



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

“Determinación de la presencia del estrés de origen Extralaboral dentro de una empresa de aceros en el año 2022”

Realizado por:

Adrián Patricio Jorge Camacho

Director del Proyecto:

MsC: Rodríguez Alfonsina

Como requisito a la Obtención del Título:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 18 de Marzo del 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Adrián Patricio Jorgge Camacho, portador del número de cédula No 020141676-5 declaro bajo juramento que la presente investigación es propia de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

Mediante la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a esta investigación a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, de acuerdo con lo establecido a la Ley de Propiedad Intelectual, a su reglamento y a la normativa institucional vigente.




Adrián Patricio Jorgge Camacho

C.I. 0201416765

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los trabajos de Titulación.



.....

MsC. Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

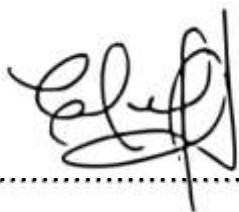
LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

MsC: Claudia Fabiana Varela Vielma

MsC. Marcelo Atilio Russo Puga

Luego de analizar el presente trabajo de investigación, lo han calificado como
apto para su defensa oral ante el tribunal examinador



MsC. Claudia Varela Vielma



MsC. Marcelo Russo Puga

Quito, 18 de marzo del 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



.....

Adrián Patricio Jorge Camacho

CI. 0201416765

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación está dedicado con todo mi corazón a dos personas increíbles y muy importantes en vida, mi abuelita Anita y mi mamá Anita, quienes han estado presente a lo largo de mi vida en los buenos y malos momentos dándome su apoyo incondicional, formación, cariño y una buena educación de hogar, tratando de darles la satisfacción de culminar mi segunda carrera.

De forma especial esta dedicada para mi enamorada Naty, quien, con esfuerzo, comprensión, cariño, amor y sobre todo con mucha paciencia, me ayudo a salir de los momentos más difíciles, extendiéndome su mano no permitió que llegue a rendirme con las complicaciones que se presentan en momentos difíciles de la vida y también en lo académico. Y no conforme con dedicarle todo tiene mi infinito agradecimiento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera muy especial a la MsC. Alfonsina Rodríguez por su tiempo y su infinita paciencia para no haberme dejado a medio camino, por impartirme sus conocimientos, sus consejos, su ayuda y predisposición a lo largo del proceso de titulación.

Agradezco a mis profesores en especial al Ing. Henry Cárdenas y al Ing. Rubén Vásconez ya que con sus enseñanzas y experiencias han hecho que en mi formación llegue amar la carrera y a la Universidad Internacional SEK agradezco toda su ayuda ya que han facilitado mi aprendizaje y el proceso de convertirme en un profesional.

De forma muy especial agradezco a mi Abuelita Anita que ha sido como mi mamá y por el apoyo que me ha brindado en todo momento que he necesitado, ya que gracias a ella soy la persona y el profesional que ella siempre quiso que fuese. Y también agradezco a mi mamá por todo su apoyo y preocupación en mi vida académica.

Agradezco a mi enamorada Naty ya que con su apoyo me ha dado la fuerza y ánimos para que pueda culminar mi carrera.

Debo agradecer a mis compañeros Jean Pierre, Carlos y Kevo que me acompañaron desde el inicio de la carrera hasta su final, con quienes se ha hecho locuras, se han pasado buenos y malos momentos y con el tiempo se volvieron familia.

También un gran y grato agradecimiento al Sr. Víctor y la Sra. Yolanda por la ayuda y abrirme las puertas de su hogar durante el desarrollo de este periodo, por su amabilidad y paciencia.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

RESUMEN	13
ABSTRACT	15
CAPITULO 1.	17
1. INTRODUCCIÓN.....	17
1.1. El problema de investigación	17
1.1.1. Planteamiento del problema	17
1.1.1.1. Diagnóstico	17
1.1.1.2. Pronóstico	18
1.1.1.3. Control Pronóstico	19
1.1.2. Objetivo General	20
1.1.3. Objetivos Específicos.....	20
1.1.4. Justificación	20
1.2. Marco teórico.....	26
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	26
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica	29
1.2.2.1. Estrés:.....	34
1.2.2.2. Estresores y su clasificación:	36
1.2.2.3. Consecuencias del estrés:	37
1.2.2.3.1. Efectos en la salud:	37
1.2.2.3.2. Efectos cognitivos:	38
1.2.2.3.3. Efectos psicológicos:	39
1.2.2.3.4. Efectos en el trabajo:	40
1.2.2.4. Estrés Extralaboral:	41
1.2.2.4.1. Repercusiones en el ámbito familiar:	42
1.2.2.4.2. Repercusiones en el ámbito social.....	42
1.2.2.5. Prevención de riesgos psicosociales	43
CAPITULO 2	44
2. MÉTODO.	44
2.1. Tipo de estudio:	44
2.2. Modalidad de investigación:	44
2.3. Método:	44

2.4.	Población y Muestra	45
2.4.1.	La población	45
2.4.2.	La Muestra	45
2.4.3.	Criterios de Inclusión:	45
2.4.4.	Criterios de Exclusión	45
2.5.	Selección de los Instrumentos de Investigación	45
2.5.1.	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial:	46
2.5.1.1.	Ficha de Datos Generales:	46
2.5.1.2.	Cuestionario de Factores de Riesgo Extralaborales:.....	47
2.5.1.3.	Cuestionario para la Evaluación del Estrés:	51
2.5.2.	Instrumento de registro:.....	52
CAPÍTULO 3		53
3.	RESULTADOS	53
3.1.	Presentación y análisis de resultados	53
3.1.1.	Análisis de resultados.....	54
3.1.1.1.	Variable sociodemográfica	54
3.1.1.2.	Variables Psicosociales Extralaborales.....	61
3.1.1.3.	Total General de las Condiciones Extralaborales del Grupo A.....	64
3.1.1.4.	Condiciones Extralaborales del Grupo B.....	64
3.1.1.5.	Total General de las Condiciones Extralaborales del Grupo B.....	66
3.1.1.6.	Resultados generales las Formas A y B	66
3.1.1.7.	El Total General de los Cuestionarios Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral	67
3.1.1.8.	Cuestionario para la evaluación del estrés	69
3.1.1.8.1.	Para trabajadores de cargos de Jefatura y profesionales técnicos.....	69
3.1.1.8.2.	Para trabajadores de cargos auxiliares y operarios	70
3.2.	Aplicación práctica	71
CAPITULO 4		73
4.	DISCUSION	73
4.1.	Conclusiones:	73
4.2.	Recomendaciones:.....	73
CAPITULO 5		75
5.	MATERIALES DE REFERENCIA.....	75

5.1.	Bibliografía	75
5.2.	Anexos.....	77
5.2.1.	Carta de autorización	77
5.2.2.	Ficha Sociodemográfica	79
5.2.3.	Cuestionario de Evaluación de los Factores de Riesgo extralaborales	81
5.2.4.	Cuestionario Para a evaluación del Estrés	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1; <i>Clasificación de los estresores</i>	35
Tabla 2; <i>Efectos en la salud</i>	37
Tabla 3; <i>Efectos cognitivos</i>	38
Tabla 4; <i>Efectos psicológicos</i>	39
Tabla 5; <i>Efectos en el trabajo</i>	41
Tabla 6; <i>Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales</i>	48
Tabla 7; <i>Dimensiones extralaborales</i>	49
Tabla 8; <i>Indicadores de riesgo</i>	51
Tabla 9; <i>Plan de intervención</i>	52
Tabla 10; <i>Resultados de las Condiciones Extralaborales del Grupo A</i>	65
Tabla 11; <i>Total general del Grupo A</i>	66
Tabla 12; <i>Resultados de las Condiciones Extralaborales del Grupo B</i>	67
Tabla 13; <i>Total general del Grupo B</i>	68
Tabla 14: <i>Forma A Total General</i>	69
Tabla 15: <i>Forma B Total General</i>	69
Tabla 16: <i>Cuestionario para la evaluación del estrés – Para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales técnicos</i>	72
Tabla 17; <i>Cuestionario para la evaluación del estrés – Para trabajadores de cargos auxiliares y operarios</i>	72
Tabla 18; <i>Plan de intervención</i>	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: El modelo de estrés orientado a la Dirección, de Mattenson e Ivancevich ..	31
Gráfico 2: Ambiente de la organización	32
Gráfico 3: Ambiente de la organización	34
Gráfico 4: Curva de la Función Humana	36
Gráfico 6: SEXO	56
Gráfico 6: EDAD	57
Gráfico 7: ESTADO CIVIL	57
Gráfico 8: NIVEL DE ESCOLARIDAD	58
Gráfico 9: TIPO DE VIVIENDA	59
Gráfico 10: RESIDENCIA	59
Gráfico 11: DEPENDENCIA ECONÓMICA	60
Gráfico 12: AÑOS DENTRO DE LA EMPRESA	61
Gráfico 13: CARGO	61
Imagen 14: ÁREA.....	62
Gráfico 15: CONTRATO	63
Gráfico 16: NIVEL OCUPACIONAL	63
Gráfico 17: TOTAL GENERAL DE LA FORMA A	70
Gráfico 18: TOTAL GENERAL DE LA FORMA B	70

RESUMEN

El presente trabajo se estableció con el fin de observar y determinar los principales factores de riesgos extralaborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores que se encuentran desempeñando sus funciones en la empresa de Acero. La población total es de 29 trabajadores de las cuales participaron 23 personas, debido a permisos laborales.

Se aplicó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales; de los dos cuestionarios aplicados (Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales y el Cuestionario para la Evaluación del Estrés), para realizar las encuestas se dividieron en dos grupos (A y B), de estos se obtuvieron como resultados las dimensiones más afectadas por factores externos a la empresa, estas dimensiones son:

- Grupo A: Situación Económica del Grupo Familiar con un 50% de los trabajadores tienen Riesgo alto, Característica de Vivienda con un 83% de los trabajadores tienen Riesgo muy alto y el Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con un 50% de los trabajadores tienen Riesgo alto.
- Grupo B: Comunicación y Relaciones Interpersonales con un 29% de los trabajadores tienen un Riesgo alto, Situación Económica del Grupo Familiar con un 35% de los trabajadores tienen Riesgo muy alto, Características de su Vivienda y de su Entorno con un 47% de los trabajadores tienen Riesgo alto y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con un 35% de los trabajadores tienen Riesgo alto.

Una vez que se han identificado cuales son las principales dimensiones extralaborales que afectan a los trabajadores se propone un plan de intervención que contienen acciones de corto, mediano y largo plazo, estas fueron presentadas a los altos cargos para analizar y mejorar las condiciones extralaborales de los trabajadores, estimular una conducta preventiva y mejorar la productividad.

Los altos cargos se comprometieron a seguir las sugerencias brindadas para mejorar la calidad de vida de sus empleados dentro y fuera de la organización.

Palabras claves: Estrés, Estresores, Estrés Extralaboral, Factores de Riesgo Extralaborales.

ABSTRACT

The present work was established in order to observe and determine the main extra-occupational risk factors to which the workers who are performing their duties in the Steel company are exposed. The total population is 29 workers of which 23 people participated, due to work permits.

The Battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors was applied; of the two questionnaires applied (Extra-occupational Psychosocial Factors Questionnaire and the Questionnaire for the Evaluation of Stress), to carry out the surveys they were divided into two groups (A and B), from these the dimensions most affected by external factors were obtained as results. the company, these dimensions are:

- Group A: Economic Situation of the Family Group with 50% of the workers having high Risk, Housing Characteristic with 83% of the workers having very high Risk and the Home-work-housing Movement with 50% of the workers having High risk.

- Group B: Communication and Interpersonal Relations with 29% of the workers having a high Risk, Economic Situation of the Family Group with 35% of the workers having a very high Risk, Characteristics of their Home and their Environment with 47% of workers have high risk and home-work-home displacement with 35% of workers have high risk.

Once the main extra-labor dimensions that affect the workers have been identified, an intervention plan is proposed that contains short, medium and long-term actions, these

were presented to senior officials to analyze and improve the extra-labor conditions of the workers. workers, encourage preventive behavior and improve productivity.

Senior managers committed to following the suggestions provided to improve the quality of life of their employees inside and outside the organization.

Keywords: Stressors, Extra-occupational Stress, Extra-occupational Risk Factors.

CAPITULO 1.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. *El problema de investigación*

1.1.1. *Planteamiento del problema*

1.1.1.1. Diagnóstico

La empresa de producción y elaboración de elementos en acero, ha venido creciendo a lo largo de los últimos 13 años, hasta convertirse en una empresa pequeña especializada en la comercialización, distribución y producción de elementos derivados del acero.

