%20versi%C3%B3n%20completa%20contiene%20en,19%20subdimensiones%20y%205%20dimensiones>.
- Ministerio de Relaciones Laborales Colombia. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial: validado por el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Pontifica Universidad Javeriana: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Montaño, N. (2022). *Condiciones psicosociales extralaborales que influyen en el bienestar laboral en trabajadores de Gestionar Colombia S.A.S*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/53c77862-5ed9-4339-a076-657da455c9e2/content>
- Montero, Araque, & Rivera. (2013). EL MODELO DE DEMANDAS-CONTROL-APOYO Y SU REELACIÓN CON EL RIESGO PERCIBIDO DE ENFERMEDAD-ACCIDENTE. *Revista Internacional de Sociología*.
- Montero, L. G. (18 de 12 de 2016). *infoLibre*. infoLibre: [https://www.infolibre.es/opinion/columnas/verso-libre/mundo-trabajo\\_1\\_1134105.html](https://www.infolibre.es/opinion/columnas/verso-libre/mundo-trabajo_1_1134105.html)

- Moreno, & Baez. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias y buenas prácticas*.  
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Ocaña, M. (1998). Síndrome general de adaptación. *Escuela Abierta*, 2, 41-50.
- OIT. (19 de 12 de 2023). *Organización Internacional del Trabajo*.  
<https://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang-es/index.htm>
- OIT. (07 de 02 de 2023). *Panorama Laboral 2022 de América Latina y el Caribe*. OIT:  
[https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_867497/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_867497/lang-es/index.htm)
- Orengo, J. (2016). Urie Bronfenbrenner Teoría Ecológica. [http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva\\_Profesores/janette\\_orengo\\_educ\\_173/Urie\\_Bronfenbrenner.pdf](http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva_Profesores/janette_orengo_educ_173/Urie_Bronfenbrenner.pdf).
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estres Laboral. LABADMIN/OSH*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Suiza.
- Palacios, C., & Mendoza, Y. (2022). *Repositorio de la Universidad Cooperativa de Colombia*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d3e3e856-c87e-4eca-8971-09f2e37ec013/content>
- Quirce. (1976). Una teoría sobre el estrés. *Revistas de Ciencias Sociales*, 147-167.
- Roa Medina, S. V., & Alarcón Lozano, O. F. (2022). Identificación de factores de riesgo psicosocial extralaboral en agricultores de la Vereda Mancilla en Facatativá. Colombia.
- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*.
- Salvatierra, Cedeño, & Moreira. (2021). INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO. *Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Selye. (1974).
- Solís, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*.
- Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*.
- Torres & Argullo, citado por Gómez et al. (Julio de 2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co:https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, J. (2022). Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador. *Revista Gestión Digital*.
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2014). *SINDE Investigación y Desarrollo*. Guayaquil: UCSG.
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Educación*, 3.
- Vasquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia. Una revisión bibliográfica*. Universidad de Antioquia:

- [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)
- Vera, & Villegas. (2023). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EXTRALABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN CONDUCTORES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO EN TIEMPOS DE COVID-19*. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13307/Factores\\_VegaHuaylla\\_Yohanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13307/Factores_VegaHuaylla_Yohanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vera, & Zuñiga. (2019). *Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil* . <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13919/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-115.pdf>

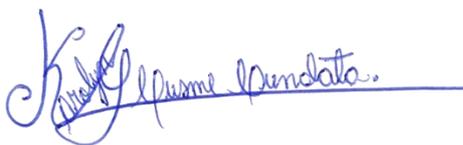
## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Cusme Cunalata Karolyn Gabriela**, con C.C: # **0929198273** autora del trabajo de titulación: **Factores de riesgo psicosociales extralaborales de los trabajadores de una empresa de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **14 de febrero de 2025**



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

Nombre: **Cusme Cunalata Karolyn Gabriela**

C.C: **0929198273**

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Factores de riesgo psicosociales extralaborales de los trabajadores de una empresa de la ciudad de Guayaquil		
<b>AUTOR(ES)</b>	Karolyn Gabriela Cusme Cunalata		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Christopher Fernando Muñoz Sánchez		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Trabajo Social		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	14 de febrero de 2025	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	78
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derechos Humanos, Desarrollo, Integración.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	<i>Factores de riesgo extralaborales, trabajo, sobrecarga de trabajo, relaciones familiares, situación socioeconómica, comunidad, vivienda.</i>		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>Esta investigación examina los factores de riesgos psicosocial extra laboral que afectan a los trabajadores de una empresa de Guayaquil. el estudio se fundamenta en la perspectiva del trabajo social, misma que identifica la sobrecarga laboral y las limitaciones en el tiempo familiar con las principales barreras para el bienestar integral de los colaboradores. A través de un análisis exhaustivo que concluyó con entrevistas, cuestionarios y la observación directa, se evidenció que las dinámicas familiares y las redes sociales actúan como un sistema de apoyo fundamentales en la forma de trabajo y la relación que existe entre lo personal y lo laboral. Los hallazgos revelan una clara necesidad de intervención organizacional en múltiples niveles, destacando la importancia de la implementación de programas de gestión de políticas de flexibilidad laboral, tiempo. Además de sistemas de apoyo psicosocial. las percepciones financieras y la percepción de la inequidad en la comparación emergen como uno de los factores críticos que generan vulnerabilidad social y laboral. Las recomendaciones incluyen el desarrollo de estrategias integrales mismas que abordan tanto los aspectos profesionales como los personales de la vida de los trabajadores, enfatizando la necesidad de fortalecer redes de apoyo institucional y de la mejora de los mecanismos de intervención social. El estudio contribuye significativamente a la comprensión de la interrelación entre los factores extra laborales y el desempeño del trabajo proporcionando una base sólida Para futuras intervenciones organizacionales</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-4-997403501	<b>E-mail:</b> gabycusme_19@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2206957 ext. 2206		
	<b>E-mail:</b> gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			