



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**Riesgos psicosociales extralaborales en trabajadores de una institución
pública del cantón Quito, en el año 2024.**

AUTORA:

Carrión Freile Gabriela Alejandra

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

TUTOR :

Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando, Mgs.

Guayaquil-Ecuador

12 de febrero de 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

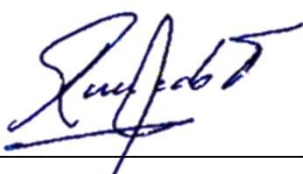
Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Carrión Freile, Gabriela Alejandra**, como requerimiento para la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social.

TUTOR

f. 

Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.

DIRECTORA DE CARRERA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs

Guayaquil, a los 12 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, Carrión Freile, Gabriela Alejandra

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, Riesgos psicosociales extralaborales en trabajadores de una institución pública del cantón Quito, en el año 2024, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 12 del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA

f. _____

Carrión Freile, Gabriela Alejandra



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, Carrión Freile, Gabriela Alejandra

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, Riesgos psicosociales extralaborales en trabajadores de una institución pública del cantón Quito, en el año 2024, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA

f. _____

Carrión Freile, Gabriela Alejandra

REPORTE COMPILATIO



Firma del Estudiante

f. 

Carrión Freile, Gabriela Alejandra

FIRMA DE DOCENTES

f. 

Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.

TUTOR

f. 

Gilda Valenzuela Triviño, Mgs.

COORDINADORA UIC A-2024

AGRADECIMIENTO

Agradezco:

A Dios, por con su amor darme la fortaleza y guiarme para ser mejor cada día.

A mis padres, mi esposo y mi hija, quienes han sido mi soporte y apoyo en cada etapa de este camino y que con su simple existencia han llenado mi corazón.

A mi tutor quien no dejo que me rinda y me apoyo hasta el final de este trabajo.

A mis profesores, quienes han aportado con su conocimiento a que sea una profesional integra y preparada para el mundo laboral.

Gabriela Alejandra Carrión Freile

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi hija Alejandra, que es el motor de mi vida, para que recuerde que ninguna meta es imposible, y que con la compañía de Dios, esfuerzo y dedicación todo es posible.

Gabriela Alejandra Carrión Freile



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

**Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs
TUTOR**

**Lic. Ana Quevedo Terán, Mgs.
DIRECTORA DE CARRERA**

**Lic. Gilda Valenzuela Triviño, Mgs.
COORDINADORA DE TITULACIÓN**

**Lic. Priscila Sánchez Ube, Mgs.
OPONENTE**

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 "RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL CANTÓN QUITO EN EL AÑO 2024", elaborado por el/la estudiante GABRIELA ALEJANDRA CARRIÓN FREILE, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	PRICILA FRANCIA SANCHEZ UBE
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 10.00 / 10			

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



Firmado digitalmente por:
GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I: Planteamiento del Problema.	3
1.1. Antecedentes:.....	3
1.1.1. Antecedentes Contextuales.	3
1.1.2. Antecedentes Estadísticos.	4
1.1.3. Antecedentes Investigativos.....	5
1.2. Planteamiento del problema	8
1.2.1. Tema de investigación	8
1.2.2. Definición del Problema de Investigación	8
1.2.3. Preguntas de Investigación	9
1.2.4. Sub preguntas de Investigación.....	9
1.2.5. Objetivo General.....	10
1.2.6. Objetivos específicos	10
1.3. Justificación	10
CAPITULO II: Marco Referencial.....	13
2.1. Referente Teórico.....	13
2.1.1. Teoría Ecológica de Bronfenbrenner	13
2.1.2. Modelo Selye.....	14
2.2. Referente Conceptual	16
2.2.1. El Modelo de Lazarus y Folkman	16
2.2.2. Riesgos Psicosociales.	17
2.2.3. Factores de riesgo psicosocial extra laboral	17
2.2.4. Estrés	19
2.2.5. Estresor	19
2.3. Referentes normativos.....	19
Capitulo III Metodología de la Investigación	23
3.1. Enfoque de la investigación	23

3.2.	Tipo y nivel de la investigación	23
3.2.1.	Tipo	23
3.2.2.	Nivel	24
3.3.	Método de Investigación	24
3.4.	Universo, muestra y muestreo	25
3.4.1.	Universo	25
3.4.2.	Muestra	25
3.5.	Muestreo	25
3.6.	Categorías y Subcategorías de estudio	26
3.7.	Formas de recolección de información.....	27
3.8.	Formas de análisis de la información	27
Capítulo IV: Resultados de la investigación.....		29
4.1.	Riesgos Psicosociales extralaborales relacionados con la familia	31
4.2.	Riesgos Psicosociales extralaborales relacionados con el entorno	40
4.3.	Riesgos Psicosociales extralaborales relacionados con el factor económico	46
4.4.	Resultados Globales	52
4.4.1.	Segmentación de resultados	54
4.4.2.	Principales factores de riesgo identificados	57
4.4.3.	Comparación de resultados con el Marco Teórico	57
4.4.4.	Evaluación del cumplimiento de la normativa	58
4.4.5.	Posibles sanciones para instituciones públicas que no cumplen la normativa vigente	58
CAPITULO 5 Conclusiones y Recomendaciones		60
5.1.	Conclusiones	60
5.2.	Recomendaciones.....	61
5.3.	Consideraciones Finales	64
Bibliografía		65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Matriz de categorización</i>	26
Tabla 2 <i>Clasificación de riesgos por colores</i>	27
Tabla 3 <i>División de ítems y factores de transformación por dimensión</i>	28
Tabla 4 <i>Comparación de dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral</i>	53
Tabla 5 <i>Segmentación de resultados por sexo</i>	55
Tabla 6 <i>Segmentación de datos por estado civil</i>	55
Tabla 7 <i>Segmentación de resultados por edad</i>	56

INDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 <i>Sexo</i>	29
Figura 2 <i>Rango de edad</i>	29
Figura 3 <i>Estado civil</i>	30
Figura 4 <i>Resultados por pregunta Tiempo fuera de Trabajo</i>	31
Figura 5 <i>Resultados tiempo fuera del trabajo</i>	32
Figura 6 <i>Resultados por pregunta Relaciones familiares</i>	34
Figura 7 <i>Resultados Relaciones Familiares</i>	35
Figura 8 <i>Resultados por pregunta sobre la comunicación y las relaciones interpersonales</i>	37
Figura 9 <i>Resultados Comunicación y relaciones interpersonales</i>	38
Figura 10 <i>Correlación entre riesgos psicosociales relacionados con la familia</i>	39
Figura 11 <i>Resultados por pregunta Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	40
Figura 12 <i>Resultados sobre la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	41
Figura 13 <i>Resultados por pregunta Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda</i>	42
Figura 14 <i>Resultados Desplazamiento vivienda trabajo vivienda</i>	44
Figura 15 <i>Correlación entre Riesgos Psicosociales extralaborales relacionados con el entorno</i>	45
Figura 16 <i>Resultado por preguntas Situación económica del grupo familiar</i>	46
Figura 17 <i>Resultados por pregunta Situación económica del grupo familiar</i>	47
Figura 18 <i>Resultados por preguntas sobre las características de la vivienda y su entorno</i>	48
Figura 19 <i>Resultados Características de la vivienda y de su entorno</i>	49
Figura 20 <i>Correlación entre Riesgos Psicosociales extralaborales relacionados con el factor económico</i>	51
Figura 21 <i>Resultado de riesgo psicosocial extralaboral total</i>	52

RESUMEN

El presente estudio tiene como fin, identificar y valorar de qué manera afectan a los trabajadores los riesgos psicosociales extralaborales que pueden presentarse en una institución pública de la ciudad de Quito en el año 2024. Para el análisis se ha implementado una Batería elaborada en Colombia con validez internacional por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, la misma que se encuentra dividida en siete dimensiones. Los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con la familia afectan a los trabajadores de forma alarmante, lo que los convierte de atención prioritaria, y son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares; y comunicación y relaciones interpersonales.

Los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con el entorno, es un punto importante para los trabajadores y son: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con el factor económico causan niveles muy altos de estrés e inestabilidad a los trabajadores y son: Situación económica del grupo familiar y Características de la vivienda y de su entorno.

Los riesgos psicosociales extralaborales en la Institución pública evaluada han presentado como resultado una gran cantidad de trabajadores que se encuentran en etapa de agotamiento, con niveles de estrés muy altos, esto afecta directamente a su bienestar, disminuyendo su productividad, afectando sus relaciones interpersonales y causando problemas de salud. Todo esto trae implicaciones para la institución, como disminución en la calidad en los servicios prestados, gastos por ausentismo y fallas en los procesos y retrasos en los productos esperados.

Palabras clave: Riesgo psicosocial extralaboral, institución pública, estrés, riesgos laborales

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify and assess how workers are affected by extra-work psychosocial risks that may occur in a public institution in the city of Quito in 2024. For the analysis, a Battery developed in Colombia with international validity by the Ministry of Social Protection of Colombia has been implemented, which is divided into seven dimensions:

The main extra-work psychosocial risks related to the family affect workers in an alarming way, which makes them of priority attention, and they are: time away from work, family relationships; and communication and interpersonal relationships. The main extra-work psychosocial risks related to the environment, is an important point for workers and they are: Influence of the extra-work environment on work and Travel home-work-home.

The main extra-work psychosocial risks related to the economic factor cause very high levels of stress and instability to workers and are: Economic situation of the family group and Characteristics of the housing and its environment. The extra-work psychosocial risks in the public institution evaluated have resulted in a large number of workers who are in a stage of exhaustion, with very high levels of stress, this directly affects their well-being, decreasing their productivity, affecting their interpersonal relationships and causing health problems. All this brings implications for the institution, such as a decrease in the quality of the services provided, expenses due to absenteeism and failures in the processes and delays in the expected products.

Keywords: Extra-work psychosocial risk, public institution, stress, occupational risks

INTRODUCCIÓN

Todo trabajador tiene el derecho de prestar sus servicios de forma segura y saludable, por lo que es necesario identificar y evaluar los riesgos a los que están expuestas las personas en los puestos de trabajo, riesgos que pueden ser de diferentes tipos. De acuerdo con el Decreto Ejecutivo 255, desde el 02 de mayo del 2024, los riesgos se clasifican en físicos, químicos, biológicos, de seguridad, ergonómicos y psicosociales.

En el ambiente laboral, los riesgos psicosociales han llegado a tomar gran relevancia, esto debido a que factores como el estrés, la carga de trabajo, y las relaciones interpersonales pueden afectar significativamente a la salud de los empleados y al desempeño laboral. La presente investigación se enfoca en evaluar los riesgos psicosociales extralaborales en los servidores y trabajadores de una Institución Pública en Quito. Para el mejor análisis se centrará el estudio en la información recolectada en el año 2024.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes:

1.1.1. Antecedentes Contextuales.

En los últimos años, la salud mental en el entorno laboral ha cobrado gran relevancia debido al incremento de enfermedades relacionadas con el estrés y otros riesgos psicosociales. Los servidores y trabajadores de las instituciones públicas, igual que en las privadas están expuestos a una serie de factores que pueden afectar su bienestar emocional, tales como la carga laboral excesiva, la falta de apoyo social, posibles repercusiones por errores cometidos y la inestabilidad laboral, pero casi nunca se toma en cuenta los riesgos psicosociales extralaborales y su afectación al individuo o a su desempeño. En Quito-Ecuador, estas problemáticas se han acentuado debido a la creciente demanda de servicios públicos y la presión por cumplir con estándares elevados de desempeño, en algunos casos sin contar con suficiente personal calificado para realizarlo.

Según (Gestión Digital, 2022), Ecuador tenía el segundo lugar en mayores índices de estrés laboral de América Latina en el 2019. Estos resultados son causados tanto por riesgos psicosociales intralaborales como la excesiva carga laboral, horarios extendidos, inseguridad laboral, entre otras y extralaborales como la necesidad de obtener ingresos extra, la pandemia y la reducción del tiempo en familia.

La Guía de Implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales (Ministerio de Trabajo, 2018) establece la gestión a realizarse en los centros de trabajo con respecto a los riesgos psicosociales, entre las gestiones a realizarse, se encuentra: *“la aplicación de un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con validez y fiabilidad nacional o internacional”*. La aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

(Ministerio de Trabajo, 2018), nos brinda una herramienta de evaluación de los riesgos psicosociales, gratuita, con validez nacional, la que se debe aplicar de manera anual en las empresas o instituciones que deseen aplicarla.

Un punto no tomado en cuenta en esta herramienta es la evaluación de riesgos psicosociales extralaborales, lo que implica que en la mayoría de las empresas, y en especial en instituciones públicas este tipo de riesgo no es evaluado, dejando una evaluación inconclusa que no toma en cuenta una dimensión completa de los trabajadores. En la Institución pública de estudio no se ha realizado anteriormente ningún tipo de evaluación de riesgo psicosocial extralaboral, por lo que se la implicación de estos factores en los trabajadores.

La Institución Pública de estudio está considerada como gran empresa por el número de servidores, la población trabajadora es homogénea con personal de edad y sexos diversos, se han reportado en el 2024, tres casos de conflicto laboral, los mismos que han sido gestionados de acuerdo al protocolo de conflictos laborales de la Institución.

1.1.2. Antecedentes Estadísticos.

Las condiciones laborales en Ecuador son complejas, de acuerdo con el (INEC, 2024) al mes de mayo 2024, de la población económicamente activa PEA, se encuentra desempleado el 3.5%, del 96.5% de personas empleadas, solo el 36.40% tiene un empleo adecuado/pleno, porcentaje compartido entre el 14% de empleos son en el sector público y 22.40% de empleos en el sector privado. Como lo analiza (Las Primicias, 2023) la burocracia en el Ecuador va en aumento, solo a noviembre 2022 registró un crecimiento del 2% anual, eso principalmente en la función ejecutiva, aumentando la población trabajadora que estaría expuesta a los riesgos específicos del sector.

De acuerdo con un estudio realizado en Finlandia por la (OIT, 2000), el 50% de los trabajadores tienen síntomas relacionados con el estrés. Estos datos subrayan la necesidad urgente de abordar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

De acuerdo con el (INEC, 2023) un 6.8% de muertes en el Ecuador, corresponde a personas de 18 a 29 años, por lesiones auto infringidas intencionalmente (suicidio), siendo esta la tercera causa más común de muerte en este grupo etario. En el 2022, 1143 fallecimientos fueron por suicidios. La información estadística con respecto a riesgo psicosocial extralaboral en el país es inexistente, ya que es un tema al que no se le ha dado la importancia necesaria hasta la fecha, sin embargo, en los últimos años se han generado algunos estudios relacionados que demuestran la importancia del tema.

Como lo menciona (Primicias, 2024), en una encuesta realizada por la Fundación Tamdem para el Municipio de Quito se encontró que el 92.6% de quiteños reconoce que vive con estrés. El mismo estudio revela que el 80.7% de personas reconoce un nivel algo estresante en sus vidas, el 11.9% muy/extremadamente estresante y tan solo el 7.4% nada estresante.

1.1.3. Antecedentes Investigativos.

En el estudio de (Echeverría Penagos & Pineda Montalvan, 2022), investigadores de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil denominado: “Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que afectan al personal operativo de una empresa de servicios de la ciudad de Guayaquil en el año 2021” (pág. 1). El autor se centra en el diagnóstico y análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral y su afectación de la Empresa de servicios.

El mencionado estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y a nivel de empresa. El método seleccionado es el no experimental, para la recolección de datos se han utilizado dos instrumentos: encuesta y entrevistas. En el estudio, se encontró que las

dimensiones psicosociales extralaborales más relevantes son la situación económica del hogar, también las características de la vivienda y su entorno, el tiempo fuera del trabajo y adicionalmente el desplazamiento entre la vivienda al trabajo y viceversa, estableciendo como conclusión que los diferentes factores extra laborales influyen en los trabajadores drásticamente. Este estudio se vincula con la investigación a realizarse, ya que es un análisis similar en contextos diferentes, y brinda un panorama general del tema.

En el estudio de (Vera Magallanes & Zuñiga, 2019), investigadoras de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, denominado: “Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil” (pág. 1). Para la investigación se realizó utilizando el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, a nivel de la empresa.

