DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **TATIANA MELANY MARTÍNEZ VILLACÍS,** con **CC. 172396491-0,** autora del trabajo de graduación intitulado: **"PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES EN LOS COLABORADORES DE OCP ECUADOR S.A. EN EL PERIODO 2017-2018". , previa** a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL,** en la Facultad de **Psicología.**

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, enero 2019

TATIANA MELANY MARTÍNEZ VILLACÍS
CC. 172396491-0

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES EN LOS COLABORADORES DE OCP ECUADOR S.A. EN EL PERIODO 2017-2018

TATIANA MELANY MARTÍNEZ VILLACÍS

DIRECTORA

Mtr. MARTHA PATRICIA SILVA

QUITO, noviembre 2018

DEDICATORIA

A mi madre, por demostrarme que la perseverancia, paciencia y la entrega a la voluntad de Dios son primordiales para dar cada paso en nuestra vida y cumplir así nuestras metas.
A mi padre, que con sus palabras me otorgó fuerza y apoyo incondicional que permitió que mis ganas de conseguir mis sueños no decaigan.
A mi hermano, quien ha sido una guía incondicional, el cual no evita que cometa errores, pero siempre está ahí para levantarme protegerme y empujarme a seguir adelante.
A mi abuelita Inesita, que con sus caricias maternas, amor y sus constantes oraciones a Dios permitió que mi fe no decaiga y siga adelante.
A mi abuelita Luisa, quien con sus enseñanzas permitió la formación de un ejemplo a seguir como es mi padre.
A mis abuelos que se encuentran en el cielo, ellos, sin duda me protegen y me guían día a día en cada objetivo planteado.
A mis verdaderos amigos que me brindaron todo su apoyo y que sin juzgar, me escucharon cuando más lo necesité.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por su infinita muestra de amor que se ve reflejada en sus recompensas a diario.

A mis padres por su entrega, ternura y paciencia.

A mi familia y amigos por su apoyo total.

A la empresa OCP Ecuador S.A y a sus colaboradores.

INDICE DE CONTENIDO

PORTADA i

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTOS iii

INDICE DE CONTENIDO iv

INDICE DE TABLAS viii

INDICE DE GRÁFICOS ix

CAPÍTULO I: MARCO INTRODUCTORIO 1

1.1 DATOS DE LA ORGANIZACIÓN 1

1.1.1 Nombre de la empresa 1

1.1.2 Actividad 1

1.1.3 Dirección 1

1.1.4 Características 1

1.1.5 Misión 1

1.1.6 Visión 2

1.1.7 Organigrama 2

1.2 JUSTIFICACIÓN 2

1.3 ANTECEDENTES 3

1.4 OBJETIVOS 4

1.4.1 General 4

1.4.2 Específicos 4

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 5

2.1 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL 5

2.1.1 Importancia de la Seguridad y Salud Ocupacional 5
2.2 EL PETRÓLEO 6
2.2.1 Clases de crudo según gravedad API (American Petroleum Institute,) 6
2.2.2 Etapas de la industria del petróleo 7
2.2.3 Importancia de la seguridad y salud ocupacional en los servicios petroleros 8
2.3 FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 9
2.3.1 Historia de factores psicosociales 9
2.3.2 Concepto de Factores Psicosociales 10
2.3.2.1 Factores protectores psicosociales 12
2.3.3 Tipos de factores de riesgos psicosociales 13
2.3.3.1 Factores de riesgo psicosociales intralaborales 13
2.3.3.2 Factores de riesgo psicosociales extralaborales 17
2.4 RIESGOS PSICOSOCIALES 25
2.4.1 Los riesgos psicosociales en la Seguridad y Salud Ocupacional 25
2.5 DESEMPEÑO LABORAL 29
2.5.1 Impacto de los riesgos psicosociales sobre el desempeño laboral 29
2.6 CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS COLABORADORES 30
2.6.1 Estrés 30
2.6.2 Burnout 32
2.6.3 Absentismo 34
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO 36
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN 36
3.2 ALCANCE 36
3.3 DISEÑO 37

3.4 RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN. 37
3.5 POBLACIÓN 38
3.6 HERRAMIENTA PARA LA MEDICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES. 38
3.6.1 Aplicación / Proceso de la herramienta 38
3.6.2 Descripción de la herramienta aplicada. 39
3.6.3 Factores de medición del método 40
3.7 MÉTODO DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL . 42
3.7.1 Preparación previa a la aplicación de herramienta 42
3.7.2 Técnicas de evaluación seleccionadas 43
3.7.3Procesamiento e interpretación de los resultados 43
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS 44
4.1 DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA POBLACIÓN. 44
4.2 RESULTADOS GENERALES 49
4.2 ANÁLISIS DE DIMENSIONES FAVORABLES 52
4.3 ANÁLISIS DE DIMENSIONES MODERADAS 53
4.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS DESFAVORABLES 54
CAPÍTULO V: PLAN DE INTERVENCIÓN 59
5.1 PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LOS FACTORES DESFAVORABLES DESCUBIERTOS EN LA ORGANIZACIÓN 59
6. CONCLUSIONES 67
7. RECOMENDACIONES 69
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 70

9. ANEXOS 74

Anexo 1: Formato del cuestionario aplicado..... 74

Anexo 2: Imágenes para sensibilización 76

Anexo 3: Instrucciones para contestar el cuestionario en Intranet..... 78

Anexo 4: Contenido de la matriz de los RESULTADOS de la batería aplicada a los colaboradores 79

Anexo 5: cuadro- resumen "Tabulación total"..... 80

Anexo 6: cuadro- resumen "Tabulación por dimensiones" 81

Anexo 7: Contenido de la matriz "ESTADO Y RELACIONES FAMILIARES" 82

INDICE DE TABLAS

Tabla #1 Recompensa 14
Tabla#2: Demandas de trabajo 15
Tabla #3: Control 16
Tabla#4 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 16
Tabla #.5: Factores del método correlacionado con las preguntas 40
Tabla #6 personal de OCP 44
Tabla #7 División por sexo 45
Tabla #8 Estado civil 45
Tabla #9 Tipo de vivienda 46
Tabla #10 Tipo de inmueble 47
Tabla #11 Número de hijos por trabajador 47
Tabla #12: Escala de ponderación 49
Tabla #13: Ponderación de factores para su intervención 51
Tabla #14: Ubicación de terminales 55
Tabla #15: Días laborales 57
Tabla #16 Actividad 1 61
Tabla # 17 actividades “Desplazamiento vivienda / trabajo / vivienda” 62
Tabla # 18 Situación económica 63
Tabla # 19 actividades para “Tiempo fuera del trabajo” 64

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico #1. Organigrama OCP 2
Gráfico #2: Etapas de la extracción del petróleo. 7
Gráfico #3: Factores protectores laborales 12
Gráfico #4: Niveles de interacción. 25
Gráfico# 5: Consecuencias del estrés 31
Gráfico #6: Fases previas al Burnout 33
Gráfico #7: Tipos de absentismo 35
Gráfico #8: Resultados generales 44
Gráfico #9: Sexo del personal 45
Gráfico #10: Estado Civil 45
Gráfico #11: Tipo de vivienda 46
Gráfico #12: Tipo de inmueble 47
Gráfico #13: Número de hijos por trabajador 48
Gráfico #14: Edades de hijos de los colaboradores 48
Gráfico #15: Resultados generales 50
Gráfico #16: Dimensiones favorables 52
Gráfico #17 Dimensiones moderadas 53
Gráfico #18Dimensiones desfavorables 54

CAPÍTULO I: MARCO INTRODUCTORIO

1.1 DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

1.1.1 Nombre de la empresa

Oleoducto de Crudos Pesados Ecuador (OCP ECUADOR)

1.1.2 Actividad

Transportación de crudo pesado y sus derivados

1.1.3 Dirección

Av. Amazonas 1014 y Naciones Unidas, Ed La Previsora, Torre A 3er piso Quito, Ecuador

1.1.4 Características

La información detallada a continuación se basa en el folleto corporativo de OCP Ecuador de 2015. En este se menciona que el OCP tiene una extensión de 485 km, con el 99% enterrado, y que abarca unas instalaciones de alta calidad para una operación eficiente y segura como tanques de almacenamiento, sistemas y equipos de medición, calentamiento, reducción de presión y bombeo de petroleros con un Terminal Marítimo propio.

1.1.5 Misión

Contribuir con el desarrollo del país a través de una operación de transporte de crudo confiable, seguro, eficiente y comprometido con el ambiente. (OCP ECUADOR S.A, 2017)

1.1.6 Visión

Trabajar con compromiso, creatividad y entusiasmo para ser la opción preferida de transporte de crudo, manteniendo nuestros niveles de calidad de servicio, desarrollando nuevas oportunidades de negocio rentables y exitosas, y así promover el desarrollo de nuestros colaboradores en un ambiente de superación y aprendizaje (OCP ECUADOR S.A, 2017).