En la actualidad la Empresa de aceros de estudio en la ciudad de Quito posee dos áreas, las administrativas y operativas las mismas que se encuentran divididas en varias secciones conformando el total de la empresa. En el tiempo que se ha observado la empresa, se ha notado el incremento constante de insatisfacción, estrés y dolencias tales como: dolor, agotamiento físico y mental, cambios de humor, trastornos alimenticios y la procrastinación de las tareas que se tienen programadas durante la jornada laboral. Todas estas manifestaciones muchas veces se producen por problemas que ocurren fuera del ámbito laboral, materializándose en el puesto de trabajo e incrementándose con el paso del tiempo.

Muchos de los trabajadores han manifestado que la falta de tiempo es uno de sus principales problemas en especial para relacionarse con su círculo familiar y social. Motivo suficiente para mantenerse distante emocionalmente de su principal motivación para continuar con sus actividades cotidianas. Y no es el único motivo, sino que además

no les da el tiempo necesario para poder resolver los problemas personales que tienen fuera de la empresa.

El problema del estudio se basa en la investigación del estrés de origen extralaboral que podría afectar de manera parcial o total a todos los trabajadores dentro de la empresa pudiendo sufrir un accidente como consecuencia ante dichas particularidades, posteriormente implementar medidas preventivas y correctivas para la mejora de las condiciones laborales, y de esta forma contribuya a la mejora de la productividad y seguridad de los empleados.

1.1.1.2. Pronóstico

Si se llegara al conservar este estilo y condiciones de trabajo podría desencadenar una serie de fallos que ya de por sí son evidentes y con el paso del tiempo llegar a agravarse de tal manera que la empresa no solo sufriría bajas de productividad sino también de personal, dando un resultado de fallas humanas que afectarían directamente la imagen de la empresa.

Los turnos rotativos presentan en la empresa una variabilidad constante dentro de los trabajadores, así como inestabilidad en sus funciones asignadas, dando como resultado inconformidades dentro de los trabajadores, la fatiga y los cambios continuos que la variabilidad de puestos influye a fallos humanos o mecánicos que representarían un agravio dentro de la producción, la imagen corporativa y el bienestar físico y mental de los trabajadores.

El estrés que sufren los trabajadores puede llegar a manifestarse no solo de forma psíquica, sino también físico, presentando en el ausentismo laboral o un sistema de no pertenencia de la empresa y por ende renuncias y cambio constante de personal.

Hoy en día la empresa presenta un estricto control dentro de la productividad y del nivel de calidad, la mayor parte del tiempo se ve descuidando el bienestar psíquico de los trabajadores en especial si la raíz del problema es extralaboral, pese a que la empresa cuenta con un programa de riesgos psicosociales, que al no implementarlo desencadenaría en fallos en sus acciones, los mismos que se estudiarán en este proyecto, posteriormente se establecerán planes de acción para disminuir este riesgo, lo que fomentara el desarrollo de una cultura de prevención para las futuras generaciones y asegurando el bienestar psicológico de los trabajadores.

1.1.1.3. Control Pronóstico

Con lo expuesto se podrá identificar el nivel de riesgo y las dimensiones, relacionándolo con la presencia del estrés de origen extralaboral y como afecta el desempeño de los trabajadores dentro de la organización.

Mediante los resultados obtenidos se generarán recomendaciones para la prevención y el control, para de esta forma poder disminuir los posibles efectos del estrés de origen extralaboral, contribuyendo a generar un ambiente y cultura preventivista, mejorando la estabilidad laboral y evitando el ausentismo.

Si se toma en consideración todo lo expuesto y se proponen medidas de control adecuadas, se logrará un aumento en la productividad en el desarrollo de la calidad de

los productos, beneficiando la imagen de la empresa de aceros y disminuirá la inconformidad de los trabajadores mejorando el sentido de pertenencia de los mismos.

1.1.2. Objetivo General

Identificar la existencia del estrés de origen extralaboral, mediante la investigación cuantitativa y la relación entre los síntomas manifestados dentro de la empresa con los factores de estrés, aplicando métodos y planes con el fin de mejorar la relación de los trabajadores con los empleadores.

1.1.3. Objetivos Específicos

- Describir los rasgos cuantitativos que caracterizan el estrés de origen extralaboral dentro de la empresa de aceros.
- Integrar los resultados de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral, para determinar el origen del estrés en los trabajadores.
- Proponer un plan de acción desde el enfoque de seguridad y salud ocupacional con base a los resultados obtenidos para mejorar el bienestar de los trabajadores y su relación con los empleadores.

1.1.4. Justificación

En Ecuador hay ciertos requerimientos que obligan a las empresas a implementar sistemas de seguridad para que de forma permanente se realicen evaluaciones de los diferentes factores de riesgos a los que se exponen sus trabajadores, entre los requisitos que se deben cumplir está la implementación de métodos para la prevención, protección y atención de los trabajadores. El propósito de la presente investigación es realizar una evaluación sobre los factores de riesgos extralaboral a los que está expuesto el personal

de la Empresa Cafetera de Quito, durante el periodo de octubre del 2021 hasta enero del 2022, y si es necesario proponer recomendaciones para mejorar y mantener la salud de los trabajadores.

El estudio del estrés de origen extralaboral, como un grupo de reacciones emocionales, para lo cual la zona de investigación será realizada en una empresa cafetera de Quito, para determinar cuál es el nivel de insatisfacción proveniente del hogar, superación personal y desarrollo laboral creando así un conjunto de signos y síntomas que se manifestarán dentro de sus actividades laborales. Motivo por el cual se hace el estudio con la urgencia de conocer cuántos de los trabajadores ya han desarrollado estrés incluso antes de empezar con sus actividades laborales.

Los resultados obtenidos en base a la observación en los puestos de trabajo, encuesta y entrevistas previamente seleccionadas, serán usados para determinar el comportamiento de los trabajadores, evaluar los riesgos psicosociales relacionados con el estrés extralaboral y como se gestionan los mismos dentro de la empresa. Los resultados obtenidos se presentarán ante los encargados de realizar SST, para la adopción de medidas preventivas y correctivas para mejorar la salud mental de los trabajadores y aumentar la productividad de los mismos.

Este estudio se realiza incluyendo la probabilidad de la implementación de la nueva ley de trabajo, generando trabajadores insatisfechos con problemas familiares y personales. Lo cual debe ser estudiado para evitar la poca productividad y el empleado sienta pertenencia a la empresa, así como bienestar mental.

Desde la perspectiva propuesta, definimos el estrés de acuerdo a los conceptos mostrados en la NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral, como:

"El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)".
(Ministerio de trabajo y asuntos sociales España, 1999)

Según el concepto de estrés antes mencionado, se determina que el estrés laboral no solo tiene su origen en el trabajo, pero tiene relación con su desempeño en el área laboral según dicta Kabanoff, como manifiesta en la siguiente cita:

"Las influencias externas al sitio de trabajo, algunas veces llamadas «non-work» en la literatura organizacional, se refieren en su mayoría a las variables familiares"
(Kabanoff, 1980)

"Este énfasis se justifica en que la vida familiar es generalmente el aspecto más importante de la vida de una persona, y contribuye enormemente, junto con la satisfacción en el trabajo, a su bienestar. Otros factores no laborales tales como salud y recreación se estudian mucho menos frecuentemente como factores que afectan el estrés laboral." (Guerrero, 2003)

Al hablar de los riesgos psicosociales la Legislación Ecuatoriana, menciona por qué las organizaciones necesitan este tipo de investigación y evaluación de riesgos psicosociales, así con el fin de prevenir enfermedades profesionales, así como afecciones en los trabajadores, las siguientes.

En el artículo 32 de la Constitución de la Republica del Ecuador, se menciona que:

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

Se observar que el estado da prioridad a la salud de los trabajadores y por la misma garantiza, que las organizaciones promueven las implementaciones de programas para la prevención y promoción de la salud en el trabajo, las cuales son obligatorias.

En el artículo 33 de la Constitución de la Republica del Ecuador, se menciona que:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

Los programas de prevención son empleados para todas las enfermedades profesionales, incluidos para lo que son los riesgos psicosociales, ya que se encuentran clasificados de esta forma en el IESS para velar por la salud física y mental del trabajador.

En el Artículo 9 de la Resolución CD 513 del IESS, se menciona que:

Artículo 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986)

Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y que constan en el Primer Anexo de la presente Resolución, así como las establecidas en la normativa nacional; o las señaladas en instrumentos técnicos y legales de organismos internacionales, de los cuales el Ecuador sea parte.

En este artículo queda evidenciado que el estado garantiza que cada persona podrá obtener un trabajo de acuerdo a sus capacidades, estudios y formación que tenga cada persona.

En el artículo 326 en el numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, menciona:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional Constituyente, 2015)

Este artículo es primordial dentro de esta investigación y para la prevención de accidentes y enfermedades causadas factores externos en la ejecución del trabajo, por lo que las organizaciones deberán garantizar un ambiente adecuado para la realización de las actividades laborales el mismo que contara con planes y programas para la

prevención de accidentes y enfermedades, así como acciones a realizar en caso la aparición de los mismos. De esta manera se sientan los cimientos de las acciones en la Seguridad y Salud Ocupacional.

En el artículo 11 de la Decisión 584 del CAN literal k, se menciona que:

Art. 11: “Las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2018)

En este apartado vemos la obligatoriedad de la organización hacia los trabajadores en caso de suscitarse un evento no deseado como una accidente o enfermedad profesional a causa de la ejecución de las actividades laborales, es aquí donde ingresa la importancia de un especialista en seguridad y salud ocupacional que pueda evidenciar estos casos empezando por una evaluación de los mismos y terminado con una corrección y prevención.

En el Código de Trabajo en el artículo 42 en el numeral 13 indica:

“Se establece como una obligación del empleador, la de tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra” (H. Congreso Nacional, 2005)

Es importante este artículo en esta investigación ya que, al tratarse de riesgos de psicosociales, un factor importante del mismo es el ambiente laboral en el que realizan sus actividades.

En el artículo 9 del Acuerdo Ministerial 82 menciona:

Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. –

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Este apartado nos informa de la importancia de realizar investigaciones como estas que puedan llegar a educar y sobre todo medir los riesgos a lo que se encuentran expuestos los trabajadores, para de esta manera darles un correcto manejo y prevención.

1.2. Marco teórico

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

En base al análisis de estudios del estrés relacionado con riesgos de origen extralaboral, se han encontrado antecedentes de varias empresas que se relacionan con el estudio que vamos a realizar el cual involucra la implementación de la metodología de

la Dra. Gloria Villalobos que usa la escala de Likert “La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales”, la misma que consta de varios cuestionarios que determinaran el origen y nivel de estrés de los trabajadores de las diferentes áreas como son: jefaturas, administrativa, operaciones y atención al cliente, lo que nos permite hacer una mejor comparativa de resultados con los otros estudios, con distintos puntos de vista del estrés en los distintos puestos y actividades. Con toda la información obtenida podremos observar aspectos que afectan la salud de los trabajadores y las consecuencias que disminuyen su desempeño y aumentan la insatisfacción en el trabajador.

Esta tesis en su estudio implementa la metodología “La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales” en el GOE (Grupo de Operaciones Especiales) de la ciudad de Quito, obteniendo los siguientes resultados:

Tanto en jefaturas como en el personal auxiliar, enfrenta un nivel de riesgo medio en cuanto a los factores de riesgo psicosocial extralaboral. Dentro de este análisis se determina que: para las Jefaturas las dimensiones tiempo fuera del trabajo y características de la vivienda y de su entorno tienen un nivel de riesgo alto y para el personal auxiliar la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo vivienda tiene un nivel de riesgo muy alto. (Balseca Beltrán, 2019)

Tras leer el trabajo de investigación de los factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC se usó la “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales”, determino que:

La “Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral con 50,4%. Lo que indica que los empleados presentan riesgo debido a las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo los cuales afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.” (Romero Díaz, Beleño, Ucros, & Echeverría, 2016)

Tiempo fuera del Trabajo, En el que perciben que la cantidad de tiempo destinado al descanso, recreación y compartir con la familia o amigos recreación es limitada o insuficiente. (Romero Díaz, Beleño, Ucros, & Echeverría, 2016)

En la lectura de la tesis que estudio los factores de riesgo asociados al estrés extralaboral de la empresa HEXA LTDA en la ciudad de Esmeraldas, al usar la metodología de la “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales”, se determinó en el estudio que:

“Influencia extralaboral sobre el trabajo, los trabajadores presentan afectación emocional y falta de energía para ejecutar sus actividades debido a los problemas familiares; repercutiendo en malas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.” (Cevallos Salazar, 2020)

En la lectura del estudio realizado en los colaboradores de empaque y producto y ventas de la empresa POSTOBÓN S.A. como eje cafetero:

Al analizar las condiciones psicosociales extralaborales para este grupo de personas se encontró en el grupo objeto de estudio, que el 47% (30% sin riesgo y el 17% riesgo bajo) refieren condiciones extralaborales como protectoras, el 18% riesgo medio, mientras que el 35% valoran sus condiciones extralaborales como

de riesgo (riesgo alto 15% y 20% riesgo muy alto). Esto permite concluir que el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares y sociales en general son un apoyo para la salud mental de los colaboradores. (Castaño Marin & Perea Ocampo)

Durante el análisis del trabajo que estudia la sintomatología que se asocia al estrés laboral en el personal del Colegio La Inmaculada, se evaluado mediante la metodología de la Dra. Villalobos, denotando que la influencia laboral actúa en su vida y viceversa, concluyendo que:

“La totalidad de los trabajadores participantes evalúa las condiciones externas al trabajo de manera favorable. Sin embargo, las dimensiones de desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, son considerados por un grupo significativo de trabajadores, como condiciones de riesgo alto / muy alto.” (Arguello Vargas & Másmela Ramírez, 2020)

1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica

Para un mejor entendimiento del estudio que se está realizando, es necesario conocer algunos términos, los mismos que se presentaran a continuación.