El método utilizado en el estudio fue el no experimental usando como técnica de recolección de datos la encuesta. La conclusión del estudio fue que la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales extralaborales es alta, y las organizaciones en ocasiones no son conscientes de esta problemática. El tema estudiado contribuye a la presente investigación ya que es una guía de las herramientas utilizadas y un enfoque de aplicación en el sector laboral.

En el estudio de (Monar Montenegro, 2023), investigadora de la Universidad Nacional de Chimborazo, denominado: “Influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados al desempeño laboral en el personal de imagenología del Hospital Provincial General Docente Riobamba 2021- 2022” (pág. 1). Para cumplirlo, se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional a nivel del personal de imagenología del Hospital mediante la utilización de encuestas.

En el estudio de (Romero Díaz, Beleño Navarro, & Ucros Campo, 2016, pág. 1), investigadoras de la Universidad de Costa Rica, denominado: “Factores de riesgos

psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario”. La investigación fue descriptiva, transaccional, de diseño no experimental, en la recolección de datos se aplicó una batería emitida por el Ministerio de Protección Social de Colombia. Como resultados se pudo evidenciar que, de los 227 trabajadores, 68 sumaron niveles altos y muy altos de estrés, 76 niveles medio y bajo y 83 niveles muy bajos de estrés. En conclusión, el factor de riesgo relevante es desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, seguido por situación económica del grupo familiar y por características de la vivienda y su entorno, para el sostenimiento de la salud laboral del personal se debe intervenir en los factores a partir de riesgo bajo.

En el estudio de (Garófalo & Egas González, 2022), investigadoras de la Universidad de las Américas, denominado: “Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial, presentes en los funcionarios del Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica (Quito) Octubre-Noviembre 2022” (pág. 1). La investigación fue de tipo transversal descriptivo y para la recolección de datos se aplicó dos tipos de encuestas. Las encuestas fueron aplicadas a 50 participantes y como resultado se obtuvo que el 73.78% de sexo masculino y el 664.62% de sexo femenino no pueden relacionar actividades de trabajo con la vida en familia, lo que puede provocar inconvenientes tanto intra como extra laborales. Estos resultados son importantes para el presente estudio ya que demuestra la importancia de los riesgos psicosociales extralaborales en el individuo y su afectación en todos los aspectos de su vida.

En el estudio de (Morocho Bravo, 2018), investigador de la Universidad Central del Ecuador, denominado: “Factores de Riesgo Psicosocial que prevalecen en los diferentes Departamentos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Cía. Ltda., de la ciudad de Quito” (pág. 1). La investigación fue no experimental, con corte transversal de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo. Para obtener los resultados se usó los métodos deductivos y estadísticos. Se utilizó como técnicas de investigación la observación y

cuestionario. Como resultados se obtuvo que en los diferentes departamentos de la Institución del 58% al 80% de trabajadores se encontraban en riesgo de factores extralaborales. El aporte del mencionado estudio a la presente investigación es muy importante, ya que se puede evidenciar la magnitud del riesgo psicosocial extralaboral en las empresas de Quito.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Tema de investigación

Riesgos psicosociales extralaborales en trabajadores de una institución pública del cantón Quito, en el año 2024.

1.2.2. Definición del Problema de Investigación

El contexto de las instituciones públicas es diferente al que se desarrolla en las instituciones privadas, causado por las limitaciones tanto económicas como normativas que existen. Los procesos burocráticos extensos y la mala distribución de actividades pueden incrementar los riesgos psicosociales. En los últimos años ha incrementado la preocupación por los riesgos psicosociales, puesto que estos riesgos laborales tienen un impacto directo que puede ser a corto y largo plazo, en la salud de los trabajadores y en su desempeño, esto pese a las medidas preventivas implementadas, que en su mayoría son enfocadas para los intralaborales.

La atención puesta a los riesgos psicosociales extralaborales a nivel nacional, en años anteriores ha sido casi insipiente, considerada por los empleadores como asunto exclusivo de los trabajadores, pensando erróneamente que el trabajador debe segmentarse y separar sus condiciones externas para que no afecte su desempeño en el trabajo. Hoy por hoy se conoce que existe la necesidad de entender de manera detallada a que riesgos psicosociales

extralaborales afectan a los empleados y al no ser evaluados influyen en el trabajador de una manera silenciosa.

El mal manejo de los riesgos psicosociales extralaborales puede llevar a diferentes tipos de consecuencias para el trabajador como para el empleador. Se puede dar una disminución del rendimiento laboral, al aumento del ausentismo y a la insatisfacción laboral, lo que a su vez podría afectar la eficiencia y efectividad de la institución, hasta enfermedades y secuelas graves causadas por el estrés extremo.

En el año 2024 la normativa en temas de seguridad y salud ocupacional fue actualizada, y por primera vez incluye la evaluación y gestión de riesgos psicosociales extralaborales entre los requerimientos de cumplimiento para los empleadores. En la institución pública a realizarse el estudio, no se ha realizado levantamiento de riesgo psicosocial extralaboral en periodos anteriores, lo que significa que no hay datos sobre el tema y que en la actualidad puede haber dimensiones psicosociales que podrían estar afectando a los trabajadores, por lo tanto, es de vital importancia investigar y analizar los riesgos psicosociales extralaborales de los servidores y trabajadores de una institución pública de Quito, durante el año 2024.

1.2.3. Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los riesgos psicosociales extra laborales a los que se encuentran expuestos los servidores y trabajadores de una institución pública del cantón Quito en el 2024?

1.2.4. Sub preguntas de Investigación

- ¿Qué riesgos psicosociales extralaborales a los que están expuestos los servidores se enfocan en la familia?
- ¿Qué riesgos psicosociales extralaborales a los que están expuestos los servidores se enfocan en el entorno?

- ¿Qué riesgos psicosociales extralaborales a los que están expuestos los servidores se enfocan en el factor económico?

1.2.5. Objetivo General

Caracterizar los riesgos psicosociales extralaborales a los que los servidores y trabajadores de la institución pública del Cantón Quito se encuentran expuestos en el año 2024.

1.2.6. Objetivos específicos

- Identificar los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con el componente de la familia que afectan a los trabajadores.
- Reconocer los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con el componente del entorno que afectan a los trabajadores.
- Determinar los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con el componente del factor económico que afectan a los trabajadores.

1.3. Justificación

Los riesgos psicosociales extralaborales en el trabajo pueden causar varias afectaciones a las personas, ya sean físicas y/o psicológicas, estos dobleces en la salud mental y física de los servidores y trabajadores no solo afectan al bienestar del individuo, sino también perturban el desarrollo de sus actividades diarias, y en el desempeño laboral, la productividad y la calidad de los servicios ofrecidos por la institución. El estudio será desarrollado en un contexto específico, ya que será centrado en los servidores y trabajadores de una institución pública de la ciudad de Quito durante el año 2024.

Se considera que la investigación planteada tiene relevancia social al considerarse los riesgos psicosociales extra laborales como un problema para las instituciones públicas y afectar gravemente a la calidad de vida de los servidores y trabajadores. El presente estudio será un aporte como antecedente en el estudio de riesgo psicosocial extralaboral en el sector público en la ciudad de Quito, para futuras investigaciones. Intervenir en los riesgos psicosociales extralaborales de la institución pública mejoraría las condiciones laborales, y por ende el desempeño de los servidores y trabajadores e imagen institucional.

En la institución pública de estudio hasta la fecha no se han realizado estudios con respecto al riesgo psicosocial extralaboral, lo que ha causado afectación a la salud de los trabajadores, aumento de ausentismo y por ende afectaciones al rendimiento laboral. Razón por lo que el presente será el punto de partida para la gestión de este tipo de riesgos y el bienestar institucional.

El objeto de estudio propuesto cumple con ser el foco central de la investigación, y posee las características necesarias para serlo, dispone de una delimitación clara y alta relevancia, permitiendo la generación de nuevas ideas. La investigación nace del interés en mejorar el bienestar y la calidad de vida de los servidores y trabajadores del sector público, puesto que es esencial abordar estas problemáticas para fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

La presente investigación establece parámetros para la evaluación de riesgos psicosociales extralaborales, ya que esto ayuda a buscar el bienestar de los trabajadores, será un gran aporte para el área del Trabajo Social, específicamente enfocado en Talento Humano. Además, proporcionará datos empíricos que podrán ser utilizados en futuras investigaciones y en la elaboración de políticas laborales más efectivas.

Para los profesionales de Trabajo Social, este estudio brinda herramientas prácticas, y estrategias basadas en el manejo de los riesgos psicosociales extralaborales en los lugares de trabajo. Lo que no solo mejorará el desempeño de los empleados, sino que también podrá aumentar la eficiencia y eficacia de las instituciones públicas.

Finalmente, la realización de esta investigación beneficiará a la sociedad por la agilización y mejora en la calidad de los procesos de los servicios públicos. Al mejorar el bienestar de los servidores y trabajadores públicos, se incrementará la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía, contribuyendo así al desarrollo social y económico del Ecuador.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1. Referente Teórico

A fin de sustentar la presente investigación de forma científica y brindar un panorama más claro, se ha determinado que la teoría Ecológica del Desarrollo Humano se vincula a los factores de riesgo extra laborales y sus consecuencias en el individuo.

2.1.1. Teoría Ecológica de Bronfenbrenner

Como lo menciona (Álvarez Carneros, 2024), La Teoría Ecológica de los Sistemas de Urie Bronfenbrenner radica en que el desarrollo del individuo se ve afectado por los diferentes ambientes en los que se desenvuelve, que puede ser el campo laboral como el extralaboral. Con esta teoría se explica la influencia que tiene el entorno en el desarrollo del individuo, ya sea de forma directa o indirecta. El desarrollo humano es fruto de la interacción entre el sujeto y el ambiente (UNEMI ONLINE, 2019).

Esta teoría refuerza la necesidad de realizar una evaluación de riesgos psicosociales extralaborales, puesto que se demuestra que influyen íntegramente en el individuo y pueden afectar a su desarrollo laboral, tanto o más que los riesgos psicosociales intralaborales. Se establecen cinco sistemas que son:

Microsistema: Su relación en este entorno es bidireccional, el entorno influye en el individuo y viceversa. Conlleva el entorno más cercano del sujeto, incluyendo las relaciones familiares y de amistad, la estabilidad económica, vivienda y el entorno inmediato.

Mesosistema: Es la interconexión entre los diferentes ecosistemas, que tanto si conviven en armonía, como si coexisten en conflicto pueden impactar en la estabilidad emocional y bienestar de la persona. Por lo que conlleva el equilibrio entre trabajo y familia.

Exosistema: Son los contextos en los que la persona no se involucra directamente, pero impactan en su vida. Estos factores afectan a los vínculos del microsistema. E incluye las condiciones de transporte y políticas laborales.

Macrosistema: Incluye las influencias culturales, sociales, económicas y políticas, mismas que tienen su influencia en los demás sistemas, como la cultura organizacional y regulaciones nacionales sobre bienestar laboral.

Esta teoría se aplica en la presente investigación demostrando la interacción entre los diferentes sistemas de los trabajadores, cuando en los hallazgos del estudio de riesgos psicosociales extralaborales muestre que las relaciones familiares y la situación económica tienen impacto en la vida laboral. Ayudará a explicar cómo los distintos entornos afectan al trabajador y por qué es relevante una intervención social.

2.1.2. Modelo Selye

Hans Selye en sus primeros años de estudios, desarrollo la teoría que explica como el estrés influye en la capacidad que tienen las personas para poder afrontar o adaptarse a secuelas de lesiones o de enfermedades, la investigación se hizo en base a varios pacientes que presentaban algunos síntomas similares, producidos por los esfuerzos que el organismo realizaba para enfrentar el estrés de estar enfermo, a este fenómeno se lo llamó síndrome del estrés o síndrome de adaptación general (Universitat de Barcelona).

Como lo menciona (Sanchez, 2010), el modelo desarrollado por Hans Selye establece que tanto los agentes físicos nocivos, como las demandas de a sociedad y las amenazas del entorno donde se desempeña el individuo provocan el trastorno del estrés y esto a su vez, repercute en la salud del individuo. Este modelo ayuda a entender la influencia de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en el ser humano y sus consecuencias.

De acuerdo con la (Organización Mundial de la Salud, 2023), estrés es el estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Según lo indica (Ortega Villalobos, 2001), se pueden identificar tres fases en el modo de producción del estrés:

Reacción de alarma: el organismo al ser amenazado por las circunstancias, el cerebro detecta la amenaza o riesgo y activa ciertas glándulas y se produce la segregación de algunas sustancias como cortisona, otras hormonas llamadas corticoides y adrenalina.

Estado de resistencia: Surge cuando un individuo se encuentra expuesto de forma prolongada a amenazas de agentes lesivos que pueden ser físicos, químicos, biológicos o sociales, continua con su adaptación en la que puede haber disminución de sus capacidades de respuesta causado por la fatiga. De esta manera el organismo tiene la capacidad de resistir mucho tiempo.

Fase de agotamiento: Se produce un desgaste del organismo que se da ante una situación de estrés prolongado, se pierde las capacidades fisiológicas, lo que causa una fase de agotamiento, donde el individuo reduce al mínimo su capacidad de adaptación e interrelación con el medio.

El Modelo Selye será utilizado en la presente investigación, ya que los factores de riesgo psicosocial extralaboral causan estrés, dependiendo del nivel y persistencia de éste, puede lograr que el trabajador pase de la reacción de alarma a la fase de agotamiento, lo que provocaría enfermedades que afectarían al trabajador y por ende a su productividad. Esto ayudará a identificar la fase de estrés en la que se encuentran los trabajadores en base a los resultados obtenidos.

2.2. Referente Conceptual

2.2.1. El Modelo de Lazarus y Folkman

Como lo describe la (Universitat de Barcelona, 2024), este modelo se centra en los procesos cognitivos desarrollados por el entorno, que genera una situación estresante. El estrés nace de las transacciones entre la persona y el entorno, dependiendo de las evaluaciones que hace la persona del estresor y de los recursos personales, sociales y culturales que disponga para enfrentarlo. El entorno de la persona está conformado por varios entornos, siendo en su mayoría concebidos fuera del entorno laboral, ya sea con la familia nuclear (esposa e hijos), de origen (padres y hermanos), ampliada (suegros, etc.), con sus pares en diversas actividades fuera del trabajo, tales como la iglesia, el club deportivo u otros.

Estos entornos pueden ser factores protectores como pueden ser estresantes dependiendo de sus características. Es por eso por lo que su entorno familiar, social, factores económicos y de vivienda pueden afectar al trabajador e interferir con su desarrollo laboral. De acuerdo con el modelo, los trabajadores afrontan el estrés causado por los factores extralaborales en las siguientes etapas:

- **Valoración primaria:** El trabajador evalúa si un factor extralaboral como relaciones familiares, problemas económicos o carencias puede ser una amenaza para su bienestar.
- **Valoración secundaria:** El trabajador busca estrategias para afrontar la situación, como apoyo social, reorganización de horarios, etc.
- **Estrategias de afrontamiento:** Respuesta emocional y conductual ante los riesgos psicosociales extralaborales.

El Modelo de Lazarus y Folkman se aplica a la presente investigación cuando los trabajadores se exponen a riesgos psicosociales extralaborales, por lo que experimentan estrés y en consecuencia éstos interfieren con su trabajo y ocasiona por ejemplo un menor rendimiento laboral.

2.2.2. Riesgos Psicosociales.

La Organización Mundial de la Salud y Oficina Internacional del Trabajo definen los factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el individuo, el entorno laboral y además aspectos externos al contexto organizacional, que influencia a la salud y bienestar de la persona y por ende su desempeño (OIT, 1986).

2.2.3. Factores de riesgo psicosocial extra laboral

Como lo menciona (Diago, Redondo, Umaña, Vera, & Turbay, 2020), los factores de riesgo psicosocial extralaborales afectan a todos los microsistemas del trabajador y son desarrollados en los entornos ajenos al de trabajo, de acuerdo con lo que indica (Ministerio de la Protección Social, 2010) son las siguientes:

- **Tiempo fuera del trabajo.**

Periodo de tiempo que el trabajador tiene disponible para sus actividades personales, en el que puede compartir con familia o amigos, así como puede utilizar su tiempo para realizar actividades de ocio como deporte, hobbies u otros. Para asegurar un descanso adecuado, que permita generar un ambiente óptimo para el trabajador es esencial que disponga del tiempo necesario para recuperarse.