1.1.7 Organigrama

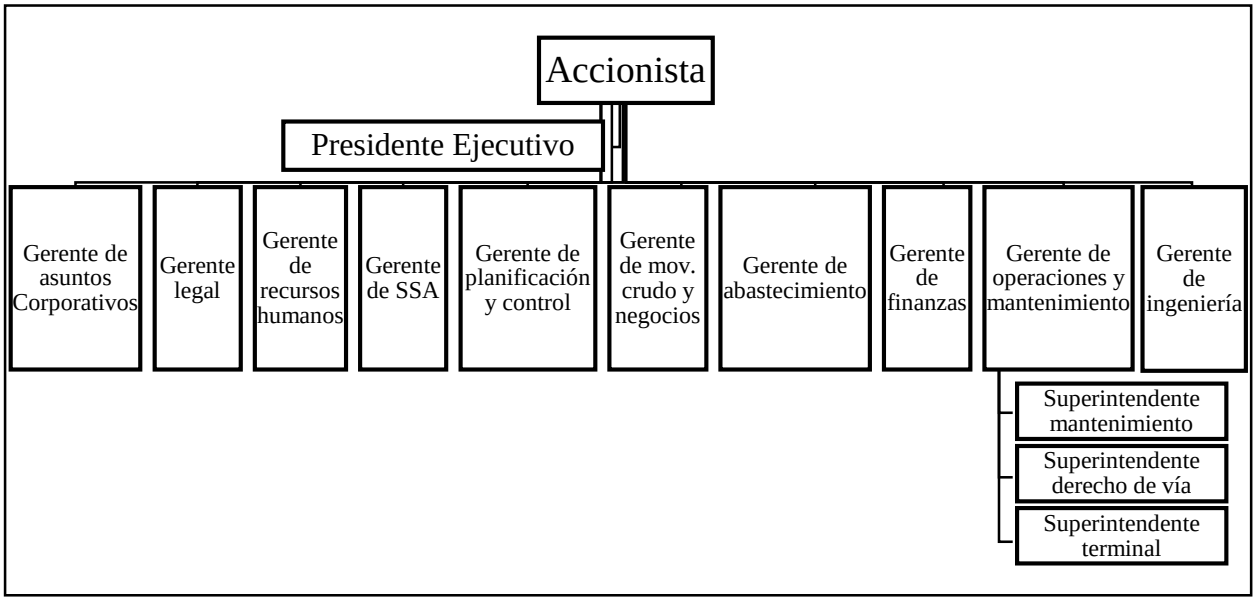


Gráfico #1. Organigrama OCP
Elaborado por Tatiana Martínez. Basado en OCP. Ecuador, 2017.

1.2 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad el Ministerio de Trabajo. fundamentado en el Acuerdo de Cartagena 584, publicado en el Registro Oficial del Ecuador, Suplemento 461 del 15 de noviembre de 2004, se basa en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo en el artículo 26 que indica que:

El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del Plan Integral de Prevención de Riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias (IESS, 2012. s/n).

La Alta Gerencia ha puesto mayor interés en el bienestar de los colaboradores respecto a la detección y prevención de riesgos psicosociales que presentan en la organización. Es por eso que, crear un proyecto enfocado en el diagnóstico y prevención de riesgos psicosociales extralaborales para OCP Ecuador S.A. es de suma importancia, pues, el identificar estos problemas a tiempo, y desarrollar una plan de prevención - intervención, generará en los colaboradores una mejor salud física y mental, aumentando la productividad y mejor servicio al cliente.

Para lograr la ejecución de este proyecto mencionado, se utilizará "La batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial" de la Dra. Villalobos (2010), en donde una vez obtenidos los resultados, se procederá al diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales extralaborales presentes. Es necesario reconocer que OCP Ecuador S.A. ha puesto mucho interés para la realización de este proyecto, así como para ofrecer la información y herramientas necesarias para el desarrollo de la presente investigación.

1.3 ANTECEDENTES

Los riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral generan una demanda de atención hacia los colaboradores por parte de las gerencias de las organizaciones; OCP Ecuador S.A mantiene un constante interés por el bienestar de sus trabajadores, ya que los valores que manejan como empresa son parte primordial en la cultura organizacional e impulsan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores.

En el Artículo 4.1.2 del documento de Bienestar Laboral y Organizacional de OCP, se indica que se debe "Promover el bienestar de los colaboradores buscando un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral, desarrollándose en un ambiente adecuado." (OCP, 2016, p. 6). Con esta premisa es que aproximadamente hace cinco años, el área SSA realizó el diagnóstico de Riesgos Psicosociales Intralaborales y estrés, que determinó aspectos importantes de mejora, y, con el plan desarrollado, se logró crear un ambiente de trabajo óptimo y agradable para todos.

Por esto, y al dar respuesta a los requerimientos legales en al año 2017, se presenta la necesidad del análisis de los riesgos psicosociales extralaborales, que son factores de riesgo enfocados en transporte, vivienda, relaciones interpersonales, tiempo libre y familia, que afectan no solo físicamente a los colaboradores sino psicológicamente.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 General

Elaborar un plan de prevención - intervención sobre los factores de riesgos psicosociales extralaborales diagnosticados en los colaboradores de OCP Ecuador S.A.

1.4.2 Específicos

- Definir la importancia de los Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales en el desempeño de los colaboradores de OCP Ecuador S.A.
- Identificar los Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales en los colaboradores de OCP Ecuador S.A. en el año 2017.
- Diseñar el plan de prevención - intervención que permita minimizar los efectos de los Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales en los colaboradores de OCP Ecuador S.A. en el año 2017.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

2.1.1 Importancia de la Seguridad y Salud Ocupacional

En el siglo XVIII, las primeras fábricas europeas se ubicaban en el campo y sus condiciones de trabajo eran difíciles, ya que no contaban con servicios de alumbrado, ventilación y sanidad, no existía medidas de seguridad para los trabajadores que manejaban la maquinaria que se utilizaba, ya que los dueños de las fabricas no veían importante su uso, a pesar de que era una de las causas frecuentes de accidentes, muertes y mutilaciones. Estas condiciones laborables afectaban en mayor medida a mujeres y niños menores de 16 años, que eran la mayoría de trabajadores y laboraban jornadas de hasta quince horas diarias (Henao Robledo, 2016).

En el año de 1833 se hizo el primer intento de regulación de las condiciones de trabajo, con la Ley de Trabajo, cuyo propósito fue reglamentar el modo de trabajo en las industrias con la prohibición del empleo a niños menores de 16 años y la jornada de 69 horas por semana. Y también, obligaron a los patrones a pagar compensaciones por los accidentes que se producían dentro de las fábricas en horas laborables, pues, estas eran causadas por negligencia (Henao Robledo, 2016).

Ya en 1947, el Programa de Ayuda Económica Norteamericana (programa para el desarrollo del sector petrolero en América del Sur) aporta con la normativa en Seguridad y Salud Ocupacional para los trabajadores de industrias, y los principales países pioneros fueron Bolivia, Chile, Colombia, Venezuela y Perú en donde se fundó el Instituto de Salud Ocupacional, el cual se enfocaba en la formación personal de los contratistas y colaboradores. Con el pasar del tiempo la Seguridad y Salud Ocupacional fue tomando importancia dentro de las empresas, convirtiéndose en requisito primordial para la elaboración de productos en las fábricas (Henao Robledo, 2016).

Henao (2016) menciona que los principales fines que tiene la SSO (Seguridad y Salud Ocupacional) son: mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en cualquier profesión que se ejerza, para evitar en los trabajadores accidentes y lesiones físicas, con la maquinaria que se opera o las funciones que se ejercen, ya que su mal uso o falta de capacitación, puede comprometer o alterar las funciones de locomoción, vista, oído o de cualquier otra índole en los colaboradores. Por otra parte, el bienestar mental implica mantener buenas condiciones laborales que motiven al colaborador a un buen desempeño laboral, y, así, que encuentren satisfacción en cumplir los objetivos de la empresa mediante sus funciones.

La seguridad en una empresa es una necesidad principal, como en la vida diaria lo es la alimentación, la vivienda, la vestimenta o la salud, Es por ello, que en el campo de la Seguridad y Salud Ocupacional el interés primordial radica en la prevención de accidentes laborales de los colaboradores en su lugar de trabajo y en su correspondiente indemnización. Para esto, se analizan las condiciones tanto sociales como económicas que producen riesgos laborales en el ambiente de los colaboradores.

2.2 EL PETRÓLEO

Es un líquido oleoso bituminoso de origen natural compuesto por diferentes sustancias orgánicas. Se encuentra en grandes cantidades bajo la superficie terrestre y se emplea como combustible y materia prima para la industria química. El petróleo y sus derivados se emplean para fabricar medicinas, fertilizantes, productos alimenticios, objetos de plástico, materiales de construcción, pinturas o textiles y para generar electricidad. (Contreras, 2014)

2.2.1 Clases de crudo según gravedad API (American Petroleum Institute,)

Crudo liviano: posee un grado API mayor a 31,1, es de fácil transporte, su uso principal es para la obtención de combustible como el diésel, queroseno y gasolina.

Crudo mediano con grado API entre a 29.9 y 22, e hidrocarburos de bajo peso molecular, se busca para obtener combustible y materias primas para polímeros y parafinas.

Crudo pesado con un API entre a 21.9 y 10, es complicado de transportar, y su uso consiste en la formación de parafinas, polímeros, aceites, combustibles, aceites.