Riesgo:

“El riesgo se define como la combinación de la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas. Los factores que lo componen son la amenaza y la vulnerabilidad.” (CIIFEN, 2021)

Riesgo psicosocial:

“Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (OIT/OMS, 1984)

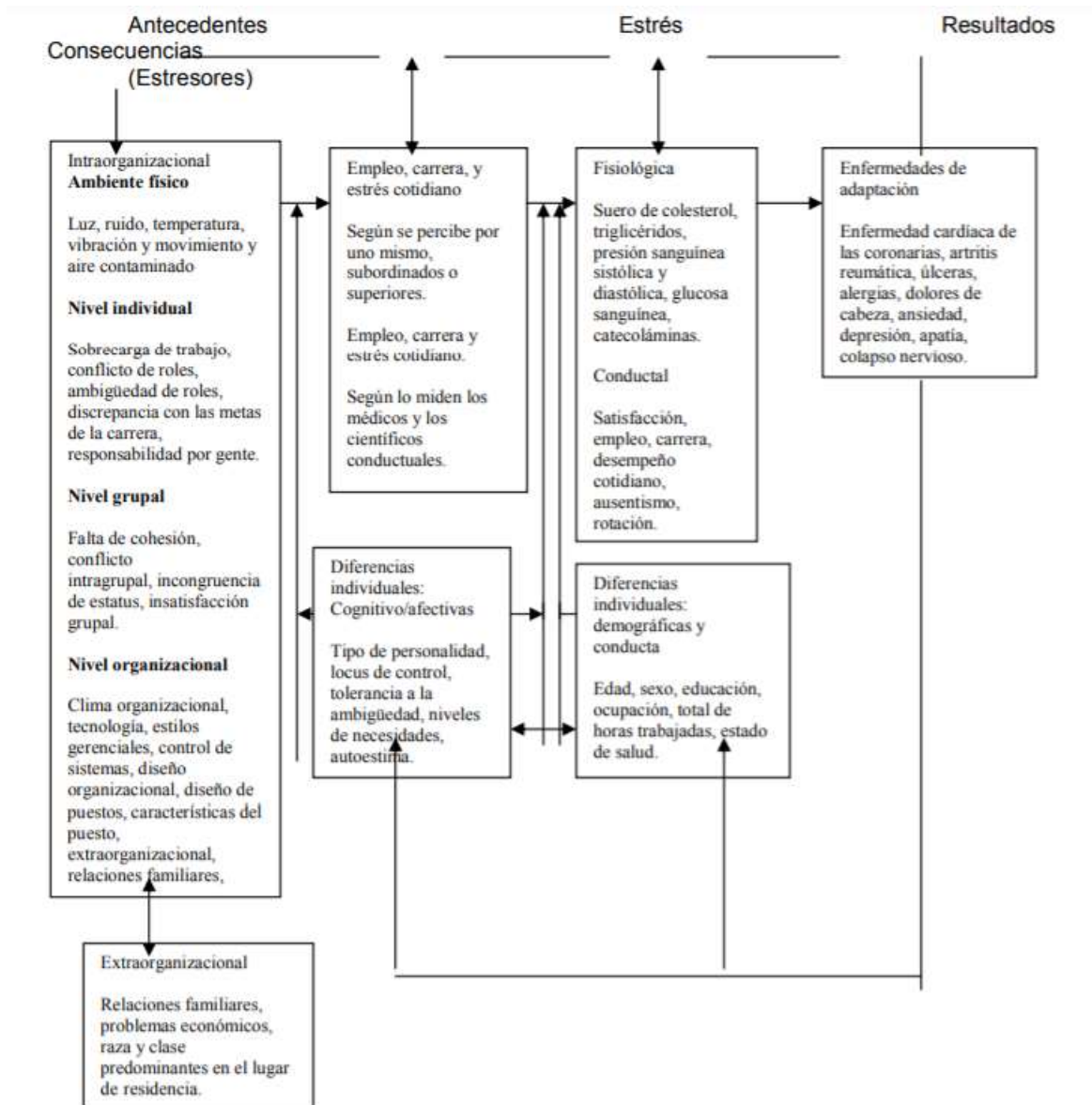
Factores de riesgo psicosocial:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT/OMS, 1984)

Para valorar el riesgo psicosocial y como afecta al trabajador existen varios modelos teóricos que facilitan su análisis, entre los cuales he elegido dos que explican de mejor forma esta investigación.

Uno de los modelos que habla sobre los factores de riesgos de origen extralaboral y como los estímulos que lo rodean acuatizan como estresores en el trabajador, este es el Modelo Conceptual de Matteson e Ivancevich.

Dicho modelo considera como estresores a todos aquellos factores de tipo ambiental, individual, grupal, organizacional y extra organizacional. Además, establece como niveles de análisis el individual, el grupal y el organizacional. (Barron, 2004)



El modelo de estrés orientado a la Dirección, de Matteson e Ivancevich.

Gráfico 1: El modelo de estrés orientado a la Dirección, de Mattenson e Ivancevich

(Barron, 2004) *El modelo de estrés orientado a la Dirección, de Mattenson e Ivancevich* [Fotografía] file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FactoresOCausasQueGeneranPosiblesFuentesDeEstresEn-7290784.pdf

Como se puede observar en el modelo de Mattenson e Ivancevich no solo se evalúan los factores provenientes de la organización, sino que además se evalúan los factores extralaborales (factores personales). Y como todos estos factores afectan la salud del trabajador (cuerpo, mente y socialmente) y su desempeño dentro de la empresa.

Una vez explicados los orígenes y forma de afección al trabajador, el siguiente es el Modelo AMIGO (Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión en las Organizaciones), el mismo que manifiesta:

Resulta útil para analizar el cambio y las intervenciones en las organizaciones, y permite contextualizar la faceta de la gestión y desarrollo de los recursos humanos, facilitando un replanteamiento de la misma en función de su relación dinámica con el resto del modelo. (Peiró & Bresó, 2012)



Gráfico 2: Ambiente de la organización

(Peiró & Bresó, 2012) *Ambiente de la organización* [Fotografía]:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147125259003>

Describe todas las facetas, los recursos, las estrategias, procesos y servicios que posee la organización con respecto a la dinámica del trabajo y el trabajador, para así tener una visión clara de los resultados de los sistemas que componen la empresa. Evidenciando la realidad de la organización, su evolución y el cambio de acuerdo al servicio y la calidad, basado en la atención y prevención de los riesgos psicosociales.

Con todo lo antes mencionado sobre los factores de riesgo de origen, como afectan estos al trabajador, nos queda por ver cómo se puede prevenir o ayudar a las personas que sufren de estrés, de esto se encarga el Modelo de Demanda/Control-Apoyo Social, la misma que determina:

Se propuso una extensión del modelo de Karasek para incluir la variable de “Apoyo social”, referente al soporte emocional y psicológico que brindan los compañeros y el jefe en el trabajo; queda manifiesto que el apoyo social es un componente que fortalece dicho modelo y está asociado íntimamente al estado de salud de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2001)

Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986.

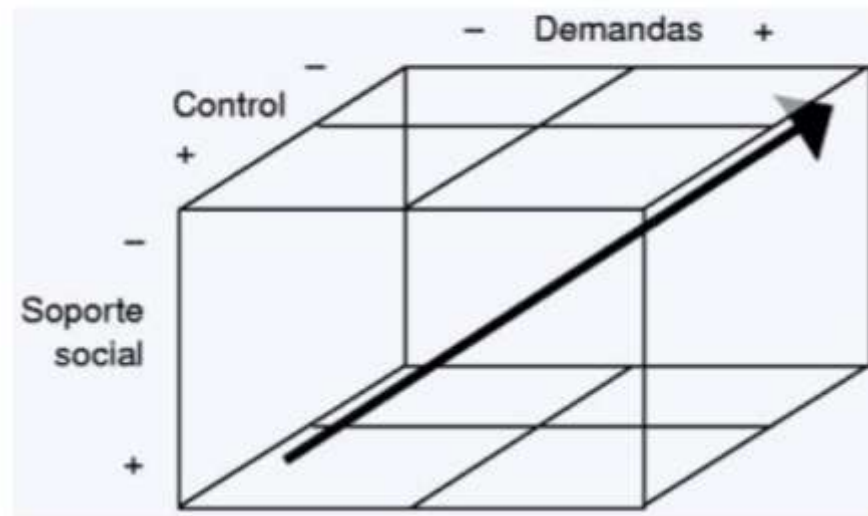


Gráfico 3: Ambiente de la organización

(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2001) *Ambiente de la organización*

[Fotografía]: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

Una vez se puesto los términos y las bases de esta investigación revisaremos los términos y composición del estrés misma de la cual se deriva este trabajo.

1.2.2.1. Estrés:

El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador. (Organización Mundial de la Salud, 2004)

Lo que constituye que respuesta física y mental de la persona al ser expuesta a estímulos constantes a lo largo de su vida, lo que con el tiempo se convierte en estrés. Hay muchas personas que no pueden manejarlo de forma adecuado lo que puede afectar a su desempeño en el trabajo, su relación con la sociedad y también entran en ciclo en donde manifiesta su frustración o desesperación con malos hábitos que dañan su persona o a los que lo rodean. Muchas personas en cambio han aprendido manejar el estrés de una mejor forma, haciendo del estrés algo positivo, permitiéndole adaptarse a diferentes situaciones y tener una mejor respuesta ante ellas.

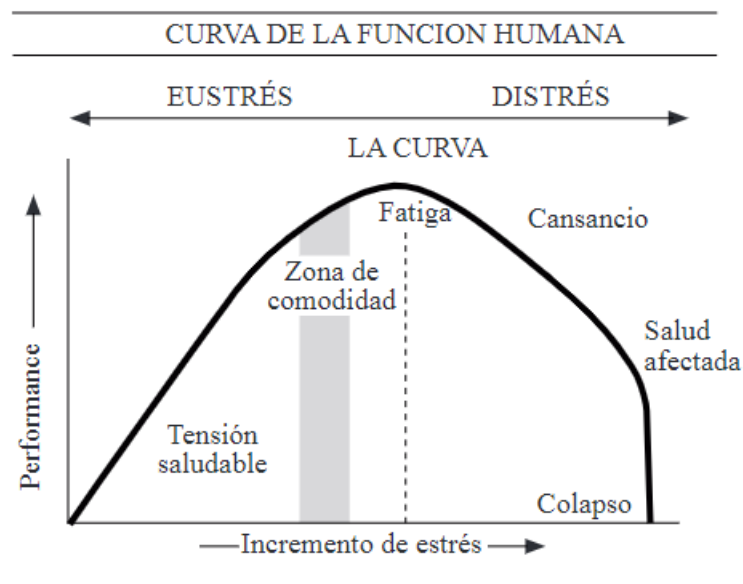


Gráfico 4: Curva de la Función Humana

(Zavala Zavala, 2008) *Ambiente de la organización* [Fotografía]:

[https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)

28ef5349b3c1

1.2.2.2. Estresores y su clasificación:

Para saber qué es lo que pasa con el trabajador, primero tenemos que observar o analizar cuáles son las causas más comunes o en este caso cuales son los agentes estresores para que esta persona este sufriendo de este trastorno psicológico.

Son todos los estímulos que provocan una respuesta biológica o psicológica tanto del estrés al cual está expuesta cualquier persona, así como del estrés al que están expuestos los trabajadores. Los factores causantes del estrés, están clasificados en 13 criterios:

CRITERIO	ESTRESOR
Cantidad en que se presentan	<ul style="list-style-type: none"> - Únicos - Múltiples
Naturaleza del agente	<ul style="list-style-type: none"> - Físicos - Químicos - Fisiológicos - Intelectuales - Psicosociales
Tema Traumático	<ul style="list-style-type: none"> - Sexual - Marital - Familiar - Personal - Ocupacional, etc.
Efectos sobre la salud	<ul style="list-style-type: none"> - Positivo

	- Negativo
--	------------

Tabla 1; *Clasificación de los estresores* (Autor, 2022)

Gracias a esta clasificación es posible determinar el origen del estrés y de esta forma hacer un plan acción y un programa colectivo para mitigar sus efectos, para ayudar a los trabajadores a tener mayor control y aprovechamiento sobre el estrés.