- **Relaciones Familiares.**

Según lo describe, las relaciones familiares son los vínculos que se dan entre la persona y el resto de los integrantes de la familia. Incluye la percepción de la unión familiar, el estilo de familia y su apoyo para afrontar problemas y el manejo de las reglas de convivencia. Los tres componentes de las relaciones familiares son: unión y apoyo de la familiar (tendencia para realizar actividades en conjunto, de convivir y apoyarse), dificultades (en el contexto familiar) y expresión (posibilidad de comunicar emociones e ideas).

- **Comunicación y relaciones interpersonales.**

Se refiere al vínculo existente entre dos o más personas basado en sentimientos, emociones, intereses, entre otros. Este tipo de relación es esencial para la persona en los diferentes contextos de su vida, con familia, amigos, lugar de trabajo, o con todo aquel que deba comunicarse continuamente. Una relación interpersonal negativa puede repercutir en la estabilidad del trabajador y en su interrelación con el campo laboral.

- **Situación económica del grupo familiar.**

Se refiere a la gestión de los recursos económicos para cubrir con los gastos, ahorrar, invertir y consumir. Una independencia económica brindará estabilidad emocional a la persona, mientras que una situación económica crítica generará preocupación y estrés.

- **Características de la vivienda y de su entorno.**

Las características que tiene el lugar de vivienda del trabajador, como infraestructura, comodidades, servicios básicos, influyen en la parte emocional de trabajador. Condiciones críticas relacionadas con la vivienda puede generar riesgo psicosocial en el trabajador, mientras más laborales sean las condiciones disminuye el riesgo.

- **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.**

Trata sobre los diferentes roles que enfrenta el trabajador y sus exigencias tanto en el escenario laboral como con la familia y su entorno personal.

- **Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda.**

Es el traslado del trabajador desde su domicilio hasta la institución y viceversa y todas las condiciones que tiene que afrontar en el camino, como la facilidad o dificultad para conseguir un medio de transporte, la comodidad del transporte y el tiempo que toma llegar al destino.

2.2.4. Estrés

“estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil” (OMS, 2023). El estrés puede manifestarse de forma física o mental, y puede repercutir a corto, mediano y largo plazo en el individuo.

2.2.5. Estresor

Es una condición o circunstancia en el espacio de trabajo (u otro lugar) que induce una respuesta de estrés en los trabajadores (World Health Organization, 2010).

2.3. Referentes normativos

Constitución de la República del Ecuador

Es la principal normativa del Ecuador, que describe los principales derechos y obligaciones de los ciudadanos del Ecuador.

En su artículo 33, reconoce al trabajo como derecho y deber social que es para sus usuarios fuente de desarrollo económico y realización personal. Ante este derecho el Estado tiene la obligación de garantizar a los trabajadores el respeto a su dignidad y una vida decorosa.

Otra obligación del estado es velar por que los trabajadores tengan remuneraciones y retribuciones justas y que realicen el trabajo en un ambiente saludable y libremente escogido o aceptado”. (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2008)

Con lo que establece el derecho al trabajo, en su artículo 326, numeral 5, se establece que el trabajo no debe ser de cualquier tipo, sino un trabajo que ayude a la persona a desarrollarse plenamente y que le permita mantener su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2008).

Código de Trabajo

Norma mandataria en la legislación correspondiente a lo laboral, que rige para el sector privado. En su artículo 410, establece que los empleadores tienen la obligación de asegurar que las condiciones de trabajo sean seguras para sus trabajadores y que no presenten ningún peligro para su salud o su vida (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

Ley Orgánica de Servicio Público

Norma que establece los parámetros en lo laboral para el sector público, en su Artículo 23 sobre los derechos de las servidoras y los servidores públicos, puntualmente en el literal l, establece el derecho de los servidores a desarrollar sus actividades en un entorno adecuado y propicio, con el fin de que su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar esté garantizado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público

Reglamenta lo establecido en la ley Orgánica de Servicio Público para su aplicación, en su artículo 228 trata con respecto a la prestación de los servicios, aquí señala que las instituciones del estado asegurarán un ambiente adecuado y propicio para que los servidores

públicos desempeñen sus actividades. Para hacerlo se debe garantizar la salud ocupacional, para lo que el Estado tiene la obligación de desarrollar programas integrales a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales (Secretaría Nacional de la Administración Pública, 2024).

Decreto Ejecutivo Nro. 255 – Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional

Actualmente el Decreto Ejecutivo Nro. 255 es la principal normativa nacional en temas de Seguridad y Salud Ocupacional. En su artículo 15, establece como deber de los empleadores la identificación de peligros y la evaluación y control de los riesgos laborales (Presidencia de la República, 2024).

En esta misma normativa, en su artículo 46, indica que los riesgos psicosociales son el producto de fallas en el diseño de la empresa, su organización establecida y la gestión del trabajo de los empleados y como consecuencias pueden producir al trabajador resultados negativos tanto psicológicos, como físicos y sociales (Presidencia de la República, 2024).

El mencionado decreto, en su artículo 47, establece la obligatoriedad de realizar la identificación y evaluación de las situaciones o condiciones o características que pudieran generar un peligro para los trabajadores, para la empresa o terceros, para lo que es necesario aplicar metodologías reconocidas (Presidencia de la República, 2024).

Acuerdo Ministerial 196 – Normas Técnicas

En su anexo 3, artículo 28 la norma técnica en Seguridad e Higiene del Trabajo establece el proceso a seguir con los riesgos psicosociales. (Ministerio de Trabajo, 2024)

La institución pública periódicamente realiza la identificación de riesgos psicosociales y se genera un plan de acción de medidas correctivas para asegurar a sus trabajadores las

mejores condiciones de trabajo posible, pero por la rotación del personal y falta de personal mínimo idóneo no se ha podido cumplir a profundidad con la evaluación y gestión de riesgos psicosociales, y en especial con los extralaborales. Lo que se plantea mejorar con el presente estudio.

Actualmente existe un incumplimiento con la norma técnica expuesta en el Acuerdo Ministerial 196, mismo que se plantea solventar con el presente estudio, tanto para beneficio institucional como de los trabajadores.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se desarrollará la relacionado con la metodología aplicada en la investigación, misma que servirá para el cumplimiento de los objetivos. La metodología abarca las concepciones teóricas del abordaje, las técnicas utilizadas en la investigación.

3.1.Enfoque de la investigación

Según (Office of Research Integrity), investigación es el proceso para obtener nuevo conocimiento sistemático diseñado con el fin de desarrollar o generar conocimiento y tiene por objetivo extender el conocimiento humano sobre el mundo físico, biológico o social. Según (Fernandez, Baptista, & Hernández, 2014), el enfoque cuantitativo emplea herramientas para la recolección de datos, y así probar las hipótesis planteadas mediante mediciones numéricas y de análisis estadístico. De esta manera se puede establecer patrones de comportamiento y probar teorías. El presente estudio se considera un enfoque cuantitativo, pues se basa en la identificación de riesgos psicosociales extralaborales mediante el levantamiento de información en base a la recolección de datos para poder dar respuesta al problema.

3.2.Tipo y nivel de la investigación

3.2.1. Tipo

El presente estudio se basa en la identificación de los riesgos psicosociales extralaborales que afectan a los servidores y trabajadores de la institución pública, para poder describirlos y reconocerlos de mejor manera. La investigación descriptiva como su nombre lo dice se trata de describir las características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, para lo que se utiliza criterios metódicos que permiten establecer el comportamiento y estructura de los fenómenos en estudio (Guevara Alban, Verdesoto Arguello, & Castro Molina, 2020). Por lo antes expuesto se determina que la presente investigación es de

tipo descriptivo, pues tiene como fin la descripción de los resultados, luego de la recolección de datos y el análisis de estos.

3.2.2. Nivel

La investigación de nivel exploratoria es aplicada en fenómenos que no han sido investigados anteriormente y de los cuales se tiene interés de examinar sus características mediante la revisión de documentos o estudios científicos que se encuentren disponibles (Supo, 2023).

En la institución pública donde se hace la presente investigación no se han realizado anteriormente estudios relacionados con los riesgos psicosociales extralaborales y se requerirá levantar dicha información. Por lo tanto, se considera que para el presente estudio es adecuado realizar una investigación exploratoria.

3.3.Método de Investigación

El método es el camino para seguir en la consecución de los objetivos del estudio, es el cómo se realizará el levantamiento de la información, por lo que es imprescindible su orientación de manera adecuada.

El método no experimental es aquel en el que no se manipula deliberadamente las variables. Se fundamenta en la observación de los fenómenos y su análisis, se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dieron sin la intervención directa del investigador (Dzul Escamilla). Para la presente investigación se aplicará el método no experimental puesto que se utilizarán la información de la recolección de datos sin manipular las variables por lo que los datos recolectados son puros y sin modificaciones.

3.4. Universo, muestra y muestreo

3.4.1. Universo

Como lo menciona (Cavada Chacon, 2019), el universo o población considera el número de elementos que comprenden el conjunto de estudio, que pueden ser finitos o infinitos y que comparten ciertas características. Para la investigación, el universo de esta investigación está conformado por 500 servidores y trabajadores públicos.

3.4.2. Muestra

Según (Otzen & Manterola, 2017), la muestra permite estudiar solo una parte del universo, para posteriormente generalizar los resultados a toda la población. Para el presente estudio es adecuado utilizar muestra, cuya fórmula de acuerdo a (López, 2004) es:

$$m = \frac{N}{(N-1) \cdot K^2 + 1}$$

m= muestra

N= Población o universo

K= margen de error

Una vez aplicada la formula se ha calculado como resultado de la muestra 167 personas, esto considerando un 5% de error, lo que se considera adecuado para el estudio por ser representativo.

3.5.Muestreo

El muestreo no probabilístico es aquel que no se puede calcular por probabilidad y por lo tanto no requiere de operaciones estadísticas que generalicen los resultados, cuando el muestreo es por autoselección se trata de la voluntariedad de los participantes (Hernández

González, 2021). El muestreo por autoselección es una técnica que se puede utilizar con una amplia gama de diseños y métodos de investigación, puesto que se acopla a las necesidades del investigador y da la apertura a aquellos que deseen participar (Lerd Dissertation).

La técnica de muestreo a utilizar es la no probabilística por autoselección, ya que la muestra es extensa, esta técnica permite que los participantes decidan voluntariamente participar en el estudio. La encuesta será aplicada en un evento de capacitación de la institución donde asisten personal de diferentes niveles jerárquicos y funciones dentro de la institución. Esto beneficiará el estudio ya que las personas que decidan contribuir darán resultados más fiables y reales a no ser de carácter obligatorio.

3.6. Categorías y Subcategorías de estudio

Para el presente estudio, tomando en consideración que se trata de un enfoque cuantitativo de nivel exploratorio se reconoce como categorías principales los riesgos psicosociales. Las subcategorías encontradas en el presente estudio son lo que comprenden los riesgos psicosociales extralaborales y se pueden evidenciar en la matriz de categorización.

Tabla 1

Matriz de categorización

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS
RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda trabajo/vivienda

Nota: Adaptada de (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 150)

3.7. Formas de recolección de información

La recolección de información es la raíz de una investigación, tanto la parte teórica como la práctica son importantes y se complementan. Para tener un estudio de calidad y útil es importante asegurar tener una adecuada forma de recolección de información.

Para la presente investigación, tomando en consideración la complejidad de esta, se ha seleccionado como instrumento de recolección de información, una Bateria elaborada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, con validez internacional, para evaluar riesgos psicosociales. Este instrumento está formado por 31 preguntas distribuidas en 7 factores de riesgo psicosocial extralaboral. Este instrumento es considerado para su uso en otros países y contextos, pues tiene validez internacional (Anexo 1).

3.8. Formas de análisis de la información

Una vez recolectada la información en la institución se tabula los datos y se procesan en tablas y gráficos que mostrarán los valores estadísticos de forma fácil de entender y se visualizará la relación entre las variables. El instrumento utilizado cuantifica numéricamente la intensidad del riesgo de las dimensiones psicosociales, y para identificar el nivel de riesgo de forma visible se clasifica por colores de acuerdo con el siguiente detalle:

Tabla 2

Clasificación de riesgos por colores

Color	Detalle
Verde	Sin riesgo o riesgo despreciable
Azul	Riesgo bajo
Amarillo	Riesgo medio
Naranja	Riesgo alto
Rojo	Riesgo muy alto

Nota: Adaptada de (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 154)

Posterior a la tabulación de los datos de la encuesta, se analizan las 7 variables, repartidas en las 31 preguntas de la herramienta de evaluación.

Tabla 3

División de ítems y factores de transformación por dimensión

Dimensiones	Ítems	Factores de transformación
Tiempo fuera del trabajo	14, 15, 16, 17	16
Relaciones familiares	22, 25, 27	12
Comunicación y relaciones interpersonales	18, 19, 20, 21, 23	20
Situación económica del grupo familiar	29, 30, 31	12
Características de la vivienda y de su entorno	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	36
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24, 26, 28	12
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	1, 2, 3, 4	16

Nota: De (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 150)

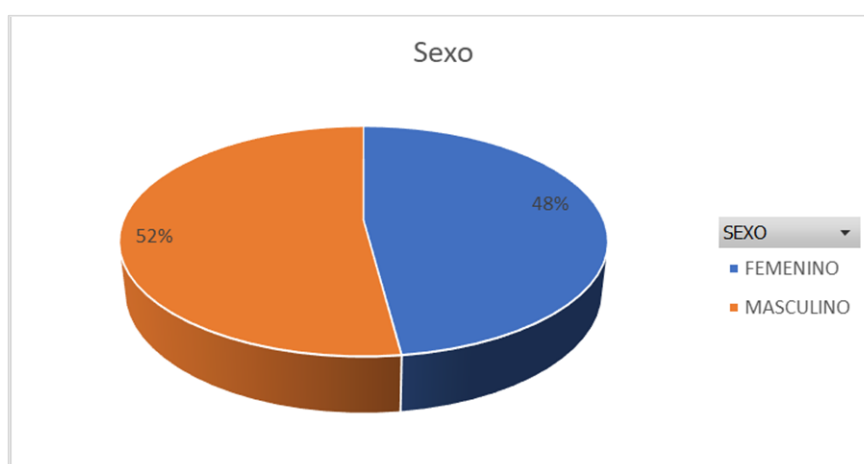
Para obtener los resultados por variable se deben agrupar las respuestas de acuerdo a su implicación, y una vez se dispone de los resultados por dimensión se aplica el factor de transformación de acuerdo como indica la batería implementada y se puede apreciar en la tabla 3.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La aplicación del instrumento de evaluación en la institución debido al uso del muestreo no probabilístico por autoselección alcanzó a que 242 servidores y trabajadores hayan realizado la encuesta, lo que fortalece la validez de los resultados al superar la muestra de 167 trabajadores calculada en el capítulo metodológico. Del total de respuestas alcanzadas 116 corresponden a servidores y trabajadores de sexo femenino y 126 de sexo masculino.

Figura 1

Sexo

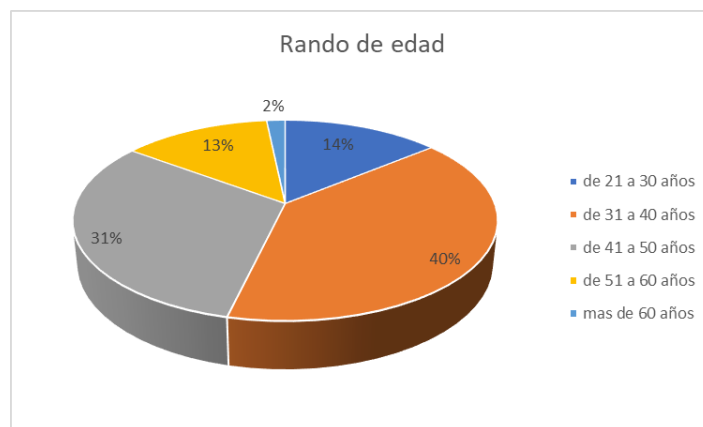


Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

Del total de los encuestados, 34 personas se ubicaron en el rango de 21 a 30 años, 96 personas de 31 a 40 años, siendo este el rango mayor, 76 personas de 41 a 50 años, 32 personas en el rango de 51 a 60 años y tan solo 4 trabajadores tienen de más de 60 años.