Crudo extrapesado: contiene un API igual o inferior a 10,0, este tipo de petróleo se busca para obtener aceites, parafinas, polímeros y betunes. (Nava, 2014)

2.2.2 Etapas de la industria del petróleo

La explotación petrolera está conformada por diversas actividades científicas y sobretodo técnicas las cuales se mencionarán a continuación.

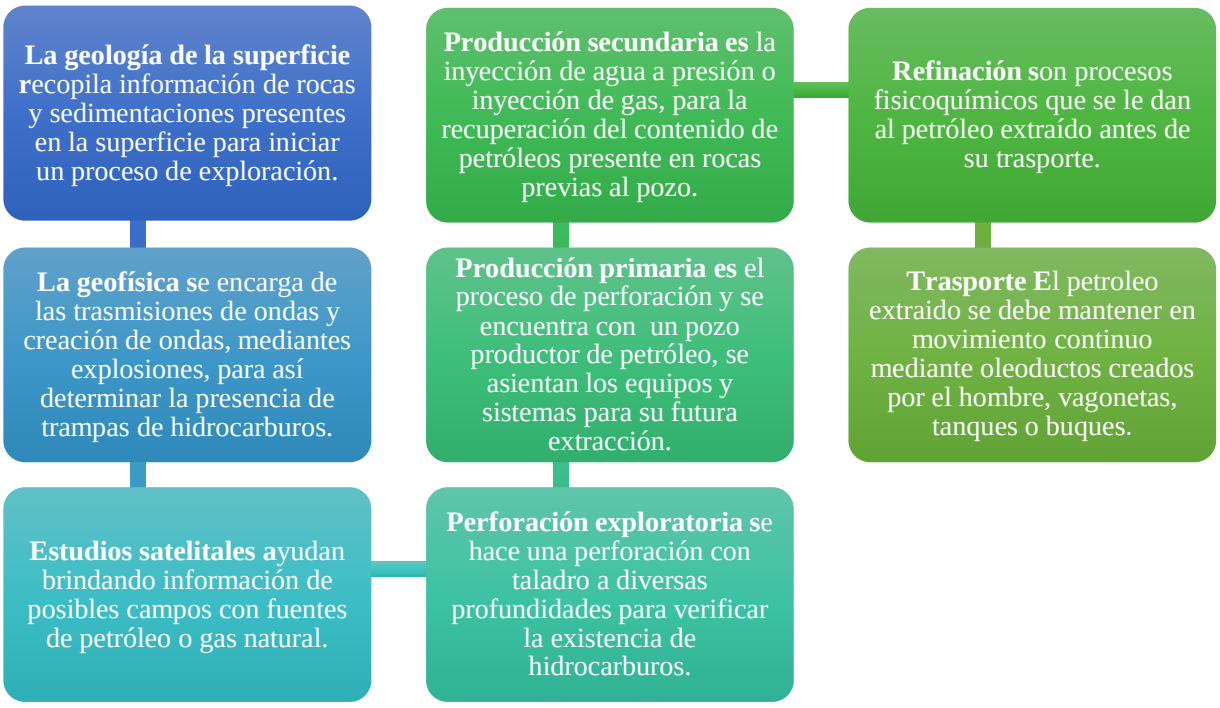


Gráfico #2: Etapas de la extracción del petróleo.
Elaborado por: Tatiana Martínez. Basado en Trujillo, R. (2010). *Hidrocarburos: Manejo seguro*. Bogotá, Colombia. Ecoe Ediciones.

Según Raúl Trujillo (2010), el conocimiento básico sobre hidrocarburos que se explicó anteriormente, nos indica que, existe grandes avances en la ciencia y tecnología que benefician al ser humano, pero como ya se mencionó también se generan nuevos riesgos, que se dan especialmente por exposiciones a contaminantes en el ambiente. Es por ello que la seguridad y salud ocupacional en el medio industrial se ha referido y centrado en las instalaciones, materia prima, equipos y actividades de las empresas que manejan los hidrocarburos, pues, es necesario conocer las medidas para mantener un manejo seguro durante la producción y adquisición del producto.

2.2.3 Importancia de la seguridad y salud ocupacional en los servicios petroleros

En la segunda revolución industrial, que sucedió entre los años 1850-1970 se produjo el descubrimiento de la energía eléctrica y el reemplazo del vapor por derivados del petróleo para utilizarlos como fuentes de energía, esto conlleva a un mayor desarrollo tecnológico para la época, ya que la maquinaria es más sofisticada y compleja, así aumentan los niveles de producción, y la calidad, pero esto también resulta en un aumento de producción de sustancias tóxicas e impacto al medio ambiente, que afectan igualmente a la salud de los colaboradores (Portillo, 2010).

Es por ello que, se da más importancia a las necesidades de los trabajadores y se toma conciencia de los nuevos riesgos a los que están expuestos, pues la masacre en Chicago de 1930, es un claro ejemplo de cómo los obreros eran explotados, acabando con muchas vidas por exigir derechos laborales y una jornada de 8 horas diarias.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), legalizada en la conferencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año de 1946, y el cambio de la legislación laboral, aportaron con un enfoque más técnico a la implementación de la higiene, seguridad industrial y medicina ocupacional; ya que día a día nuevas sustancia tóxicas, procesos

industriales y la producción de nuevos productos introducidos en el mercado, afectan a la salud mental y física del colaborador, su entorno y la sociedad en general (Henao Robledo, 2016).

La explotación de petróleo y sus derivados ayuda a conocer y practicar un manejo seguro de los hidrocarburos, ya que su uso se relaciona con accidentes como explosiones, incendios, e intoxicaciones, lo cual produce pérdidas humanas, naturales y económicas.

El manejo adecuado de los hidrocarburos se refiere a un manejo más seguro de sus derivados, un mantenimiento rutinario de cada instalación y las plantas de procesamiento, almacenamiento y distribución de productos, valorar la capacitación continua y el entrenamiento de los operadores de la maquinaria, y así prevenir riesgos y accidentes en el ámbito laboral.

2.3 FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

2.3.1 Historia de factores psicosociales

Dentro de la historia de los factores psicosociales, se habla que la mano de obra obligada y el trabajo físico excesivo, la falta de derechos y protección a los trabajadores, se generaban problemas de salud física y mental que comprometían el bienestar y el desarrollo de quienes laboraban. Sin otra salida u otro método para subsistir, los trabajadores se comprometían con su trabajo, y así se arraigaban al esclavismo (Moreno, 2011).

Los factores de riesgo a los que estaban expuestos los colaboradores de una empresa no tenían la importancia que demandaban. Solo hasta la década de 1970 es que las empresas se preocuparon por este factor y en 1974 se llama la atención a la Asamblea Mundial de la Salud para visibilizar y valorar las consecuencias causadas por los factores psicosociales (mediante documentos legales). Más adelante, en el año 1984, nace uno de los primeros documentos oficiales que aborda a los factores psicosociales llamado “Los factores psicosociales en el

trabajo: reconocimiento y control" presentado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (Moreno Jiménez, 2010).

En 1984 la OIT (Organización Internacional del Trabajo) junto a la OMS (Organización Mundial de la Salud) definen un concepto de factores psicosociales, el mismo que mencionaba que son: "Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización de trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo" (Pérez, 2012. p 1)

Históricamente se menciona que se dio mayor atención en las empresas a los riesgos físicos y ambientales, pero en tiempos actuales las condiciones que afectan a los colaboradores van dirigidos a riesgos psicosociales, que se presentan en distintas formas, en donde sus efectos se ven expuestos en la salud física y mental, es por eso que tomarlos en cuenta, es importante para el desempeño diario de cada persona que forma parte de una organización.

2.3.2 Concepto de Factores Psicosociales

Los Factores Psicosociales se pueden definir como:

> El conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa: por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla la persona, y por otra parte, las características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador (Cortés Díaz, 2009, p. 590)

Generalmente estos factores psicosociales aparecen según el tipo de estructura que maneja una organización, es decir, depende de la filosofía que maneja una empresa, su estilo de mando, ritmo de trabajo, presión ejercida tanto por altos o medios mandos, la prioridad de las tareas

otorgadas, tiempos que se manejan fuera y dentro de la organización, relaciones sociales, tiempo libre y, sobretodo, el clima laboral (Llaneza Álvarez F. , 2009).

Cabaleiro, (2010), menciona que los principales factores psicosociales que tienen relación con el trabajo son las características de la estructura que conforman la cultura de la organización. Es decir, aquellas creencias, normas, hábitos, tradiciones y valores con los que se manejan a diario; factores principales como el clima laboral, el ambiente que existe dentro de la empresa, el compromiso referente al grado de participación del trabajador en la empresa, estabilidad en el empleo y crecimiento laboral.

Por otra parte, los factores psicosociales intralaborales que subyacen al tiempo de trabajo, principalmente son la duración de la jornada laboral: Si se realizan pausas activas y se mantiene un control en tiempos de descanso, puesto que si no se toman en cuenta estos factores, se puede producir principalmente un riesgo de sobrecarga en el trabajo. En caso de existir tareas monótonas, o actividades que generan alta concentración, es recomendable un análisis de tiempos para incluir pausas cortas a lo largo de la jornada laboral.

