



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE DEMANDAS, CONTROL, APOYO SOCIAL Y ESTRÉS
LABORAL EN LOS OBREROS DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO ENERO – JUNIO 2021”**

Realizado por:

JAIME ENRIQUE TARCO GUILCAMAIGUA

Directora del Proyecto:

DRA. PAMELA ALEXANDA MERINO SALAZAR

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 22 de febrero de 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, JAIME ENRIQUE TARCO GUILCAMAIGUA, con cédula de ciudadanía N° 050388085-8, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es 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.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Jaime Enrique Tarco Guilcamaigua

C.C. 050388085-8

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

El presente trabajo de investigación de fin de carrera, titulado:

**“EVALUACIÓN DE DEMANDAS, CONTROL, APOYO SOCIAL Y ESTRÉS
LABORAL EN LOS OBREROS DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO ENERO – JUNIO 2021”**

Realizado por:

JAIME ENRIQUE TARCO GUILCAMAIGUA

como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha sido dirigido por el profesor

DRA. PAMELA ALEXANDRA MERINO SALAZAR

Quién considera que constituye un trabajo original de su autor.

Dra. Pamela A. Merino S.

DIRECTORA

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

YOLIS CAMPOS
AIMÉE VILARET

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral,
ante el tribunal examinador.



PhD. YOLIS CAMPOS

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Aimée Vilaret", written over a horizontal line.

MSc. AIMÉE VILARET

Quito, 22 de febrero de 2022

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada:

A la familia que me acogió y me apoyo en todo este trayecto, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi hijo que al pensar en él nunca me rendí, durante las etapas más difíciles. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mis amigos, por apoyarnos cuando más las necesitábamos, por extender su mano en momentos difíciles.

Jaime Enrique

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Internacional SEK del Ecuador, a toda la Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, a mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Dra. Pamela Merino Salazar, principal colaboradora durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo

Jaime Enrique

ÍNDICE GENERAL

PRELIMINARES	Págs.
Portada	I
Declaratoria Juramentada	II
Declaratoria del Director	III
Declaratoria Profesores Informantes	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice general	VII
Índice de Tablas	IX
Índice de Figuras	X
Resumen	XI
Abstract	XII
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	
1.1 El problema de investigación	1
1.1.1 Planteamiento del problema	2
1.1.1 Objetivo general	4
1.1.2 Objetivos específicos	4
1.1.3 Justificaciones	4
1.2 Marco teórico	5
1.2.1 Definiciones Básicas	5
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema	8
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica	9
1.2.3 Hipótesis	9
1.2.4 Identificación y caracterización de variables	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	
2.1 Nivel del estudio	11
2.2 Modalidad de investigación	11
2.3 Método	12

2.4 Población y muestra	12
2.5 Selección de instrumentos de investigación	12
2.5.1 El test evaluativo de Karasek	12
2.5.2 El cuestionario ISTAS 21	13
2.5.3 La Escala de Estrés Percibido EEP	13
CAPÍTULO III: RESULTADOS	
3.1 Presentación y análisis de resultados	14
3.1.1 Resultados del Cuestionario ISTAS 21 aplicado	14
3.1.2 Resultados de la Escala de Estrés Percibido EEP aplicada	34
3.2 Aplicación práctica	45
3.2.1 Plan de acción preventivo	45
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	
4.1 Conclusiones	46
4.2 Recomendaciones	47
Bibliografía	49
Anexos	50

ÍNDICE DE TABLAS

N°	Descripción	Págs.
1	Frecuencias del enunciado 1 Ista 21	14
2	Frecuencias del enunciado 2 Ista 21	15
3	Frecuencias del enunciado 3 Ista 21	16
4	Frecuencias del enunciado 4 Ista 21	17
5	Frecuencias del enunciado 5 Ista 21	18
6	Frecuencias del enunciado 6 Ista 21	19
7	Frecuencias del enunciado 7 Ista 21	20
8	Frecuencias del enunciado 8 Ista 21	21
9	Frecuencias del enunciado 9 Ista 21	22
10	Frecuencias del enunciado 10 Ista 21	23
11	Frecuencias del enunciado 11 Ista 21	24
12	Frecuencias del enunciado 12 Ista 21	25
13	Frecuencias del enunciado 13 Ista 21	26
14	Frecuencias del enunciado 14 Ista 21	27
15	Frecuencias del enunciado 15 Ista 21	28
16	Frecuencias del enunciado 16 Ista 21	29
17	Frecuencias del enunciado 17 Ista 21	30
18	Frecuencias del enunciado 18 Ista 21	31
19	Frecuencias del enunciado 19 Ista 21	32
20	Frecuencias del enunciado 20 Ista 21	33
21	Frecuencias de la pregunta 1 EEP	35
22	Frecuencias de la pregunta 2 EEP	36
23	Frecuencias de la pregunta 3 EEP	37
24	Frecuencias de la pregunta 4 EEP	38
25	Frecuencias de la pregunta 5 EEP	39
26	Frecuencias de la pregunta 6 EEP	40
27	Frecuencias de la pregunta 7 EEP	41
28	Frecuencias de la pregunta 8 EEP	42
29	Frecuencias de la pregunta 9 EEP	43
30	Frecuencias de la pregunta 10 EEP	44
31	Matriz del plan preventivo	45

ÍNDICE DE FIGURAS

N°	Descripción	Págs.
1	Árbol del problema	2
2	Porcentajes del enunciado 1 Ista 21	15
3	Porcentajes del enunciado 2 Ista 21	16
4	Porcentajes del enunciado 3 Ista 21	17
5	Porcentajes del enunciado 4 Ista 21	18
6	Porcentajes del enunciado 5 Ista 21	19
7	Porcentajes del enunciado 6 Ista 21	20
8	Porcentajes del enunciado 7 Ista 21	21
9	Porcentajes del enunciado 8 Ista 21	22
10	Porcentajes del enunciado 9 Ista 21	23
11	Porcentajes del enunciado 10 Ista 21	24
12	Porcentajes del enunciado 11 Ista 21	25
13	Porcentajes del enunciado 12 Ista 21	26
14	Porcentajes del enunciado 13 Ista 21	27
15	Porcentajes del enunciado 14 Ista 21	28
16	Porcentajes del enunciado 15 Ista 21	29
17	Porcentajes del enunciado 16 Ista 21	30
18	Porcentajes del enunciado 17 Ista 21	31
19	Porcentajes del enunciado 18 Ista 21	32
20	Porcentajes del enunciado 19 Ista 21	33
21	Porcentajes del enunciado 20 Ista 21	34
22	Porcentajes de la pregunta 1 EEP	35
23	Porcentajes de la pregunta 2 EEP	36
24	Porcentajes de la pregunta 3 EEP	37
25	Porcentajes de la pregunta 4 EEP	38
26	Porcentajes de la pregunta 5 EEP	39
27	Porcentajes de la pregunta 6 EEP	40
28	Porcentajes de la pregunta 7 EEP	41
29	Porcentajes de la pregunta 8 EEP	42
30	Porcentajes de la pregunta 9 EEP	43
31	Porcentajes de la pregunta 10 EEP	44

RESUMEN

Evaluación de demandas, control, apoyo social y estrés laboral en los obreros de una empresa constructora del Distrito Metropolitano de Quito, periodo enero – junio 2021.

Jaime Enrique Tarco Guilcamaigua

El presente estudio tuvo como propósito evaluar las demandas, el control, el apoyo social, y el estrés laboral en la población trabajadora en una empresa constructora del Distrito Metropolitano de Quito. La problemática identificada expresó la existencia de un exceso de presión laboral hacia los trabajadores del área de la construcción en la empresa estudiada. La metodología aplicada se basa en la aplicación de dos instrumentos de evaluación específicos: (1) Cuestionario ISTAS 21 y (2) la Escala de Estrés Percibido EEP; a un grupo de 180 obreros de una empresa constructora de la ciudad de Quito. Los principales resultados del primer instrumento aplicado exponen que, existe un nivel moderado de demandas que requieren de la atención constante de los trabajadores, así como también un control moderado de supervisión de las actividades que realizan. Respecto al apoyo social se observó que existe un nivel medio de ayuda entre compañeros de la empresa estudiada. Otros aspectos expresados por los obreros son; la factibilidad de aprender nuevos aspectos de construcción, alto nivel de empoderamiento, a percepción positiva de la importancia de sus actividades, conocimiento de las tareas que realizan. Así también, respecto al segundo instrumento aplicado, se evidencia un nivel medio alto de afectación entorno al sentido de estrés y nerviosismo, y también respecto al estado de enfado por cosas ocurridas fuera de su control. Así también los demás aspectos evaluados en la mencionada escala denotan de forma general un nivel medio de estrés. En consecuencia, basado en las conclusiones obtenidas, se ha planteado un plan de acción preventivo con metas y actividades específicas tendientes a mejorar a futuro los procesos de demandas, control, apoyo social y estrés laboral de la empresa estudiada.

Palabras clave: demandas, control, apoyo social, estrés laboral, empresa constructora, Quito Distrito Metropolitano.

ABSTRACT

Evaluation of demands, control, social support and work stress in the workers of a construction company in the Metropolitan District of Quito, period January - June 2021.

Jaime Enrique Tarco Guilcamaigua

The purpose of this study was to evaluate the demands, control, social support, and work stress in the working population of a construction company in the Metropolitan District of Quito. The problem identified expressed the existence of excessive labor pressure towards workers in the construction area in the company studied. The applied methodology is based on the application of two specific evaluation instruments: (1) ISTAS 21 Questionnaire and (2) the EEP Perceived Stress Scale; to a group of 180 workers from a construction company in the city of Quito. The main results of the first applied instrument show that there is a moderate level of demands that require the constant attention of the workers, as well as a moderate supervisory control of the activities they carry out. Regarding social support, it was observed that there is an average level of support among colleagues in the company studied. Other aspects expressed by the workers are; the feasibility of learning new aspects of construction, a high level of empowerment, a positive perception of the importance of their activities, knowledge of the tasks they perform. Likewise, with respect to the second instrument applied, a medium-high level of affectation is evident around the sense of stress and nervousness, and also with respect to the state of anger due to things that occurred outside of their control. Likewise, the other aspects evaluated in the aforementioned scale generally denote a medium level of stress. Consequently, based on the conclusions obtained, a preventive action plan has been proposed with specific goals and activities aimed at improving the processes of demands, control, social support and work stress of the company studied in the future.

Keywords: demands, control, social support, work stress, construction company, Quito Metropolitan District.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.3 El problema de investigación

Los proyectos de crecimiento urbano son cada vez más numerosos en la ciudad de Quito por su condición de capital de la República. De allí que, “el patrón de urbanización de la ciudad expansivo y centrífugo, se sustenta en la dispersión de los asentamientos populares en la periferia” (Carrión y Erazo, 2021, p.521). Por ende, muchos empresarios deciden invertir en obras de construcción para el beneficio propio y de los nuevos barrios que se forman en los alrededores de la ciudad.

En este sentido, se demanda de trabajo ágil; los obreros de la construcción se encuentran en una posición de mucha presión frente a sus jefes contratistas, o administradores de los proyectos de construcción. Los directores de obra desarrollan su capacidad de organización “para ordenar todos los controles que deben llevarse durante la ejecución de una obra, garantizar la conclusión de ésta, en el tiempo y calidad especificadas, así como también en el costo previsto” (Juárez, 2017, p.14). En suma, de parte de los supervisores se enfatiza mucho el cumplimiento de las tareas quincenales de construcción.

Así también existe un factor que desgasta la productividad de los obreros, que es el trabajo extraordinario, por cuanto “el rendimiento de la mano de obra al trabajar (...) horas extraordinarias decrece considerablemente” (Montoya, 2013, p.15). En este sentido, la mayoría de obreros realiza trabajo en tiempos extraordinarios a la jornada normal de trabajo, con el fin de concluir las actividades acordadas para la quincena. Por consiguiente, el aumento de la permanencia en el lugar de trabajo y consecuente abandono del hogar genera también problemas familiares.

Igualmente, la disminución del empleo en la época de pandemia, es otro factor desencadenante del estrés laboral. Según la Cámara de la Industria de la Construcción; “sólo entre enero y febrero de 2021 quedaron cesantes 6000 personas y entre el 16 de marzo de 2020 y el 8 de abril 2021, el Ministerio de Trabajo recibió 83390 actas de finiquito” (Vizúete, 2021, p.1). Lo cual obliga, de cierta manera, a los obreros de la

construcción a aceptar trabajos con exceso de presión, pues existe poca oferta de trabajo en la actualidad.

1.3.1 Planteamiento del problema

Diagnóstico del problema. - Los síntomas iniciales que indican la existencia de un exceso de presión laboral en los obreros de la empresa estudiada, se expresa a través de las continuas demandas, el control excesivo, el apoyo social y el estrés laboral observado. Todo lo cual tiene que ver con el exceso de trabajo demandado a lo largo de la semana, y el cumplimiento de las actividades que se exige de parte de los directores de obra.