Figura 2

Rango de edad

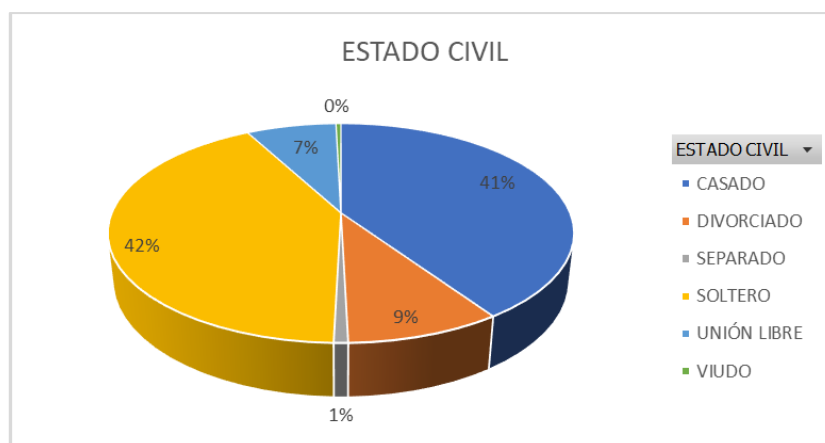


Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

De la muestra, un total de 101 personas son solteros, siendo este el grupo dominante, en segundo puesto 98 personas son casadas, 22 personas están divorciadas, 2 personas se encuentran separadas, 18 personas han formalizado una unión libre y tan solo 1 persona indicó que su estado civil es viudo.

Figura 3

Estado civil



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

Una vez obtenidos los totales de cada dimensión se valora el nivel de riesgo psicosocial extralaboral por dimensión.

4.1. Riesgos Psicosociales extralaborales relacionados con la familia

Este tipo de riesgos se relaciona con la parte emocional del trabajador, con su núcleo familiar, su alteración puede tener una fuerte repercusión al nivel de estrés de la persona.

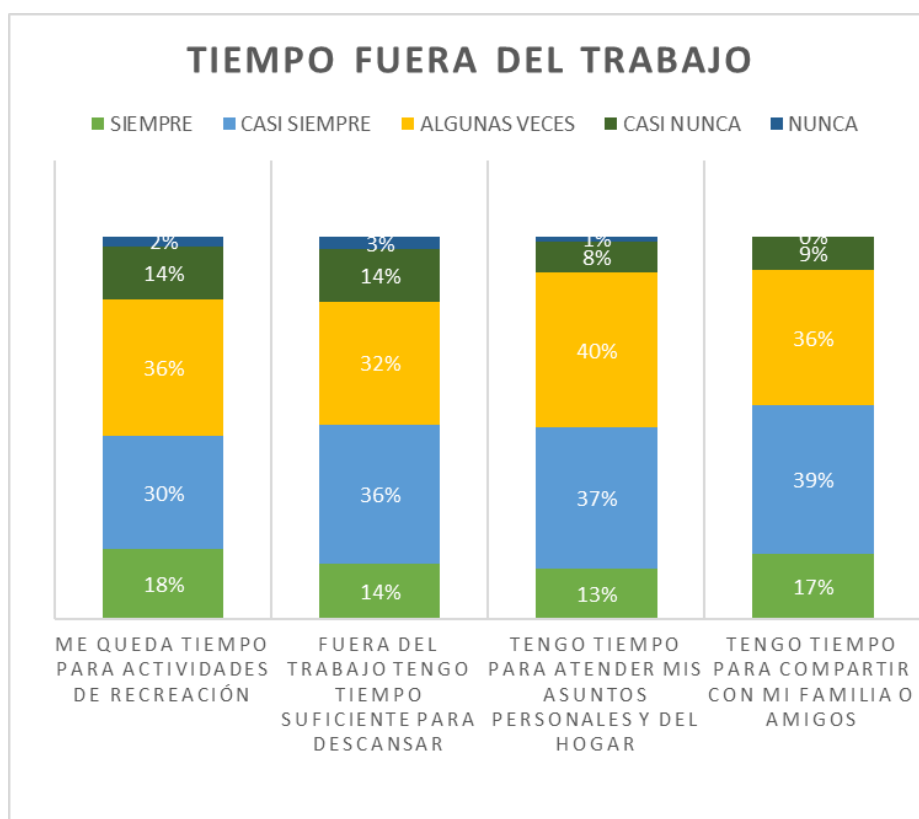
Tiempo fuera del trabajo

Esta dimensión se compone de cuatro preguntas del cuestionario que, son relevantes para valorar el factor de tiempo fuera del trabajo, en las que se obtuvieron los siguientes resultados:

que son los mayores problemas que enfrentan los trabajadores.

Figura 4

Resultados por pregunta Tiempo fuera de Trabajo



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

Si se analiza los resultados de las preguntas de forma individual, es un tema preocupante que gran parte de los servidores y trabajadores no puedan realizar actividades de descanso, recreación y relacionadas con la familia por falta de tiempo.

De acuerdo a los datos observados en la Figura 4 se puede observar que las preguntas “me queda tiempo para actividades recreación” y “Fuera del trabajo tengo tiempo para descansar”, son las más relevantes porque tienen la mayor cantidad de trabajadores que han respondido nunca o casi nunca, esto indica que, si bien los trabajadores tienen tiempo para atender los asuntos personales y para estar tiempo con su familia, no les queda tiempo para descansar o actividades de recreación, lo que indica

En la figura 4 indica la relación entre las diferentes preguntas, se puede identificar que es positivo que la mayor parte del tiempo la mayoría de trabajadores tengan tiempo para atender sus asuntos personales y del hogar y tengan tiempo para compartir con familia y amigos.

Figura 5

Resultados tiempo fuera del trabajo



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

Con respecto a la dimensión de Tiempo fuera del Trabajo se identifica que tenemos una predominancia en el riesgo alto con un 28%, seguido por un 27% en riesgo bajo, riesgo medio y muy alto con un 17% en cada uno respectivamente, y un 11% que no posee riesgo en esta dimensión. De acuerdo con los resultados se considera que es un factor de riesgo que debe ser intervenido ya que es significativo para los servidores y trabajadores de la institución.

De acuerdo con lo planteado en la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner, la dimensión de tiempo fuera del trabajo afectaría a los trabajadores en su microsistema, contribuyendo a la generación de estrés, que por consecuencia afectaría al resto de sistemas, la conducta de los trabajadores podría cambiar y generar apatía ante sus otras actividades y ante el resto de personas.

De acuerdo al Modelo de Selye, el 45% de trabajadores que se tienen el riesgo entre alto y muy alto, se encontraría en una fase de agotamiento que podría estar afectando a la salud; el 17% de los trabajadores que se tienen riesgo medio se encontrarían en la fase de resistencia que podría disminuir sus capacidades; y el 27% que posee riesgo bajo se podría encontrar en la fase de alarma.

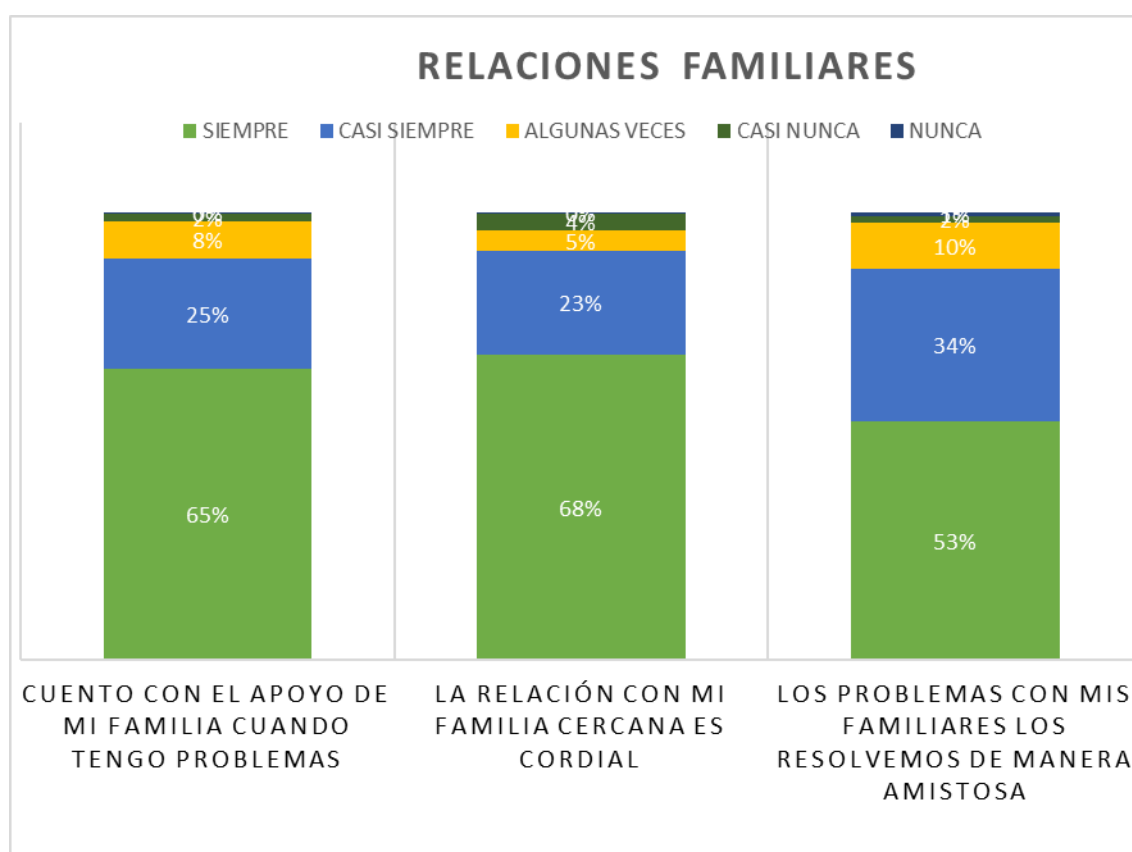
Como indican Lazarus y Folkman, los resultados indican que el estrés podría llegar a afectar a la productividad de la Institución y a la salud del trabajador. Por lo que luego de haber enfrentado las valoraciones primarias y secundarias, los trabajadores han desarrollado estrategias como asistir a eventos y lugares públicos y privados con familia y amigos, como apoyo por parte de la institución se ha realizado espacios de esparcimiento como campeonatos de futbol donde puedan pasar tiempo de calidad con sus compañeros. Estas estrategias de acuerdo a los resultados, se identifica que son insuficientes y se debe reformar con otras actividades.

Relaciones Familiares

En esta dimensión se han empleado tres preguntas que demuestra la relación que los servidores tienen con sus respectivas familias, mismas que al ser procesadas se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 6

Resultados por pregunta Relaciones familiares



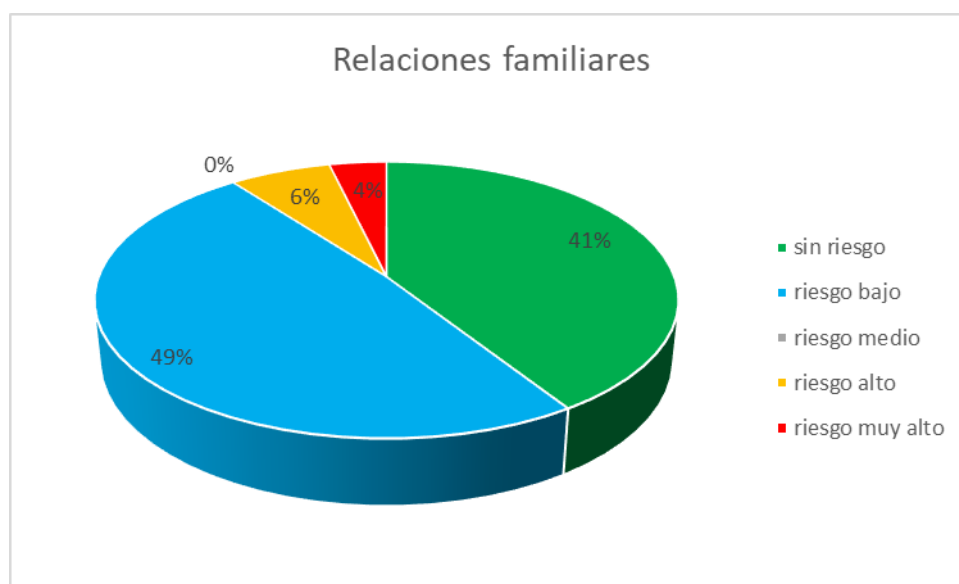
Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

En la figura 6, se puede visualizar lo detallado en la tabla anterior, que los porcentajes de colaboradores que respondieron casi nunca o nunca, son muy bajos lo que indica porque esta dimensión es la de nivel de riesgo más bajo.

De acuerdo con la Figura 6 se puede mencionar que los resultados son positivos, pues en su mayoría, los trabajadores indican que siempre o casi siempre a las preguntas: “Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas”, “La relación con mi familia cercana es cordial” y “los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa”, esto indica que las relaciones con sus familias en su mayoría son buenas, existen muy pocos trabajadores que no.

Figura 7

Resultados Relaciones Familiares



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

En la dimensión de relaciones familiares se ha obtenido que, un 41% de personal que no tiene este riesgo, un 49% del personal tiene un riesgo bajo, un 0% un riesgo medio, un 6% de riesgo alto y tan solo un 4% de riesgo muy alto.

Estos resultados son alentadores porque poseen una preponderancia baja lo que indica que este factor de riesgo no se considera prioritario para intervención, pero si se lo debe mantener en vigilancia.

Esta dimensión de acuerdo a la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner, por estar relacionado con el círculo más íntimo, como lo es la familia afectaría al microsistema, por su nivel de riesgo en su mayoría no afectaría al resto de sistemas, sin embargo el porcentaje de trabajadores que han llegado a tener riesgo alto o muy alto puede estar afectando todo su sistema, comprometiendo su campo laboral, social y personal.

De acuerdo al modelo de Selye el 10% que se encuentra con un nivel de riesgo alto o muy alto se encontrarían en la fase de agotamiento, y el 49% de trabajadores en fase de alarma que indica que esta dimensión puede causar niveles aceptables de estrés para este grupo; y el 41% de trabajadores no se encuentra en las fases de estrés al no tener este riesgo.

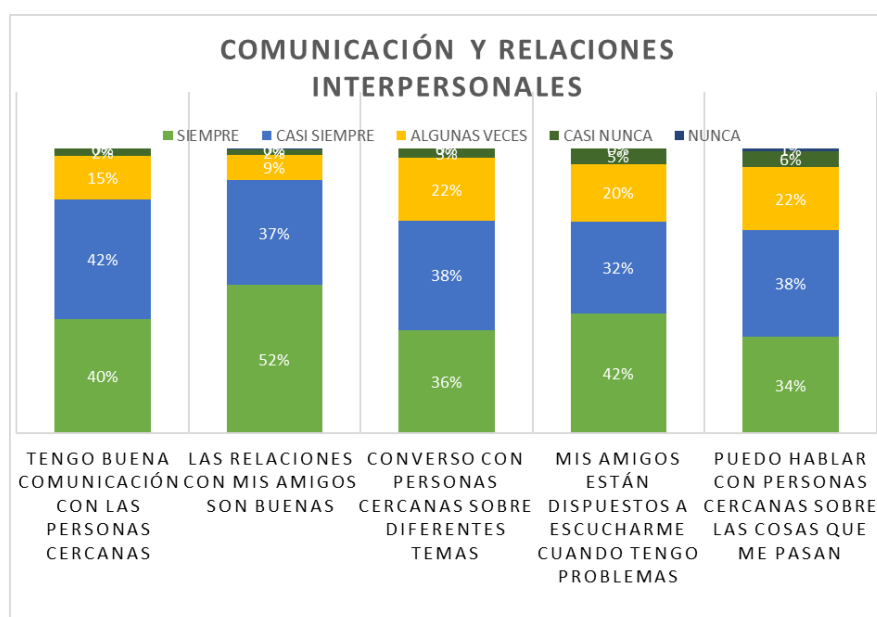
Tomando en cuenta que existen personas que se encuentran en fase agotamiento, como lo menciona el modelo de Lazarus y Folkman, estas personas han generado estrategias para afrontar este estrés como tener tiempo de calidad con la familia. En su mayoría de acuerdo a los resultados se identifica que, si están generando resultados, sin embargo, se podrían reforzar.