Con referencia al concepto que comparte la Resolución 2646 del 2008, que dice:

> Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Palacios, 2017, p. 3)

Se puede destacar que los factores de riesgo laboral abarcan un concepto de riesgo más amplio, ya que no solo son aspectos físicos y de salud, pues afectan otros ámbitos de la vida del trabajador, como son el personal, familiar, mental y social, e involucran otras dimensiones de la persona.

2.3.2.1 Factores protectores psicosociales

Las organizaciones hoy en día tienen como preferencia el estudio de aquellas características o virtudes que favorezcan a la organización y el desempeño del personal, es por eso que Toro Londoño, Sanín y Valencia (2010), nos mencionan que los factores protectores psicosociales son aquellas condiciones que una o varias personas poseen dentro del trabajo, y ayudan a mitigar o eliminar un riesgo, ejerciendo así, un efecto positivo sobre la salud mental física y psicológica de los colaboradores, además de brindar un mayor desempeño y también su propio desarrollo personal.

Desde que el campo de la Seguridad y Salud Ocupacional se ha enfocado en prevenir los altos índices de siniestralidad en las organizaciones, la administración de Recursos Humanos está a cargo de la organización de recompensas y oportunidades de desarrollo y crecimiento, dentro y fuera del puesto de trabajo de una persona. Poseer políticas que otorguen beneficios por el trabajo bien hecho es una inversión tanto para los trabajadores que se sienten respaldados, como para la empresa, pues su calidad de producción será mayor y mejor, y así estas acciones generarán factores protectores.

El *National Institute of Occupational Health and Safety* (NIOSH) menciona que la cultura organizacional que maneja una empresa es aquella que proporciona los factores protectores para sus colaboradores, ya que valorar su trabajo como individuos, generar desarrollo en su carrera y un trato equitativo, tiene como resultado un ambiente apto para desarrollar los objetivos de la organización (NIOSH, 1999). Algunos ejemplos de factores protectores laborales son:



Gráfico #3: Factores protectores laborales
Elaborado por Tatiana Martínez, Basado en "Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A." Rueda, A, 2018.

El mantener una organización con factores protectores, ayuda a la estabilidad de la salud física y mental de los colaboradores, que se ve reflejado en su desempeño y actitud, ya sea en su puesto de trabajo o fuera de el en su tiempo libre. (Jaramillo, 2018).

Es importante tener claro que para conservar una buena salud física y mental, los colaboradores deben poseer condiciones laborales que aporten a sus capacidades y necesidades, tomando en cuenta la cultura y situación personal de cada uno, puesto que los factores psicosociales en cada persona son de diverso origen y se presentan en alto número.

Según Botero (2012), si los factores psicosociales se enfocan en el desarrollo de la actividad laboral y favorecen a la calidad de vida de los colaboradores, manteniendo adecuadas relaciones de trabajo y de productividad, pueden llegar a ser favorables. Por otra parte, se pueden convertir en fuentes de riesgo cuando tienen un empuje para causar daño psicológico, físico o social.

2.3.3 Tipos de factores de riesgos psicosociales

En el documento "Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial" (2010) se menciona que existen varios dominios con dimensiones que si no son manejados de una correcta forma, se trasforman en factores de riesgos psicosociales, los mismos que pueden ser intralaborales o extralaborales y que afectan a la salud mental, física y psicológica de los colaboradores.

2.3.3.1 Factores de riesgo psicosociales intralaborales

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales se producen cuando las condiciones de la organización a las que se expone un colaborador no son las adecuadas. Por ejemplo, los ritmos elevados y acelerados de entrega de tareas, sobrecarga de funciones, mal manejo del trabajo en equipo, las estructuras organizativas horizontales, la inestabilidad laboral, que influyen directamente en la salud física o mental del colaborador, ya que dificulta el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

El Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010) indica que a partir de los modelos de demanda-control-apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005) se identifican cuatro dominios intralaborales que se agrupan en dimensiones, las cuales son condiciones o indicadores de los que pueden surgir factores de riesgo psicosociales intralaborales. Estos dominios son:

1. Recompensa
2. Control
3. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
4. Demandas de trabajo

Tabla #1 Recompensa

RECOMPENSA Es la retribución que el colaborador recibe a cambio de su esfuerzo laboral.	**RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA** Se refieren a la estabilidad laboral que tiene un colaborador por estar vinculado a una organización.
	RECONOCIMIENTO COMPENSACIÓN Son reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo y crecimiento, que la empresa otorga a sus colaboradores.

Elaborado por Tatiana Martínez. Basado en la "Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial." de Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010).

Tabla#2: Demandas de trabajo

DEMANDAS DEL TRABAJO Son requerimientos que el trabajo pide al individuo.	**DEMANDA CUANTITATIVA:** Es la cantidad de trabajo que se debe realizar en relación con el tiempo disponible, se convierte en riesgo cuando el tiempo no es suficiente y se trabaja bajo presión.
	DEMANDA DE CARGA MENTAL: Es el esfuerzo cognitivo que necesita la ejecución de una tarea designada, cuando se exige un esfuerzo de memoria, atención o concentración, se convierte en riesgo.
	DEMANDA EMOCIONAL: Cuando una tarea involucra emociones y el control de las mismas, en donde el colaborador se expone a no descargar sus emociones, o a su vez absorber emociones de quienes lo rodean
	EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DE CARGO: Es la responsabilidad que exige la información confidencial, salud y seguridad de otros, si no se maneja de una forma adecuada se convierte en riesgo.
	DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO: Son las condiciones que tiene el lugar de trabajo y el esfuerzo físico que demanda las actividades, son riesgo cuando hay exceso de fatiga o preocupación.
	DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: Son las exigencias del tiempo laboral horario de la jornada, y periodos de pausas y descansos, son riesgos cuando hay jordanas prolongadas sin descanso
	CONSISTENCIA DE ROL: Compatibilidad entre diversas exigencias relacionadas con eficiencia, calidad, y ética, del producto, o servicio a cargo
	INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL: Condiciones de tiempo y esfuerzo en el trabajo que impactan su vida extralaboral, son de riesgo cuando son elevadas

Elaborado por Tatiana Martínez. Basado en "Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial" Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010).

Tabla #3: Control

CONTROL SOBRE EL TRABAJO El trabajo ofrece al colaborador tomar decisiones sobre aspectos en la realización de sus funciones.	**CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO** Se refiere a las posibilidades de decisión y autonomía que tiene el colaborador sobre la forma de trabajar.
	OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS Apertura de la empresa a los colaboradores para, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
	PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO Es la inclusión de los colaboradores para obtener capacidad de adaptación presentes en el entorno laboral.
	CLARIDAD DE ROL Es la comunicación que se brinda al colaborador acerca del papel que se desempeñe en la organización, los objetivos del trabajo y las funciones.
	CAPACITACIÓN Es la gestión que manejan los jefes inmediatos con los colaboradores ante la planificación, asignación de tareas, y resolución de conflictos.

Elaborado por Tatiana Martínez. Basado en "Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial". Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010).

Tabla#4 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO Relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores	**CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO** Se refiere a la planificación y asignación del trabajo de los jefes inmediatos a los colaboradores para resolución de conflictos, participación y motivación.
	RELACIÓN CON LOS COLABORADORES Trata de las formas de interacción y comunicación con la jefatura.
	RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO Es la información que el colaborador tiene sobre la forma que hace su trabajo y así identificar sus fortalezas y debilidades y mejorar su desempeño.
	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO Son las interacciones que existen entre colaboradores y jefes, ya sea por actividad laboral o necesidad de apoyo social.

Elaborado por Tatiana Martínez. Basado en "Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial". Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010)

2.3.3.2 Factores de riesgo psicosociales extralaborales

El ser humano no puede ser un ente fragmentado, todo lo que hace durante su vida tiene repercusiones en todos los ámbitos que lo rodean, así como todas las condiciones que forman parte de su ambiente influyen sobre él. De tal manera, es importante tomar en cuenta los aspectos extralaborales de cada individuo porque son características que influyen en diferentes condiciones durante su vida. (Romero, 2016).

Como la vida laboral o personal, los aspectos extralaborales abarcan todas aquellas actividades desarrolladas en el tiempo libre, ya sea en interacción con su familia o amigos. Actividades y contexto que influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores, ya que las condiciones de trabajo no pueden ser analizadas si no se incluyen las circunstancias de la vida extralaboral (Romero, 2016).

Romero, (2016), menciona que los aspectos extralaborales que viven a diario los colaboradores con sus familias y sus amistades influyen en el bienestar, salud física, mental y psicológica. De igual manera, aquellas condiciones como el lugar de vivienda, tiempo libre, el género, la edad, el estado civil, también son factores que intervienen en el desarrollo personal.

Cuando los colaboradores se exponen a factores de riesgo psicosociales de cualquier tipo generan consecuencias diversas, como el Síndrome de Burnout; en el aspecto fisiológico el aumento de la presión arterial, fatiga, desordenes del sueño, dolores musculares, pérdida o aumento de peso y en el plano emocional se presenta la incapacidad para concentrarse, baja autoestima, que puede llevar a un abuso de drogas, aislamiento e irritabilidad (Botero, 2012).