Estas causas generan efectos que a su vez forman parte de una problemática mayor, la misma que es desglosada en el siguiente árbol de problemas:

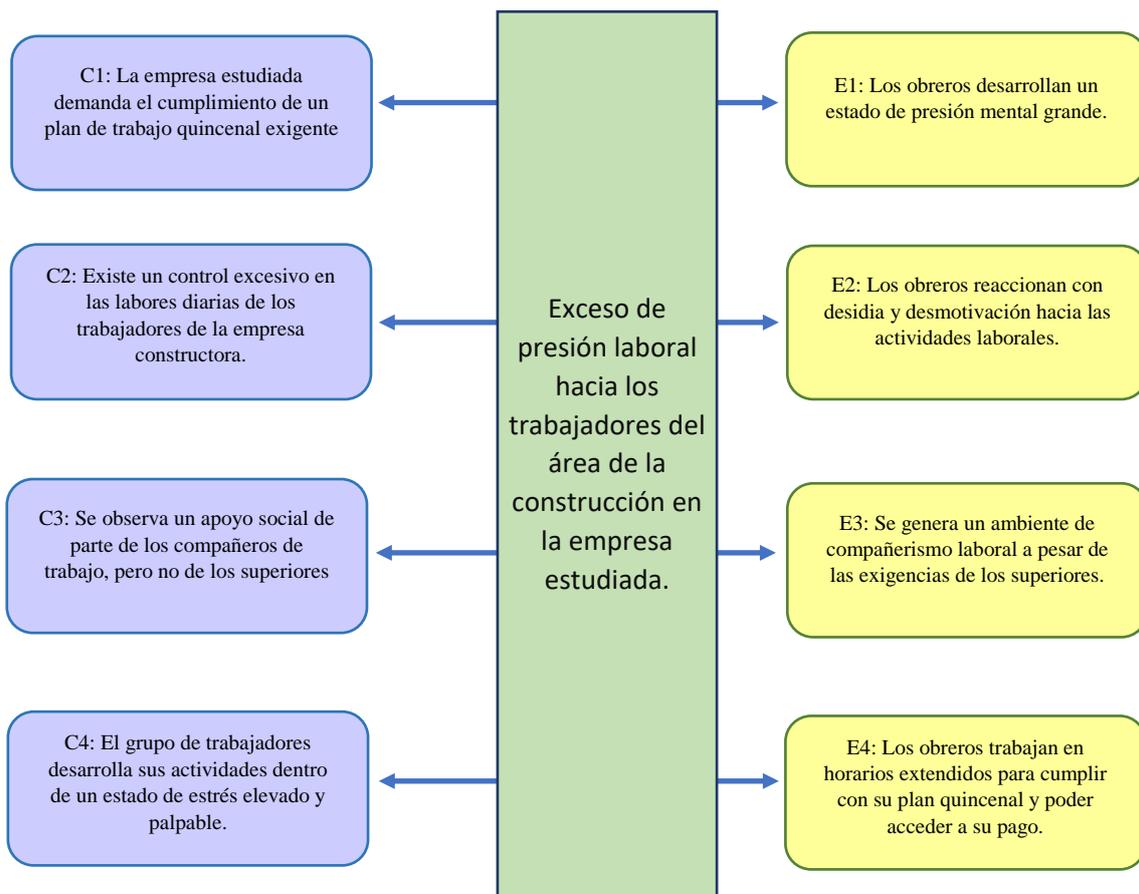


Figura 1. Árbol del problema
Elaboración propia.

Análisis Crítico de la problemática

En este sentido, se *demand*a mucha agilidad en el cumplimiento de los trabajos de construcción. Esto genera una presión grande en el aspecto mental de los trabajadores. El avance del tiempo es un factor apremiante. Muchos de ellos no terminan los avances acordados por ciertos detalles o contratiempos que se generan en el proceso constructivo, algo que es considerado normal por los maestros mayores.

Así también, el *control* del trabajo, es un aspecto que, aunque es necesario se puede tornar un tanto molesto para los trabajadores. Los continuos controles en la jornada de trabajo generan una reacción de desidia de los trabajadores hacia los supervisores. Posiblemente estos controles provocan también el cumplimiento del trabajo, pero sin motivación. Al momento de disminuirse la motivación es factible que con el pasar del tiempo el trabajador desmotivado abandone el trabajo en busca de otro con menor control laboral.

Adicionalmente, y una vez asimilada la exigencia de cumplir con el trabajo asignado, se manifiesta inmediatamente el *apoyo social*, el mismo que se basa en las relaciones con los compañeros de trabajo y con los superiores. Por lo general, la relación con compañeros es más cercana y amigable. Por consiguiente, la relación los superiores se basa más en la rendición de cuentas que en otros sentidos.

En consecuencia, al tener un grupo de trabajadores a quienes se demanda el cumplimiento de actividades, se les controla su trabajo a diario y de forma recurrente, y se les solicita rendir cuentas de sus avances; se obtiene como respuesta a un grupo de individuos con alto nivel de *estrés laboral*. Aspecto que es palpable en su estado de ánimo, en su salud física e inclusive en los horarios extendidos que laboran fuera de su jornada normal de trabajo.

Pronóstico. Según el análisis realizado, es factible visualizar que el exceso de presión laboral hacia los obreros constructores de la empresa estudiada, es un problema grave que, de no ser resuelto en el tiempo debido, podría acarrear problemas mayores que desencadenen en un mayor nivel de estrés laboral en los obreros de dicha empresa.

Por ende, esta problemática al no resolverse, puede convertirse también en una causal de deserción masiva de los trabajadores de la empresa estudiada y de mala imagen para dicha entidad por este motivo.

Otro aspecto fundamental que podría pasar a futuro, es el incremento de accidentes laborales, debido al alto nivel de fatiga y desespero de los trabajadores; por hacer rápido sus tareas de construcción.

Control de pronóstico. - Así también las acciones que pueden aportar para paliar el exceso de presión laboral en el contexto estudiado, podrían ser las siguientes: aplicación de encuesta socio laboral, disminución de demandas y controles laborales, medición de los niveles de estrés, cumplimiento puntual de remuneraciones, y el fomento de un mejor apoyo social entre obreros y superiores; todo ello para promover su productividad y disminuir su nivel de estrés laboral.

1.3.2 Objetivo general

Evaluar las demandas, el control, el apoyo social, y el estrés laboral en la población trabajadora en una empresa constructora del Distrito Metropolitano de Quito mediante la aplicación del ISTAS 21 y la Escala de Estrés Percibido EEP, para proponer medidas preventivas y correctivas.

1.3.3 Objetivos específicos

- a) Analizar las demandas laborales exigidas a los trabajadores de la empresa constructora estudiada.
- b) Evaluar el control excesivo ejercido hacia el trabajo de los obreros.
- c) Calificar el apoyo social existente entre compañeros y superiores en la empresa.
- d) Evaluar el nivel de estrés laboral en los obreros mediante la escala de EEP.

1.3.4 Justificaciones

La realización de esta investigación se justifica esencialmente por dos razones de peso, que son: la cuestión teórica y la relevancia social; mismas que se detallan a continuación:

Como *fundamento teórico*, el presente estudio se basa en el Modelo de Karasek, mismo que “ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los 80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud” (Vega, 2008, p.1). Así también, se compilan algunas referencias bibliográficas de las principales teorías referentes al manejo del estrés laboral. En este sentido, las lecturas a realizar tienen en cuenta a los siguientes autores: Oramas (2013), Moreno y Báez (2010), Calabrese (2006), y Peiró, (2001), entre otros autores y autoras.

Por otra parte, de acuerdo con la *relevancia social*, esta investigación posee una relevancia de índole social, en función de los beneficios que aporta la disminución del estrés laboral de los trabajadores de la empresa mencionada, ya que para el desarrollo de esta investigación se contará con el análisis de 200 trabajadores, los cuales representan a 200 familias que dependen socioeconómicamente de estas plazas de trabajo.

Asimismo, esta investigación por tratarse de un estudio exploratorio y descriptivo, sirve de punto de referencia para determinar las condiciones laborales y principales estresores de los obreros de la construcción que laboran en ciudades grandes como es el caso de Quito. En este sentido, sus resultados podrían servir de modelo para otros contextos geográficos y laborales similares.

1.4 Marco teórico

1.2.1 Definiciones Básicas

Obreros constructores. Son aquellos que “trabajan en obras de construcción desempeñando tareas que requieren trabajo físico. Pueden operar herramientas manuales o de motor de todo tipo (...). Pueden limpiar y preparar terrenos de construcción, cavar zanjas, colocar refuerzos en las paredes laterales de las excavaciones, entre otras actividades. Además, pueden ayudar a trabajadores en otros oficios de la construcción. (Career One Stop, 2021, p.1).

Modelo de Karasek. Este modelo de forma resumida “se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo” (Vega, 2008, p.1).

Herramienta Ista 21. La definición más objetiva expresa que “el CoPsoQ.Ista 21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo” (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno y Molinero, 2014, p.5).

Escala EEP. Se define como “Escala de Estrés Percibido (EEP) es una de las escalas más conocidas para la medición de la respuesta psicológica general frente a los estresores. La evaluación psicométrica de EEP en diferentes ámbitos y poblaciones permite que se cuente en la actualidad con varias versiones de esta herramienta de medición” (Campo, Oviedo, Herazo, 2014, p.1).

Demandas psicológicas. La definición más certera indica que; son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea. (Vega, 2008, p.2).

Control. Se trata de la dimensión esencial del modelo (Karasek), puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas. (Vega, 2008, p.2).

Apoyo social. Jeffrey V. Johnson, en 1986 amplió el modelo demandas – control introduciendo la dimensión de apoyo social. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental. (Vega, 2008, p.2).

Estrés laboral. “Es el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno y Báez, 2010, p.50).

Condiciones de trabajo del sector constructor. Las condiciones de trabajo se definen de forma genérica como “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias para

la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2015, p.1).

Así también en el Reglamento de Seguridad y Salud para la construcción y obras públicas, en su artículo 1, se define a las condiciones de medio ambiente de trabajo, como “aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores” (Ministerio de Trabajo Ecuador, 2008, p.3).

Caracterización de las condiciones de trabajo

Como parte de las características de las condiciones que debe tener todo trabajador, a continuación, se citan dos numerales del artículo 31 titulado: ‘Condiciones de trabajo justas y equitativa’ de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea:

1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.
2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.

Perfil del obrero constructor

El perfil requerido para desempeñarse como obrero de la construcción se conforma por un conjunto de requisitos y responsabilidades, a saber:

Requisitos:

- a) Capacidad física para satisfacer las demandas del puesto
- b) Buena coordinación corporal ojo-mano
- c) Familiaridad con maquinaria y herramientas eléctricas
- d) Habilidades comunicativas y de trabajo en equipo
- e) Compromiso con las normas de seguridad
- f) Contar con algún aprendizaje o especialización. (Workable, 2021, p.1).

Responsabilidades:

- a) Despejar zonas de obras de materiales peligrosos u obsoletos.
- b) Asistir a soldadores, carpinteros, pintores u otros profesionales en el sitio
- c) Manipular y transportar materiales y herramientas (cemento, carretillas, amoladoras, etc.)
- d) Utilizar herramientas y maquinaria mecánica (como carretillas elevadoras)
- e) Seguir instrucciones de supervisores para realizar labores manuales
- f) Colocar letreros de advertencia para vehículos y peatones (conos, señales, etc.).
- g) Colocar y transferir estructuras temporales (como andamios).
- h) Informar de problemas o condiciones poco seguras de trabajo (Workable, 2021, p.1).

1.4.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

Luego de revisar las definiciones básicas referentes al tema de investigación, es pertinente analizar algunos estudios realizados anteriormente, respecto a la temática del estrés en el sector de la construcción, según lo cual tenemos:

En el estudio titulado ‘Riesgos psicosociales y estrés laboral en los funcionarios de la Fiscalía General del Estado, de la Unidad de Delitos Flagrantes del Cantón Quito’ de la Universidad Internacional SEK, se determinó que la entidad mencionada “carece de programas para la prevención de riesgos laborales, requiriéndose de la implementación y ejecución de planes de intervención orientados a mitigar los niveles de estrés laboral” (Jhayya, 2015, p.81)

Por consiguiente, en este estudio se ha concluido que los funcionarios de la institución referida, se encuentran expuestos a estrés laboral producto de la burocratización, la jerarquización, la mala planificación laboral, la falta de recursos, la sobrecarga de trabajos y en especial por sus actividades propias y/o personales.

Por otra parte, en la tesis titulada ‘Evaluación de estrés laboral y propuesta de medidas preventivas en la empresa Makrocel Cía. Ltda. Quito, 2017’ de la Universidad Internacional SEK, se demostró que la empresa presenta un nivel bajo de estrés, debido a que el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional han trabajado en conjunto para poder mantener en un nivel óptimo la salud y bienestar de los trabajadores (Sánchez, 2018, p.56).

En consecuencia, se evidenciaron algunos aspectos que generan incomodidad en las labores de los empleados, los mismo que tienen que ver con: equipos tecnológicos lentos, interacción con personas externas malhumoradas, poca organización en funciones y delegaciones, y humedad en el sitio de trabajo.

En la tesis de grado titulada 'El estrés laboral en el personal administrativo del sistema hospitalario docente de la Universidad de Guayaquil' realizada en la misma universidad mencionada, se identificó el nivel de estrés laboral del personal estudiado de acuerdo a los resultados de tres escalas: Escala de demandas psicológicas: recepcionistas y secretarias 30%, asistentes administrativos 35% y analistas 35%. Escala de Control: recepcionistas y secretarias 23%, analistas y asistentes administrativos 38.5%, y Escala de apoyo social: recepcionistas y secretarias 30% y analistas y asistentes 35%. (Barrezueta, 2013, p.86).

En este sentido, se puede analizar de forma general que el nivel de estrés que se evaluó en este estudio se encuentra dentro de los promedios normales según los factores propios del trabajo administrativo.

1.4.2 Adopción de una perspectiva teórica

El estudio planteado aspira a desarrollar una investigación documental con basada en las teorías del modelo de Karasek, ISTAS 21 y la escala de EPP, integrando un enfoque ecléctico con el fin de evaluar de la mejor manera los factores que causan la problemática identificada para el beneficio de los obreros y de la empresa estudiada.

1.4.3 Hipótesis

General: La población trabajadora de la empresa estudiada presenta altas demandas, bajo control y bajo apoyo social, y altos niveles de estrés.