1.2.2.3. Consecuencias del estrés:

Al estar expuestos a constantes estímulos, por prolongados periodos de tiempo por no decir de forma permanente ya sea de forma directa o indirecta, pueden ocasionar o manifestar reacciones físicas, mentales y sociales, es decir, puede tener efectos negativos en la salud, en la organización, con la familia, en el ámbito social y sobre todo efectos en las empresas o en el ámbito laboral. Los efectos más comunes serán detallados a continuación:

1.2.2.3.1. Efectos en la salud:

EFFECTOS	CONCEPTUALIZACIÓN
Cefalea	También conocido como dolor de cabeza. Una de las posibilidades del dolor de cabeza por tensión.
Falta de energía	Las personas constantemente se sienten cansadas, incluso tienen problemas para levantarse de la cama.
Problemas cardiovasculares	La hipertensión es una de las enfermedades más comunes ligadas al estrés.

Problemas Musculares	Los dolores más notables son en el cuello, en los hombros, y abundante dolor en la espalda baja (sección lumbar). También puede generarse rigidez de la mandíbula y el cuello.
Problemas estomacales	Agrava las úlceras estomacales o genera gastritis, también puede provocar diarrea y en otras personas estreñimiento.
Problemas a nivel sexual	<ul style="list-style-type: none"> - En las mujeres ocasiona desordenes menstruales y continuas infecciones vaginales. - En los hombres genera impotencia y eyaculación precoz.
Envejecimiento prematuro	Ciertas personas presentan descamación de la piel, la marcación de líneas finas o arrugas que se profundizan con el paso del tiempo.

Tabla 2; *Efectos en la salud* (Autor, 2022)

1.2.2.3.2. Efectos cognitivos:

EFFECTOS	CONCEPTUALIZACIÓN
Incapacidad de toma de decisiones	Es la falta de determinación ante una situación que se considera complicada o conflictiva.
Incapacidad de concentración	Suponen la aparición de obstáculos a la hora de centrarse en una tarea concreta.
Olvidos	Se trata de una acción involuntaria que supone dejar de conservar en la mente información que ya había sido adquirida.

Resistencia a la crítica	Habilidad social básica, que se utiliza como herramienta para mejorar en ciertos aspectos.
--------------------------	--

Tabla 3; *Efectos cognitivos* (Autor, 2022)

1.2.2.3.3. Efectos psicológicos:

EFFECTOS	CONCEPTUALIZACIÓN
Ansiedad	Es un sentimiento de miedo, temor e inquietud. Puede hacer que sude, se sienta inquieto y tenso, y tener palpitaciones
Agresión	Acción violenta que realiza una persona con la intención de causar un daño a otra.
Apatía	Estado de desinterés y falta de motivación o entusiasmo en que se encuentra una persona y que comporta indiferencia ante cualquier estímulo externo.
Depresión	Es un trastorno mental caracterizado fundamentalmente por un bajo estado de ánimo y sentimientos de tristeza, asociados a alteraciones del comportamiento, del grado de actividad y del pensamiento.
Fatiga	Es una falta de energía y de motivación.
Frustración	Son todos los sentimientos que experimentamos las personas, cuando una expectativa (deseo, proyecto, ilusión) no se cumple.
Sentimiento de Culpa	Es el principio ético o norma, tanto en situaciones reales como imaginarias, produciendo un malestar continuado.
Irritabilidad	Es un estado emocional en el que una persona tiene un temperamento explosivo y se molesta o enoja fácilmente.

Tristeza	Es un estado anímico que ocurre por un acontecimiento desfavorable que suele manifestarse con signos exteriores como el llanto, pesimismo, melancolía, falta de ánimo, baja autoestima, en otros estados de insatisfacción.
Baja autoestima	Nos referimos a una percepción de nosotros mismos que nos impide percibirnos como personas valiosas
Soledad	Sentimiento de tristeza o melancolía que se tiene por la falta, ausencia o muerte de una persona.
Trastornos alimentarios	Son afecciones graves que se relacionan con las conductas alimentarias que afectan negativamente la salud, las emociones y la capacidad de desempeñarte en áreas importantes de la vida
Insomnio	Es un trastorno del sueño frecuente que puede causar dificultad para conciliar el sueño (quedarse dormido) o mantenerlo, o puede hacer que te despiertes demasiado temprano y no puedas volver a dormirte.

Tabla 4; *Efectos psicológicos* (Autor, 2022)

1.2.2.3.4. Efectos en el trabajo:

EFFECTOS	CONCEPTUALIZACIÓN
Ausentismo laboral	Ocurre cuando un individuo no va a trabajar y no cumple con sus responsabilidades.
Relaciones laborales pobres	Ocurre cuando hay un mal ambiente laboral y mala relación con los compañeros.
Escasa productividad	A pesar de los largos horarios de trabajo, las personas no ganan lo suficiente para alimentar a su familia

Altas tasas de accidentes	Quiere decir que la probabilidad de que ocurra un accidente
Antagonismo con el trabajo	Es cuando la relación con los colaboradores es inestable, tensa o inexistente y que en todo caso la eficacia del equipo será tarea difícil, o incluso imposible.
Insatisfacción laboral	Es cuando los empleados sienten un impacto negativo por el hecho de trabajar, haciendo lo que hacen, o haciéndolo donde lo hacen.
Falta de compromiso con la organización	“Es un ritmo de trabajo lento, falta de interés en el labor o tarea, una actitud de distracción fácil y prolongada, y una mínima producción.” (Pech & Slade, 2006)

Tabla 5; *Efectos en el trabajo* (Autor, 2022)

1.2.2.4. Estrés Extralaboral:

Es por ello por lo que se considera que el estrés extralaboral comprende muchos aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del trabajador. El tiempo de trabajo debe de ser equitativo tanto en las obligaciones como en las pausas que tiene el trabajador en su horario laboral y poder así evaluar el impacto de tiempo en el trabajo para permitir la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

1.2.2.4.1. Repercusiones en el ámbito familiar:

Los factores de riesgo extralaborales no son los únicos que puede producir repercusiones en el puesto de trabajo, sino que puede afectar en la dirección contraria, es decir, que el estrés laboral produce ciertas afecciones en la familia, tales como son:

- Problemas en la relación de pareja: deterioro afectivo, sexual. Riesgo de ruptura especialmente en relación con el alcohol, ludopatía u otras adicciones.
- Problemas con los hijos: se produce un deterioro de la relación, efecto negativo en su educación, en los estudios y en el control de las relaciones sociales de los mismos.
- Deterioro económico del ámbito familiar, ya que puede ser por deudas o simplemente no los recursos no pueden sustentar al grupo familiar.
- Deterioro o pérdida de relaciones con otros familiares entre estos pueden ser los padres, los hermanos, etc

1.2.2.4.2. Repercusiones en el ámbito social

En este punto se observa cómo son afecta a los trabajadores tanto su vida social dentro y fuera de la empresa debido al estrés, así como se muestra a continuación:

- Menor interés por la participación en actividades sociales.
- Deterioro o ruptura de las relaciones con amigos, vecinos, etc
- Disminución o pérdida del compromiso con las normas de la sociedad
- Riesgo incrementado de accidentes

1.2.2.5. Prevención de riesgos psicosociales

La mayoría de las empresas no tienen infundida una cultura preventiva, se dedican generalmente se dedican a cumplir legislación con los organismos reguladores.

La seguridad y salud ocupacional no es un tema que se tome con seriedad entre los empresarios, a pesar que la normativa exige que las organizaciones fomenten una cultura preventiva.

Una vez que se han obtenido los resultados procedemos a evaluados, con el resultado se pueden identificar las causas de los riesgos psicosociales dentro de la organización, con estos datos procedemos a crear un programa para controlar y prevenir los riesgos ya identificados.

Las medidas que vayan a ser implementadas deben tener como características: sencillas, ajustadas al contexto y adecuadas a las necesidades de la organización.

Los principios de la acción preventiva deben colocar la protección colectiva por encima de la individual, es decir, se deben realizar actividades informativas con todo el personal sobre cada uno de los datos obtenidos durante de la investigación y sobre todo de las medidas que se van a aplicar.

CAPITULO 2

2. MÉTODO.

2.1. Tipo de estudio:

En base a la investigación realizada a la empresa de acero en la ciudad de Quito en el año 2022, como resultado presenta un Estudio Descriptivo Transversal. Es descriptivo ya que se detallan las diferentes situaciones, síntomas y factores de riesgo asociados a los diferentes problemas de origen extralaboral, por otro lado, es de forma transversal ya que el estudio se lo realizara en grupo determinado de trabajadores durante un periodo de tiempo determinado, para de esta forma proponer medidas preventivas y correctivas mejorando la calidad de vida de los trabajadores y el rendimiento dentro de la organización.

2.2. Modalidad de investigación:

La actual investigación corresponde a la Modalidad de Estudio es de Campo, ya que los datos recabados la hemos obtenido de la muestra directamente del personal de la empresa de acero en la ciudad de Quito.

2.3. Método:

El Método de la investigación que será usado es el inductivo - deductivo, ya que las características van desde lo particular a lo general, es decir, primero se determinan los síntomas hasta llegar a los factores que genera estrés por causas extralaborales en base a los datos recabados.

2.4. Población y Muestra

2.4.1. La población

Son todos los trabajadores que pertenecen a la Empresa de aceros de la ciudad de Quito.

2.4.2. La Muestra

Son los 29 trabajadores que pertenecen a la Empresa de aceros. Es decir, toda la población que se encuentra realizando sus actividades laborales dentro de la edificación de la Empresa. Esta población presenta un Margen de Error del 5% de la muestra, es decir presenta un 95% de confiabilidad en la muestra.

2.4.3. Criterios de Inclusión:

Entre los Criterios de Inclusión se encuentran los trabajadores de servicios profesionales y área de ventas ya que ellos al tener contacto con clientes presentan otro tipo de riesgos.

2.4.4. Criterios de Exclusión

Las personas que se encuentran fuera del estudio, son 6 trabajadores que se encontraban con permiso durante la toma de la muestra.

2.5. Selección de los Instrumentos de Investigación

Los principales instrumentos que vamos a utilizar en este estudio son encuestas las mismas que fueron tomadas y adaptadas desde la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial y la observación que va de la mano para la

identificación los principales factores extralaborales que afectan a los trabajadores y el nivel de estrés de los mismos.

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

Como se mencionó al inicio de esta investigación para obtener los mejores resultados posibles durante la medición de los riesgos psicosociales de origen extralaboral y la medición del estrés, la más efectiva fue la “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” propuesta por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana en Colombia, la misma que evalúa varios instrumento que conforman la batería ficha de datos generales, intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés.

2.5.1.1. Ficha de Datos Generales:

Para mi estudio es importante la obtención de datos socio – demográficos y aspectos ocupacionales de los trabajadores, ya que podemos obtener y analizar las características propias de cada uno de los mismos, permitiéndome analizar la percepción y los efectos de los riesgos extralaborales.

Para ello he tomado la mayor parte de las variables y otras han sido adecuadas para que sea de fácil entendimiento de los trabajadores. Este cambio se da por las diferencias de las regiones y el cambio social de un país al otro, estas variables serán enumeradas en la siguiente tabla:

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	<ul style="list-style-type: none"> - Sexo - Edad (calculada a partir del año de nacimiento) - Estado civil - Último nivel de estudios alcanzado - Área de residencia actual (rural o urbana) - Lugar de residencia actual (sector de la ciudad) - Tipo de vivienda (propia, familiar o arriendo) - Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Antigüedad en la empresa - Nombre del cargo - Área a la que pertenece dentro de la empresa (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) - Antigüedad en el cargo actual - Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja - Tipo de contrato - Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas - Modalidad de pago

Tabla 6; *Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.* (Ministerio de la Protección Social, 2010)

2.5.1.2. Cuestionario de Factores de Riesgo Extralaborales:

Para el estudio que me encuentro realizando he tomado el Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales, los que determinaran los factores familiares y personales que causan estrés y se manifiestan dentro del trabajo.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> - 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

Tabla 7; Dimensiones extralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2010)

- Tiempo fuera del trabajo: “Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.” (Ministerio de la Protección Social, 2010)
- Relaciones familiares: “Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.” (Ministerio de la Protección Social, 2010)
- Comunicación y relaciones interpersonales: “Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.” (Ministerio de la Protección Social, 2010)
- Situación económica del grupo familiar: “Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.” (Ministerio de la Protección Social, 2010)
- Características de la vivienda y de su entorno: “Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.” (Ministerio de la Protección Social, 2010)

- Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: “Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.” (Ministerio de la Protección Social, 2010)
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: “Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.” (Ministerio de la Protección Social, 2010)

A cada una de las dimensiones, aparte de darles un significado el Ministerio de Protección Social, ha asignado ciertos indicadores de riesgo a los mismos que se muestran en la siguiente tabla:

INDICADORES POR DIMENSION	
DIMENSIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. - La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	<ul style="list-style-type: none"> - La relación con familiares es conflictiva. - La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicaciones y relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. - La relación con amigos o allegados es conflictiva. - La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situaciones económicas del grupo familiar	<ul style="list-style-type: none"> - Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. - Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	<ul style="list-style-type: none"> - Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. - Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. - La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Desplazamiento Vivienda - trabajo - vivienda	<ul style="list-style-type: none"> - El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. - La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.
--	---

Tabla 8; *Indicadores de riesgo* (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Para este trabajo se han incluido todas las dimensiones con la finalidad de determinar cuáles son los factores extralaborales que producen el estrés en los trabajadores de la Empresa de aceros de la ciudad de Quito.