Como se mencionó en los factores de riesgos psicosociales intralaborales, hay dimensiones que son características que sin un buen manejo se convierten en factores de riesgos psicosociales, de igual manera el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) nos indica que en los aspectos extralaborales existen siete dimensiones, las cuales son:

a) Tiempo fuera del trabajo
b) Relaciones familiares
c) Comunicación y relaciones interpersonales
d) Situación económica del grupo familiar
e) Características de la vivienda y de su entorno
f) Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
g) Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

a) Tiempo fuera del trabajo

El tiempo libre fuera del entorno laboral, es el momento que tiene el individuo para dedicar su tiempo a otras actividades que no tengan que ver con las responsabilidades cotidianas del trabajo, es decir, se refiere a actividades de ocio o descanso, compartir momentos de distracción con amigos, o con la familia, realizar actividades de crecimiento propio, ya sea un deporte, o un curso para desarrollar alguna habilidad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el tiempo libre o de ocio es un importante factor que determina el correcto desarrollo del ser humano, pues proporciona un balance entre el estado psíquico y social, que influye en la creatividad y desarrollo proporcionando una mejor calidad de vida.

Si la cantidad de tiempo libre destinado para descanso u otras actividades fuera del trabajo no es suficiente, esta dimensión se convierte en un factor de riesgo en donde surgen varios problemas con el individuo, ya que se expone al exceso de presión y estrés. (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010)

b) Relaciones familiares

Cada individuo posee un núcleo muy fuerte y necesario llamado familia, que se conforma de diversas maneras, la interacción que se tiene dentro del ambiente familiar, es de suma importancia para el desarrollo de cada persona.

Existe una relación directa entre el ámbito familiar y laboral, ya que el / los individuos a cargo del hogar deben generar estabilidad económica para sus integrantes, y para su desarrollo y satisfacción por el cumplimiento de responsabilidades y necesidades.

Por lo cual es necesario mantener un balance entre el trabajo y la familia, ya que si no lo hay, se genera conflictos, ya sea en el trabajo o la familia, pues existen aspectos, como el tiempo que se emplea para cada uno de estos espacios, que llegan a ser incompatibles, pues a mayor tiempo en un aspecto mayor gasto de energía, y menor atención al otro extremo, esto genera estrés y cambios de comportamiento, rindiendo de menor forma tanto en las actividades laborales como en la dinámica familiar. (Gutiérrez & Vanegas, 2013)

Las principales causas que generan conflicto entre trabajo y familia se da a partir de los horarios de trabajo, la falta de apoyo de los compañeros, y el exceso de carga laboral, esto genera en los colaboradores un cansancio excesivo, el cual no le permite cumplir con las actividades que exige su familia fuera del ámbito laboral, el estrés o depresión que muchas veces provoca estos problemas, son detonadores de problemas familiares con la pareja, e hijos.

Por otro lado, se debe mencionar también que los conflictos de la familia también causan problemas en el desempeño laboral, en donde las principales causas son los problemas conyugales, como divorcios o separaciones, la mala comunicación entre los miembros de la familia, genera una distracción para realizar sus funciones en el trabajo, pues su mente está enfocada en el problema que tiene dentro de su hogar.

Existen causas, que a pesar de ser positivas y gratificantes en lo familiar, como la llegada de un hijo recién nacido, es un acontecimiento que si no se maneja con apoyo y orden, desarrolla conflictos, ya que demanda mayor cantidad de actividad y cuidado, además de acoplarse a una nueva rutina y la dedicación y el esfuerzo que demanda, afecta el desempeño laboral.

En un modelo de familia histórica y tradicional, existen, roles de género en donde el hombre-padre es quien debe trabajar y proveer y satisfacer las necesidades de la familia, y la mujer-

madre dedicarse a cuidar a sus hijos y las tareas del hogar; en ocasiones cuando este modelo no se cumple puede desencadenar uno o varios problemas, en el balance familiar y el social.

Sin embargo, en la actualidad, la economía, educación, tecnología y más condiciones, han ayudado a la mujer a su inclusión en el ámbito laboral, encontrando igualdad en relación con los hombres, brindando así la oportunidad de aportar económicamente a su hogar, y a su crecimiento personal (Álvarez & Gómez, 2011). La inclusión de la mujer en el mercado de trabajo exige un cambio en la dinámica familiar, es decir, un nuevo modelo de familia, en donde los roles y las actividades cambien, para no generar conflicto, porque la mujer se enfrenta a una nueva adaptación entre su desarrollo personal y profesional, y el viejo orden social. Elegir entre las actividades familiares o laborales, se convierten en una carga bastante pesada lo que puede llevar al conflicto entre su familia y su trabajo.

Bajo las circunstancias en que se desarrolla la sociedad hoy por hoy, donde el padre como la madre trabajan para poder cubrir las obligaciones con sus familias; generalmente causa problemas con los hijos, ya que muchas veces son criados por "niñeras" o figuras sustitutivas, lo que dificulta la interacción y buena comunicación con los padres, además se da la desobediencia, problemas de personalidad, desorientación, bajo rendimiento escolar y un rompimiento en el núcleo familiar.

c) Comunicación y Relaciones Interpersonales

La evolución de los seres humanos ha hecho que las relaciones interpersonales sean una necesidad básica para su desarrollo; el hombre es una especie que vive en grupos para poder subsistir, las interacciones y el contacto físico entre individuos ayuda a existir como semejantes. La capacidad de formar y mantener relaciones interpersonales, como los amigos, ayuda al autoestima y bienestar de la persona, pues el individuo puede interactuar y expresar necesidades o compartir experiencias y vivencias con otros y así no sentirse solo; la interacción con otros dentro de un círculo social, permite defender los intereses de cada uno, o encontrar soluciones a problemas, ya que la experiencia de los demás, le otorga aprendizaje y la canalización de energía.

Por el contrario, si una persona no es capaz de desarrollar relaciones interpersonales, en cualquier ambiente en que se encuentre, desafortunadamente atraerá malas actitudes y pensamientos, pues la incompetencia puede invadir su mente, la depresión al momento de no poder encajar en un círculo social desencadena el aislamiento social y sufrimiento psicológico difícil de manejar.

Todas los seres humanos necesitamos crecer en un entorno socialmente estimulante, ya sea en la familia, con amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, la necesidad de compartir con los demás permite un enriquecimiento y desarrollo mutuo.

Las relaciones interpersonales se convierten en un factor de riesgo cuando la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente, por ejemplo, tener buena relación con los amigos, comunicación y confianza, permite un ambiente agradable y seguro para la persona, además fuera de horas de trabajo, el círculo social es un apoyo para manifestar diversas inquietudes de la vida diaria. Si la relación con amigos o allegados es conflictiva, la acumulación de estrés, de problemas y pensamientos dominantes, va a colocar a la persona en un punto conflictivo, pues la persona no cuenta con el apoyo y aceptación social ni de amigos o allegados. (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010)

d) Situación económica del grupo familiar

"El conjunto de actividades que realizan los seres humanos con el objetivo de producir (u obtener) los bienes y servicios que requieren para satisfacción de sus necesidades recibe el nombre de economía" (Maza Zabala, 2002, pág. 09).

La situación económica es la disponibilidad de medios económicos que posee una persona para atender gastos básicos de sí mismo y su familia, (Sevilla, 2015). Si los ingresos económicos no son los adecuados; es decir, son insuficientes, se convierte en un factor de riesgo psicosocial extralaboral, ya que surgen problemas internos del hogar, principalmente para quien proporciona el dinero. (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010)

Si dentro de una familia promedio de 4 personas, hasta el 2018 los padres trabajan ganando un sueldo básico, en Ecuador de $386 dólares, y apenas logran cubrir gastos básicos o necesarios, no podrán generar gastos en actividades de distracción para la familia, generar una fuente de ahorro, o enfrentar deudas económicas o imprevistos, como emergencias o accidentes, lo cual ocasiona problemas de salud como: estrés, deterioro mental y mala relación con la familia. Si se busca una solución poco convencional, la persona opta por horas extras u horarios nocturnos donde la remuneración aumenta, pero también es un riego para la salud física y mental, afectando el tiempo de calidad con la pareja e hijos.

e) Características de la vivienda y de su entorno

La vivienda es una infraestructura que tiene la función de dar refugio a las personas que la habitan, protegiéndolas de la intemperie, cambios climáticos y otras amenazas; cuando las condiciones de la vivienda, como el entorno, la infraestructura, o la ubicación, no son adecuadas se convierten en factores de riego para las personas, pues afectan su salud física y mental, interrumpiendo el descanso por falta de comodidad y espacio, si la ubicación de la vivienda es suburbana, el acceso por falta de vías transitables, afecta a la disposición de medios de transporte, además contar con servicios de salud o seguridad cercanos, se vuelve imposible.

El tipo de infraestructura que tiene una vivienda, varía por diferentes factores, como la región (Costa- Sierra o Amazonia), o la situación económica. (El Diario, 2015).

Actualmente para que una vivienda sea digna y habitable, debe contar con los servicios básicos y necesarios, como son luz eléctrica y agua potable, añadiendo a esto la posibilidad de adquirir el servicio de cable y servicio de internet.