Particulares:

- a) La demanda de cumplimiento del trabajo constructivo es muy exigente.
- b) Los supervisores ejercen un control excesivo en el trabajo de los obreros.
- c) Existe un alto grado de apoyo social entre compañeros de trabajo.
- d) Los trabajadores manifiestan tener un alto nivel de estrés.

1.4.4 Identificación y caracterización de variables

Las variables que se estudian en el presente tema de investigación son las siguientes:

- Demandas
- Control
- Apoyo social
- Estrés laboral

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Nivel del estudio

El presente estudio se realiza a partir 21 de octubre 2021, en un periodo de quinquimestre de tipo exploratorio y descriptivo. Según lo cual, los estudios de nivel exploratorio tienen como propósito abordar temas que han sido poco estudiados sobre un determinado tema. (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). Por ende, la temática relacionada con demandas, control, apoyo social y estrés laboral en su conjunto, resulta poco estudiada a nivel del Ecuador, aunque en otros países existe una mayor difusión.

Asimismo, este estudio se enmarca dentro del nivel descriptivo, el cual se centra en describir situaciones y realizar mediaciones sobre un hecho en particular, buscando dar una explicación detallada del mismo. (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). En este sentido, se utiliza la descripción como herramienta metodológica esencial para detallar los aspectos relacionados con la evaluación de las demandas, el control, el apoyo social y el estrés laboral de los obreros

2.2 Modalidad de investigación

La modalidad en la que se desarrolla este estudio tiene un enfoque mixto: documental y de campo.

En este sentido, la investigación documental, es el procedimiento que se fundamenta en la revisión y análisis de los datos obtenidos en las fuentes escritas por parte de otros investigadores especializados en un área. (Arias, 2021). De allí que, en este estudio se realizó la revisión documental de la bibliografía actualizada y disponible referente a la temática de demanda, control, apoyo social y estrés laboral; lo cual constituye el fundamento teórico que sustenta el estudio.

De igual forma, la investigación de campo consiste en la recopilación de información de forma directa de las personas integrantes del estudio o del sitio u organización donde suceden los hechos que se quiere investigar, a estos datos se los conoce básicamente como datos primarios (Arias, 2012). En suma, el desarrollo del estudio de campo está basado en la aplicación de varios instrumentos de recolección y medición de datos, entre los

cuales están: la ficha evaluativa de Karasek, el cuestionario ISTAS 21 y la escala de estrés percibido EEP.

2.3 Método

Para el presente estudio se utilizó como método principal al método descriptivo, el mismo que consiste en realizar una observación actual de los hechos para luego ejecutar una interpretación y análisis imparcial de ellos (Lara, 2011). Por consiguiente, la utilización de este método se expresa en un análisis deductivo de los resultados obtenidos y posterior discusión de los mismos.

2.4 Población y muestra

El presente estudio se realizó a una población total de 180 obreros de la empresa constructora mencionada, mismos que conforman un grupo total de trabajadores que laboran de manera recurrente en un proyecto habitacional ubicado en el Sector de La Pradera (Av. Eloy Alfaro) del Distrito Metropolitano de Quito.

Cabe indicar que, para este estudio no se calculó una muestra estadística por tratarse de un número finito y manejable de personas a ser evaluadas, por lo cual se utilizó una muestra censal, es decir, se estudió a toda la población de obreros.

2.5 Selección de instrumentos de investigación

La recopilación de los datos de campo, se desarrolló mediante los siguientes instrumentos:

- a) El cuestionario ISTAS 21, y
- b) La escala de estrés percibido EEP.

2.5.1 El test evaluativo de Karasek

Este test consiste en un cuestionario de evaluación de las situaciones laborales en función de los estresores principales. (Barrientos, 2017, p.1). De modo detallado, el mencionado test consta de 29 enunciados; en los cuales se valoran aspectos como: aprendizaje, calificación del trabajo, creatividad, repetitividad, libertad de decisión, autonomía, e innovación; todo lo cual se mide mediante una escala gradual de alternativas propuestas. (Ver Anexo 1).

2.5.2 El cuestionario ISTAS 21 (Versión 2)

Este instrumento de evaluación consta de 20 ítems, integrados en 5 dimensiones; en las cuales se diagnostica: las exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, las compensaciones y la dimensión de doble presencia. (Ver Anexo 1).

2.5.3 La escala de estrés percibido EEP

Se trata de una tabla valorativa en la cual se exponen 10 interrogantes relacionadas con el estrés y los problemas personales. El aspecto transversal que se evalúa con este instrumento es la frecuencia de ocurrencia de ciertos hechos relacionados con el estrés. (Ver Anexo 2).

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

Los resultados del estudio realizado se exponen a continuación mediante tablas explicativas donde se compilan los datos obtenidos de manera sistemática y organizada.

En este sentido, se recopiló información de 180 trabajadores de la empresa constructora estudiada, la misma que integra a dos plantas de 90 trabajadores cada una. Por consiguiente, a este conglomerado de trabajadores de la construcción se les aplicó el Cuestionario ISTAS 21 y la Escala EEP que también se basa en un bloque de preguntas.

3.1.1 Resultados del Cuestionario ISTAS 21 aplicado

Primera Dimensión de Exigencias Psicológicas: A esta dimensión corresponden las preguntas 1 a 5, las cuales se detallan a continuación:

Pregunta 1: ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?

Tabla 1. Frecuencias del enunciado 1 Istas 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	124	68.88
Muchas veces	15	8.33
Algunas veces	31	17.22
Pocas veces	10	5.55
Nunca	0	0
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

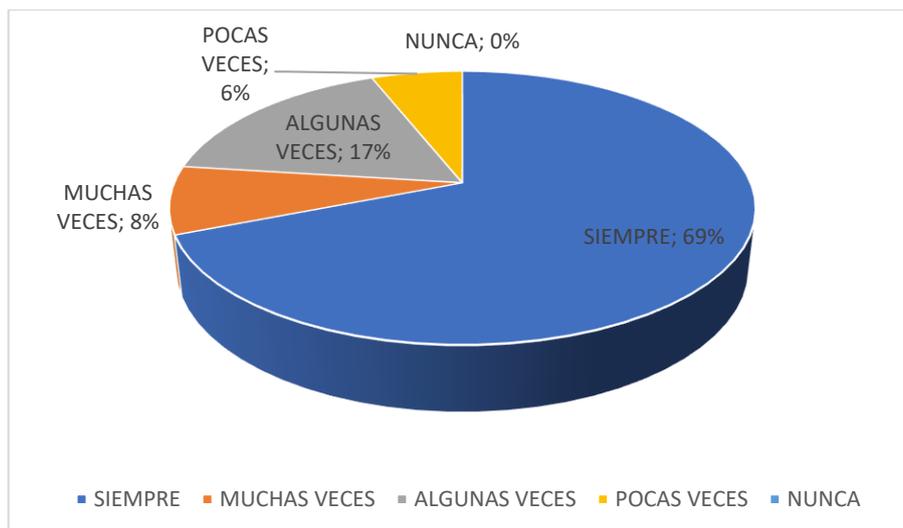


Figura 2. Porcentajes del enunciado 1 Ista 21.
 Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este primer enunciado se observa que, la gran mayoría de trabajadores del 69% indica que puede hacer su trabajo con tranquilidad. También en segundo lugar, hay un grupo menor de trabajadores que indica tener esto en su trabajo “algunas veces” con un porcentaje cercano al 20%. Este resultado expone que posiblemente existe cierta tranquilidad para desarrollar las labores de trabajo cotidianas.

Pregunta 2: En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?

Tabla 2. Frecuencias del enunciado 2 Ista 21.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	6.11
Muchas veces	29	16.11
Algunas veces	50	27.77
Pocas veces	64	35.55
Nunca	26	14.44
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

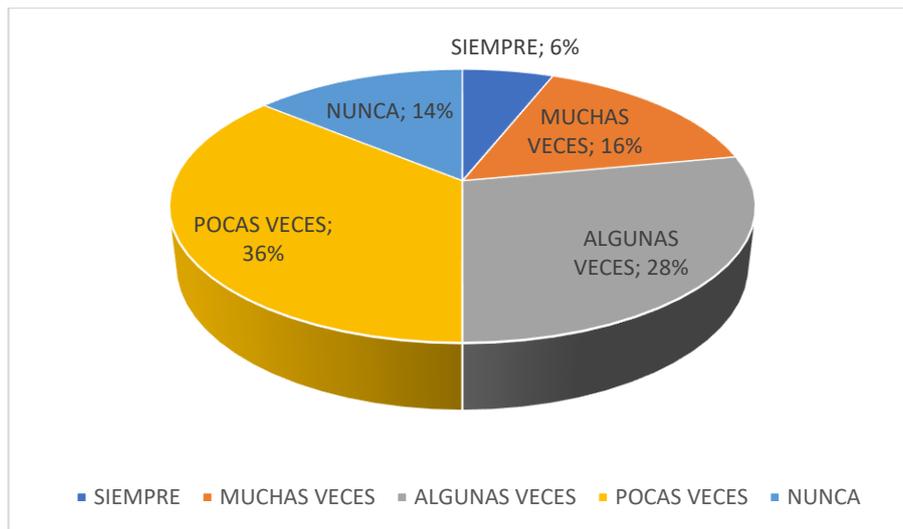


Figura 3. Porcentajes del enunciado 2 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este segundo enunciado se observa que, existen dos tendencias mayoritarias, la primera indica que “algunas veces” ha tenido que tomar decisiones difíciles, mientras que la segunda menciona que ha tenido que hacerlo “pocas veces”. Este resulta indica también una aparente calma respecto a la responsabilidad de tener que tomar decisiones en las labores cotidianas. Ambas tendencias juntas superan el 64% de mayoría.

Pregunta 3: En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?

Tabla 3. Frecuencias del enunciado 3 Ista 21.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	71	39.44
Muchas veces	05	2.77
Algunas veces	49	27.22
Pocas veces	26	14.44
Nunca	29	16.11
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

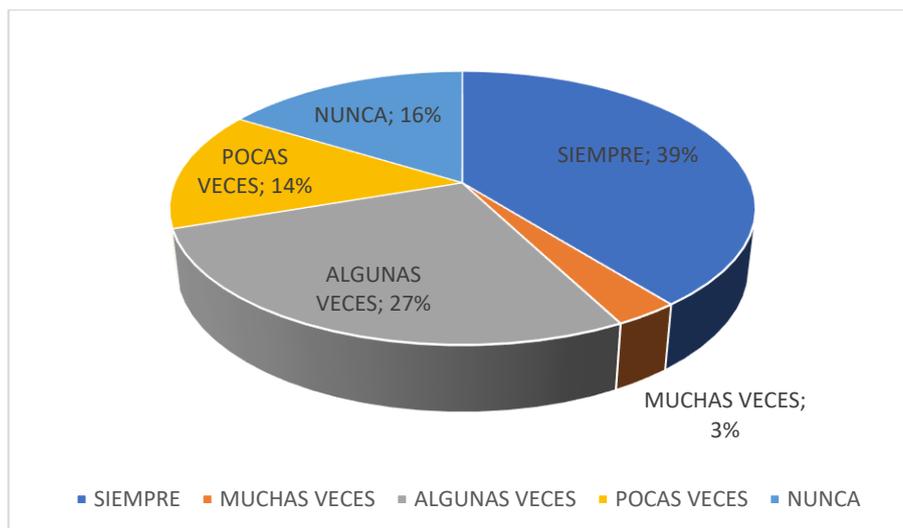


Figura 4. Porcentajes del enunciado 3 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En el tercer enunciado se observa que, hay dos tendencias mayoritarias de resultados; la primera expone que “siempre” su trabajo le provoca desgaste emocional y en segundo lugar se expone que es sólo “algunas veces”. Este resultado evidencia que existe una ligera mayoría de trabajadores cercana al 40% al cual su trabajo diario en la empresa estudiada le genera un desgaste emocional. Seguido de otro grupo que percibe de forma más ligera este desgaste al decir que es solo algunas veces.

Pregunta 4: ¿En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?

Tabla 4. Frecuencias del enunciado 4 Ista 21.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	69	38.33
Muchas veces	05	2.77
Algunas veces	51	28.33
Pocas veces	25	13.88
Nunca	30	16.66
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

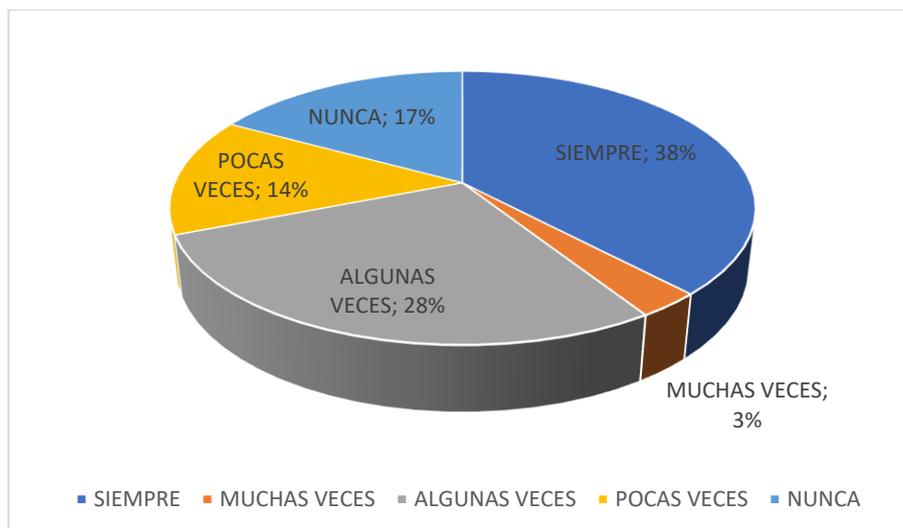


Figura 5. Porcentajes del enunciado 4 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En el cuarto enunciado se observa que, la mayoría de trabajadores indica que debe guardar sus emociones “siempre” en su trabajo con un porcentaje cercano al 40%. Un segundo grupo destacado indica que hace eso solo “algunas veces”. Este resultado evidencia que, en el mencionado trabajo y empresa, para los obreros, no es muy beneficioso expresar las emociones pues posiblemente les perjudica ante el criterio de los supervisores y jefes.