2.5.1.3. Cuestionario para la Evaluación del Estrés:

Con este instrumento podremos evaluar el nivel de estrés que presentan los trabajadores. El cuestionario se encuentra dividida en varias categorías, pero los resultados únicamente pueden ser interpretados y evaluados de forma correcta teniendo en cuenta el total del cuestionario para que los resultados sean válidos por la metodología. En la siguiente tabla se representan las categorías y el número de ítems del cuestionario.

CATEGORIAS	CANTIDAD DE ITEMS
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
TOTAL	31

Tabla 9; *Plan de intervención* (Ministerio de la Protección Social, 2010)

2.5.2. Instrumento de registro:

El registro de los datos obtenidos en la empresa de aceros, se realizó a través de encuestas auto aplicadas mediante el cuestionario de la Dra. Villalobos (Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial), para la evaluación del estrés y el cuestionario de factores psicosociales extralaborales.

CAPÍTULO 3

3. RESULTADOS

3.1. *Presentación y análisis de resultados*

Antes de iniciar con el proyecto, se logró una reunión con el Jefe de Producción, al mismo que se explicó cuáles eran las bases del proyecto de investigación, la metodología que se usó y los beneficios que la empresa tendría al aplicar las medidas necesarias para disminuir el riesgo psicosocial y mejorar el desempeño laboral. Una vez llegado a un acuerdo, se firmó la carta de autorización para dar inicio al proyecto y la misma que se expone en el ANEXO 1.

Para iniciar oficialmente con el proyecto de investigación una vez firmada la autorización, se procedió a dar las indicaciones para el llenado adecuado de las encuestas. Las mismas que tenían el consentimiento informado y los números de contacto de los investigadores para cubrir cualquier duda que se pudiese presentar durante el desarrollo, a demás de fijar una fecha para la recolección de la documentación.

Para concluir se recolectaron datos dentro de una matriz la misma que ayudará a la obtención de los resultados de cada una de las encuestas tanto por separado como en un resultado en general y se prosiguió con la interpretación de los resultados.

Los datos fueron recolectados dentro de 3 matrices distintas para obtener resultados generales, los mismos que serían promediados al final, y ser interpretados por el investigador.

3.1.1. Análisis de resultados

3.1.1.1. Variable sociodemográfica

El primer cuestionario son las variables sociodemográficas de todos los trabajadores encuestados, en este cuestionario podemos apreciar 13 variables, las mismas que están diseñadas para el entendimiento de los datos recolectados.

Del total de la población encuestada, es notorio que el 96% de población encuestada es de sexo masculino, porcentaje que se encuentra representado por 22 trabajadores y el 4% restante está representado por un trabajador femenino. La suma total de trabajadores es de 23 personas encuestadas.

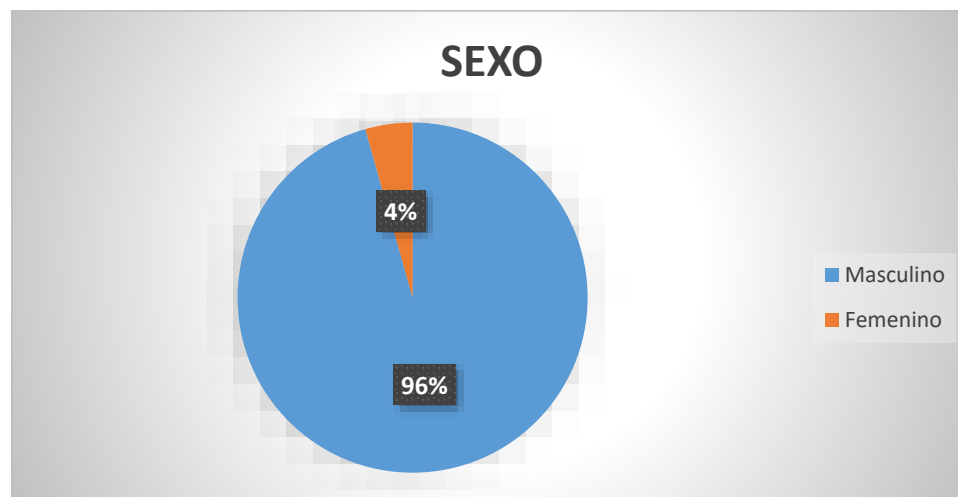


Gráfico 5: SEXO (Autor, 2022)

En esta pregunta que se encuentra relacionada con la edad de los trabajadores, se puede evidenciar que el mayor porcentaje de empleados, con un valor de 43%, están entre los 31 a 40 años de edad, seguido por un total del 35% de trabajadores que superan los 41 años, y solo con un 22% de la población entrevistada se encuentra entre los 18 y 30

años de edad. Estos resultados evidencian que la empresa maneja personal más adulto y con mayor experiencia.

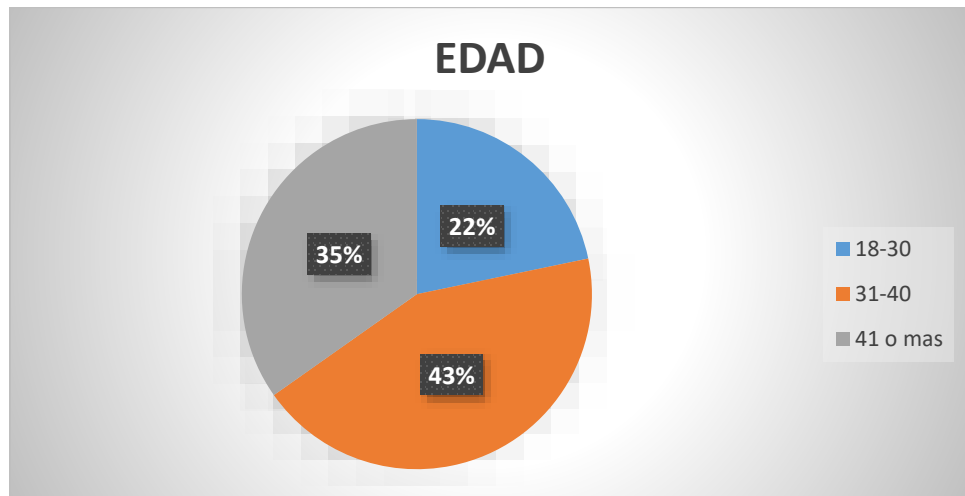


Gráfico 6: EDAD (Autor, 2022)

Con referencia al estado civil, los resultados comprobaron que las personas que se encuentran casadas están representadas por el 52% del total de la población, un 26% representando a los trabajadores son solteros, el 13% que trabajadores se encuentran en unión libre y un 9% restante está divorciado.

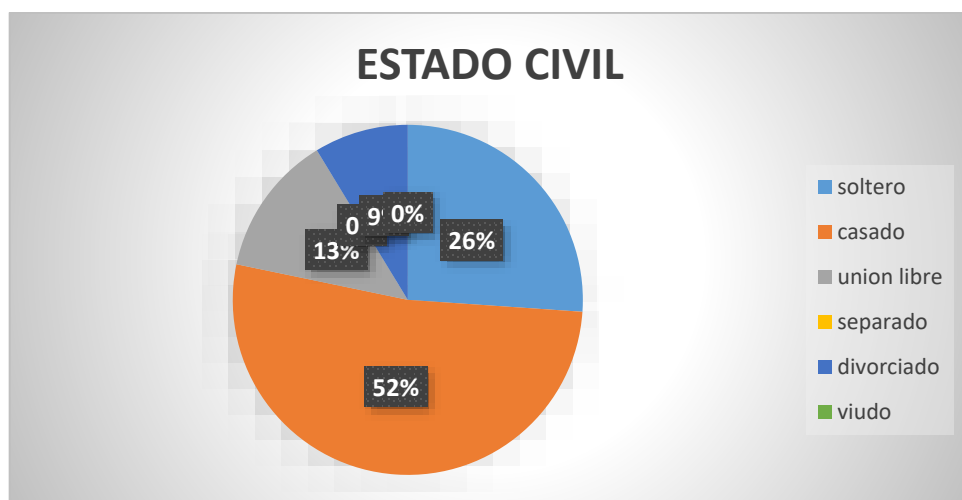


Gráfico 7: ESTADO CIVIL (Autor, 2022)

En el nivel de escolaridad según los resultados obtenidos la mayor parte de la población encuestada llegaron a culminar el bachillerato con un 39% de los trabajadores, en un 26% tiene el título de técnico, en menor cantidad con un 22% alcanzaron los estudios universitarios, los trabajadores que alcanzaron los estudios generales básicos en un 9% y por último en un 4% de los trabajadores que fueron entrevistados alcanzaron el post grado.

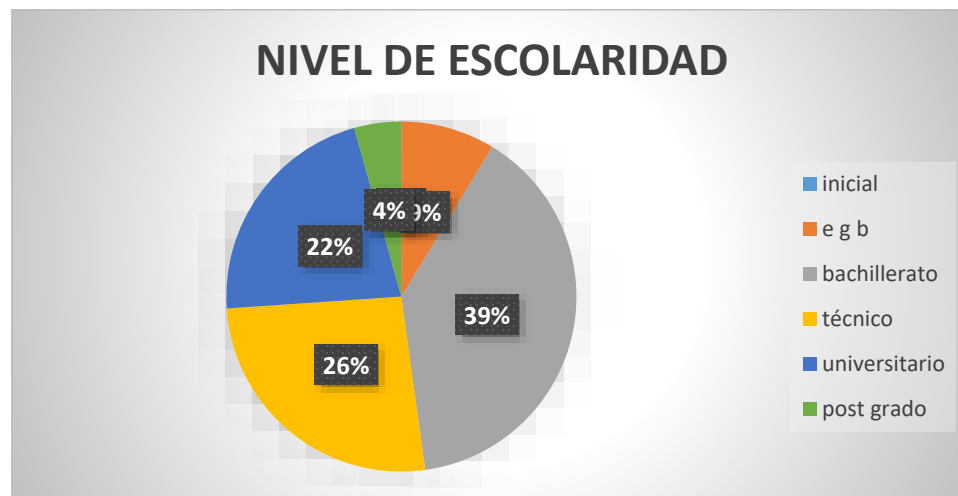


Gráfico 8: NIVEL DE ESCOLARIDAD (Autor, 2022)

En lo relacionado con el tipo de vivienda como resultado en su gran mayoría con un 48% se encontraban viviendo con algún familiar, el 37% de los trabajadores poseen algún tipo de propiedad y por último con un 17% se encuentran arrendando el sitio en donde viven.

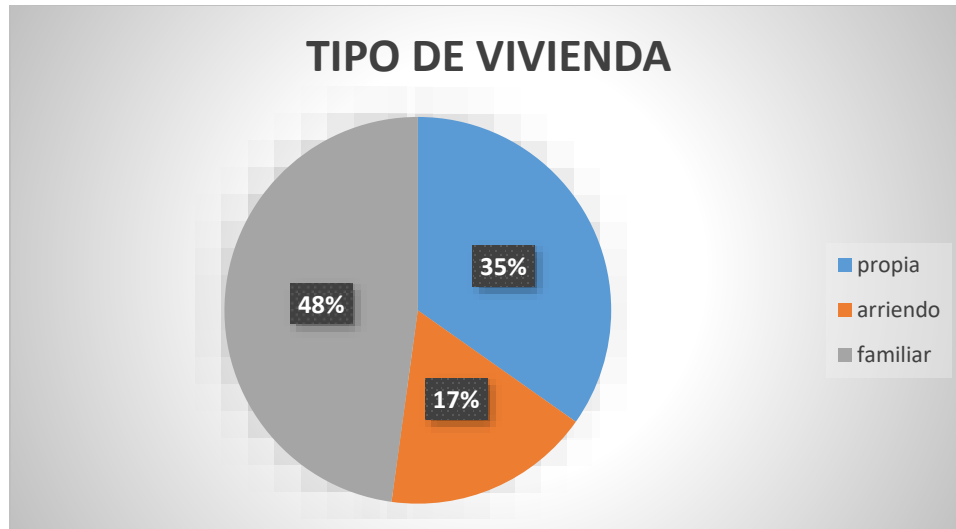


Gráfico 9: TIPO DE VIVIENDA (Autor, 2022)

La pregunta lugar de residencia es importante para determinar si uno de los factores causantes del estrés se encuentra en transcurso de su hogar al lugar de trabajo. En su mayoría con el 52% de los trabajadores indicaron que viven al norte de la ciudad de Quito, el 35% vive al sur de la ciudad, el 9% de los trabajadores indicaron que viven en los Valles y por último un 4% indico que vive en el Centro de Quito.