La constitución del Ecuador 2008, recalca el Buen Vivir, manifestando como derecho una vivienda digna de cada persona, en el Capítulo Segundo denominado Derechos del buen vivir, Sección sexta enfocada en el Hábitat y vivienda, el Art. 30. Menciona que: “Las personas tienen derecho a un hábitat seguro y saludable, y a una vivienda adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica.” (Asamblea Constituyente, 2008)

f) Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Cuando las situaciones de la vida familiar o personal de un colaborador afectan el bienestar, desempeño laboral o relaciones interpersonales, se convierte en factores de riesgo psicosociales.

Las dimensiones de las que se habló anteriormente, al no ser manejadas correctamente se convierten en factores extralaborales que afectan al desempeño laboral de una persona, de igual forma, la salud es un factor muy relevante, pues si tomamos la definición de la OMS (Organización Mundial de la Salud), el bienestar físico, mental y social de una persona, va de la mano con el bienestar de su familia y círculo social; una persona no puede estar ausente de molestias, mientras alguien cercano a él está con alguna afección o enfermedad, pues hay que tomar en cuenta el daño mental que provoca pensar en la persona enferma, y daño físico, pues el cansancio, problemas de sueño y otras afecciones, afecta al individuo. Para evitar esto, en Ecuador, la familia y el trabajador que presta servicios para un empleador público o privado, tiene derecho a estar afiliado al IESS desde el primer día de labores, bajo la Ley de Seguridad Social que ampara al colaborador.

La vida familiar, social y laboral se altera por completo cuando existe una enfermedad, y aún más si ésta es irreversible o degenerativa, pues existen afecciones y enfermedades para las que la medicina actual no tiene soluciones o cuyos tratamientos no logran los resultados esperados, es por eso que, la calidad de vida tanto de la persona que sufre la enfermedad como de sus seres cercanos disminuye, la situación los empuja a cambiar por completo su estilo de vida. (Alcántara, 2008)

g) Desplazamiento vivienda - trabajo- vivienda

En la actualidad, las grandes ciudades se dividen en zonas residenciales y zonas productoras o comerciales, en donde se encuentran en su mayoría los lugares de trabajo; es por ello que las distancias son extensas entre la vivienda y el lugar de trabajo. La forma de desplazamiento entre la vivienda y el trabajo en medios de trasporte se ha convertido en un factor psicosocial extralaboral que afecta directamente a la calidad de vida del colaborador, ya que las condiciones

ergonómica y ambientales a las que se expone la persona durante su traslado, no son las mejores. Estas condiciones comprende la facilidad para obtener un medio de trasporte, la comodidad, seguridad, y principalmente el horario y tiempo que se emplea en el recorrido de un punto a otro.

Si el traslado de la vivienda al lugar de trabajo es de una hora o más, las afecciones a la salud mental y física que se presentan, principalmente generando estrés, y dolores musculares en cuello, espalda y articulaciones, en algunos casos estar expuesto tanto tiempo a estar sentado en lugares cerrados, causa principios de obesidad, hipertensión y afecciones cardiacas en casos extremos.

Exponerse rutinariamente a trasladarse entre distancias largas de la vivienda al sitio de trabajo, también interfiere con el horario de sueño, ya que para llegar a tiempo a laborar, la hora de despertar es muy temprana, y por otro lado la hora de llegada al hogar es muy tarde. La jornada laboral tiene una duración aproximada entre 8 a 10 horas, a esto debemos sumar el tiempo que se emplea entre el traslado vivienda- trabajo- vivienda, que en los mejores de los casos van entre 45 minutos a 1 hora, además hay que tomar en cuenta, que al llegar a la vivienda las personas poseen responsabilidades propias y con su familia a las cuales dedican tiempo, por lo cual las horas de sueño y descanso saludable disminuyen.

Hay que tener en cuenta que la gran cantidad tiempo utilizado en trasladarse del trabajo a la vivienda, desencadenan un conjunto de problemas en el hogar, por ejemplo el período que se ocupa viajando y la falta de sueño, evita poder convivir con el cónyuge y sus hijos, ya que la comunicación y otros aspectos necesarios disminuyen.

Por otro lado en el aspecto laboral, este factor también desencadena problemas, como impuntualidad, y bajo desempeño laboral, ya que la persona al no descansar el tiempo necesario, no rinde de una manera adecuada, y afecta al estado de ánimo; la falta de tiempo también genera problemas en las relaciones con sus compañeros de trabajo, pues no puede contar con la interacción social que se desarrolla luego de la jornada laboral, ya que el tiempo que requiere

para regresar a su hogar es largo, y tomarse tiempo con sus compañeros, resulta llegar a altas horas de la noche a su vivienda

Es determinante que la distancia y el transporte generan varios problemas en una persona, y su entorno, si las distancias son largas, el tiempo que se emplea en viajar, se convierte en tiempo perdido, tiempo que puede ser de calidad con sus seres queridos o para sí mismo en pasatiempos o desarrollo personal. El estado de ánimo de una persona se ve marcado por este motivo, la persona no es feliz, viviendo en una rutina donde debe soportar el tráfico en las calles, madrugar, sacrificar tiempo libre, problemas de ergonomía en los medios de trasporte, inseguridad y más (Anaya, 2012).

2.4 RIESGOS PSICOSOCIALES

2.4.1 Los riesgos psicosociales en la Seguridad y Salud Ocupacional

Actualmente, la Seguridad y Salud Ocupacional son una obligación legal y moral para preservar la salud y bienestar de los trabajadores; en la empresa, la responsabilidad la asume la Alta Gerencia. Gracias a esto, se obtienen resultados positivos en el desarrolló y desempeño de los colaboradores en su lugar de trabajo, así la empresa aumenta su rentabilidad y producción, y por la inclusión de la SSO (Seguridad y Salud Ocupacional) se evita indemnizaciones por incapacidades y disminución de ausentismo. La OPS (Organización Panamericana de la Salud) propone tres niveles de interacción que son:

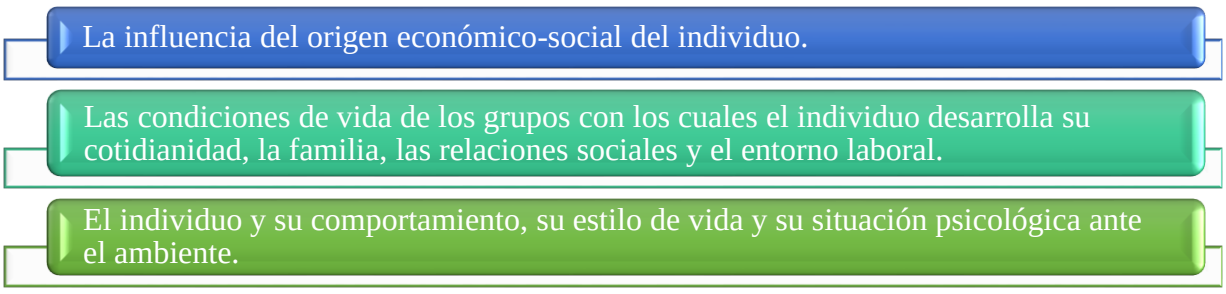


Gráfico #4: Niveles de interacción.
Elaborado por Tatiana Martínez, basado en "Caracterización de los riesgos psicosociales in-tralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia)". Sarsosa-Prowesk, K, (2014).

Los niveles mencionados anteriormente, tienen como propósito expresar la relación directa entre el individuo y su ambiente socioeconómico y cultural ya que influye directamente en su salud física y mental y en salud de quienes le rodean. (Sarsosa-Prowesk K, 2014)

En Ecuador, mediante Registro Oficial No. 16 de fecha 16 de junio de 2017, se publica el Acuerdo No. MDT-2017-0082, emitido por el Ministro del Trabajo, el cual tiene como objetivo erradicar la discriminación en todo ámbito laboral, además de buscar la igualdad en los procesos de selección de personal, aparte de la prevención de riesgos psicosociales, de lo cual se habla en los siguientes artículos de la nueva normativa mencionada.

El Art. 9.- del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. Dice que:

> 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, con base en los parámetros 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 del Trabajo, 2017)

El Art.11 dispone que:

> En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial, además de 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 las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2017).

En el artículo 26, se menciona que:

> El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias (Ministerio del Trabajo, 2017).

Por otra parte se mencionan cuatro disposiciones transitorias.

La Disposición Primera menciona que:

> La Autoridad Laboral en el plazo de 30 días a partir de la publicación del presente Acuerdo en el Registro Oficial, incluirá en su página institucional el programa de prevención de riesgos psicosociales, así como las guías técnicas y herramientas necesarias para el cumplimiento de lo establecido en el presente acuerdo, los mismos podrán ser ajustados por cada empresa o institución de conformidad a sus particularidades, sin dejar de cumplir los parámetros básicos establecidos en esta norma (Ministerio del Trabajo, 2017)

Disposición Segunda.- "La autoridad laboral iniciará el proceso de control de cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales a partir del 1 de Enero del 2018" (Ministerio del Trabajo, 2017).

Disposición Tercera.- "La Autoridad Laboral organizará y realizará charlas y talleres de socialización y sensibilización sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales" (Ministerio del Trabajo, 2017).

Disposición Final.-

> El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial. Dado en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 11 de mayo de 2017. f.) Dr. Leonardo Berrezueta Carrión, Ministro del Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2017)

Esta normativa de Prevención de Riesgos Psicosociales supone que cuidar las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadores ayudará a crear mecanismos para evitar la exposición nociva a los riesgos psicosociales, mediante planes que conlleven a la organización a trabajar con evaluaciones y controles hacia las acciones que generan todo tipo de riesgos.