Pregunta 5: ¿Su trabajo requiere atención constante?

Tabla 5. Frecuencias del enunciado 5 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	135	75.00
Muchas veces	05	2.77
Algunas veces	0	0
Pocas veces	36	20.00
Nunca	04	2.22
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

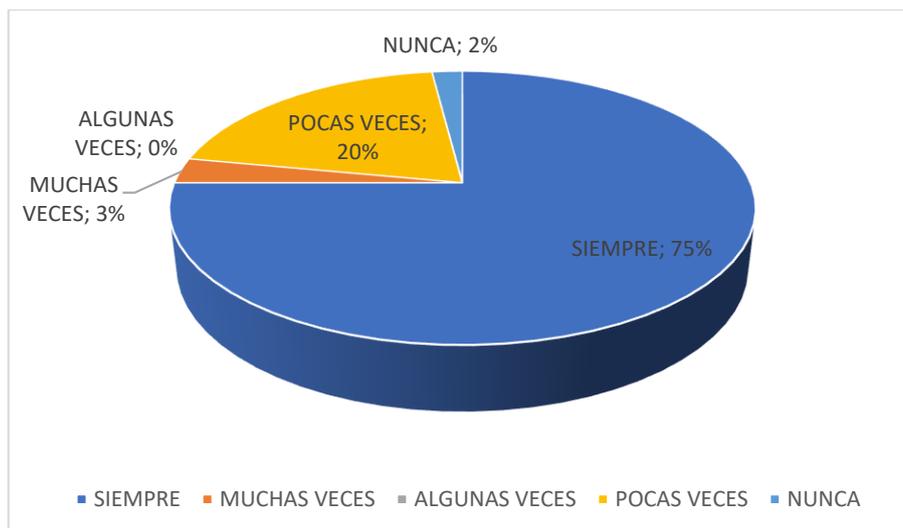


Figura 6. Porcentajes del enunciado 5 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este quinto enunciado se observa que, para la gran mayoría de trabajadores la realización de su trabajo requiere una atención constante con un porcentaje de 75%. Este resultado evidencia que las labores desarrolladas por los distintos obreros de la empresa estudiada requieren mucha atención para lograr un cumplimiento adecuado de lo que hacen y de lo que deben reportar a sus jefes.

Segunda Dimensión de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades: A esta dimensión corresponden las preguntas 6 a 10, las cuales se detallan a continuación:

Pregunta 6: ¿Tiene influencia sobre la calidad de trabajo que se le asigna?

Tabla 6. Frecuencias del enunciado 6 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	52	28.88
Muchas veces	57	31.66
Algunas veces	45	25.00
Pocas veces	14	7.77
Nunca	12	6.66
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

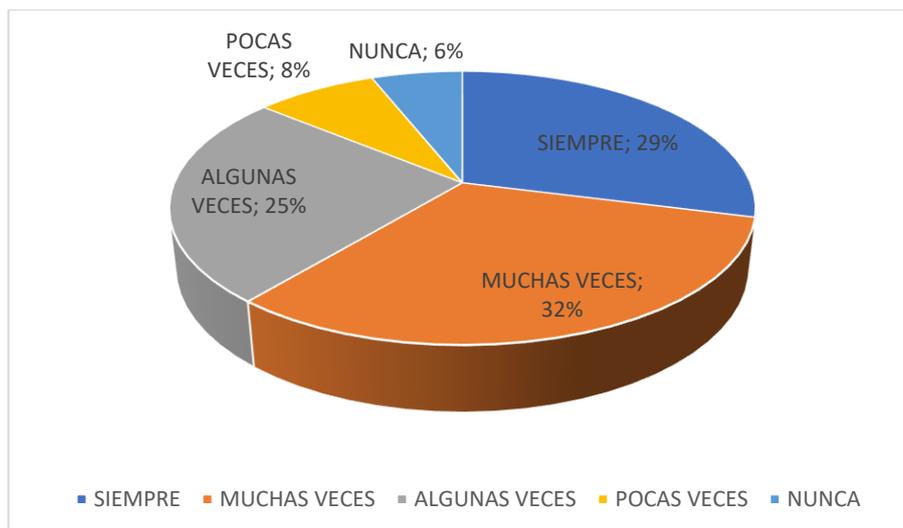


Figura 7. Porcentajes del enunciado 6 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En el sexto enunciado se observa que, hay dos tendencias mayoritarias, respecto a la influencia que cada obrero tiene sobre la calidad de trabajo asignado. El primer grupo indica tener esto “muchas veces” y el segundo grupo “siempre”. Ambos resultados superan el 60% juntos. Este resultado evidencia que cada obrero conoce a fondo de sus labores y tiene cierta libertad de expresar la manera como desarrollarlo para logara la calidad del mismo.

Pregunta 7: ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?

Tabla 7. Frecuencias del enunciado 7 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	13.88
Muchas veces	12	6.66
Algunas veces	82	45.55
Pocas veces	53	29.44
Nunca	08	4.44
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

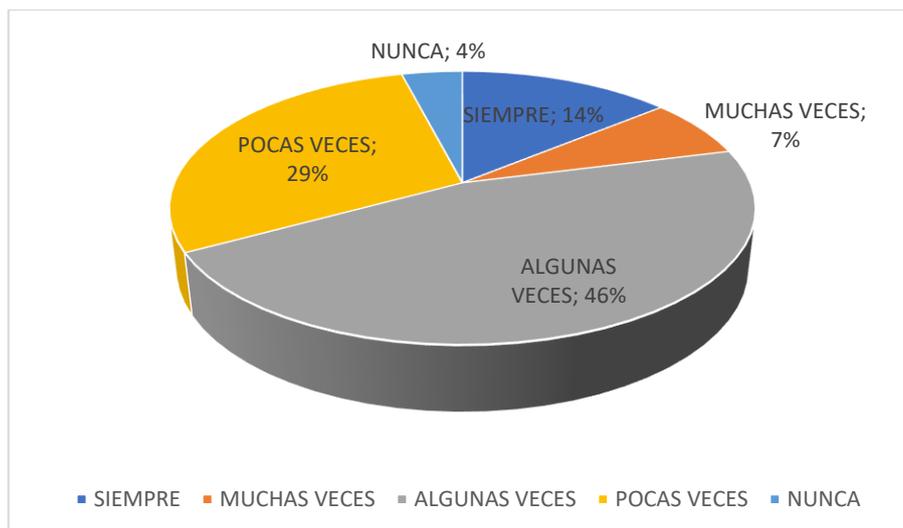


Figura 8. Porcentajes del enunciado 7 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este séptimo enunciado se observa que, la mayoría de trabajadores puede dejar su trabajo por momentos para conversar con compañeros “algunas veces” con un porcentaje cercano a la mitad de las opiniones. Le sigue en segundo lugar un grupo considerable que manifiesta que solo puede hacer eso “pocas veces”. En definitiva, este resultado evidencia que existe un control moderado en las actividades pues no siempre pueden conversar entre si los obreros.

Pregunta 8: Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?

Tabla 8. Frecuencias del enunciado 8 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	158	87.77
Muchas veces	12	6.66
Algunas veces	05	2.77
Pocas veces	0	0
Nunca	05	2.77
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

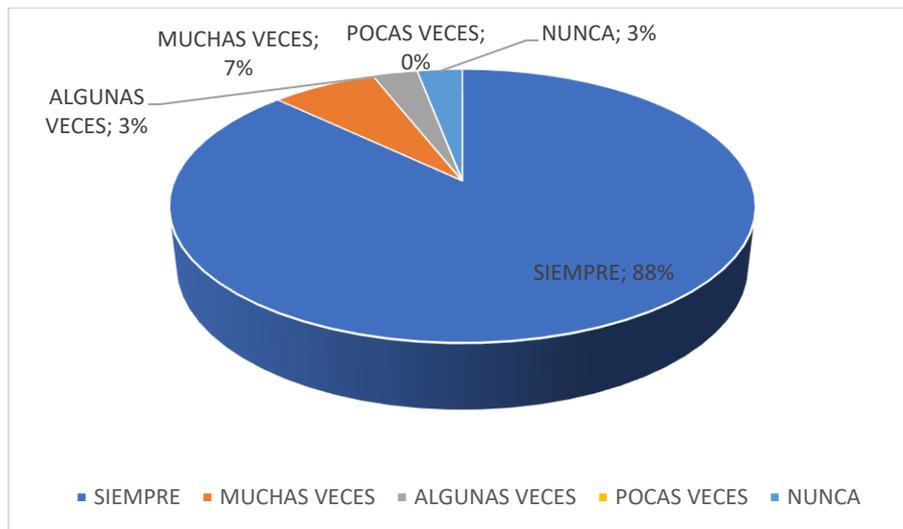


Figura 9. Porcentajes del enunciado 8 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este octavo enunciado se observa que, la gran mayoría de trabajadores indica que en sus actividades laborales es posible aprender cosas nuevas con un porcentaje cercano al 90%. Este resultado evidencia que en la empresa estudiada es posible aprender conocimientos nuevos relativos a la construcción por parte de los trabajadores encuestados.

Pregunta 9: Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?

Tabla 9. Frecuencias del enunciado 9 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	156	86.66
Muchas veces	14	7.77
Algunas veces	0	0
Pocas veces	06	3.33
Nunca	04	2.22
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

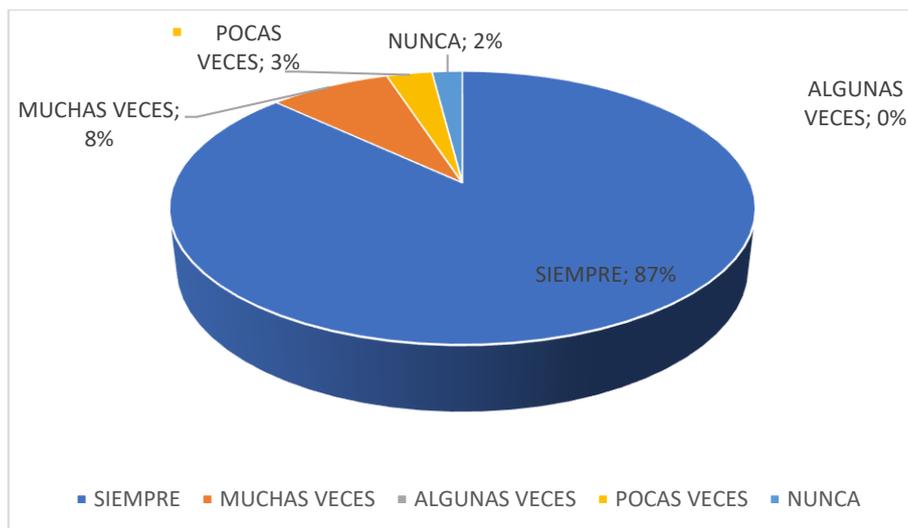


Figura 10. Porcentajes del enunciado 9 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este noveno enunciado se observa que, a la gran mayoría de trabajadores las labores que hace le parecen importantes, con un porcentaje cercano al 90%. Este resultado evidencia que existe un empoderamiento importante por parte de los obreros respecto a las actividades que realiza dentro de la empresa.

Pregunta 10: ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?

Tabla 10. Frecuencias del enunciado 10 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	155	86.11
Muchas veces	04	2.22
Algunas veces	16	8.88
Pocas veces	0	0
Nunca	05	2.77
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

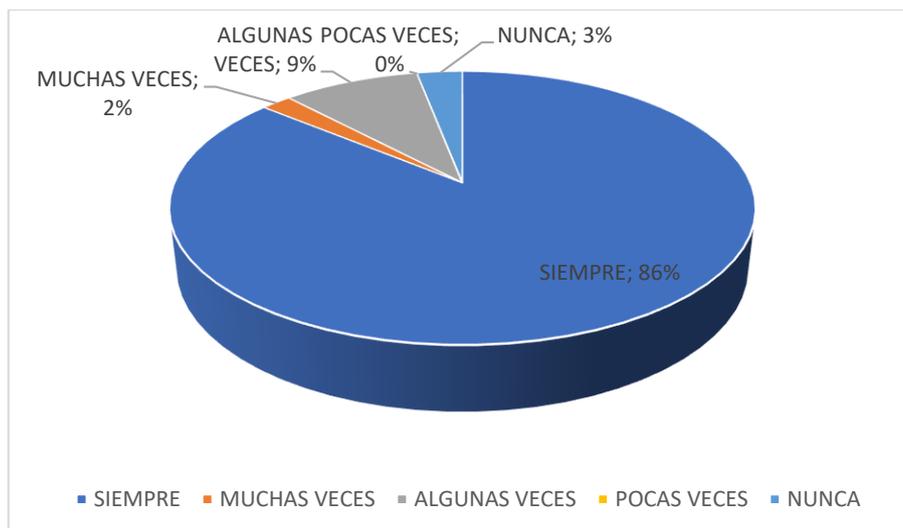


Figura 11. Porcentajes del enunciado 10 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este décimo enunciado se observa que, para la gran mayoría de trabajadores la empresa donde trabaja tiene gran importancia para ellos, según un porcentaje cercano al 90%. Este resultado implica que existe un adecuado sentido de pertenencia de parte de los obreros hacia la institución a pesar de los aspectos negativos.

Tercera Dimensión de Apoyo social en el Empresa y Calidad de Liderazgo: A esta dimensión corresponden las preguntas 11 a 15, las cuales se detallan a continuación:

Pregunta 11: ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?