Comunicación y relaciones interpersonales

En esta dimensión se han empleado cinco preguntas que identifican la relación que existe entre los servidores y trabajadores con su grupo social, y como es su comunicación, estas preguntas al ser procesadas obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 8

Resultados por pregunta sobre la comunicación y las relaciones interpersonales



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

En la figura 8 se puede visualizar los resultados obtenidos en cada pregunta, lo que permite identificar que con respecto a la pregunta “Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan” tiene los porcentajes más bajos entre las respuestas de siempre y casi siempre, por lo que se puede entender que un porcentaje importante de trabajadores no puede hablar acerca de sus problemas con personas cercanas, lo que limita su red de apoyo.

La comunicación y relaciones interpersonales son básicas para la vida en sociedad, su falla causaría problemas para el individuo. En la Figura 8 se puede observar las respuestas por preguntas que nos demuestra en donde se encuentra el mayor problema, si bien las respuestas que se enmarcan entre nunca y casi nunca son muy pocas, hay un buen número de personas que ha respondido algunas veces a todas las preguntas, lo que indica que si bien no siempre se puede mantener una comunicación activa con los que nos rodean, si se la puede realizar.

Figura 9

Resultados Comunicación y relaciones interpersonales



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

La dimensión de Comunicación y relaciones interpersonales marca un 28% de riesgo muy alto, 18% en riesgo alto, 17% en riesgo medio, 21% en riesgo bajo y tan solo 16% de sin riesgo. De acuerdo a los resultados se puede considerar esta dimensión entre las prioritarias para ser atendida, al momento de realizar un plan de mitigación.

La comunicación y relaciones interpersonales de acuerdo con la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner, forma parte del microsistema, lo que afectaría directamente al trabajador en resto de sistemas, el mesosistema no podría interconectar el resto de los campos de su vida, causándole un alto nivel de estrés que, podría estar causando bajo rendimiento y disminución en su interacción social.

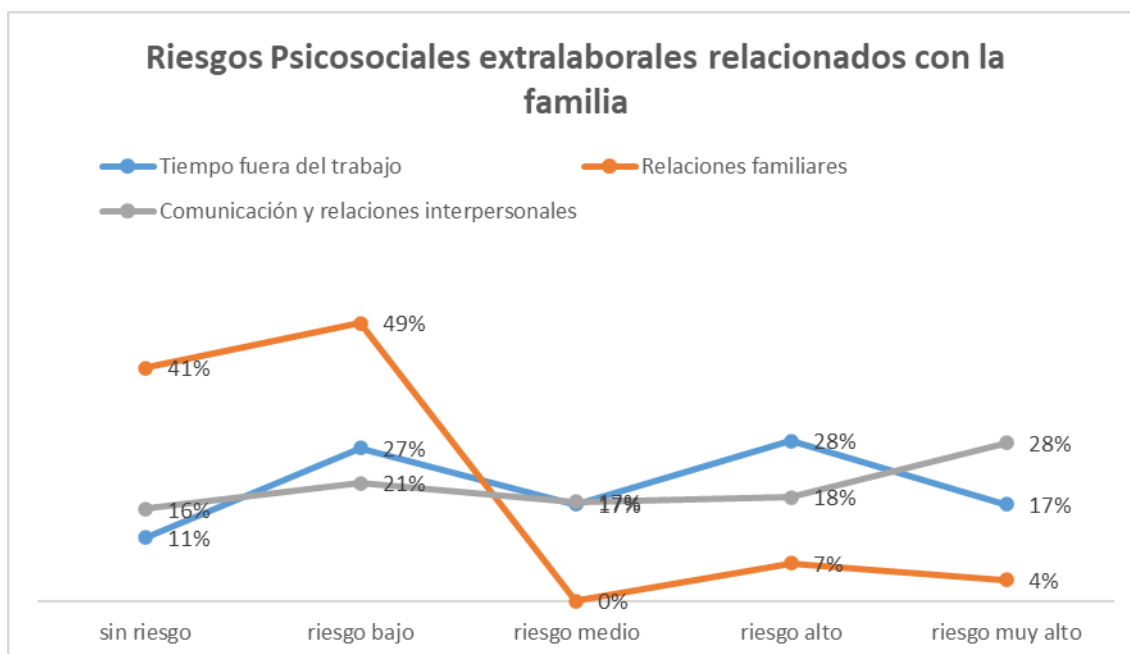
De acuerdo al modelo de Selye, por el nivel de riesgo de esta dimensión, se considera que el 46% de trabajadores que tienen entre riesgo alto y muy alto estaría en la fase de

agotamiento, afectando su salud y desempeño laboral, el 17% que posee riesgo medio en la fase de resistencia, donde se ven disminuidas sus capacidades y el 21% en fase de alerta.

Tomando en cuenta el Modelo de Lazarus y Folkman, el nivel de estrés en esta dimensión debe ser intervenido para mitigar los efectos en los trabajadores y a la productividad de la institución, por lo que los trabajadores han implementados estrategias como salir con amigos y familia a actividades de esparcimiento que generen espacios de dialogo. De acuerdo a los resultados estas estrategias han sido insuficientes y requieren una intervención que ayude a los trabajadores a mitigar este riesgo.

Figura 10

Correlación entre riesgos psicosociales relacionados con la familia



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

La figura 10 muestra la correlación entre las dimensiones que están relacionadas con la familia, aquí se puede apreciar que existe una relación entre las personas que poseen un riesgo alto y muy alto pese a que las relaciones familiares se encuentran con un nivel de riesgo más

bajo. También se puede observar que existe una correlación entre tiempo fuera del trabajo y comunicación y relaciones interpersonales, lo que muestra que las dos dimensiones intervienen entre ellas.

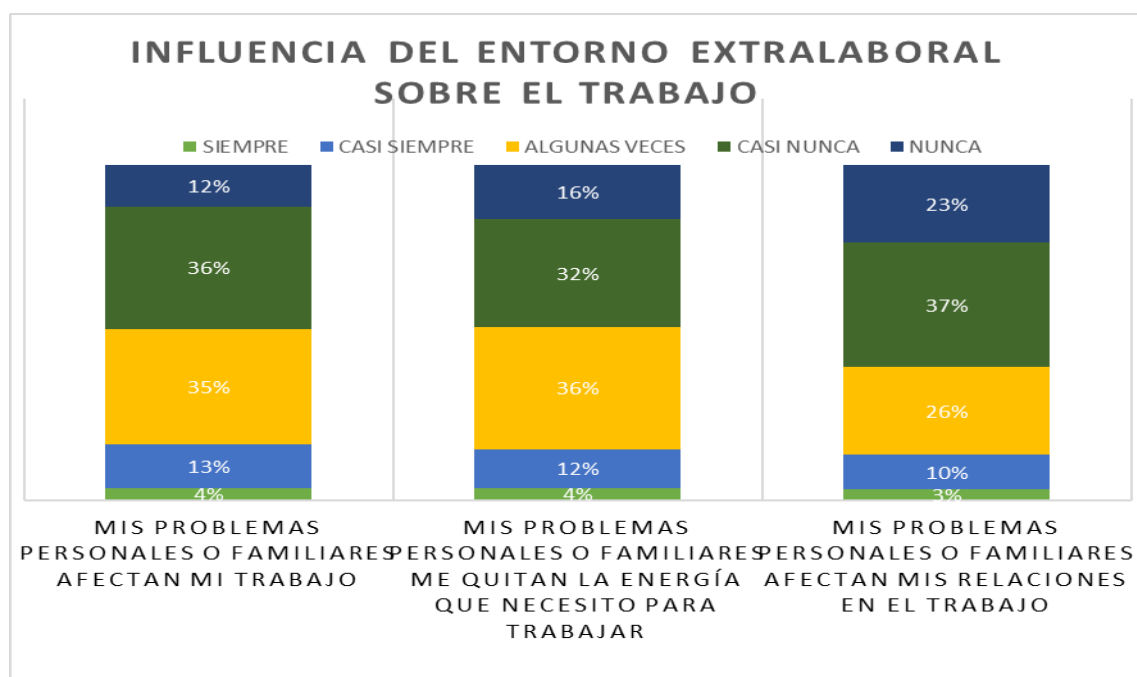
4.2. Riesgos Psicosociales extralaborales relacionados con el entorno

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Esta dimensión se ha evaluado mediante tres preguntas de la encuesta, mismas que obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 11

Resultados por pregunta Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

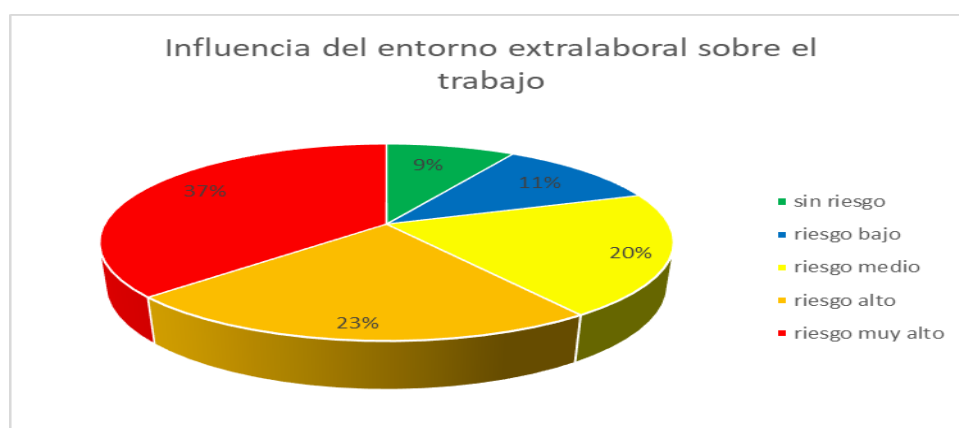
La figura 11 permite visualizar que cuando los trabajadores tienen problemas personales o familiares principalmente se ve afectada su productividad y en menor porcentaje las relaciones del trabajo.

La dimensión de influencia del entorno extralaboral se refiere en general a los problemas personales o familiares que se pudieran dar fuera del trabajo pero que repercuten en el servidor.

En la figura 11 se puede observar cómo respondieron los trabajadores acerca de cuanto los problemas personales o familiares los afecta. Se identifica que en su mayoría se ve afectado por sus problemas en el trabajo caso nunca o a veces, lo que evidencia que como lo indica la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner los sistemas son relacionados y la afectación en uno, repercute en los demás sistemas.

Figura 12

Resultados sobre la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

En la mencionada dimensión, luego de la aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial extralaboral se ha obtenido un 37% de riesgo muy alto, 23% de riesgo alto, 20% de riesgo medio, 11% de riesgo bajo y 9% de servidores y trabajadores sin riesgo. Esta dimensión es de gran importancia lo que indica que debe ser tomado en cuenta para la elaboración de un plan de acción.

Los hallazgos del estudio muestran que la influencia del entorno extralaboral tiene un gran impacto en la vida laboral, la Teoría Ecológica explica como los diferentes entornos, en

este caso siendo parte del exosistema, afectan trabajador en el resto de sistemas y en especial al microsistema y cuan necesario es una intervención.

De acuerdo al Modelo de Selye se reconoce que esta dimensión está afectando a los trabajadores, el 60% de trabajadores que se encuentran entre riesgo alto y muy alto se hallan en fase de agotamiento, por lo que su salud y habilidades y destrezas se verán disminuidas y por ende se generará una menor productividad en la institución, el 20% de se encuentra en riesgo medio, se halla en fase de resistencia, generando disminución de sus capacidades y el 11% que tiene riesgo bajo en etapa de alarma generando niveles tolerables de estrés.

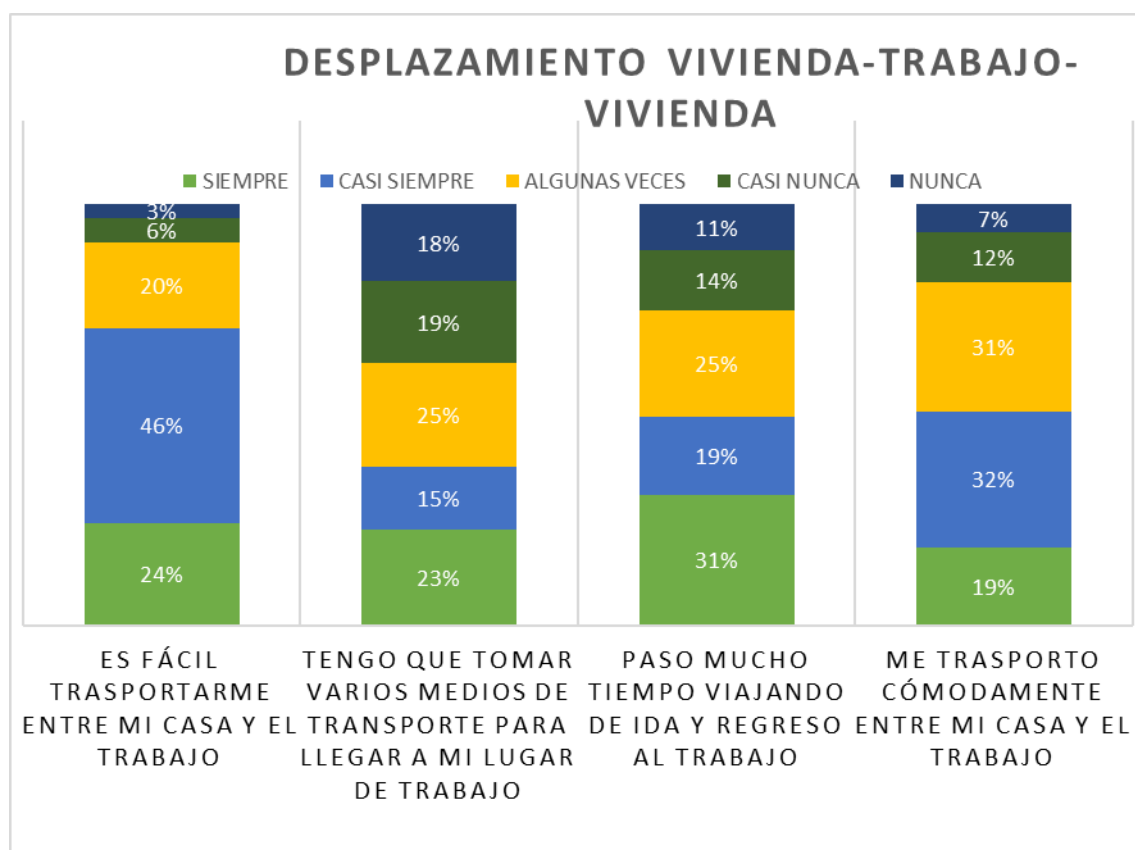
Como lo menciona el modelo de Lazarus y Folkman, estos niveles de estrés requieren estrategias para afrontar el estrés, entre las que se los trabajadores han intentado establecer redes de apoyo en los diferentes roles en los que desenvuelven, sin embargo, los resultados indican que si bien esta estrategia puede ser adecuada, necesita refuerzo o asistencia para su mejora aplicación.

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

En la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda se ha empleado cuatro preguntas a fin de obtener la valoración de este factor de riesgo, los resultados han sido de acuerdo con el siguiente detalle.

Figura 13

Resultados por pregunta Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

La dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, es relevante por tomar gran parte de tiempo del trabajador, que puede variar de minutos a horas al día se la dedica para trasladarse de la vivienda a la oficina y viceversa.