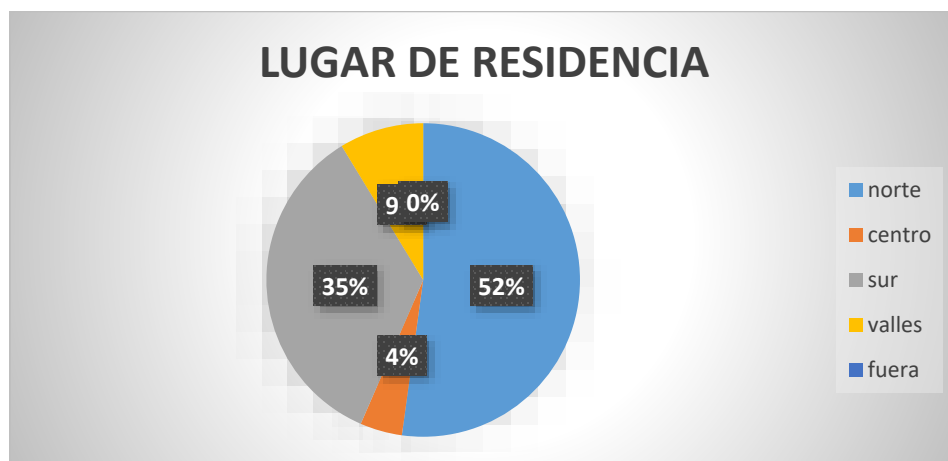


Gráfico 10: RESIDENCIA (Autor, 2022)

En la pregunta relacionada con la dependencia económica hacia los trabajadores se obtuvieron dos porcentajes, de los cuales el 26% de los trabajadores tienen de 3 a 4 personas que dependen económicamente, el 22% de los trabajadores tienen solo a 1 persona que depende económicamente, en un 13% no tienen ninguna persona que dependa económicamente, y por último con un 4% de los trabajadores entrevistados tienen entre 2, 5 y 6 personas que dependen económicamente de los trabajadores de la empresa.

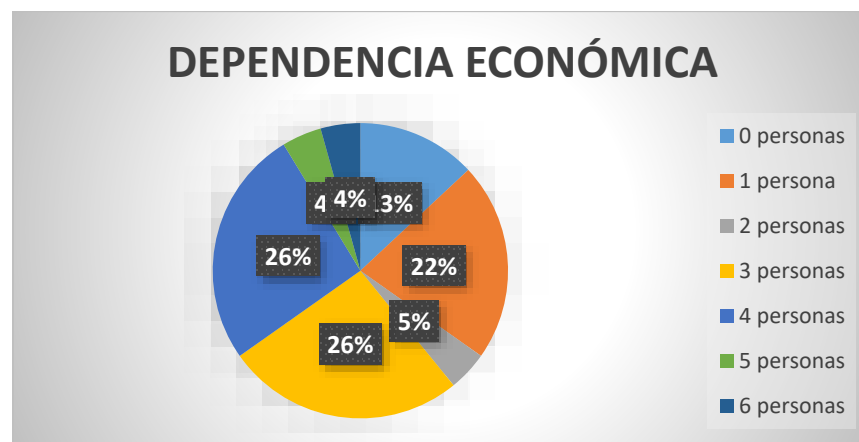


Gráfico 11: DEPENDENCIA ECONÓMICA (Autor, 2022)

Al evaluar los años que los trabajadores se encuentran en la organización, los resultados de la encuesta ayudó a determinar que los trabajadores que llevan de 1 a 3 años están representadas por un 52%, los trabajadores que llevan de 3 a 5 años laborando en la empresa representan el 31% de los trabajadores, los empleado que se encuentran menos de 1 año trabajando en la empresa y en pequeña una pequeña cantidad de los colaboradores sobrepasan los 6 años representados con el 4% de los trabajadores de la empresa.

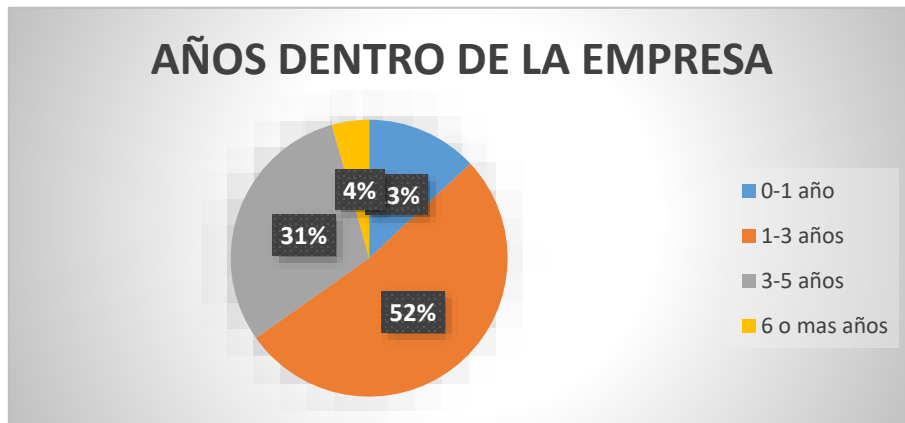


Gráfico 12: AÑOS DENTRO DE LA EMPRESA (Autor, 2022)

En esta pregunta es apreciable que la organización se encuentra dividida alrededor de 11 cargos diferentes los mismo que se mencionan a continuación: en soldadura se encuentran el 26% de los empleado, 22% de los trabajadores está representado por operadores, ayudante general tiene un 9% de presencia en la empresa, auxiliares están representados por el 9%, ingeniero de proyecto tiene el 9% del total de trabajadores, mientras que los mecánico industrial, escapes y estructura, jefe de producción, financiero, gerente de ingeniería y supervisor, cada uno de estos cargos respectivamente son del 4%.

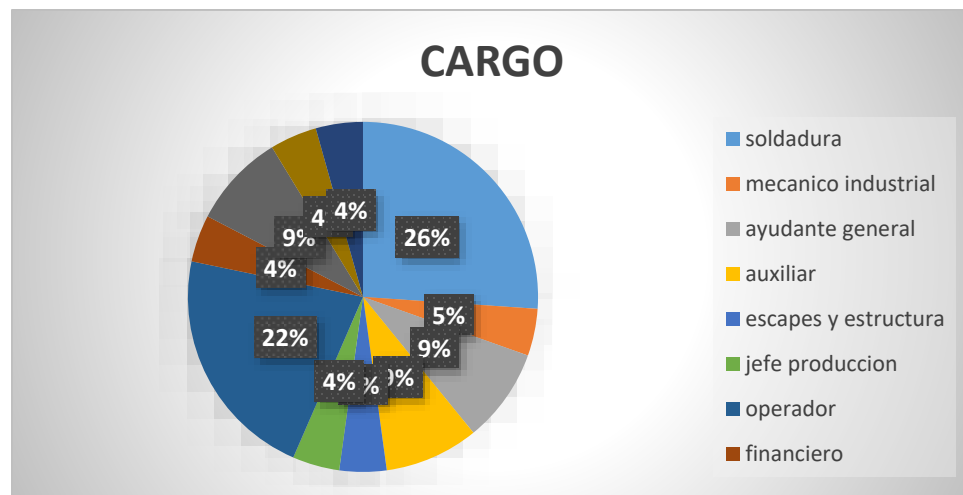


Gráfico 13: CARGO (Autor, 2022)

Al realizar el estudio de las áreas de trabajo en la que se encuentra cada uno de los trabajadores, el 22% se encuentran en el área de inoxidable, 22% se encuentran en el área de producción, el 13% se encuentran en el área de operaciones, 13% se encuentran en el área de ingeniería, 9% pertenecen al área de calidad y el 8% restante pertenecen al área de administración.

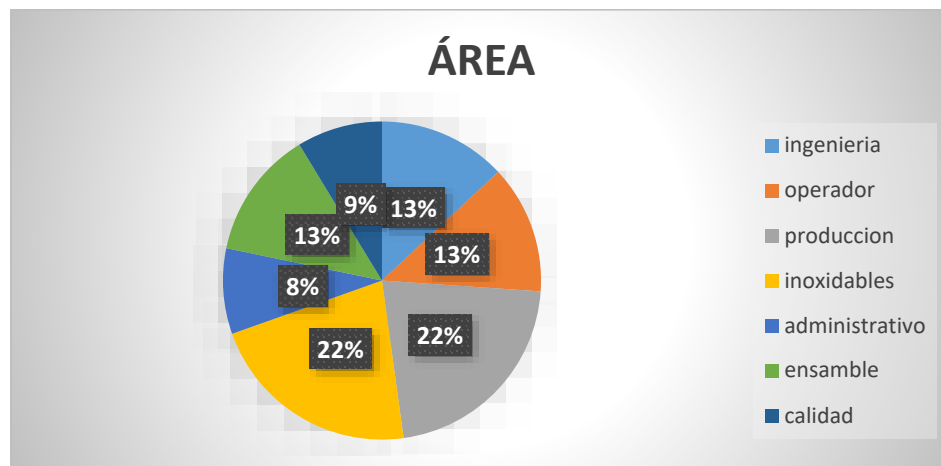


Gráfico 14: ÁREA (Autor, 2022)

En las empresas en la actualidad hay diferentes tipos de contratos de acuerdo a las necesidades de la organización, por contratos profesionales en la empresa de acero se encontró en un 52%, los empleados tienen contrato fijo son menos y alcanzan el 31%, mientras que los trabajadores que se encuentran en la organización mediante contratos ocasionales son del 17%.

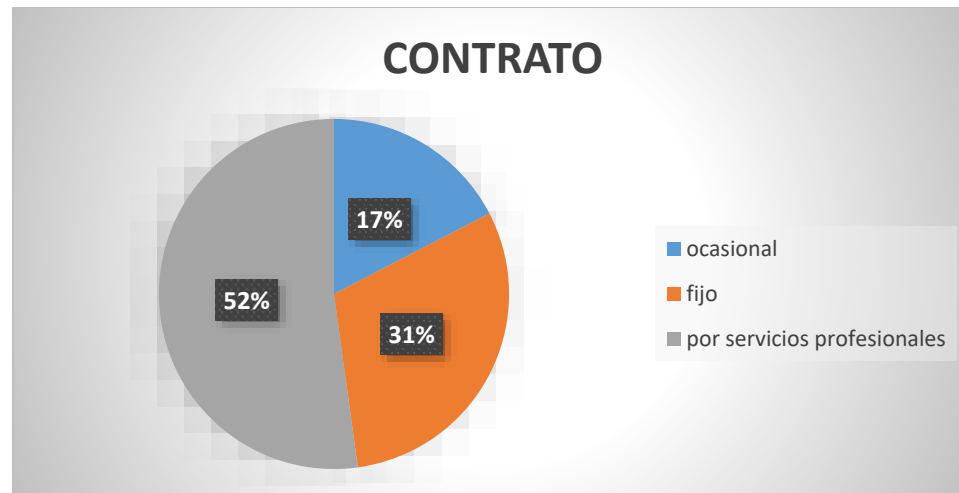


Gráfico 15: CONTRATO (Autor, 2022)

Es importante determinar dos grupos de cuestionarios conocidos como Nivel Ocupacional, nos permiten obtener resultados en el transcurso del proyecto y estos son: la forma A y la forma B. La forma A que es el 26% está representado por 6 de los trabajadores, mientras que en la forma B que es el 74% está representado por 17 de los trabajadores.



Gráfico 16: NIVEL OCUPACIONAL (Autor, 2022)

3.1.1.2. Variables Psicosociales Extralaborales

Como se ha mencionado anteriormente las variables dependen de cada una de las 7 dimensiones de las Condiciones extralaborales la misma que para beneficio del estudio fue dividida en 2 grupos (A y B), cada una de las encuestas fue evaluada de manera individual según la metodología, se realizaron 3 encuestas incluidas la forma A y la forma B al 100% de la población, en cada encuesta se obtuvo un resultado general, este resultado se dividió de acuerdo al nivel de riesgo para obtener resultados en la investigación del proyecto.

En la matriz realizada se ingresaron los datos obtenidos, para agrupar los datos en graficas de pasteles y tablas las que se presentaran en los siguientes puntos.

3.1.1.2. Condiciones Extralaborales del Grupo A

En la tabla que se mostrara a continuación, se puede observar que los resultados de las encuestas (Anexo 2), fueron clasificados de acuerdo a la dimensión para poder calcular el nivel de riesgo laboral, en este grupo se encuentran los trabajadores encargados de las jefaturas y los profesionales técnicos.