Tabla 11. Frecuencias del enunciado 11 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	75	41.66
Muchas veces	70	38.88
Algunas veces	19	10.55
Pocas veces	11	6.11
Nunca	05	2.77
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

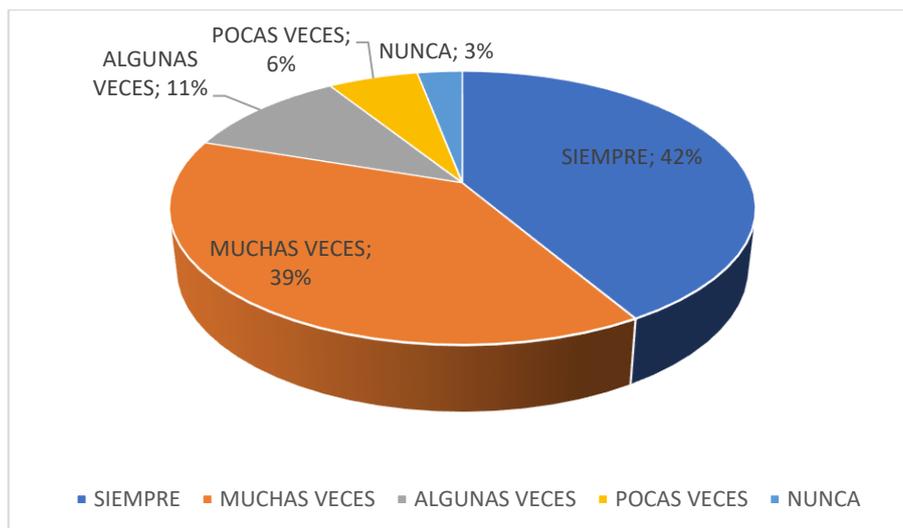


Figura 12. Porcentajes del enunciado 11 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este décimo primer enunciado se observa que, hay dos tendencias mayoritarias, la primera expone que conoce “siempre” con exactitud las tareas que son de su responsabilidad y la segunda menciona que conoce esto “muchas veces”. Este resultado evidencia que los obreros tienen mucho conocimiento respecto a las tareas que deben realizar o que les son asignadas dentro de la empresa.

Pregunta 12: ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree deberían hacerse de otra manera?

Tabla 12. Frecuencias del enunciado 12 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	10.55
Muchas veces	31	17.22
Algunas veces	90	50.00
Pocas veces	36	20.00
Nunca	04	2.22
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

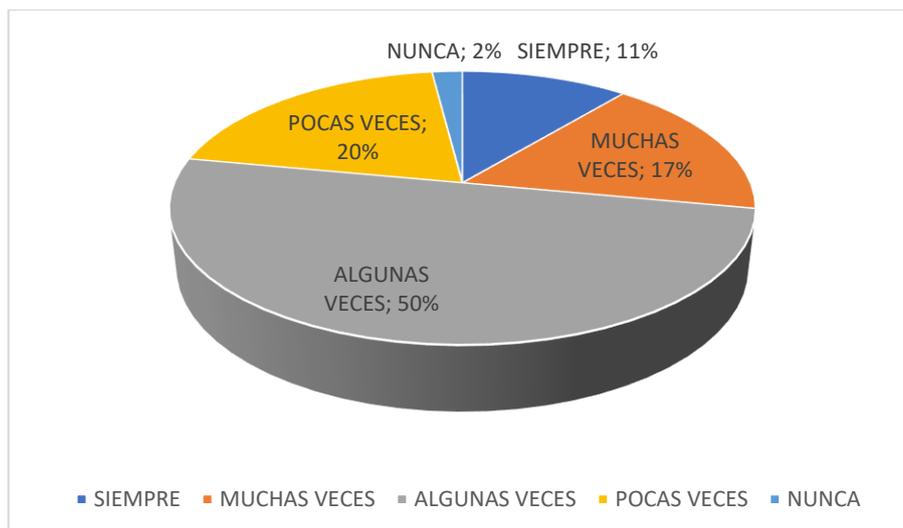


Figura 13. Porcentajes del enunciado 12 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este décimo segundo enunciado se observa que, la mitad de trabajadores cree las tareas que realiza deberían de hacerse de otra manera. Otro grupo expone que debería hacerse eso pocas veces, pero su porcentaje es sólo del 20%. Este resultado evidencia que la mayoría de trabajadores cuentan con conocimientos adecuados para poder innovar en las actividades que realiza en la empresa, pero quizás no se toma en cuenta su criterio de cambio.

Pregunta 13: ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?

Tabla 13. Frecuencias del enunciado 13 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	89	49.44
Muchas veces	26	14.44
Algunas veces	40	22.22
Pocas veces	11	6.11
Nunca	14	7.77
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

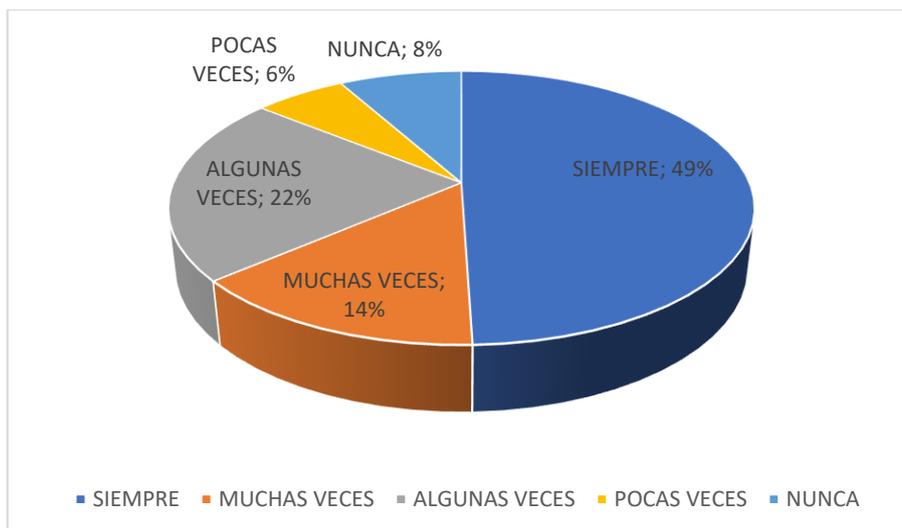


Figura 14. Porcentajes del enunciado 13 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este décimo tercer enunciado se observa que, según la mitad de trabajadores existe “siempre” la ayuda y apoyo de jefe inmediato en las labores diarias. Otro grupo con porcentaje menor indica que eso se da sólo algunas veces. Este resultado evidencia que existe un monitoreo y apoyo laboral moderado por parte de los supervisores de obra, lo cual se visualiza como positivo.

Pregunta 14: Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?

Tabla 14. Frecuencias del enunciado 14 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	95	52.77
Muchas veces	40	22.22
Algunas veces	11	6.11
Pocas veces	29	16.11
Nunca	05	2.77
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

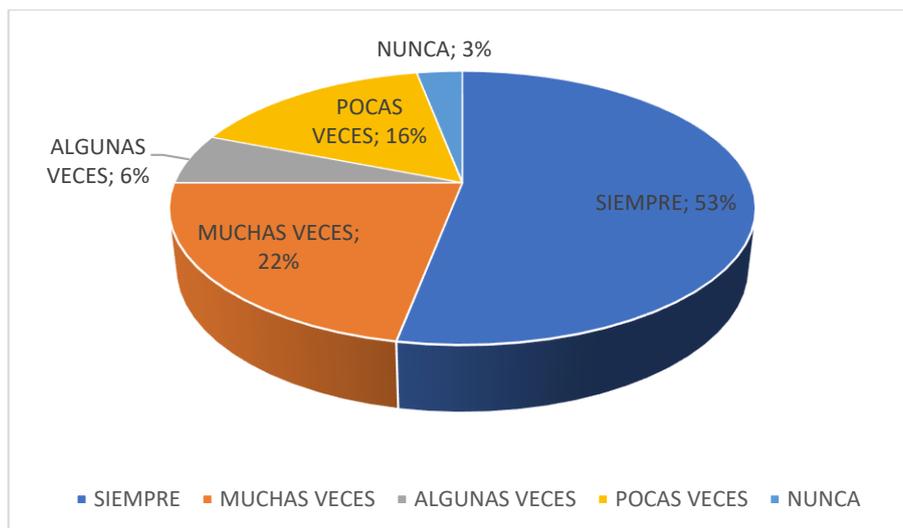


Figura 15. Porcentajes del enunciado 14 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Para el décimo cuarto enunciado se observa que, la mayoría de trabajadores indica tener ayuda entre compañeros (as) en el trabajo con un porcentaje mayor a la mitad. También hay un segundo grupo representativo que indica tener esa ayuda con un porcentaje mayor al 20%. Este resultado evidencia que, si existen las ayudas adecuadas entre compañeros en las actividades laborales, aun cuando no son permanentes.

Pregunta 15: Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?

Tabla 15. Frecuencias del enunciado 15 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	65	36.11
Muchas veces	34	18.88
Algunas veces	51	28.33
Pocas veces	20	11.11
Nunca	10	5.55
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

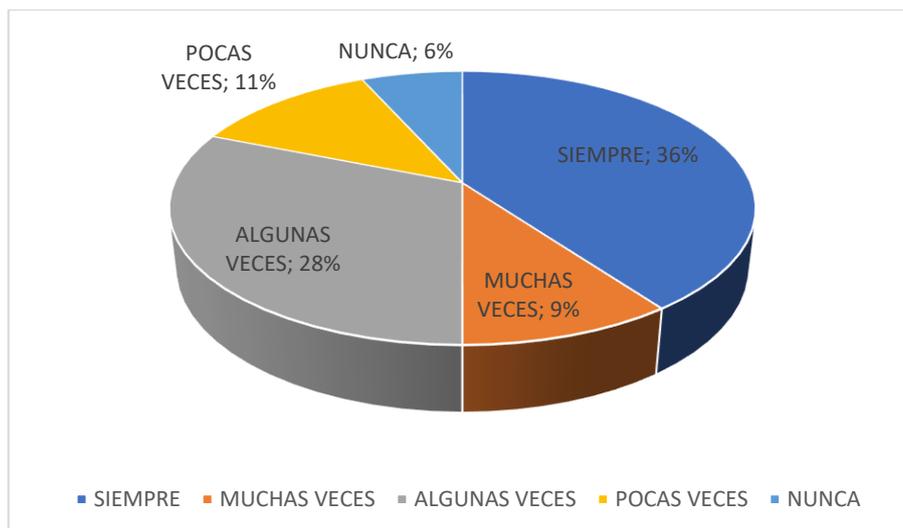


Figura 16. Porcentajes del enunciado 15 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este décimo quinto enunciado se observa que, hay dos tendencias mayoritarias, la más alta indica sus jefes inmediatos resuelven los conflictos “siempre” y la segunda más alta indica que lo hacen “algunas veces”. Ambos resultados superan el 60%. Este resultado implica que no siempre los conflictos laborales son atendidos y resueltos por parte de los supervisores de obra.

Cuarta Dimensión de Compensaciones: A esta dimensión corresponden las preguntas 16 a 18, las cuales se detallan a continuación:

Pregunta 16: ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?

Tabla 16. Frecuencias del enunciado 16 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	38	21.11
Muchas veces	14	7.77
Algunas veces	40	22.22
Pocas veces	56	31.11
Nunca	32	17.77
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

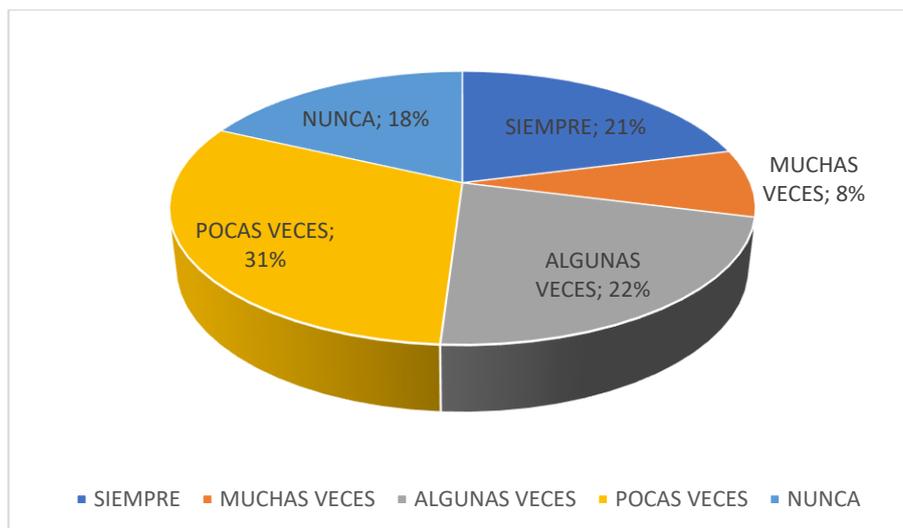


Figura 17. Porcentajes del enunciado 16 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este décimo sexto enunciado se observa que existen criterios o tendencias diversas, las 3 primeras en su orden, indican que los trabajadores están preocupados por saber si sobre su permanencia contractual en la empresa, a lo cual respondieron: Pocas veces, Algunas veces, y Siempre. Este resultado evidencia que la cuestión de saber si siguen o no trabajando para la empresa es un aspecto moderadamente preocupante para los trabajadores encuestados.

Pregunta 17: ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?