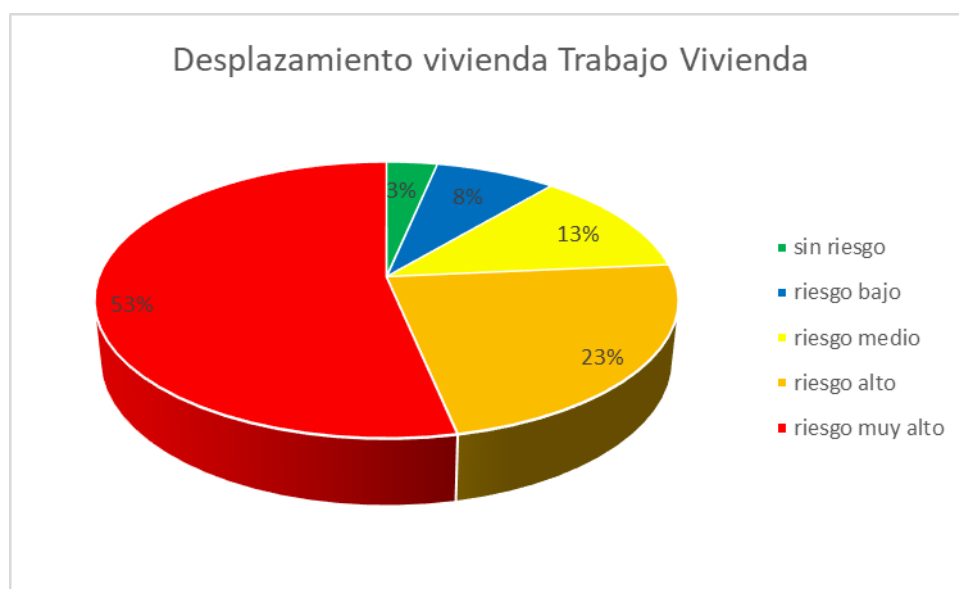
En la figura 13 se puede observar los resultados de las respuestas a cada pregunta de la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Los problemas principales basándose en las preguntas son el que una gran cantidad de los trabajadores viven lejos del lugar de trabajo, por lo que se ven en la necesidad de tomar varios medios de transporte para llegar y otra gran cantidad pasa mucho tiempo viajando, lo que influye en el nivel de agotamiento de los trabajadores.

Estos resultados indican que un buen porcentaje de los trabajadores viven lejos de las instalaciones de la institución o en lugares de difícil acceso. Esta dimensión obtuvo resultados más elevados de lo esperado porque indica que por situación económica los trabajadores se ven

en la necesidad de trasladarse largo tiempo para trabajar y esto puede generar cansancio y afectar a su desempeño.

Figura 14

Resultados Desplazamiento vivienda trabajo vivienda



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

La dimensión de desplazamiento vivienda trabajo vivienda luego de la encuesta de riesgo psicosocial extralaboral ha obtenido un 53% de riesgo muy alto, 23% de riesgo alto, 13% de riesgo medio, 8% de riesgo bajo y tan solo un 3% de servidores y trabajadores que no tienen el riesgo.

En el modelo de estrés de Lazarus y Folkman el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda está afectando a los trabajadores, causando estrés que a largo plazo puede causar enfermedades y menor rendimiento laboral. Esta dimensión forma parte del exosistema, pese a eso afecta al resto de sistemas y en especial al microsistema que es el más cercano al trabajador.

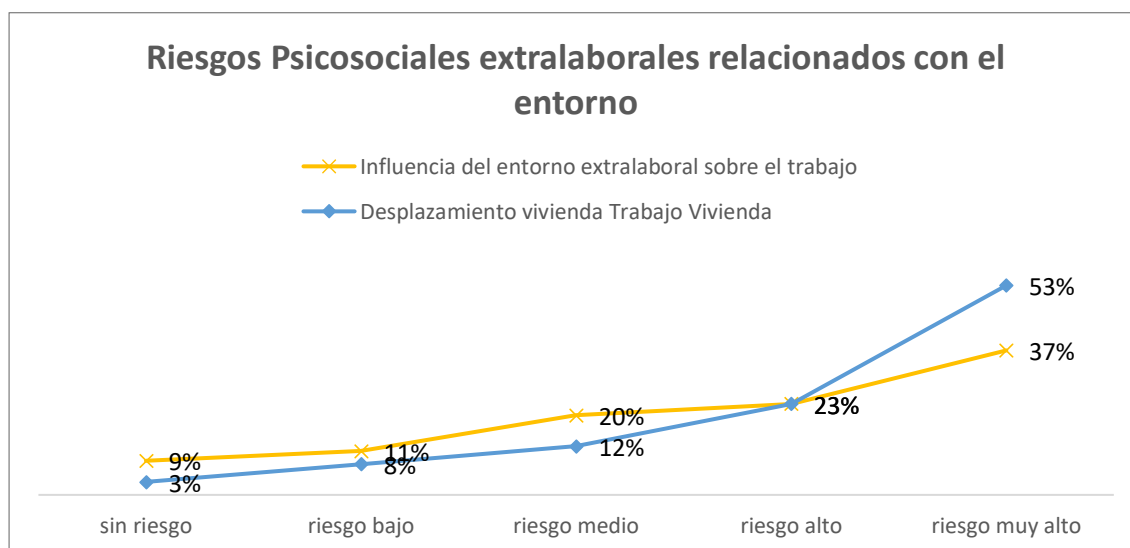
De acuerdo al modelo de Selye esta dimensión está afectando a los servidores de tal manera que el 76% que se encuentra en riesgo alto a muy alto se halla en fase de agotamiento,

generando desmotivación constante, enfermedades y desinterés por su trabajo; el 13% de riesgo medio se encuentra en fase de resistencia, que provoca una disminución en las capacidades de los trabajadores, y el 8% de riesgo bajo se encuentra en la fase de alarma, generando niveles de estrés tolerables para los trabajadores.

Como lo menciona el Modelo de Lazarus y Folkman, el nivel de estrés generado por esta dimensión a intentado ser mitigado por los trabajadores, se identificado que algunos trabajadores se han organizado para contratar transporte privado o se han coordinado con otros compañeros para trasladarse en un solo vehículo, esto si bien ayuda a mitigar el riesgo no es suficiente para mitigar este riesgo como se puede observar en los resultados.

Figura 15

Correlación entre Riesgos Psicosociales extralaborales relacionados con el entorno



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

En la figura 15 se puede apreciar que existe una correlación fuerte entre las dos dimensiones que están relacionadas con el entorno, lo que indica que los resultados están muy vinculados y que se debe tomar acciones de mitigación de riesgos psicosociales relacionadas con este factor.

4.3. Riesgos Psicosociales extralaborales relacionados con el factor económico

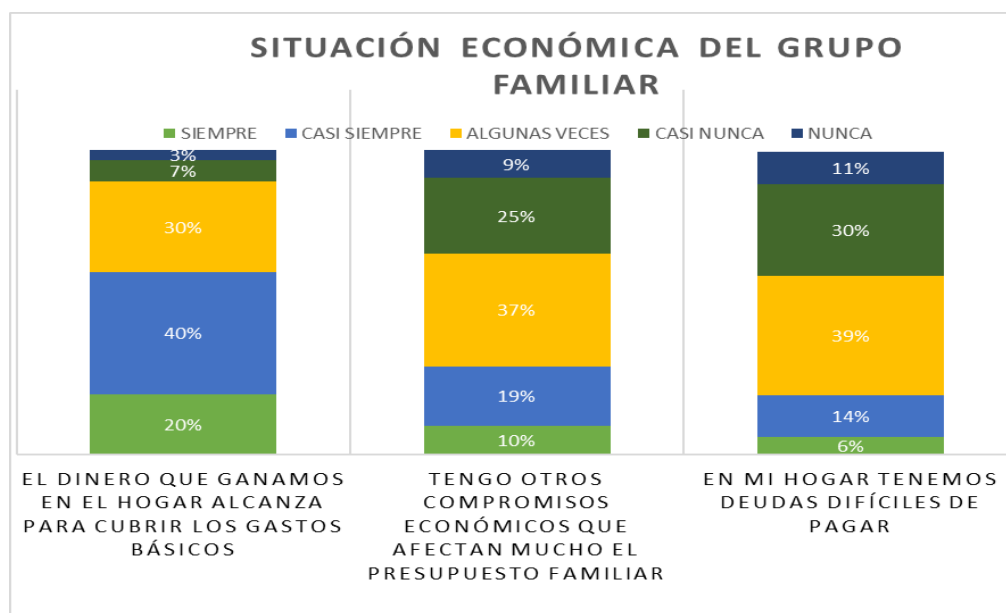
El factor económico es muy relevante en la toma de decisiones de las personas, y una de las razones para prestar los servicios en relación de dependencia para la mayoría de servidores. Por lo que se puede entender la importancia de este tipo de factores de riesgos.

Situación económica del grupo familiar

La dimensión de situación económica del grupo familiar se encuentra conformada por tres preguntas que ayudan a valorar este factor de riesgo psicosocial extralaboral.

Figura 16

Resultado por preguntas Situación económica del grupo familiar



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

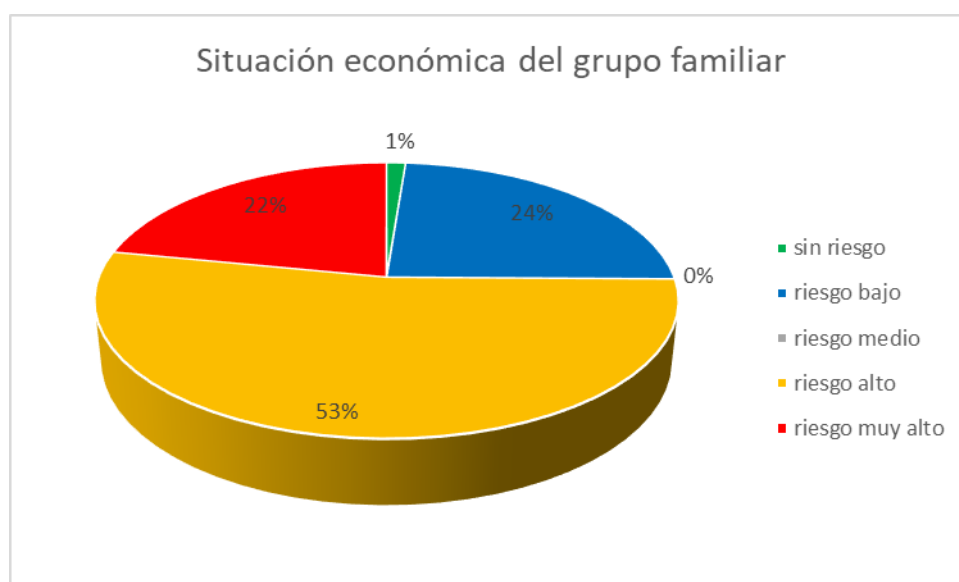
La situación económica del grupo familiar quizás sea una de las dimensiones que más afectan a los trabajadores, puesto que su deficiencia puede llegar a ser grave y afectar a otros campos de su vida.

La figura 16 recopila las respuestas de los trabajadores con respecto a esta dimensión, y se puede visualizar que el principal problema de los grupos familiares de los colaboradores es el tener compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar, seguido por las deudas que tienen en los hogares que en ocasiones son difíciles de pagar.

En los resultados también se identifica que en su mayoría considera que el dinero que gana en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos, lo que en análisis con las otras preguntas nos indica que algunas familias pueden cubrir los gastos básicos, pero no otros tipos de gastos como de esparcimiento, cultura o para mejorar su estilo de vida.

Figura 17

Resultados por pregunta Situación económica del grupo familiar



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

En la dimensión de situación económica del grupo familiar en sus resultados globales tuvo como resultado un 22% de riesgo muy alto, un 53% alto, 24% riesgo bajo y 1% sin riesgo. Estos resultados por su alto porcentaje de muy alto y alto se encuentran en el marco de lo

prioritario de los factores de riesgo psicosocial extralaboral evaluados en la encuesta, lo significa que afecta a un gran grupo de servidores y trabajadores.

De acuerdo con la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner esta dimensión afecta al microsistema lo que influye directamente al bienestar de los trabajadores, y al macrosistema, tomando en cuenta que si la capacidad económica del grupo familiar, el trabajador como su familia debe privarse económicamente de muchos recursos

De acuerdo al modelo de Selye la situación económica el 75% de trabajadores se encuentra en la fase de agotamiento por tener riesgo alto a muy alto, afectando gravemente sus acciones y posiblemente causando problemas de salud; el 24% que posee riesgo bajo se encuentra en fase de alarma que se refiere a un nivel de estrés tolerable para los trabajadores.

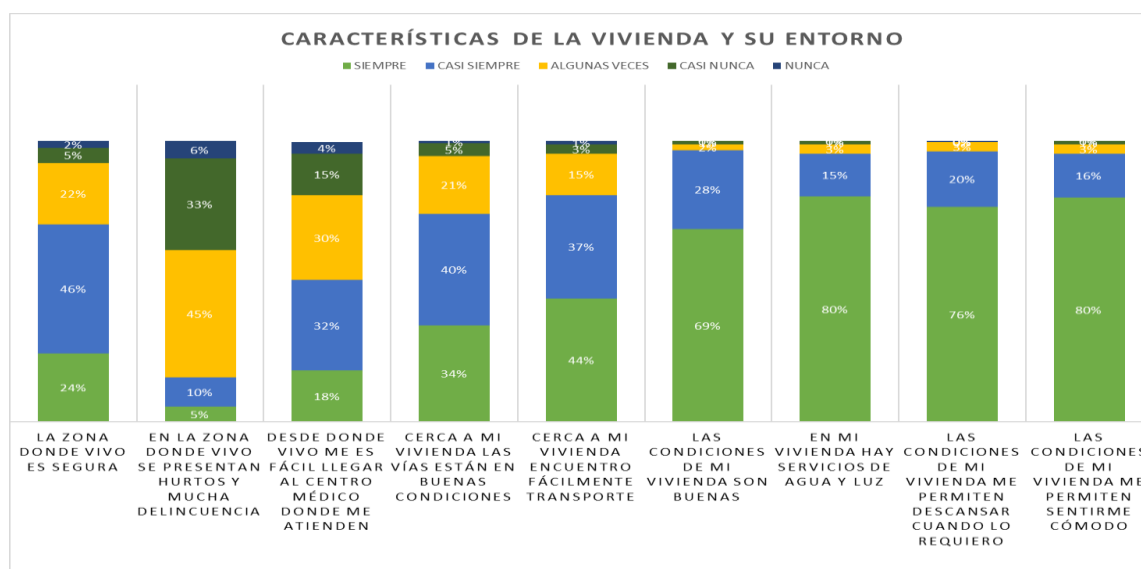
De acuerdo con la Teoría del Estrés de Lazarus y Folkman, podría generar niveles altos de estrés y afectar a la salud del trabajador y a la productividad de la Institución, por lo que algunos trabajadores han generado estrategias para mitigar este riesgo, como pequeños emprendimientos, sin embargo, en base a los resultados, es necesario una intervención más especializada para mejorar las condiciones de los trabajadores.

Características de la vivienda y de su entorno

Esta dimensión cuenta con 9 preguntas que ayudan a evaluar la afectación a los trabajadores, se han obtenido las siguientes respuestas:

Figura 18

Resultados por preguntas sobre las características de la vivienda y su entorno



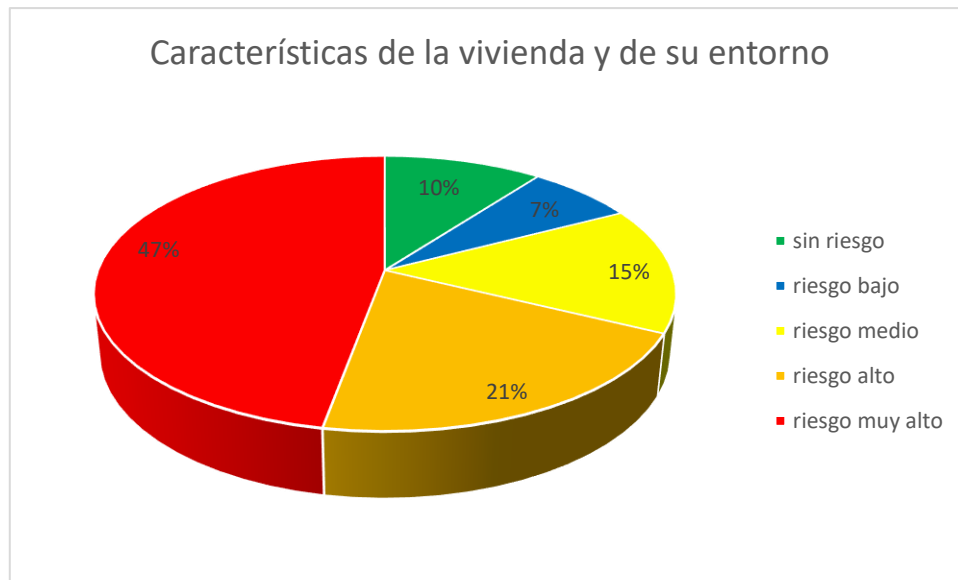
Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

El lugar donde se vive es un ítem muy importante a la hora de evaluar el nivel de vida del servidor y su familia, un lugar con todas las comodidades va a generar mayor tranquilidad que un lugar con deficiencia en los servicios básicos.