Con lo mencionado anteriormente, se concluye que la salud humana está determinada por varios factores, principalmente los individuales que son estilos de vida y prácticas de autocuidado, también por factores colectivos como son las condiciones sociales y económicas que cada sociedad establece, es decir, el estrato social, la posibilidad de acceder a un sistema de salud, la educación, la seguridad ciudadana, valores, tecnología, política, economía, además se debe tomar en cuenta el país en donde se desarrolla un individuo ya que el ambiente laboral está sujeto directamente a las condiciones económicas y la sociedad.

Como consecuencia de los cambios que han tenido las organizaciones referentes a procesos de producción, administrativos y operativos, la exposición a los factores de riesgos psicosociales son más frecuentes, por lo que su identificación, evaluación y control se vuelve una necesidad para evitar problemas en los colaboradores asociados a la salud y seguridad en el trabajo (Moreno Jiménez, 2010).

Moreno (2011) plantea que los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de la historia, por ejemplo en épocas pasadas el trabajador no contaba con ningún derecho que respalde su labor, su vida era su trabajo y su obligación, sobrevivía para trabajar, y si sufría algún daño psicológico o físico, ya sea parcial o letal, era reemplazado por otro obrero. La filosofía que se

manejaba era disminuir los tiempos en el logro de objetivos, sin tomar en cuenta los costes, especialmente de los humanos.

A raíz del aparecimiento del derecho a la salud, seguridad e integridad física, en la Alta Edad Media y en el Renacimiento junto al desarrollo de los gremios quienes darían el origen a los sindicatos, y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos, nace el concepto de riesgo laboral para la salud, en donde se supone el origen de la defensa formal contra las malas condiciones laborales y trato a los trabajadores. (Moreno, 2011)

Los riesgos psicosociales según Menéndez, (2007), son las posibilidades de que un trabajador en cualquier rama laboral sufra daños derivados de sus actividades laborales, y más de los factores de riesgos psicosociales presentes en cada trabajo, pues, se los consideran una fuente de daño físico y psicológico para las personas.

2.5 DESEMPEÑO LABORAL

Hablamos de desempeño laboral cuando el colaborador manifiesta un buen o mal rendimiento en sus funciones y tareas principales que requiere su puesto de trabajo, es decir, ayuda a demostrar competencia, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, reflejados en cumplimiento de objetivos en periodos de tiempo determinados.

2.5.1 Impacto de los riesgos psicosociales sobre el desempeño laboral

Las consecuencias de los riesgos psicosociales afectan directamente a la salud mental, física y psicológica del colaborador, que se ve reflejado evidentemente en el desempeño de funciones en el lugar de trabajo.

La falta de motivación, la presión que se ejerce para el cumplimiento de un objetivo, la evaluación, o incluso la remuneración, son factores que en efecto intervienen con el nivel de productividad que tienen los colaboradores en las organizaciones. (Pazmiño, 2017)

Los riesgos psicosociales que afectan al desempeño laboral y al ambiente del hogar, como se mencionó anteriormente, pueden ser de origen intra, como extralaboral, ya que las consecuencias se verán reflejadas en la salud y bienestar de la persona.

Cuando una persona se encuentra en un trabajo con un ambiente adecuado, desarrollando funciones acorde a su conocimiento y habilidades, el desempeño laboral es elevado, pues los factores a los que se exponen no son un riesgo para su salud. A pesar de que todo trabajo causa un desgaste físico, si el colaborador desarrolla funciones que eleven su autoestima sirviendo al cliente y apoyando a su grupo de trabajo, es satisfactorio, encontrando reconocimiento social y familiar, pues a través del trabajo, también se relacionan con otras personas y tienen la oportunidad de extender su círculo social.

La satisfacción laboral ayuda a sobrellevar varios inconvenientes al colaborador, pues a pesar de que las actividades sean de gran responsabilidad, y las jornadas de trabajo sean pesadas, las personas encuentran cubiertas sus expectativas o deseos de crecimiento laboral, a través del cual logran independencia económica, esto les permite un ambiente adecuado en sus hogares, evitando que los factores mencionados, se conviertan en riesgos para su desempeño.

2.6 CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS COLABORADORES

2.6.1 Estrés

Los riesgos psicosociales intra o extralaborales que experimenta una persona y que no son atendidos generan consecuencias que se manifiestan de forma psicológica o física, como

ansiedad, depresión, estrés, o cognitivos al presentar dificultades para recordar tareas, problemas en toma de decisiones, malas relaciones interpersonales, tensión en los músculos, dolor de cabeza, interrupción del sueño y descanso, entre otros.

El estrés es una respuesta que genera nuestro cuerpo ante alguna amenaza. La Comisión Europea define el estrés laboral como "un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos" (Caldas Blanco, (s.f.), p. 151).



Gráfico# 5: Consecuencias del estrés
Elaborado por Tatiana Martinez, Basado en Llaneza, F, 2009. "Ergonomía y psicosociología aplicada. Manual para la formación del especialista"

Botero (2012) menciona que el estrés laboral, se deriva a partir de diversos factores, es decir condiciones personales o ambientales a los cuales una persona se expone, estos son conocidos como estresores; cada individuo reacciona en distintos niveles ante estos elementos, y depende del apoyo social que recibe como ayuda para manejar el estrés y sus consecuencias, así serán menos negativas.

En cuestión de género, se ha conocido que el estrés afecta más a las mujeres que a los hombres, por presión social, las responsabilidad que conlleva ser mujer que labora y madre de familia, genera más responsabilidades, por lo que el estrés puede afectar más que a los varones, el querer sobresalir en una empresa, no cometer errores, y generar mejores resultados que sus compañeros hombres, son estresores que denotan varias situaciones en la persona.

Los efectos del estrés se ven reflejados en el aspecto familiar y laboral, en el trabajo se presenta como absentismo, resistencia al cambio, falta de creatividad, accidentes laborales, baja productividad, relaciones interpersonales afectadas, falta de iniciativa, entre otros, y dentro de su hogar, relaciones disfuncionales, trastornos de ansiedad, desgaste de energías, en los hijos se manifiestan con la mala comunicación, y malas relaciones interpersonales, además bajo rendimiento escolar. (Llaneza Álvarez F. , 2009)

2.6.2 Burnout

Para definir el burnout, primero debemos diferenciarlo del estrés, puesto que la exposición a largo plazo del estrés crónico, es el que provoca este síndrome, el cual a pesar de tener sintomatología muy similar, posee características propias, implicando un desgaste en la voluntad y la atención de la persona, afecta a la disposición para responder a las demandas de estímulos externos e internos.

Hay un sin número de definiciones del burnout, que varían de autor a autor, e incluso de la forma en que se escribe, puesto que al ser un término que deriva del idioma inglés, su significado no siempre define el síndrome. Una de las definiciones más aceptadas es la de Wilmar Schaufeli y Dirk Enzman, quienes mencionan que el burnout es un síndrome que mantiene un estado negativo persistente de la mente, que se relaciona con el trabajo y con los estresores fuera del ambiente laboral, sus características comunes son agotamiento, desconsuelo, bajo autoestima, falta de competitividad, baja motivación; por lo que a diferencia del estrés que tiene consecuencias físicas, este síndrome afecta emocionalmente a la persona. (El Sahili González, 2015)

En 2008 la Sociedad Española de Cuidados Paliativos (SECPAL), coinciden en que el burnout consta de aspectos que lo definen como síndrome, se produce en el medio laboral, está asociado directamente a la calidad de las interacciones que se producen en el ambiente y el apoyo que poseen tanto dentro como fuera del ámbito laboral, se relaciona con el desgaste profesional, generalmente los profesionales más afectados son los de las áreas de salud y educación (El Sahili González, 2015).

Por otro lado, el desgaste familiar también es un factor influyente para detonar este síndrome de burnout, puesto que los trabajadores que tienen malas actitudes en su hogar como mala relación con su pareja e hijos, un ambiente poco confiable dentro del hogar, o incluso la falta de apoyo emocional, sobrecargan al individuo, desgastándolo y dejando un bajo desempeño laboral (El Sahili González, 2015).

El individuo pasa por cinco fases antes de llegar al colapso denominado Burnout (Fidalgo Vega, 2005).