Tabla 17. Frecuencias del enunciado 17 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	15.00
Muchas veces	12	6.66
Algunas veces	32	17.77
Pocas veces	55	30.55
Nunca	54	30.00
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

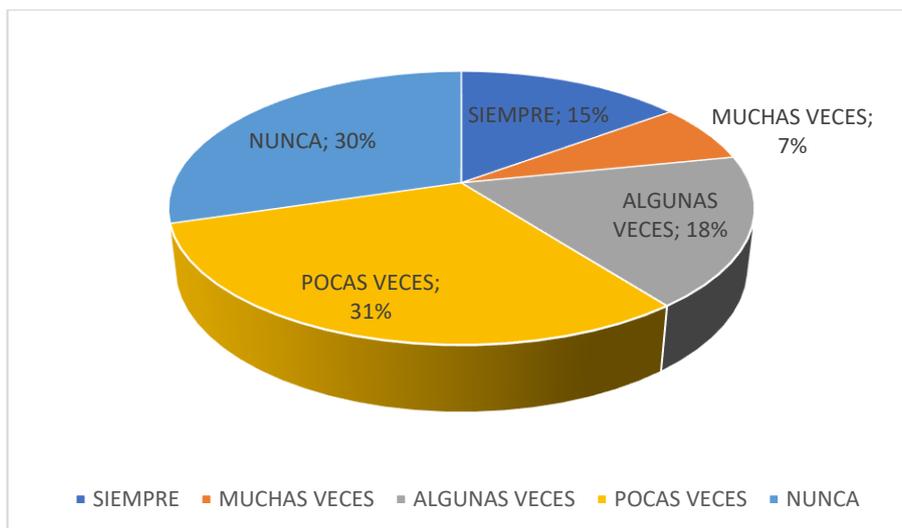


Figura 18. Porcentajes del enunciado 17 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este décimo séptimo enunciado se observan dos tendencias mayoritarias, el primer grupo mayor expone que está preocupado por cambio de tareas de trabajo “pocas veces” y el segundo grupo menciona estarlo “nunca”. Este resultado expone de forma implícita que las actividades que realizan los trabajadores no les preocupa mucho pues casi siempre desarrollan las mismas actividades de forma recurrente.

Pregunta 18: Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

Tabla 18. Frecuencias del enunciado 18 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	70	38.88
Muchas veces	25	13.88
Algunas veces	36	20
Pocas veces	34	18.88
Nunca	15	8.33
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

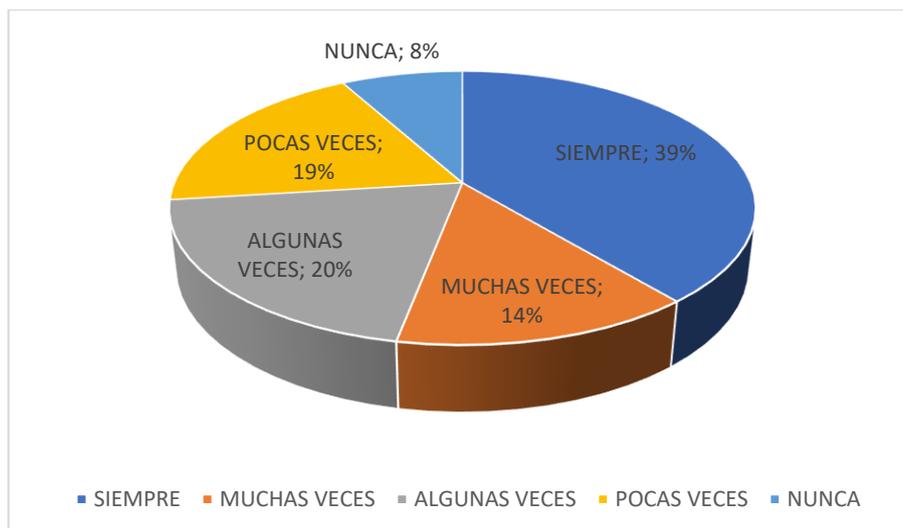


Figura 19. Porcentajes del enunciado 18 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este décimo octavo enunciado se observa que, una ligera mayoría cercana al 40% de trabajadores indican que sus superiores les dan un merecido reconocimiento “siempre” y un segundo grupo sólo menciona que pasa eso “algunas veces”. Ambos resultados se acercan al 60%. Lo cual evidencia que existen reconocimientos en la mencionada empresa, pero aún falta reforzar este aspecto para una mejor motivación laboral hacia los trabajadores.

Quinta Dimensión de Doble presencia: A esta dimensión corresponden las preguntas 19 y 20, las cuales se detallan a continuación:

Pregunta 19: Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?

Tabla 19. Frecuencias del enunciado 18 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	09	5.00
Muchas veces	20	11.11
Algunas veces	58	32.22
Pocas veces	32	17.77
Nunca	61	33.88
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

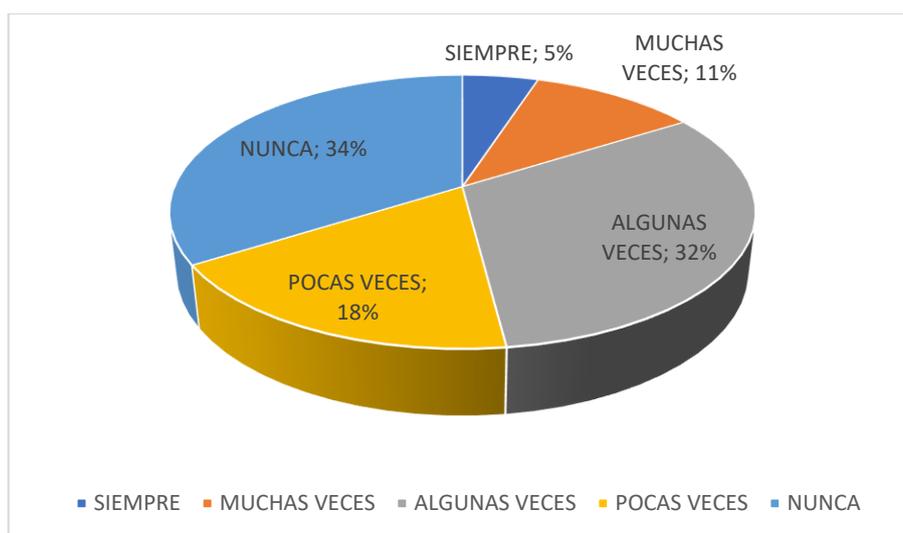


Figura 20. Porcentajes del enunciado 19 Ista 21.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este décimo noveno enunciado, existen dos tendencias mayoritarias, la primera menciona que cuando el trabajador está ausente, las tareas domésticas de su casa se quedan sin hacer sobre lo cual se expresa que “nunca” con un porcentaje de 34% y en segundo lugar está la opción de “algunas veces” con 32%.

Este resultado evidencia que posiblemente existe un porcentaje de trabajadores que tiene en mente las labores del hogar mientras trabaja, cuestión que es poco beneficiosa para la empresa y para el mismo trabajador; aunque este grupo es minoritario.

Pregunta 20: Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

Tabla 20. Frecuencias del enunciado 19 Ista 21

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	13.88
Muchas veces	42	23.33
Algunas veces	34	18.88
Pocas veces	62	34.44
Nunca	17	9.44
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

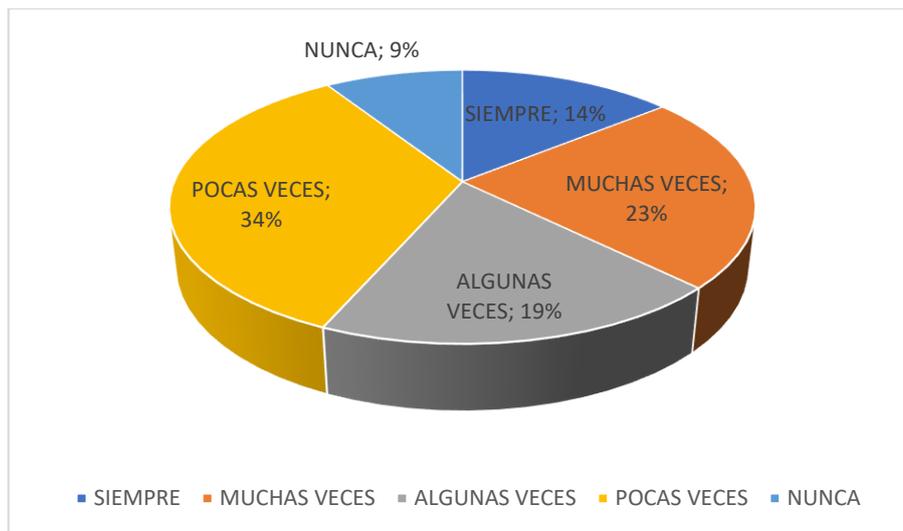


Figura 21. Porcentajes del enunciado 20 Ista 21.
 Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En este vigésimo enunciado se observan tendencias variadas, aunque las dos tendencias mayoritarias indican que los trabajadores cuando están en el trabajo piensan en las exigencias familiares “pocas veces” con 32% y “muchas veces” con un 23%. Este resultado evidencia que existe una buena parte de los trabajadores siempre tienen en su pensamiento las cosas del hogar lo cual no favorece a su concentración en el trabajo

3.1.2 Resultados de la Escala de Estrés Percibido EEP aplicada

Respecto a esta escala es preciso mencionar que los resultados recopilados, se hicieron teniendo en cuenta la premisa siguiente “durante el último mes” previo a la presentación de las siguientes preguntas:

Pregunta 1: ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?

Tabla 21. Frecuencias de la pregunta 1 EEP.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	13.88
Casi nunca	49	27.22
De vez en cuando	81	45.00
A menudo	15	8.33
Muy a menudo	10	5.55
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

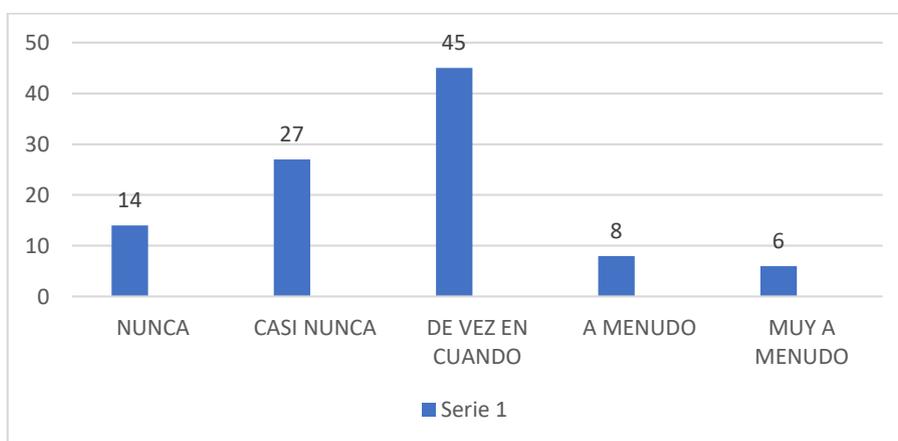


Figura 22. Porcentajes de la pregunta 1 EEP.

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En esta primera pregunta, respecto a la frecuencia en la cual ha estado afectado por algún hecho inesperado, la mayoría respondió que de vez en cuando con el 45%. Este resultado indica un nivel medio de afectación.

Pregunta 2: ¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?

Tabla 22. Frecuencias de la pregunta 2 EEP.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	7.77
Casi nunca	65	36.11
De vez en cuando	76	42.22
A menudo	10	5.55
Muy a menudo	15	8.33
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

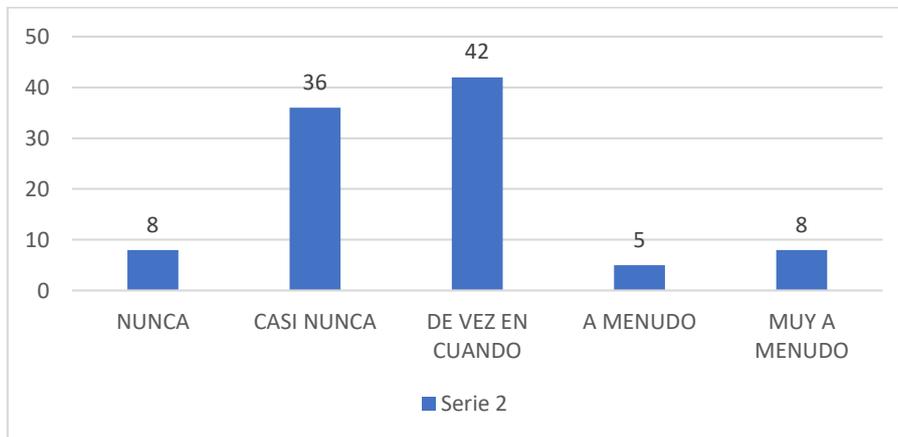


Figura 23. Porcentajes de la pregunta 2 EEP.

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En esta segunda pregunta, respecto a la frecuencia en la cual se ha sentido incapaz de controlar los aspectos esenciales de su vida, la mayoría respondió que de vez en cuando con el 42%. Este resultado indica un nivel medio de incapacidad.

Pregunta 3: ¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?

Tabla 23. Frecuencias de la pregunta 3 EEP.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	8.33
Casi nunca	25	13.88
De vez en cuando	120	66.66
A menudo	14	7.77
Muy a menudo	06	3.33
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

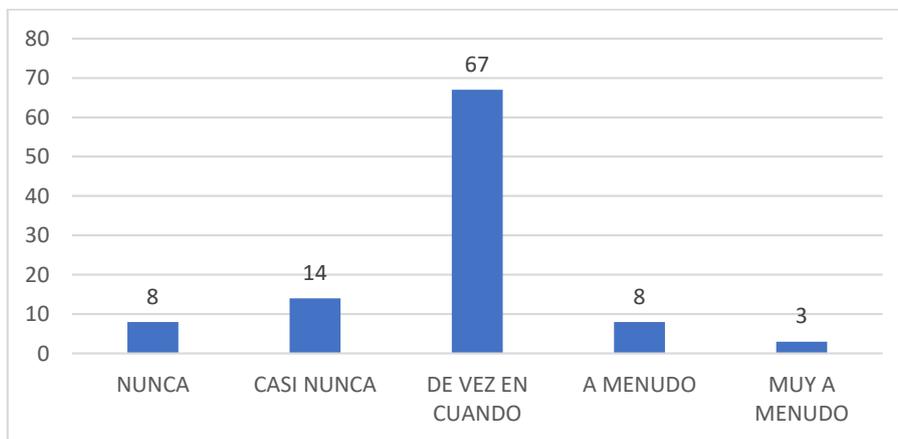


Figura 24. Porcentajes de la pregunta 3 EEP.