En la figura 18, se puede identificar que los puntos críticos de las características de la vivienda de los trabajadores son: la inseguridad, la accesibilidad a puntos de atención de salud, vías en malas condiciones y la dificultad para encontrar transporte cerca de sus viviendas. Estos resultados son preocupantes porque incluyen temas críticos y de altas repercusiones para los trabajadores.

Figura 19

Resultados Características de la vivienda y de su entorno



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

En esta dimensión, una vez aplicada la encuesta se obtuvo un 47% de riesgo muy alto, 21% de riesgo alto, 15% de riesgo medio, 7% de riesgo bajo y un 10% de personas que no tienen este riesgo.

De acuerdo con la Teoría de Bronfenbrenner esta dimensión se encuentra en el microsistema y afecta al trabajador de forma directa y al resto de sistemas. Este es el riesgo al ser uno de los más elevados requiere intervención.

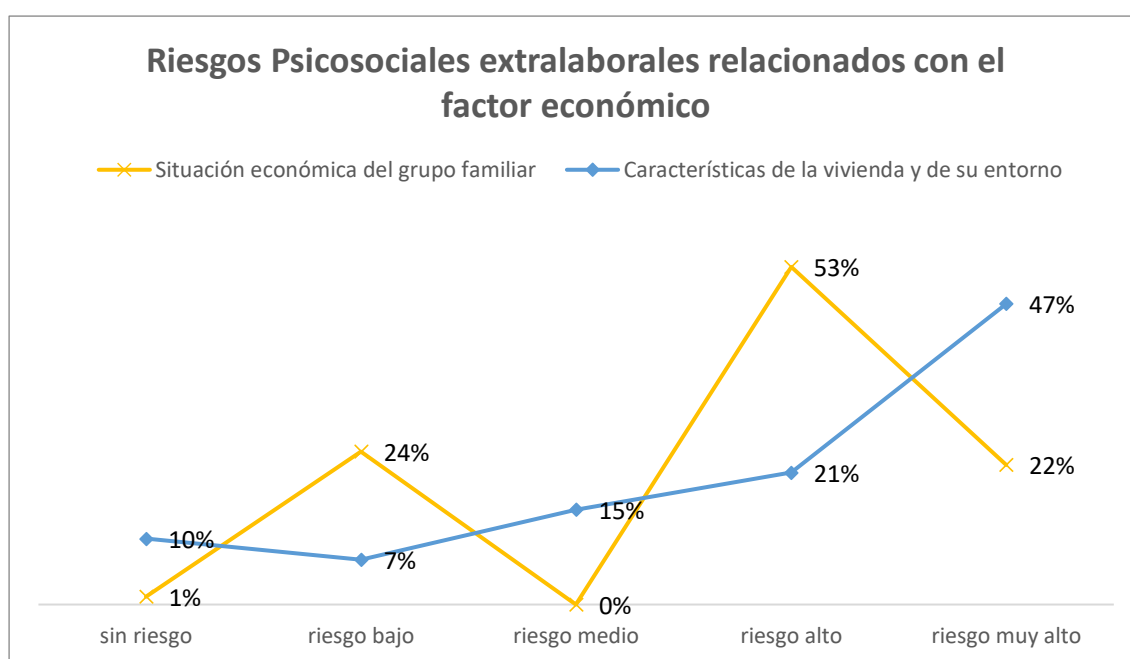
Conforme al modelo de Selye el 68% de trabajadores que tiene riesgo alto a muy alto se encuentra en la fase de agotamiento, que genera repercusiones en la salud y la productividad, el 15% que posee riesgo medio en etapa de resistencia que afecta a sus capacidades y el 7% de riesgo bajo en etapa de alarma generando niveles tolerables de estrés, que si no son atendidos pueden empeorar.

Tomando en consideración el modelo de Lazarus y Folkman, a tan alto nivel de estrés, los trabajadores han buscado estrategias para mitigar el riesgo, entre las que se puede mencionar

la implementación de sistemas de seguridad como cámaras y monitoreo privado, sin embargo, se puede evidenciar con los resultados que no han sido suficientes y requieren mayor intervención.

Figura 20

Correlación entre Riesgos Psicosociales extralaborales relacionados con el factor económico



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

La figura 20 muestra que, si bien las tendencias de ambas dimensiones parecen distintas, ambas marcan la tendencia de tener un porcentaje mayor en los riesgos alto y muy alto, y los trabajadores sin riesgo, riesgo bajo o riesgo medio con porcentajes bajos. Esto demuestra que existe una relación entre ambas dimensiones y que también es un factor de riesgo importante para tomar en cuenta en el plan de acción para la mitigación de riesgos psicosociales extralaborales.

4.4.Resultados Globales

Figura 21

Resultado de riesgo psicosocial extralaboral total



Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

Una vez se ha podido analizar las dimensiones una por una, es importante analizar los resultados de forma global. Es así como una vez transformados los resultados aplicando el factor transformador para el global, que es 124, se ha obtenido un 70% que tiene riesgo muy alto, 14% riesgo alto, 9% riesgo medio, 5% riesgo bajo y tan solo el 2% que no tiene estos riesgos. El riesgo psicosocial extralaboral encontrado en el presente estudio de acuerdo a la escala de riesgo planteada en el método, en su mayoría un nivel muy alto, lo que indica que se debe tomar acciones inmediatas y profundas.

Para la institución es una pérdida constante de recursos por bajas en el rendimiento laboral o incluso costos por ausentismo, y para los trabajadores una afectación en todos los aspectos de su vida.

En base a los resultados se puede notar que la institución posee un nivel alto de estos riesgos, esto debido a que no han sido evaluados o intervenidos anteriormente, con el presente estudio se ha procedido a realizar la primera evaluación de riesgo psicosocial extralaboral, puesto que solo contaba con evaluaciones y planes de acción para riesgos intralaborales.

Tabla 4

Comparación de dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral

Nivel de riesgo	tiempo fuera del trabajo	relaciones familiares	comunicación y relaciones interpersonales	situación económica del grupo familiar	características de la vivienda y de su entorno	influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	desplazamiento vivienda-Trabajo-Vivienda	resultado de riesgo psicosocial extralaboral total
sin riesgo	11%	41%	16%	1%	10%	9%	3%	2%
riesgo bajo	27%	49%	21%	24%	7%	11%	8%	5%
riesgo medio	17%	0%	17%	0%	15%	20%	12%	10%
riesgo alto	28%	7%	18%	53%	21%	23%	23%	14%
riesgo muy alto	17%	4%	28%	22%	47%	37%	53%	70%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Adaptado de (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

Como se observa en la tabla 14 las dimensiones con mayor riesgo muy alto son: las características de la vivienda y de su entorno con un 47%, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con un 37% y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con un 53%; la dimensión con mayor porcentaje con riesgo alto es situación económica del grupo familiar con un 53%. Esto demuestra la vinculación entre estas dimensiones, estableciendo que la situación económica del grupo familiar afecta a las mencionadas dimensiones, por lo que la vuelve prioritaria de intervención.

Las dimensiones de tiempo fuera del trabajo con 174% de riesgo muy alto y 28% de riesgo alto; relaciones familiares con 4% de riesgo muy alto y 7% de riesgo alto y Comunicación

y relaciones interpersonales con el 28% de riesgo muy alto y el 18% de riesgo alto, si bien tienen un menor porcentaje de riesgo considerable que los anteriores, representa un porcentaje de atención que posee estos riesgos. Estas dimensiones se vinculan con la familia e interacción social que tienen los trabajadores, por lo que es el campo que se debe intervenir para mitigar estos riesgos.

De acuerdo a la caracterización de los riesgos psicosociales extralaborales planteada en el objetivo general, se ha identificado que el nivel de riesgo muy alto en los trabajadores se debe a diferentes factores, como lo son las largas jornadas, falta de incremento salarial y la mala gestión de problemas personales, esto repercute directamente en la salud de los trabajadores y en sus relaciones familiares y sociales.

Las largas jornadas laborales se pueden dar por la carga laboral excesiva causada por la mala distribución de actividades. En la Institución la última actualización del manual de puestos se realizó en el 2018, lo que causa que las autoridades no distribuyan la carga laboral equitativamente y la falta de contratación de personal apto según las necesidades de la Institución.

En los últimos 12 años no se ha realizado incrementos salariales para el sector público, pese a la inflación y aumento de la remuneración mensual unificada, esto disminuye la calidad de vida de los trabajadores y aumenta la preocupación por el factor económico y por ende el estrés. Los problemas familiares y sociales afectan la concentración del trabajador, por ende, su desempeño laboral y relaciones sociales, hacen que el trabajador se aisle y por ende el estrés aumenta.

4.4.1. Segmentación de resultados

Tabla 5

Segmentación de resultados por sexo

Sexo	Promedio de total transformado
FEMENINO	29,16
MASCULINO	28,67
Total general	28,90

Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

El promedio del puntaje de la evaluación es 28.90, que se encasilla en riesgo alto, de acuerdo al análisis por sexo, se puede observar que la diferencia de femenino que tiene 29.16 de puntaje con masculino que tiene 28.67 de puntaje no es representativa ya que ambos se encasillan como un riesgo alto, sin embargo, se puede determinar que el riesgo extralaboral es más alto para las personas de sexo femenino, que puede darse por los roles que ellas cumplen.

Tabla 6

Segmentación de datos por estado civil

Etiquetas de fila	Promedio de total transformado
CASADO	28,10
DIVORCIADO	28,78
SEPARADO	29,84
SOLTERO	28,98
UNIÓN LIBRE	32,48
VIUDO	35,48
Total general	28,90

Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

En la tabla 16 se puede identificar que el nivel de riesgo psicosocial extralaboral varia significativamente dependiendo del estado civil. Así es que las personas que son solteras con puntaje de 28.98, casadas con 28.10, divorciadas con 28.78 y separadas con 29.84 tienen un nivel de riesgo psicosocial extralaboral alto, mientras que las personas que tienen unión libre con 32.4 de puntaje y viudos con 35.48 de puntaje, tienen un riesgo muy alto. Esto se puede interpretar que ambos grupos que han tenido mayor riesgo tienen mayores dificultades tanto en sus relaciones familiares y sociales, como económicamente.

Tabla 7

Segmentación de resultados por edad

Rango de edad	Promedio Total transformado
de 21 a 30 años	27,12
de 31 a 40 años	28,84
de 41 a 50 años	27,60
de 51 a 60 años	32,02
más de 60 años	22,18
Total general	27,55

Nota: (Ministerio de la Protección Social, 2010). Elaborado por autora de acuerdo con resultados de encuesta de riesgos psicosociales extralaborales.

De acuerdo a los resultados se puede concluir que el nivel de riesgo se encuentra vinculado de acuerdo a la edad, el grupo etario de más de 60 posee 22.18 de puntaje lo que indica que tiene un nivel medio de riesgo psicosocial extralaboral, mientras que de 21 a 30 años con 27.12, de 31 a 40 años con 28.84, de 41 a 50 años 27.60, de 51 a 60 años con 32.02 poseen un riesgo alto, adicionalmente del nivel de riesgo es imperativo observar que la puntuación de los grupos que se encuentran en riesgo alto van desde 27.12 a 32.02 de puntaje, indicando que la edad es un factor importante en el nivel de riesgo psicosocial extralaboral.

4.4.2. Principales factores de riesgo identificados

Problemas económicos

De acuerdo a los resultados obtenidos se obtuvo que el 75% posee problemas de dinero, esto puede considerarse una de las fuentes más fuertes de estrés, lo que afecta su bienestar y estabilidad emocional. Los problemas económicos pueden causar insatisfacción laboral y repercutir en su salud y desempeño.

Entorno

Los trabajadores indicaron en la encuesta que el 60% se ven influenciados por el entorno, lo que indica que los problemas particulares afectan su comportamiento y niveles de estrés, esto indica que por los problemas cotidianos se podría ver afectada la salud y calidad de trabajo de los trabajadores.

Comunicación y relaciones interpersonales

El 46% de trabajadores indica que se ve afectada por la carga laboral y largas jornadas, lo que incrementa el nivel de estrés.

4.4.3. Comparación de resultados con el Marco Teórico

La Teoría Ecológica de Bronfenbrenner explica la influencia de los diferentes niveles del sistema en el individuo, los riesgos psicosociales extralaborales afectan directamente al trabajador, causando estrés que, como lo menciona Lazarus en su modelo puede llevar a que los colaboradores sientan breves molestias, hasta enfermedades e incluso la muerte, para lo que han desarrollado diversas estrategias que si bien han ayudado a mitigar los diferentes riesgos extralaborales, han sido insuficientes en sus resultados.

En el análisis se puede evidenciar de acuerdo al modelo de Selye que todos estos factores de riesgos están manteniendo al 84% de trabajadores en fase de agotamiento, 9% en fase de resistencia y 5% en fase de alarma, que se ve reflejado en sus actividades diarias, su estado de salud y trato con los clientes externos e internos. De acuerdo con el Modelo de Estrategias de Afrontamiento de Lazarus y Folkman: Se observó que el 70% de los trabajadores recurre a estrategias de evitación en lugar de estrategias de afrontamiento positivas.

4.4.4. Evaluación del cumplimiento de la normativa

Si bien la Constitución de la Republica del Ecuador y Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público, establecen derecho a trabajo digno y un ambiente adecuado, así como la garantía de seguridad y bienestar laboral, no se especifica la obligatoriedad de gestión sobre los riesgos psicosociales extralaborales. Es a partir de las nuevas normativas establecidas en el Ecuador, como lo es el Decreto Ejecutivo 255 (Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional) y el Acuerdo Ministerial 196, que establece la obligatoriedad de la gestión de riesgo extralaborales, por lo al momento, la institución tiene un incumplimiento a lo aquí establecido al no gestionar específicamente este tipo de riesgos.

4.4.5. Posibles sanciones para instituciones públicas que no cumplen la normativa vigente

El Acuerdo Ministerial 196, en su artículo 27, establece para el sector público, en caso de incumplimientos de la norma vigente de seguridad y salud en el trabajo, que el Ministerio de Trabajo tendrá la obligación de remitir un informe a la Contraloría General del estado (CGE) quien establecerá responsabilidades y sancionará conforme la normativa vigente al respecto.

El artículo 5 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del estado, en si Capitulo 5 desglosa los diferentes tipos de responsabilidades, mismas que pueden administrativas, civiles y penales (Contraloria General del Estado, 2022) .

Una vez determinada la responsabilidad de los servidores involucrados en el proceso la Contraloría General del Estado procede a sancionar. Las sanciones pueden ir de uno a diez sueldos básicos del dignatario, autoridad, funcionario o servidor, y puede llegar de acuerdo a la gravedad de la falta hasta la destitución.

CAPITULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.Conclusiones

El estudio sobre riesgos psicosociales extralaborales, realizado a los servidores y trabajadores de la institución pública en el 2024, ha permitido identificar y valorar cuantitativamente mediante una encuesta los diferentes factores de riesgos de acuerdo con las diferentes dimensiones y las posibles afectaciones que podrían estar causando.

Los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con la familia afectan a los trabajadores de forma alarmante ya que se trata de su microsistema y afecta de forma global al trabajador, lo que los convierte de atención prioritaria, y son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares; y comunicación y relaciones interpersonales, los que llegan hasta a un 28% de riesgo muy alto.

Los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con el entorno, es un punto importante para los trabajadores y son: La influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, mismos que alcanzan hasta 53% de riesgo muy alto.

Los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con el factor económico, causan niveles muy altos de estrés e inestabilidad a los trabajadores y son: La situación económica del grupo familiar y las características de la vivienda y de su entorno, sus resultados obtienen hasta 47% de riesgo muy alto.

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta de riesgo psicosocial extralaboral se puede determinar que el 70% del personal se encuentra expuesto a un nivel de riesgo muy alto, factores que en la institución pública no han sido tomados en cuenta anteriormente y afectan en el día a día de los servidores y trabajadores.

Actualmente la Institución no cuenta con políticas o estrategias institucionales para gestionar los riesgos psicosociales. Por el momento solo se cuenta con un programa de riesgos psicosociales, mismo que no incluye los factores extralaborales, por lo que estaría incumpliendo parcialmente la Norma técnica para la Prevención de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo. Es esencial que los resultados aquí hallados se utilicen para establecer políticas solidas acerca de los riesgos psicosociales tanto intra como extralaborales.