Como se puede observar en la tabla las dimensiones que presentan un mayor riesgo son: la situación económica del grupo familiar la cual representa un riesgo alto con el 50% del personal interpretando que presentan dificultades económicas ya sea porque el dinero no es suficiente o endeudamiento, la dimensión característica de la vivienda y de su entorno presenta un riesgo muy alto con el 83% del personal dándonos a entender que quizá las condiciones donde vive no le permite tener comodidad y un descanso adecuado, y por último se encuentra que en el Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda que también presenta un riesgo alto con el 50% ya que muchos deben recorrer largas

distancias hasta llegar a las instalaciones pudiendo generar incomodidad he incluso estrés antes de comenzar la jornada laboral.

Cuestionario de factores extralaborales										
Para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales técnicos										
Dimensiones	Porcentajes de personas y nivel de riesgo									
	Sin riesgo o riesgo despreciable		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tiempo fuera del trabajo	1	16%	1	17%	2	33%	1	17%	16	17%
Relaciones familiares	4	67%	0	0%	2	33%	0	0%	0	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	1	16%	3	50%	0	0%	1	17%	1	17%
Situación económica del grupo familiar	1	16%	0	0%	1	17%	3	50%	1	17%
Características de la vivienda y de su entorno	1	16%	0	0%	0	0%	0	0%	5	83%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	2	33%	1	17%	0	0%	1	17%	2	33%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	0	0%	0	0%	1	17%	3	50%	2	33%

Tabla 10; Resultados de las *Condiciones Extralaborales del Grupo A* (Autor, 2022)

3.1.1.3. Total General de las Condiciones Extralaborales del Grupo

A

En la siguiente tabla podremos observar el nivel de riesgo al que se encuentra sometida cada parte del Grupo A en lo referente a los factores de riesgo extralaboral.

Cuestionario de factores psicosociales extralaboral										
Para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales técnicos										
	Porcentajes de personas y nivel de riesgo									
	Sin riesgo o riesgo despreciable		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
GENERAL	1	17%	0	0%	2	33%	1	17%	2	33%

Tabla 11; Total general del *Grupo A* (Autor, 2022)

En la tabla de los resultados se puede observar que la mitad de la población encuestada se encuentra representada de Riesgo medio a Riesgo muy alto, para lo cual sería adecuado la creación e implementación de un plan intervención que actúe sobre las dimensiones que han sido percibidas con mayor riesgo por los trabajadores.

3.1.1.4. Condiciones Extralaborales del Grupo B

En la tabla mostrada en este punto podemos observar que entre el personal que se en este grupo están: el personal con cargos auxiliares y operario, como se puede observar en el Anexo 2.

Al observar la tabla encontramos que la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales está representado por el 29% de la población encuestada presentándose como un riesgo alto pudiendo la persona sentirse sola o incomprendida por personas cercanas, al igual que en el grupo anterior también se presenta un riesgo muy alto en la situación económica del grupo familiar con un 35% del personal esto puede generar un gran problema debido a que el personal puede tener deudas o necesidades para su

familia y esto no permite que el trabajador tenga un buen desempeño durante su jornada, en la dimensión características de su vivienda y de su entorno nos refleja un riesgo alto representado por el 47% del personal ya que muchos viven con sus familias o en lugares que no son propios de ello llevándolos a estar incómodos e incluso han mencionado que no pueden descansar adecuadamente, y por último en el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda presenta un riesgo alto en el 35% de los trabajadores ya que muchos deben recorrer largas distancias hasta llegar a las instalaciones pudiendo generar incomodidad e incluso estrés antes de comenzar la jornada laboral.

Cuestionario de factores extralaborales										
Para trabajadores de cargos auxiliares y operarios										
Dimensiones	Porcentajes de personas y nivel de riesgo									
	Sin riesgo o riesgo despreciable		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tiempo fuera del trabajo	3	18%	6	35%	2	12%	5	29%	1	6%
Relaciones familiares	5	29%	7	41%	3	18%	1	6%	1	6%
Comunicación y relaciones interpersonales	2	12%	1	6%	6	35%	5	29%	3	18%
Situación económica del grupo familiar	0	0%	4	24%	5	29%	2	12%	6	35%
Características de la vivienda y de su entorno	0	0%	1	6%	2	12%	8	47%	6	35%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	8	47%	1	6%	2	12%	1	6%	5	29%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	0	0%	1	6%	7	41%	6	35%	3	18%

Tabla 12; Resultados de las *Condiciones Extralaborales del Grupo B* (Autor, 2022)

3.1.1.5. Total General de las Condiciones Extralaborales del Grupo

B

En la siguiente tabla podremos observar el nivel de riesgo al que se encuentra sometida cada parte del Grupo B en lo referente a los factores de riesgo extralaboral.

Cuestionario de factores psicosociales extralaboral										
Para trabajadores de cargos auxiliares y operarios										
	Porcentajes de personas y nivel de riesgo									
	Sin riesgo o riesgo despreciable		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
GENERAL	1	6%	2	12%	2	12%	7	41%	5	29%

Tabla 13; Total general del *Grupo B* (Autor, 2022)

En la tabla de los resultados se puede observar que la mitad de la población encuestada se encuentra representada de Riesgo medio a Riesgo muy alto, para lo cual sería adecuado la creación e implementación de un plan intervención que actúe sobre las dimensiones que han sido percibidas con mayor riesgo por los trabajadores.

3.1.1.6. Resultados generales las Formas A y B

En las siguientes tablas se representan los niveles de riesgo intralaborales a los que se encuentran sometidos todos los trabajadores de acuerdo a sus cargos en la empresa de Acero en la ciudad de Quito.

Forma A										
Total General										
	Porcentajes de personas y nivel de riesgo									
	Sin riesgo o riesgo despreciable		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo muy alto	
General A	1	17%	2	33%	2	33%	1	17%	0	0%

Tabla 14: *Forma A Total General* (Mora Reyes, 2022)

Forma B										
Total General										
	Porcentajes de personas y nivel de riesgo									
	Sin riesgo o riesgo despreciable		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo muy alto	
General B	3	18%	1	6%	4	23%	7	41%	2	12%

Tabla 15: *Forma B Total General* (Mora Reyes, 2022)

3.1.1.7. El Total General de los Cuestionarios Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral

Una parte fundamental en este proyecto es la relación de entre los Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral por lo que el total general se tomará como un nivel de riesgo percibido en conjunto por los trabajadores.

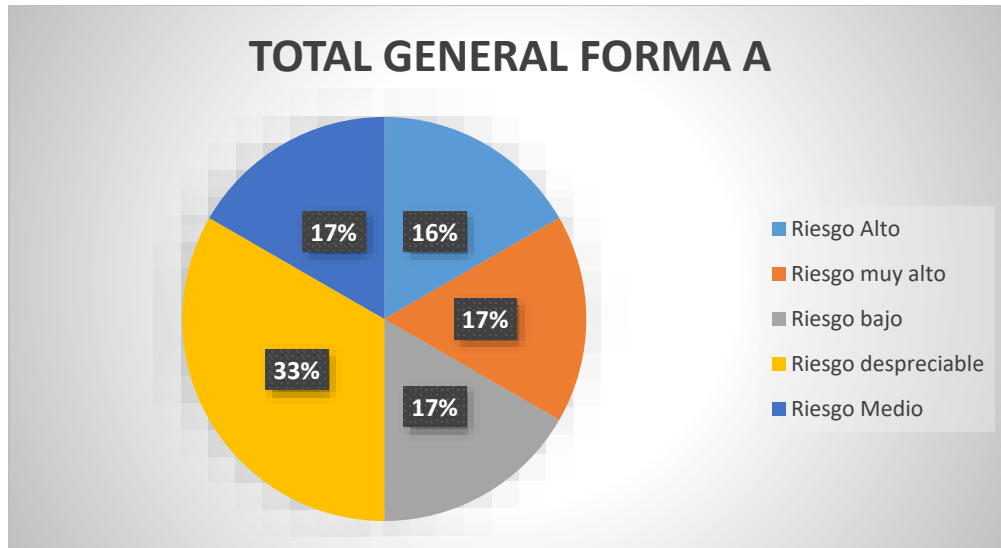


Gráfico 17: TOTAL GENERAL DE LA FORMA A (Autor, 2022)

Al observar la gráfica de la Forma A, de acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas al personal de la empresa con el 17% están expuestos a un Riesgo muy alto, con el 16% están expuestos a un Riesgo algo, con un 17% presentan un Riesgo medio, al analizar los cuestionarios de estrés deberían tener una estrecha relación los resultados.

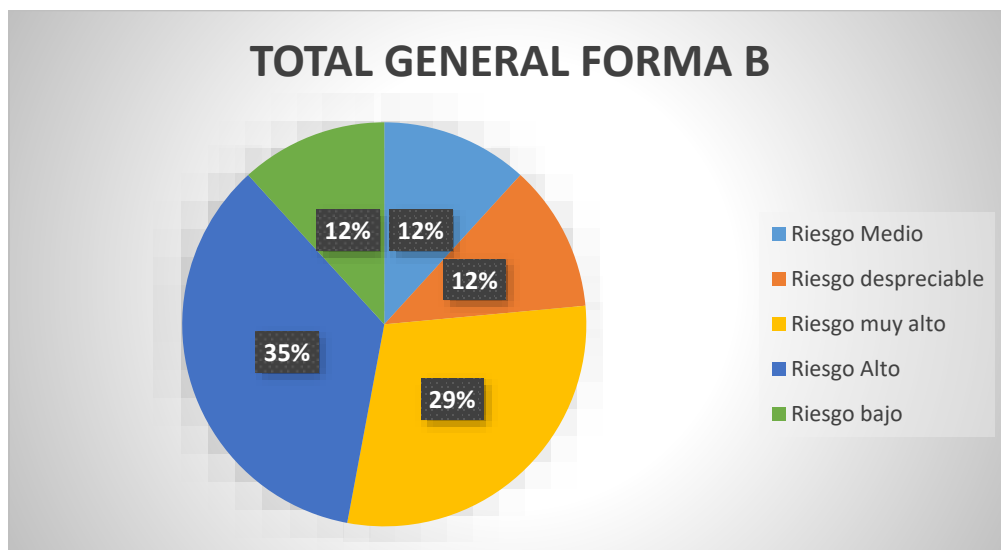


Gráfico 18: TOTAL GENERAL DE LA FORMA B (Autor, 2022)

En la Forma B los resultados generales se aprecia que el 15% de los trabajadores se encuentran expuestos a un Riesgo medio, el 35% de los trabajadores se encuentran expuestos a un Riesgo alto y un 29% de los trabajadores están expuestos a un Riesgo muy alto, por lo tanto, las dimensiones que cuenten con los riesgos más elevados deberán tener un plan de intervención, así como un sistema de vigilancia para identificar a los trabajadores que ya se encuentren con problemas en la salud física y/o psíquica.

3.1.1.8. Cuestionario para la evaluación del estrés

Dentro de este cuestionario se evalúan diferentes síntomas que podrían tener los trabajadores en un periodo de tres meses hasta la aplicación del cuestionario, es importante recordar que al igual que los cuestionarios anteriores la evaluación lo dividiremos en dos grupos: el grupo donde se encuentran los jefes, profesionales y técnicos y el grupo de los Auxiliares y operarios. (Anexo 3)

3.1.1.8.1. Para trabajadores de cargos de Jefatura y profesionales técnicos

En la tabla se puede observar los diferentes síntomas y cuáles de estos necesitan atención al momento de diseñar el plan de acción, en este grupo de trabajadores presentan en los Síntomas fisiológicos un 67% alcanzado el Riesgo medio, al caer en esta categoría las manifestaciones del estrés se presentan con síntomas que con el tiempo se vuelven frecuentes agravando las condiciones hasta convertirse en una enfermedad si no se propicia una atención adecuada, siendo este síntoma una consecuencia del análisis de los cuestionarios que se realizó previamente.

Los síntomas que no ameritan atención como: el comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales debido a su nivel bajo de riesgo, no es necesario implementar planes de acción.