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En esta tercera pregunta, respecto a la frecuencia en la cual se han sentido estresado o nervioso la mayoría respondió que de vez en cuando con el 67%. Este resultado indica un nivel medio- alto de nervios y estrés.

Pregunta 4: ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?

Tabla 24. Frecuencias de la pregunta 4 EEP.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	8.33
Casi nunca	26	14.44
De vez en cuando	62	34.44
A menudo	40	22.22
Muy a menudo	37	20.55
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

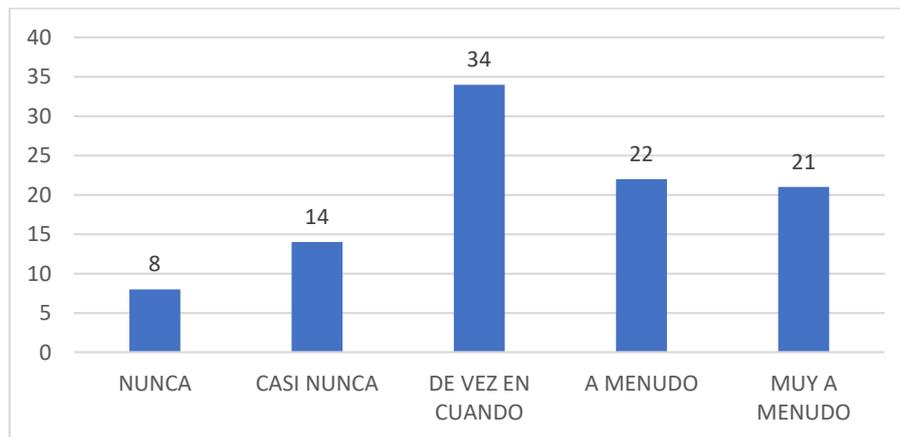


Figura 25. Porcentajes de la pregunta 4 EEP.

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En esta cuarta pregunta, respecto a la frecuencia de manejar sus problemas personales, la mayoría respondió que de vez en cuando con el 34%. Este resultado indica un nivel medio de capacidad de dicho manejo.

Pregunta 5: ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?

Tabla 25. Frecuencias de la pregunta 5 EEP.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	7.22
Casi nunca	07	3.88
De vez en cuando	36	20.00
A menudo	85	47.22
Muy a menudo	39	21.66
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

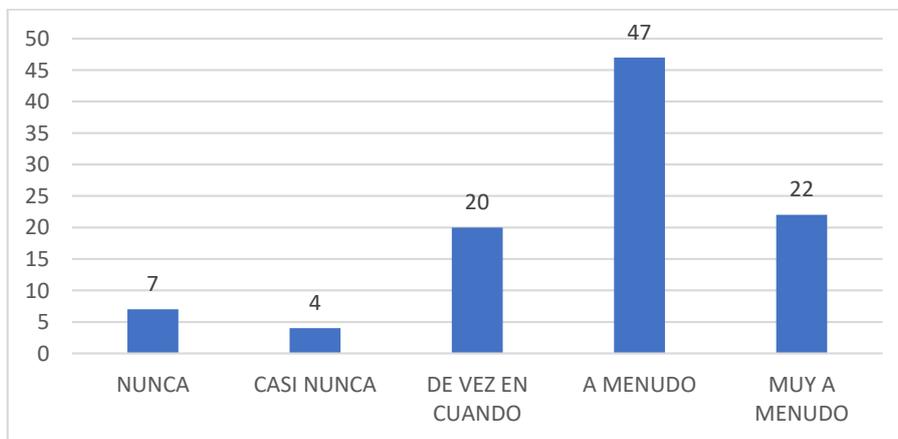


Figura 26. Porcentajes de la pregunta 5 EEP.

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En esta quinta pregunta, respecto a la frecuencia en la cual se ha sentido que las cosas marchan bien, la mayoría respondió que a menudo con el 47%. Este resultado indica un nivel medio de dicho sentimiento.

Pregunta 6: ¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?

Tabla 26. Frecuencias de la pregunta 6 EEP.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	11.11
Casi nunca	40	22.22
De vez en cuando	76	42.22
A menudo	29	16.11
Muy a menudo	15	8.33
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

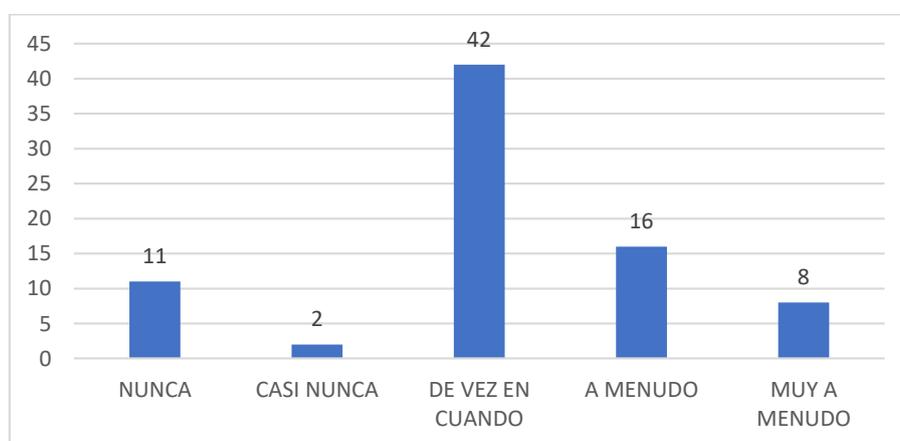


Figura 27. Porcentajes de la pregunta 6 EEP.

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En esta sexta pregunta, respecto a la frecuencia en la cual ha sentido que no podía afrontar las cosas que tenía que hacer, la mayoría respondió que a menudo con el 42%. Este resultado indica un nivel medio de dicho sentimiento.

Pregunta 7: ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?

Tabla 27. Frecuencias de la pregunta 7 EEP.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	5.55
Casi nunca	15	8.33
De vez en cuando	70	38.88
A menudo	47	26.11
Muy a menudo	38	21.11
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

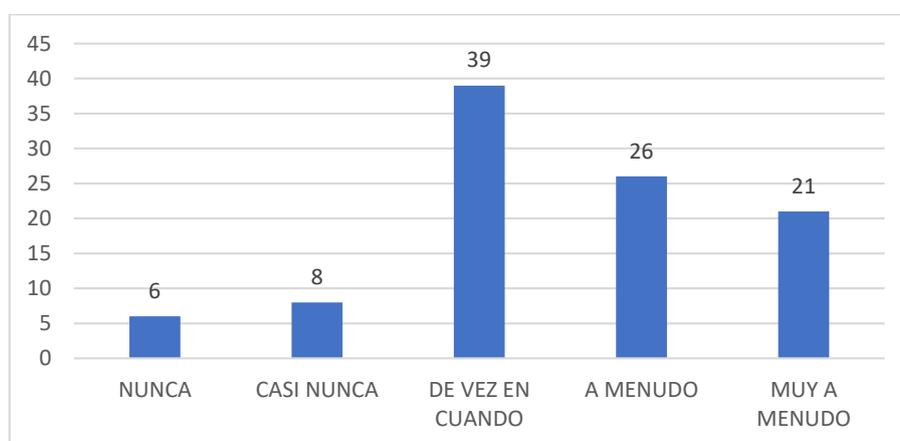


Figura 28. Porcentajes de la pregunta 7 EEP.

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En esta séptima pregunta, respecto a la frecuencia en la cual se ha podido controlar las dificultades de su vida, la mayoría respondió que de vez en cuando con el 39%. Este resultado indica un nivel medio de dicho control.

Pregunta 8: ¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?

Tabla 28. Frecuencias de la pregunta 8 EEP.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	05	2.77
Casi nunca	07	3.88
De vez en cuando	68	37.77
A menudo	55	30.55
Muy a menudo	45	25.00
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

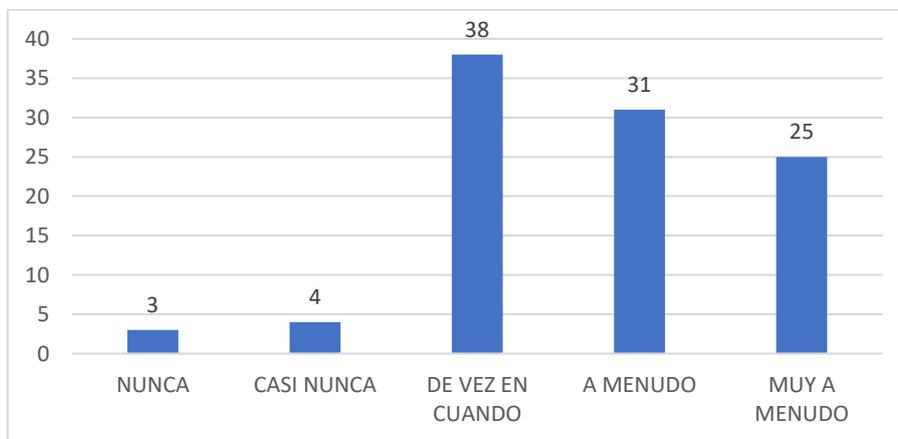


Figura 29. Porcentajes de la pregunta 8 EEP.

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En esta octava pregunta, respecto a la frecuencia en la cual ha sentido tener todo bajo control, la mayoría respondió que de vez en cuando con el 38%. Este resultado indica un nivel medio de dicho sentimiento.

Pregunta 9: ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?

Tabla 29. Frecuencias de la pregunta 9 EEP.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	7.22
Casi nunca	16	8.88
De vez en cuando	101	56.11
A menudo	29	16.11
Muy a menudo	21	11.66
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

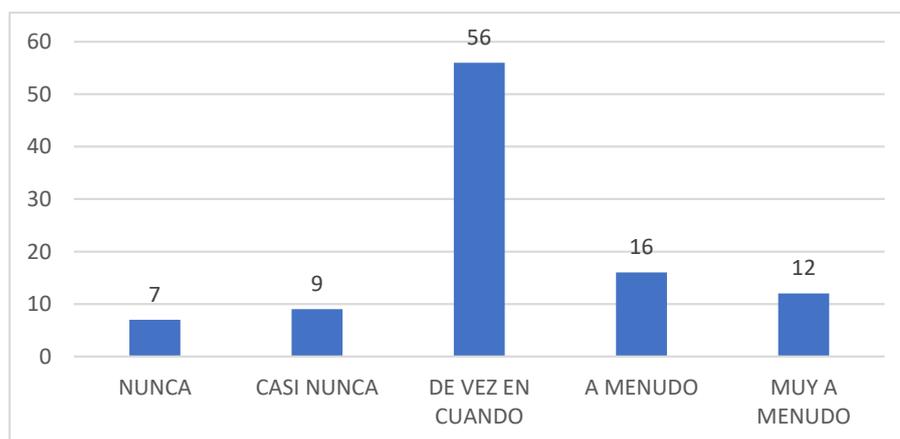


Figura 30. Porcentajes de la pregunta 9 EEP.

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En esta novena pregunta, respecto a la frecuencia en la cual ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control, la mayoría respondió que de vez en cuando con el 56%. Este resultado indica un nivel medio –alto de dicho enfado.

Pregunta 10: ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?

Tabla 30. Frecuencias de la pregunta 10 EEP.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	16.66
Casi nunca	72	40.00
De vez en cuando	38	21.11
A menudo	29	16.11
Muy a menudo	11	6.11
Total	180	100%

Nota. Elaboración propia.

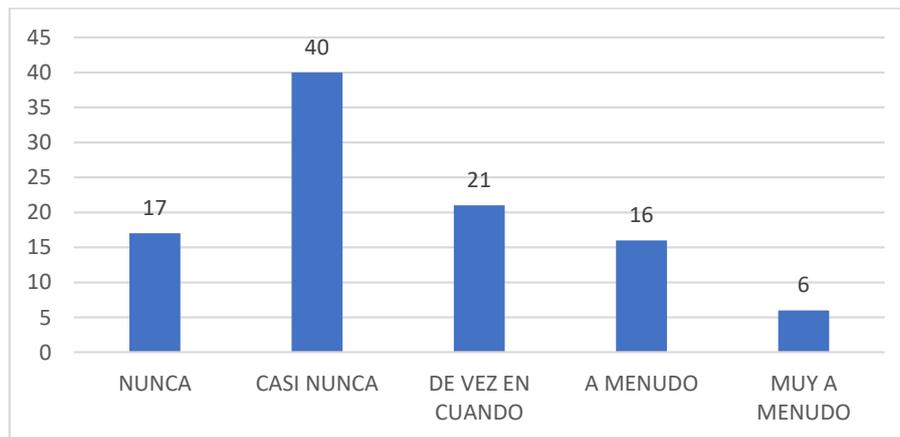


Figura 31. Porcentajes de la pregunta 10 EEP.

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En esta décima pregunta, respecto a la frecuencia en la cual se ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas, la mayoría respondió que casi nunca con el 40%. Este resultado indica un nivel medio de dicho sentimiento.

3.2 Aplicación práctica

Seguidamente, se expone un plan de acción preventivo, el cual se orienta a la disminución del problema esencial de investigación que tiene que ver con el exceso de la presión laboral asociada a las demandas, control, apoyo social y estrés en lo obreros de una empresa constructora del Distrito Metropolitano de Quito.