Los riesgos psicosociales extralaborales expuestos en el presente estudio, están causando efectos graves a la población trabajadora de la institución pública. El alto nivel de estrés a desencadenado daños en la condición familiar y social de los trabajadores, en su salud y desempeño en el campo laboral, por lo que es necesario la implementación de un plan de acción que en cumplimiento de la normativa legal vigente y para beneficio de los trabajadores y de la institución, genere un ambiente saludable y apto para los trabajadores.

5.2.Recomendaciones

5.2.1. Recomendaciones para la Institución Pública

Corto plazo

Incluir en el programa de riesgos psicosociales, la evaluación y gestión de riesgos psicosociales extralaborales.

Brindar a los trabajadores el servicio de asesoría en planificación económica y un taller de educación financiera.

Capacitar al personal en planificación de actividades para optimizar el tiempo laboral y así evitar las jornadas extendidas.

Brindar asesoramiento psicológico

Mediano plazo

Realizar una evaluación de riesgo psicosocial intralaboral en conjunto con la extralaboral para poder empatar los resultados y tener un panorama completo del riesgo psicosocial al que están expuestos los servidores y trabajadores de la institución pública.

Establecer políticas y estrategias que procuren el cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto ejecutivo 255 y en el Acuerdo Ministerial 196, en cuanto a evaluación y gestión de riesgos, tomando en consideración tanto los riesgos psicosociales intralaborales como extralaborales.

Generar espacios de esparcimiento como campeonatos de fútbol donde puedan pasar tiempo de calidad con sus compañeros y realizar campañas de aprovechamiento del tiempo libre. Realizar cambio de horario acortando el horario de almuerzo para que los trabajadores puedan salir más temprano.

Largo plazo

Desarrollar un programa de bienestar y salud mental que trabajen el manejo del estrés, el apoyo psicológico y fomenten los espacios de recreación.

Realizar evaluación de la carga laboral de los puestos de trabajo.

Elaborar un plan de acción para la mitigación de riesgos psicosociales extralaborales.

5.2.2. Recomendaciones para los trabajadores

Corto plazo

Impartir un taller sobre comunicación asertiva al personal de la institución.

Evitar la hiper conectividad laboral en el tiempo libre para garantizar el descanso y la desconexión digital.

Mediano plazo

Fomentar la creación e implementación de redes de apoyo que permitan aliviar las cargas psicosociales que puedan tener los colaboradores.

Fomentar mediante talleres el orden y la creatividad para generar espacios más agradables y cómodos para los usuarios.

Organizar grupos entre compañeros de trabajo para poder coordinar el transporte de tal manera que se facilite el traslado en especial del personal que vive en zonas más alejadas o de difícil acceso.

Largo plazo

Desarrollar hábitos de planificación y organización, para equilibrar el trabajo y la vida personal y adoptar rutinas de actividad física, alimentación saludable y rutinas de sueño.

5.2.3. Recomendaciones para el sector público

Corto plazo

Capacitar a las instituciones sobre riesgos psicosociales extralaborales, herramientas de evaluación y gestión de los mismos.

Mediano plazo

Ampliar la accesibilidad de atención psicológica para los servidores y trabajadores del sector público.

Largo plazo

Elaborar e implementar normativas de regularización de condiciones de trabajo, que garanticen la salud mental y física de los trabajadores públicos.

Elaborar normativa, protocolos y directrices específicos sobre riesgos psicosociales extralaborales.

5.3.Consideraciones Finales

Los resultados presentados en este estudio evidencian el impacto significativo de los riesgos psicosociales extralaborales tienen en el campo laboral de los trabajadores de la Institución Pública de la ciudad de Quito en el 2024. Para lograr mitigar estos riesgos es necesaria la implementación de estrategias que permitirá mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fortalecer la productividad organizacional.

Se recomienda que la institución realice una gestión del bienestar laboral integral, que asegure la aplicación de mecanismos de seguimiento y que promuevan una cultura organizacional adecuada que priorice la salud mental de sus colaboradores y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Acome Muñoz, M. E., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. Recuperado el 24 de noviembre de 2024, de <https://www.redalyc.org/journal/3782/378277362008/>
- Alarcón, C. (2024). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal policial de una Unidad Especial de Investigación 2023. *Universidad Técnica del Norte*. Recuperado el 31 de agosto de 2024, de <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/16057>
- Álvarez Carneros, P. (2024). La Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Código del Trabajo. Obtenido de <https://newsite.cite.com.ec/download/codigo-del-trabajo-2024/>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica del Servicio Público. Obtenido de <https://newsite.cite.com.ec/download/ley-organica-del-sector-publico-losep-2024/>
- Asamblea Nacional del República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Obtenido de https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_d_e_bolsillo.pdf
- Cantoni Rabolini, N. (2009). *Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa*. Obtenido de Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales: https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm
- Cavada Chacon, G. (2019). Universo, muestra, tamaño muestral y análisis estadístico. Obtenido de https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/01/bioestadistica_investigacion_gcavada.pdf
- Cochea Perero, A. C., & Idrovo Rumbea, A. A. (13 de marzo de 2019). Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de guayaquil. Recuperado el 27 de julio de 2024, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12360>

- Coello Cadena, F. G. (2023). Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano Un abordaje desde el derecho a la salud mental. *Universidad Andina Simón Bolívar*. Recuperado el 31 de agosto de 2024, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9573/1/T4193-MDLSS-Coello-Riesgos.pdf>
- Contraloría General del Estado. (2022). Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo31.pdf
- Contreras Paredes, E. I., Pincay aguilar, I. L., Burgos Silva, N., & Donoso Reinoso, H. N. (10 de diciembre de 2023). Componentes psicosociales que repercuten en el desempeño laboral de los administradores públicos: la realidad ecuatoriana. *Revista Universidad y Sociedad*, 101-109. Recuperado el 27 de julio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000600101&lng=es&tlng=es.
- Cueva Luza, T., Jara Córdova, O., Arias Gonzáles, J., Flores Limo, F. A., & Balmaceda Flores, C. A. (2023). Metodos mixtos de investigación para principiantes. Obtenido de <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/119/161/190?inline=1>
- 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. 41. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>
- Dzul Escamilla, M. (s.f.). Unidad 3. Aplicación básica de los métodos científicos. *Diseño no-experimental*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Echeverría Penagos, M. E., & Pineda Montalvan, J. A. (15 de febrero de 2022). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que afectan al personal operativo de una empresa de servicios de la ciudad de Guayaquil en el año 2021*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18364>
- Fernandez, C., Baptista, P., & Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp->

content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-
Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Garófalo, A. A., & Egas González, N. S. (2022). Diagnostico de los factores de riesgo psicosocial presentes en los funcionarios del Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica (Quito) Octubre - Noviembre 2022. Recuperado el 24 de noviembre de 2024, de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14285/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-127.pdf>

Gestión Digital. (2022). *Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador*. Recuperado el 3 de noviembre de 2024, de <https://revistagestion.ec/cifras/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>

Granda Vallejo, M. E., & Almeida lara, L. D. (2022). *Incidencia de los factores psicosociales en el rendimiento*. Recuperado el 27 de julio de 2024, de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/9815/1/MUTC-001319.pdf>

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). 163-173. Obtenido de <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, n. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>

Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002

IESS. (2018). BOLETÍN ESTADÍSTICO. Recuperado el 15 de junio de 2024, de https://www.iesgob.ec/documents/10162/51889/Boletin_estadistico_2018_nov_dic.pdf

INEC. (2016). Panorama laboral 2016. Recuperado el 30 de junio de 2024, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202016_final2908.pdf

- INEC. (2023). Estadísticas Vitales. *Registro estadístico de Defunciones Generales de 2022*. Recuperado el 4 de noviembre de 2024, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/Defunciones_Generales_2022/Principales_resultados_EDG_2022.pdf
- INEC. (MAyo de 2024). Encuesta nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Recuperado el 30 de junio de 2024, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Mayo/202405_Mercado_Laboral.pdf
- Ioana Gherman, T., Iturbe Vásquez, J. A., & Osorio Murillo, D. L. (2011). La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/196542647.pdf>
- Jaramillo Piedra, I. (2024). El Síndrome de Burnout y sus afectaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa eléctrica en el año 2023. Recuperado el 24 de agosto de 2024, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/22819>
- Jiménez Arévalo , J. G. (2022). Influencia del estrés en la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Hospital León Becerra de Milagro durante el primer semestre del 2020. Recuperado el 15 de junio de 2024, de <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6146/3/JIMENEZ%20AREVALO%20JOSELIN.pdf>
- Las Primicias. (2023). Estas son las entidades públicas donde aumentó la burocracia. Recuperado el 27 de julio de 2024, de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/burocracia-sector-publico-trabajadores/#:~:text=En%20n%C3%BAmero%20de%20servidores%20p%C3%BAblicos,y%20de%20otras%20entidades%20estatales.>
- Lerd Dissertation. (s.f.). Muestreo por autoselección. Obtenido de <https://dissertation.laerd.com/self-selection-sampling.php>
- Lopez Barrera, G. Y. (2021). INFLUENCIA DE UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS EN LAS PYMES COLOMBIANAS. UNA REVISIÓN DOCUMENTAL. Recuperado el 15 de junio de 2024, de

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1560/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>

López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Méndez, N. M. (2017). Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito. *UCE*.

Ministerio de la Protección Social. (2010). batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Obtenido de <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Obtenido de <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de Salud. (2022). Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores. *Encuesta de condiciones de trabajo y Salud 2021-2022*. Recuperado el 4 de noviembre de 2024, de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Recuperado el 24 de agosto de 2024, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Recuperado el 24 de agosto de 2024, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de trabajo. (2018). Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño. Recuperado el 24 de agosto de 2024, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp->

content/uploads/2024/03/MDT-2018-0041-Norma-Tecnica-del-Subsistema-de-Evaluacion-del-Desempeno_compressed-2.pdf

Ministerio de Trabajo. (2022). PANORAMA NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES. 171. Recuperado el 31 de 08 de 2024, de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2024). Acuerdo Minsiterial 196, Normas Generales para el Cumplimiento y Control de las Obligaciones laborales de los Empleadores Públicos y Privados en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/10/ACUERDO-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2024-196-signed.pdf>

Monar Montenegro, A. C. (2023). INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE IMAGENOLOGÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DOCENTE RIOBAMBA 2021- 2022. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10825/3/Alejandra%20C.%20Monar%20M.%282023%29_Influencia%20De%20Los%20Factores%20De%20Riesgo%20Pnicosocial.pdf

Morocho Bravo, J. F. (2018). Factores de Riesgo Psicosocial que prevalecen en los diferentes Departamentos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Cía. Ltda., de la Ciudad de Quito. Recuperado el 24 de noviembre de 2024, de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/91783324-830c-4973-bd63-dfb953547d74/content>

Office of Research Integrity. (s.f.). ¿Qué es investigación? Obtenido de <https://ori.hhs.gov/m%C3%B3dulo-1-introducci%C3%B3n-%C2%BFqu%C3%A9-es-investigaci%C3%B3n>

OIT. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control Ginebra. Obtenido de https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992485103402676/41ILO_O_INST:41ILO_V2

- OIT. (2000). informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido. Recuperado el 15 de junio de 2024, de <https://www.ilo.org/es/resource/news/un-informe-de-la-oit-estudia-la-salud-mental-en-el-trabajo-en-alemania>
- OIT. (2024). La salud mental en el trabajo. Recuperado el 4 de noviembre de 2024, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- OMS. (2023). ESTRÉS. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- OMS. (2023). ESTRÉS. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAxqC6BhBcEiwAlXp45yw7TDMscPKOdJMZEY5y_Y6HPCwtbUtIBDbQbiPbDaXN-UzFlmo9lRoCJiQQA_vD_BwE
- Oriz Armas, S. K. (2017). *Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A.* Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5878>
- Ortega Villalobos, J. (2001). Estrés y Trabajo. *medynet.com*. Obtenido de <http://www.medynet.com/usuarios/jraguilar/estres%20y%20trabajo.htm>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pozo Eugenio, C., & Olano Pomar, O. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. Recuperado el 30 de junio de 2024, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Presidencia de la República. (2024). Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional. Obtenido de <https://www.seguridadecuador.com/decreto-255-mayo-2024-reglamento-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

- Primicias. (2024). Uno de cada cuatro habitantes de Quito sufre algún problema de salud mental. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/quito/salud-mental-quitenos-estres-encuesta/>
- Quirón prevención. (2018). Riesgos Psicosociales en la población Colombiana. Recuperado el 4 de noviembre de 2024, de <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colombiana#:~:text=Los%20factores%20extralaborales%3A%20son%20aquellos,de%20la%20vivienda%2C%20entre%20otras.>
- Romero Díaz, C. H., Beleño Navarro, R., & Ucros Campo, M. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/448/44846315001/>
- Sanchez, J. M. (2010). Estrés Laboral. *Hidrogénesis*, 8. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Secretaría Nacional de la Administración Pública. (2024). Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público. Obtenido de <https://newsite.cite.com.ec/download/reglamento-ley-organica-del-sector-publico-losep-2024/>
- Soriano Vargas, B. M. (2018). *Factores psicosociales extralaborales en trabajadores del sector público. Caso de estudio en una empresa en la Comuna Monteverde del Cantón Santa Elena*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11714/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-27.pdf>
- Supo, J. (2023). Niveles de investigación. Obtenido de <https://bioestadistico.com/niveles-de-investigacion>
- UNEMI ONLINE. (2019). Ecología del Desarrollo Humano y Aprendizaje. Obtenido de https://sga.unemi.edu.ec/media/recursotema/Documento_20191210102355.pdf
- Universitat de Barcelona. (2024). *Psicología Ambiental*. Obtenido de http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-2
- Universitat de Barcelona. (s.f.). *Psicología Ambiental Elementos básicos*. Obtenido de http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1

- Valdez Marquez, K. (2018). Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Algagicorp S.A. Recuperado el 29 de junio de 2024, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11528>
- Vera Magallanes, G., & Zuñiga, E. S. (2019). Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13919/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-115.pdf>
- World Health Organization. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Obtenido de https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Carrión Freile Gabriela Alejandra, con C.C: # 1719419275 autora del trabajo de titulación:
**RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES EN
TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL CANTÓN
QUITO, EN EL AÑO 2024**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN
TRABAJO SOCIAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 12 de febrero 2025

f. _____



Carrión Freile, Gabriela Alejandra

C.C: 1719419275

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Riesgos psicosociales extralaborales en trabajadores de una institución pública del cantón Quito, en el año 2024		
AUTOR(ES)	Carrión Freile, Gabriela Alejandra		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Muñoz Sánchez Christopher Fernando, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	12 de febrero del 2025	No. DE PÁGINAS:	72
ÁREAS TEMÁTICAS	Riesgos Psicosociales, Desempeño laboral, Sector Público		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgo psicosocial extralaboral, institución pública, estrés, riesgos laborales		
RESUMEN/ABSTRACT: El presente estudio tiene como fin, identificar y valorar de qué manera afectan a los trabajadores los riesgos psicosociales extralaborales que pueden presentarse en una institución pública de la ciudad de Quito en el año 2024. Parala el análisis se ha implementado una Batería elaborada en Colombia con validez internacional por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, la misma que se encuentra dividida en 7 dimensiones. Los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con la familia afectan a los trabajadores de forma alarmante, lo que los convierte de atención prioritaria, y son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares; y comunicación y relaciones interpersonales. Los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con el entorno, es un punto importante para los trabajadores y son: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Los principales riesgos psicosociales extralaborales relacionados con el factor económico causan niveles muy altos de estrés e inestabilidad a los trabajadores y son: Situación económica del grupo familiar y Características de la vivienda y de su entorno. Los riesgos psicosociales extralaborales en la Institución pública evaluada han presentado como resultado una gran cantidad de trabajadores que se encuentran en etapa de agotamiento, con niveles de estrés muy altos, esto afecta directamente a su bienestar, disminuyendo su productividad, afectando sus relaciones interpersonales y causando problemas de salud. Todo esto trae implicaciones para la institución, como disminución en la calidad en los servicios prestados, gastos por ausentismo y fallas en los procesos y retrasos en los productos esperados.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-098783832	E-mail: gabyalejaca85@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206 E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
No. DE REGISTRO (en base a datos):			
No. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			