Cuestionario para la evaluación del estrés										
Para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales técnicos										
Categoría de síntomas	Porcentajes de personas y nivel de riesgo									
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Síntomas fisiológicos	1	17%	0	0%	4	67%	1	16%	0	0%
Síntomas de comportamiento social	3	50%	3	50%	0	0%	0	0%	0	0%
Síntomas intelectuales y laborales	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Síntomas psicoemocionales	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 16: *Cuestionario para la evaluación del estrés – Para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales técnicos (Autor, 2022)*

3.1.1.8.2. Para trabajadores de cargos auxiliares y operarios

Al igual que en el apartado anterior y como lo menciona el título se verán los resultados de los trabajadores con cargo de Auxiliares y operadores representado con un riesgo alto con un porcentaje de 24% de los trabajadores han sufrido de los síntomas fisiológicos, lo que se interpreta como síntomas críticos o presentados como mayor frecuencia como son los síntomas del comportamiento social los cuales requieren un plan de acción debido al posible aumento de personal afectado y llegar a transformarse en un problema aún mayor. (Anexo3)

Cuestionario para la evaluación del estrés										
Para trabajadores de cargos auxiliares y operarios										
Categoría de síntomas	Porcentajes de personas y nivel de riesgo									
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Síntomas fisiológicos	6	34%	2	12%	4	24%	4	24%	1	6%
Síntomas de comportamiento social	9	53%	7	41%	1	6%	0	0%	0	0%
Síntomas intelectuales y laborales	14	83%	3	17%	0	0%	0	0%	0	0%
Síntomas psicoemocionales	17	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla 17; *Cuestionario para la evaluación del estrés – Para trabajadores de cargos auxiliares y operarios* (Autor, 2022)

3.2. Aplicación práctica

En este punto se expondrá un plan de acción de acuerdo a las diferentes dimensiones, se tomarán en cuenta a las dimensiones que tengan un nivel de riesgo importante de acuerdo a las formas de los cuestionarios aplicados presentes en la metodología.

Plan de acción

CONDICIONES EXTRALBORALES	Dimensiones	Actividades	Nivel de riesgo	Tiempo de ejecución	Responsable
	Comunicación y relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un programa propicio para las actividades recreativas o festividades en el cual los trabajadores puedan relacionarse entre sí y con sus familias, fomentando las actividades extralaborales • Crear un programa de mantenimiento psicológico 	Alto	3 meses	Psicólogo Ocupacional
	Situación económica del grupo familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de bienestar laboral y calidad de vida (convivencia familiar, tolerancia, manejo de economía familiar) • Creación de talleres para el manejo adecuado de finanza personales y familiares. • Creación de programa de incentivo de acuerdo a las metas alcanzadas ya sea individual o grupalmente. 	Muy Alto	6 meses	Área auxiliar
	Características de la vivienda y de su entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de una política saludable a la familia, en donde aprendan a crear reglas tanto dentro como fuera del hogar. 	Alto	1 año	Área auxiliar
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer un sondeo de los trabajadores para determinar una hora de entrada en la que los trabajadores sugieran una hora de entrada y salida que los favorezca, debido a la distancia de sus hogares. • Implementación de un sistema de transporte con puntos de encuentro específicos o agruparse para compartir el transporte. 	Alto	1 año	Área administrativa

Tabla 18; *Plan de intervención* (Autor, 2022)

CAPITULO 4

4. DISCUSION

4.1. Conclusiones:

- Concluyo que al analizar los resultados y tomando en cuenta que, 4 de las Dimensiones de los Riesgos Extralaborales, sumados todos los problemas sociales, políticos y familiares. Son capaces de desarrollar riesgos altos en la salud mental y física de los trabajadores, ya que las empresas se enfocan únicamente en los factores intralaborales.

- Se hizo un trabajo en conjunto para el análisis de los datos Intralaborales y Extralaborales, por medio de dos puntos de vista distintos y de esta manera tener el panorama completo del problema y poder sugerir las medidas necesarias para velar por la salud de los trabajadores.

- En el plan de intervención, las soluciones en su mayor parte se enfocan en la capacitación y formación del personal para mejorar su estilo de vida dentro y fuera de la organización, además se usa un plan con el cual los trabajos puedan sentirse más involucrados en la empresa a través de incentivos individuales o grupales de acuerdo al cumplimiento de las metas marcadas por la empresa.

4.2. Recomendaciones:

- Se puede capacitar a los trabajadores sobre temas de hábitos saludables, financieros, de comunicación y de buen vivir para facilitar el vínculo con las familias y la empresa.

- Revisiones periódicas físicas y psicológicas laborales, para promover el manteamiento personal del trabajador, se encuentre en las condiciones óptimas para desempeñar sus funciones y disminuir la probabilidad de que se produzcan problemas en su salud.

- El departamento administrativo debe seguir un plan de actividades y espacios en donde los trabajadores puedan relacionarse con los con su familia y sus compañeros.

- Realizar la aplicación y seguimiento del Plan de Intervención propuesto a la Empresa, para disminuir el nivel de Riesgo medio, alto y muy alto asociados al estrés presente en los trabajadores, con la finalidad de ejecutar las acciones propuestas en las diferentes dimensiones extralaborales.

CAPITULO 5

5. MATERIALES DE REFERENCIA

5.1. Bibliografía

- Arguello Vargas, N., & Másmela Ramírez, M. (30 de noviembre de 2020). Factores de riesgo psicosocial que pueden influir en la aparición de Sintomatología asociada al estrés laboral en el personal docente, administrativo y directivo del Colegio La Inmaculada. Obtenido de Corporación Universitaria UNITEC : <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/644/FactoRiesgPsicosocStreslaboralColegLaInmaculada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2015). Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Balseca Beltrán, C. E. (2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador - Quito (GOE)*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6482/1/T2785-MDTH-Balseca-Plan.pdf>
- Barron, J. T. (2004). FACTORES O CAUSAS QUE GENERAN POSIBLES FUENTES DE ESTRES EN EL ÁMBITO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. POBLACION: UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO CUARTO. *Kairos de temas sociales*, 6.
- Castaño Marin, M., & Parea Ocampo, C. (s.f.). *Análisis de la relación existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto de ventas de Postobón S.A (Eje Cafetero)*. Obtenido de Universidad de Manizales: <https://ridum.umanizales.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12746/2940/1/AN%20C3%81LISIS%20DE%20LA%20RELACION%20EXISTENTE%20ENTRE%20LOS%20FACTORES%20INTRALABORALES%20Y%20EXTRALABORALES%20CON%20EL%20ESTR%20C3%89S%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20EMPAQUE%20Y%2>
- Cevallos Salazar, I. E. (Octubre de 2020). *Evaluación de los factores de riesgos psicosociales asociados al estrés extralaboral del personal de la empresa HEXA LTDA, en el año 2019*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://181.39.85.171/bitstream/123456789/2203/1/CEVALLOS%20SALAZAR%20IVONNE%20ELIZABETH.pdf>
- CIIFEN. (2021). *Definición del Riesgo*. Obtenido de CIIFEN: <https://ciifen.org/definicion-de-riesgo/>
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista colombiana de Psicología*, 74.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (2018). *Decision 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1986).
<https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513>. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513>
- Kabanoff, B. (1980). *American Psychological Association*. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.1.60>
- Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2010). Ministerio de la Protección Social. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Trabajo. (16 de junio de 2017). *Normativa Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. (1999). *Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_318.pdf/2c36529c-e315-4b60-9b6d-33cb81a8bfd0
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- Mora Reyes, N. D. (marzo de 2022). Determinación de la presencia del estrés de origen laboral en una empresa de aceros en el año 2022. Quito, Ecuador.
- OIT/OMS. (1984).
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Comercialización y Difusión, Organización Mundial de la Salud.
- Peiró, J. M., & Bresó, I. (2012). La comunicación en las organizaciones: Una aproximación desde el modelo de análisis multifacético para la gestión y la intervención organizacional (modelo Amigo). *Persona*, 44-46.
- Romero Díaz, C., Beleño, R., Ucros, M., & Echeverría, A. y. (julio de 2016). *Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario*. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/22083>
- Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. 69.

5.2. Anexos

5.2.1. Carta de autorización

Quito, 15 de febrero del 2022

Ing. Diego Torres
Jefe de Producción
Enprocsolutions S.A.
Presente. -

De nuestras consideraciones:

Le escribimos para solicitarle amablemente permiso para un estudio de investigación dentro de la empresa que trabaja. Actualmente estamos matriculados en la Universidad Internacional SEK y estamos en proceso de redactar nuestro proyecto de titulación de final de nuestra carrera. El estudio se titula "Determinación de la Presencia del estrés de origen laboral dentro de una empresa de Quito en el Periodo de febrero 2022 hasta abril 2022" y "Determinación de la Presencia del estrés de origen extralaboral dentro de una empresa de Quito en el Periodo de febrero 2022 hasta abril 2022" Espero que usted nos permita usar de población a sus trabajadores en su totalidad, para completar el estudio se aplicará el método "Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial" Desarrollado por la PhD Gloria Villalobos, de este método se usará más específicamente los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y por último el Cuestionario para la evaluación de estrés.

Si se otorga la autorización, los trabajadores participantes completarán las encuestas mediante el formulario de Google Drive, fuera del horario laboral ya que estas encuestas pueden tomar de 30 a 40 minutos.

Adicional a estos cuestionarios se hará una observación de los trabajadores en sus áreas de trabajo y como estos se desenvuelven dentro de los mismos, para concluir con una entrevista a una pequeña muestra hacia aquellos trabajadores que visualicemos y los cuestionarios nos indiquen, sea necesaria una intervención.

Los resultados de las encuestas se combinarán para el proyecto de titulación y los resultados individuales de este estudio permanecerán absolutamente confidenciales y anónimos. Si el mismo se publica, solo se documentarán los resultados combinados. Ni la empresa, ni los participantes individuales incurrirán en costo o serán mencionados.

Por nuestra parte se comunicarán los resultados y las propuestas de mejora en una reunión de Jefaturas, la misma que será convenida directamente con quien usted pueda designar, tomando en cuenta la disponibilidad de cada uno de los miembros de la reunión.

Su aprobación para realizar este estudio será muy apreciada. Haremos un seguimiento con una visita a su empresa el día que nos autorice o una reunión vía zoom y con gusto responderemos cualquier pregunta o inquietud que pueda tener en ese momento. Puede comunicarse con nosotros a las direcciones de correo electrónico: ajorgge.sso@uisek.edu.ec y nmora.sso@uisek.edu.ec.

Si está de acuerdo, por favor firme a continuación. En caso que su empresa así lo requiera se firmará un acuerdo de confidencialidad.

Sinceramente,



Adrián Patricio Jorgge Camacho

Ci. 0201416765



Nathaly Dayanara Mora Reyes

Ci. 1722378666

Aprobado por:



Ing. Diego Torres

Jefe de producción Enprocsolutions S.A.

5.2.2. Ficha Sociodemográfica

Evaluación Riesgo Psicosocial

El objetivo de esta encuesta es ayudarlo a tomar la decisión de participar en nuestra investigación relacionada con el riesgo psicosocial.

La información que nos brinde será tratada de manera confidencial y anónima hacia la empresa, sin embargo, se solicitará su nombre para completar un registro de participación. Sus respuestas NO serán divulgadas en la empresa de manera individual.

Inicialmente deberá contestar una breve encuesta respecto de características sociodemográficas y laborales.

Su participación es totalmente voluntaria y puede darla por terminada al inicio de la misma. Asimismo, puede plantear todas sus dudas respecto a la investigación antes, durante y después de su participación a los números de whatsapp 0983534295 (PatricioJorgge) - 0998154321 (Nathaly Mora)

La información que nos pueda brindar será de gran ayuda para la investigación y mejora en las distintas áreas de trabajo de la empresa.

1. Correo

2. ¿Cuál es su nombre completo?

Ficha de Datos Generales

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela en la casilla correspondiente.

1. Sexo *

Masculino

Femenino

2. Edad *

18 - 30

31 - 40

41 o más

3. Estado Civil *

Soltero (a)

Casado (a)

Unión Libre

Separado (a)

Divorciado (a)

Viudo (a)

4. Último Nivel de Estudio Alcanzado *
- | | | |
|---------------------------------------|--|------------------------------------|
| <input type="radio"/> Estudio Inicial | <input type="radio"/> Educación General Básica | <input type="radio"/> Bachillerato |
| <input type="radio"/> Técnico | <input type="radio"/> Universitario | <input type="radio"/> Post-grado |

5. Área de Residencia Actual *
- Urbana Rural

6. Lugar de Residencia Actual *
- Norte Quito Centro Quito Sur Quito Los Valles
- Fuera de la Ciudad de Quito

7. Tipo de Vivienda *
- Propia Arriendo Familiar

8. Número de personas que dependen económicamente de usted.
(aunque vivan en otro lugar) *

9. ¿Hace cuántos años trabaja en la empresa? *

- 0 - 1 año 1- 3 años 3 - 5 años 6 o más

10. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

11. ¿A qué área pertenece dentro de la empresa?

12. Seleccione el tipo de contrato que tiene con la empresa

- Contrato ocasional Contrato fijo
- Contrato por servicios profesionales

13. Elija el nivel ocupacional al que pertenece dentro de la organización.

- Jefes y Profesionales (Gerentes, directores, jefes de áreas, supervisores, coordinadores - profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros)

- Auxiliares y Operarios (Secretarías, conductores - ayudantes de máquinas y maquinistas, conserjes, vendedores, impulsadores, obreros, entre otros)

5.2.3. Cuestionario de Evaluación de los Factores de Riesgo extralaborales

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

5.2.4. Cuestionario Para a evaluación del Estrés

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				