3.2.1 Plan de acción preventivo

A continuación, se plantea el siguiente plan preventivo para el mejoramiento de los procesos relacionados con demandas, control, apoyo social y estrés laboral de los obreros de la empresa estudiada, el mismo que podrá ser implementado en el futuro próximo:

Tabla 31. Matriz del plan preventivo

Metas	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables
Acordar procesos respecto a exigencias laborales en la empresa constructora estudiada.	Taller de capacitación respecto a demandas	<ul style="list-style-type: none">• Comedor de obra 1,2• Proyector, video, pizarra, micrófono• Hojas de trabajo impresas	2 horas	<ul style="list-style-type: none">• Director de Obra• Jefe de Seguridad
Consensuar el mecanismo de control respecto a los trabajadores de la empresa	Conversatorio sobre mecanismos de control	<ul style="list-style-type: none">• Comedor de obra 1,2• Proyector, video, pizarra, micrófono• Hojas de trabajo impresas	2 horas	<ul style="list-style-type: none">• Director de Obra• Jefe de Seguridad
Promover el incremento del apoyo social laboral en la empresa.	Conferencia de promoción del apoyo social	<ul style="list-style-type: none">• Comedor de obra 1,2• Proyector, video, pizarra, micrófono• Hojas de trabajo impresas	2 horas	<ul style="list-style-type: none">• Residente de obra• Jefe de Seguridad
Disminuir el nivel de estrés laboral en los obreros	Taller para disminución nivel de estrés laboral percibido	<ul style="list-style-type: none">• Comedor de obra 1,2• Proyector, video, pizarra, micrófono• Hojas de trabajo impresas	2 horas	<ul style="list-style-type: none">• Residente de obra• Jefe de Seguridad

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

De acuerdo al Cuestionario ISTAS 21, los principales resultados, en relación a los objetivos del estudio realizado, exponen las siguientes conclusiones:

Una gran mayoría de obreros manifiesta desarrollar su trabajo mediante la demanda de una atención constante, lo cual es muy necesario para el logro de buenos resultados y de los reportes pertinentes a los jefes inmediatos.

Así también se ha visto que la mayoría de trabajadores pueden dejar de lado su trabajo por momentos para dialogar con sus compañeros de obra según lo expresado por un buen número de trabajadores, lo cual, denota la existencia de un control moderado de estas acciones por parte de los supervisores.

Por otra parte, existe una gran mayoría de opiniones que manifestó que en las labores dentro de la empresa estudiada es factible aprender aspectos nuevos inherentes a la actividad de la construcción.

Otro aspecto destacable es el alto nivel de empoderamiento y sentido de pertenencia que poseen los obreros indagados, por cuanto, la empresa en mención tiene mucha importancia para ellos actualmente a pesar de ciertas dificultades que han tenido.

Asimismo, otro aspecto destacado es la percepción positiva de los trabajadores respecto a la importancia de las actividades que realizan, para lo cual, un numero bastante mayoritario indicó que siempre les parece importante lo que ellos desarrollan independientemente de las condiciones o ambiente de trabajo que tengan.

Otro resultado importante es aquel donde se manifiesta que los trabajadores tienen mucho conocimiento respecto a las tareas que son de su responsabilidad, lo cual va de la mano con el criterio que expresa que las tareas deberían hacerse de otra manera, dentro de los aspectos relacionados con la construcción.

Finalmente, otro aspecto destacable es aquel donde se evidenció la existencia de un nivel medio de ayudas en el trabajo realizadas por parte de los compañeros de trabajo, lo cual expone el buen ambiente de trabajo existente y un grado aceptable de apoyo social en la empresa.

Finalmente, y con relación a la Escala de Estrés Percibido, se ha evidenciado los siguientes niveles de estrés de acuerdo a las 10 preguntas formuladas: Afectación por hecho inesperado (de vez en cuando, nivel medio), Incapacidad de control de las cosas importantes de su vida (de vez en cuando, nivel medio), sentido de estrés y nerviosismo (de vez en cuando, nivel medio alto), capacidad de manejo de sus problemas personales (de vez en cuando, nivel medio), sentimiento que las cosas van bien (a menudo, nivel medio), sentimiento de no poder afrontar las cosas que tenía que hacer (de vez en cuando, nivel medio), control de las dificultades de su vida (de vez en cuando, nivel medio), sentimiento de tener todo bajo control (de vez en cuando, nivel medio), estado de enfado porque las cosas ocurridas estaban fuera de su control (de vez en cuando, nivel medio alto), y sentimiento de acumulación de dificultades que no pueden superarse (casi nunca, nivel medio). En suma, todos los resultados mencionados dan un resultado promedio de nivel medio con la opción “de vez en cuando” como la más recurrente en el conglomerado de trabajadores estudiado.

4.2 Recomendaciones

En la parte final de este estudio se formulan igualmente las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a la empresa desarrollar jornadas de capacitación, en donde se imparta a los trabajadores una estructura adecuada de desarrollo de las actividades laborales basadas en periodos de atención, pausas activas, y recesos; todo lo cual portará a que el trabajo sea más ordenado y productivo.

Así también se recomienda promover charlas cortas en las cuales se difunda a los trabajadores sobre nuevas técnicas o procedimientos para mejorar sus labores de construcción, por cuanto a ellos, les agrada mucho el aprender aspectos nuevos de su oficio.

Asimismo, se sugiere establecer mecanismos de enseñanza continuo de las principales técnicas de construcción por parte de los maestros mayores hacia los trabajadores nuevos dada la experiencia y conocimiento de dichas labores, lo cual puede ser reforzado también con temáticas de salud y seguridad ocupacional.

Otro aspecto a sugerirse es el mantenimiento y fomento del buen ambiente de trabajo en las plantas de construcción, lo cual es muy beneficioso tanto para la empresa como para los trabajadores, pues es en este aspecto donde fluye mucho más el apoyo social que se ha analizado en esta investigación.

Finalmente, con respecto al nivel de estrés percibido, se sugiere tomar medidas urgentes para minimizar ese nivel medio existente en los trabajadores de la empresa estudiada, por cuanto de no atenderse a tiempo y con las acciones necesarias podría incrementarse y llegar a niveles más altas lo cual afectaría de forma grave a la salud de los trabajadores en general.

La fortaleza esta en fomentar el reconocimiento del trabajo personal de cada trabajador con aportación a la constructora y así reforzar el significado y la importancia de cada una de sus actividades propias a su puesto de trabajo con una comunicación interna de los éxitos profesionales para propiciar su reconocimiento.

Limitación está en tratar de medir con los mismos instrumentos diversos tipos de organizaciones como escuelas, fabricas, constructoras, petroleras, etc. Las características de cada una son diferentes y aunque se podría enfrentar riesgos con similitud y otros distintos, si pensamos que esto aplica en todo el territorio nacional, y encontramos algunas diferencias. No es lo mismo frio que caliente.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ª Edición. Editorial Episteme. ISBN 980-07-8529-9. Caracas - Venezuela

Barrientos, J. (2017). *Cuestionario Karasek. Modelo de estrés laboral*. Portal académico Scribd. San Francisco. California. USA. <https://es.scribd.com/document/353728742>

Barrezueta, L. (2013). *El estrés laboral en el personal administrativo del sistema hospitalario docente de la Universidad de Guayaquil*. Tesis de grado. Facultad de Psicología. Guayaquil - Ecuador

Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. ISBN 978-9942-765-44-4. Sangolquí – Ecuador.

Calabrese, G. (2006). *Impacto del estrés laboral en el anesthesiólogo*. Artículo científico. Revista Colombiana de Anestesiología. Volumen 34. Bogotá – Colombia.

Campo, A., Oviedo, H., Herazo, E. (2014). *Escala de Estrés Percibido – 10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia*. Artículo Científico. Revista Facultad Medicina 2014. Volumen 62. Instituto de Investigación del Comportamiento Humano. Bogotá – Colombia.

Career One Stop (2021). *Perfil de ocupación: Obreros de la Construcción*. Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. Sitio web oficial. Minnesota – USA.

Carrión, F., y Erazo, J. (2012). *La forma urbana de Quito: una historia de centros y periferias*. Ensayo Académico. Boletín 41 del Instituto Francés de Estudios Andinos IFEA. Quito – Ecuador

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2015). *Condiciones de Trabajo y salud*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Sitio web oficial. ISTAS. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Jhayya, R. (2015). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en los funcionarios de la Fiscalía General del Estado, de la Unidad de Delitos Flagrantes del Cantón Quito*. Tesis de grado. Facultad de Psicología. Universidad Internacional SEK.

Juárez, C. (2017). *Guía para la supervisión y administración de proyectos inmobiliarios de vivienda unifamiliar en serie de concreto*. Tesis de grado. Facultad de Arquitectura. Guatemala.

Lara, E. (2011). *Fundamentos de Investigación. Un enfoque por competencias*. Editorial Alfaomega. ISBN 978-607-707-261-4. México D.F.

Leyva, N. (2016). *Gestión de Riesgos Psicosociales. Cuestionario Suseso Ista 21*. Presentación de PPT. Portal académico Slideshare. Santiago de Chile.

Ministerio de Trabajo Ecuador (2008). Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas. Acuerdo Ministerial 00174. R.O. 249 del 10 de Enero de 2008. Quito – Ecuador

Moncada, S., Llorens C., Andrés, R., Moreno, N. y Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas 21 versión 2 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) CCOO. Fundación para la prevención de Riesgos Laborales. Catalunya – España.

Montoya, R. (2013). *Impacto en el costo de la mano de obra por trabajo en tiempo extra*. Tesis de grado. Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F.

Moreno, B., y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Universidad Autónoma de Madrid. Norma Técnica NIPO 792-11-088-1. España

Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. La Habana – Cuba.

Peiró, J. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Artículo científico. Revista Papeles del Psicólogo. Volumen 29. Madrid – España.

Sánchez, L. (2018). *Evaluación de estrés laboral y propuesta de medidas preventivas en la empresa Makrocel Cía. Ltda. Quito, 2017*. Tesis de grado. Ingeniería en Seguridad y Salud Ocupacional. Universidad Internacional SEK. Quito – Ecuador.

Tapia, L. (2015). Desarrollo del Trabajo de Titulación. Guía Teórica – Metodológica. Universidad Internacional SEK. Quito – Ecuador.

Vega, S. (2008). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Norma Técnica NTP 603.

Vizuite, L. (2021). *El desempleo crece en el sector de la construcción durante la pandemia*. Artículo de prensa. El Comercio. 08/05/2021. Quito – Ecuador.

Workable, (2021). Perfil de un obrero general. Portal Workable Better Hiring. Boston Massachusetts – USA. <https://resources.workable.com/es/obrero-general-descripcion-del-puesto>

ANEXOS

Anexo 1: Formato del Cuestionario ISTAS 21

A continuación, se presenta el cuestionario ISTAS-21. Por favor, elija UNA sola respuesta para cada pregunta. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

Dimensión Exigencias Psicológicas						
N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la calidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					

12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión Compensaciones						
N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión Doble Presencia						
N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Leiva, 2016, p.1

Anexo 2: Formato de la Escala de Estrés Percibido (EEP)

Durante el último mes:	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
2. ¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
3. ¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
4. ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
5. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
6. ¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
7. ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
8. ¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					
9. ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					
10. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					

Campo, Oviedo y Herazo, 2014, p.409

Anexo 3: Cuestionario ISTAS 21 aplicado.

Universidad Internacional SEK
 Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano
 Carrera de Ingeniería en Seguridad y Salud Ocupacional

CUESTIONARIO ISTAS 21

Objetivo: Evaluar los riesgos psicosociales en el Trabajo mediante la aplicación de este instrumento a un grupo de trabajadores de una empresa constructora.

Datos Informativos:
 Edad: 30 Cargo o función: Brigadista Tiempo de trabajo en la empresa: _____

Instrucciones: Estimado Obrero, lea con atención cada enunciado y elija por favor UNA sola respuesta para cada caso. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

<i>Dimensión Exigencias Psicológicas</i>						
N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		X			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?			X		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?				X	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?		X			

<i>Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades</i>						
N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la calidad de trabajo que se le asigna?	X				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			X		

8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	<input checked="" type="checkbox"/>				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	<input checked="" type="checkbox"/>				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	<input checked="" type="checkbox"/>				

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree deberían hacerse de otra manera?			<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	<input checked="" type="checkbox"/>				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		<input checked="" type="checkbox"/>			

Dimensión Compensaciones

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?				<input checked="" type="checkbox"/>	
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco		<input checked="" type="checkbox"/>			

Dimensión Doble Presencia

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					<input checked="" type="checkbox"/>
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				<input checked="" type="checkbox"/>	

Fuente: Leiva, 2016.

Gracias por su colaboración.

Anexo 4: Escala de Estrés Percibido EEP aplicada.

Universidad Internacional SEK

Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano

Carrera de Ingeniería en Seguridad y Salud Ocupacional

ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO (EEP)

Objetivo: Evaluar el estrés percibido mediante la aplicación de este instrumento a un grupo de trabajadores de una empresa constructora.

Datos Informativos:

Edad: 30 Cargo o función: Brigadista Tiempo de trabajo en la empresa: _____

Instrucciones: Estimado Obrero, lea con atención cada enunciado y marque con un visto en UNA sola opción de respuesta para cada caso. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas, lo que interesa es su opinión sobre el estrés en su trabajo.

Durante el último mes:	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?			✓		
2. ¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?		✓			
3. ¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?			✓		
4. ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?				✓	
5. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?				✓	
6. ¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?			✓		
7. ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?				✓	
8. ¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?				✓	
9. ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?			✓		
10. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?		✓			

Fuente: Campo, Oviedo y Herazo, 2014.

Gracias por su colaboración.