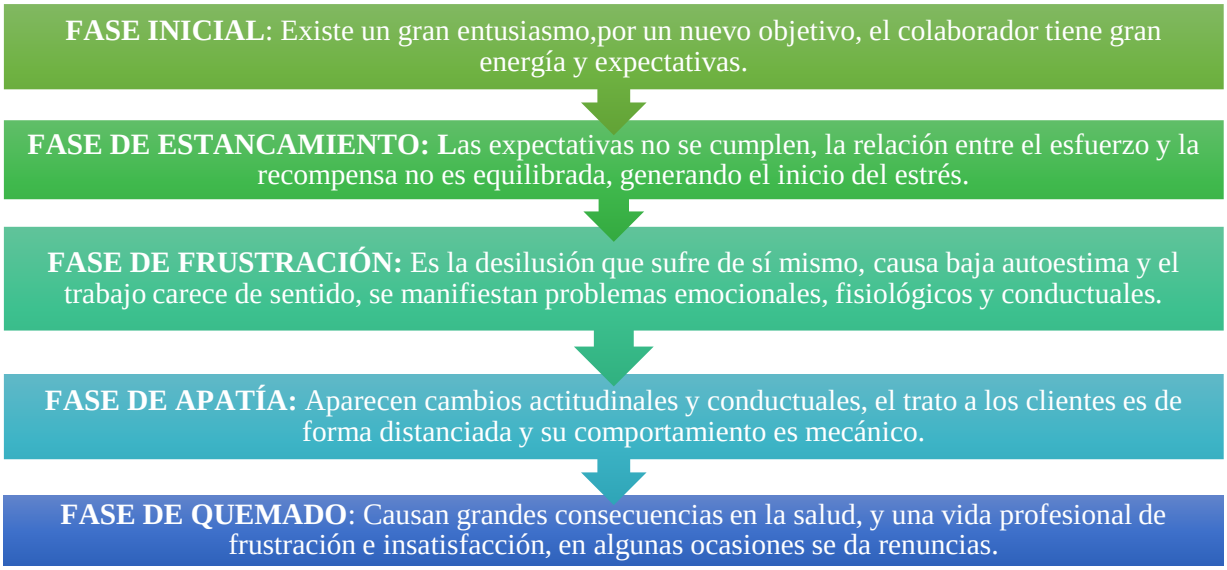


Gráfico #6: Fases previas al Burnout
Elaborado por Tatiana Martínez. Basado en Fidalgo, M, 2005.” NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación”

2.6.3 Absentismo

Se considera al absentismo como un fenómeno muy característico y común en el mundo empresarial, pero cuando estas conductas de ausencia de los empleados exceden los límites considerados como comunes o normales, se presenta un problema para la organización, puesto que los objetivos que tiene la empresa no se cumplen en el tiempo determinado (Gonzalez, Peiro, & Rodriguez, 2011)

El absentismo laboral es el incumplimiento que tiene el empleado con sus obligaciones laborales, faltar al trabajo de manera justificada o injustificada, ya desencadena un riesgo para la organización y sus objetivos.

Son diversas las causas que se involucran con el absentismo, por ejemplo problemas de salud propias o de alguna persona cercana a él, conflictos en el círculo familiar, como problemas con el cónyuge, o malas relaciones con los familiares, los problemas del ámbito laboral, como exceso de responsabilidades y obligaciones, funciones fuera de sus capacidades, o malas relaciones con los compañeros (Molinera Mateos, 2006).

La consecuencia del absentismo afecta directamente al desempeño laboral del trabajador y de sus compañeros, ya que al enfrentarse a un absentismo de un colaborador sin previo aviso, los compañeros tienen la presión de cubrir el puesto vacante o de distribuir las tareas entre todos los miembros restantes, por lo que para el Departamento de Recursos Humanos, se convierte en una preocupación, pues genera la posibilidad de problemas de salud y seguridad (Molinera Mateos, 2006).

Existen diversos tipos de absentismo que se generan a partir de varias causas, provocando no siempre las mismas consecuencias (Zaplo Spain, 2017).



Gráfico #7: Tipos de absentismo
Elaborado por Tatiana Martínez. Basado en "¿Qué es el absentismo laboral? ¿Qué consecuencias tiene? Zaplo Spain, 2017.

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación busca generar una propuesta de intervención que permita la mitigación y prevención de factores de riesgo psicosociales extralaborales encontrados en los colaboradores de OCP Ecuador S.A (Oleoductos de Crudos Pesados) a través del diagnóstico realizado con la resultado de la "Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial," de la Universidad Javeriana y el Ministerio de salud de Colombia.

Gracias al apoyo de las áreas de Recursos Humanos, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, además de la predisposición de los colaboradores de OCP Ecuador S.A, se proporcionó la información necesaria para desarrollar el tema expuesto. Se administró la herramienta "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial", la cual permitió determinar los factores psicosociales extralaborales presentes en la organización.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo es una investigación "No experimental", ya que según Hernández 2014, este tipo de investigación tiene como objetivo "observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos". (Hernández, 2014, pág. 152), y no manipula variables de forma deliberada, además, es una investigación aplicada, por la creación de un "Plan de prevención-intervención de riesgos psicosociales extralaborales". Y debido a las formas de trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador es un proyecto producto

3.2 ALCANCE

Esta investigación tiene un alcance descriptivo, pues, la meta del investigador "consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se

manifiestan.” (Hernández, 2014, pág. 92). Es este caso, se analizaría los Factores de Riesgo Psicosocial extralaborales en los colaboradores de OCP. Ecuador S.A.

3.3 DISEÑO

El diseño de la presente investigación es no experimental-transeccional, ya que “consiste en recibir un tratamiento, una condición o un estímulo en determinadas circunstancias, para después evaluar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o tal condición.” (Hernández, 2014, p. 152), ya que se realizará en un momento determinado. Por otro lado, posee también un diseño transeccional o transversal ya que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). (Hernández, 2014, p. 154)

3.4 RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN.

Para esta investigación se tomarán en cuenta el análisis de los resultados de los Factores Psicosociales Intralaborales y Estrés, realizados anteriormente por la empresa, pero por solicitud expresa de la empresa, no serán publicados en la presente investigación

La información adicional para este trabajo se obtuvo de fuentes como, documentos de investigación psicológica, revistas de psicología, disertaciones enfocadas a riesgos psicosociales, libros de riesgos psicosociales, se tomó en cuenta herramientas legales como la Constitución de la República del Ecuador, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Código Laboral, y los Convenios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y estatutos de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La información resultante de la aplicación de la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”, será analizada a lo largo del proceso de investigación

3.5 POBLACIÓN

La población, con la que se trabajó de acuerdo a lo que menciona el Acuerdo No. MDT-2017-0082, emitido por el Ministro del Trabajo, será la totalidad de los colaboradores de la empresa, lo cual indica que se aplica tanto al personal administrativos como operativo de campo, de las diferentes terminales de trabajo, que se ubican en Esmeraldas, Puerto Quito, Chiquilpe, Sardinas, Papallacta, Cayagama y Lago Agrio, de forma indistinta.

3.6 HERRAMIENTA PARA LA MEDICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES.

La herramienta que fue seleccionada para diagnosticar los riesgos psicosociales Extralaborales presentes en la organización, fue la "Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial."

3.6.1 Aplicación / Proceso de la herramienta

En los meses de diciembre 2017 y enero del presente año, antes de la aplicación de la herramienta "Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.", se realizó una campaña de sensibilización para todos los colaboradores de la organización, referente a los factores de riesgos psicosociales extralaborales, en este proceso de sensibilización se dio a conocer la importancia del tema, los motivos de porqué se aplica esta herramienta, y para despejar dudas e inquietudes en los colaboradores.

La herramienta se aplicó a todos los colaboradores de la organización de manera individual, como es de conocimiento, existe más de la mitad de colaboradores que laboran fuera de la ciudad de Quito, por lo cual, junto al departamento de Recursos Humanos, el área de Seguridad y Saludad Ocupacional y el área de Sistemas, se optó por impartir la herramienta de una manera virtual, mediante la plataforma de la empresa y por medio de la intranet, cada colaborador

ingresaba al sistema con su clave, manteniendo confidencialidad, y datos personales registrados desde los files de cada empleado.

3.6.2 Descripción de la herramienta aplicada.

De acuerdo con lo expuesto en la página web de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social de Colombia, esta entidad en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana contrató un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales. El equipo técnico encargado del diseño de los instrumentos de la batería estuvo integrado por psicólogos con formación y experiencia en evaluación de factores psicosociales y en diseño y validación de pruebas psicotécnicas; también formaron parte profesionales en estadística, con la dirección de Gloria Helena Villalobos Fajardo psicóloga, especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional, PhD. en Ciencias de la Salud, en Bogotá D.C. en 2010.

Una de las características que destaca a esta herramienta, es que comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, además, abarca las distintas condiciones del sitio de vivienda, que es uno de los aspectos importantes para la salud y bienestar de los colaboradores.

Esta batería evalúa siete dimensiones, conocidas como *condiciones extralaborales*, las cuales son:

- ✓ 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

La herramienta trabaja con una calificación de riesgo, la cual permite dividirlas en cinco rangos:

- ✓ Sin riesgo
- ✓ Bajo
- ✓ Medio
- ✓ Alto
- ✓ Muy Alto.

El cuestionario cuenta con 31 preguntas, las cuales no discriminan a la población, y puede ser aplicada a cualquier tipo de negocio, ya sea de servicios o industrial.

Tabla #.5: Factores del método correlacionado con las preguntas

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

Basado en: "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial". Ministerio de la Protección Social, 2010.

3.6.3 Factores de medición del método

La batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial se enfoca y describe los siguientes factores:

- **Tiempo fuera del trabajo**

Es el indicador referente al tiempo que el individuo dedica a diferentes actividades que no sean laborales, es decir ocupar su tiempo libre a descansar, compartir tiempo en actividades

familiares y con amigos, realizando actividades de recreación y ocio, atender responsabilidades personales o domésticas. Este factor se convierte en riesgo cuando el tiempo de ocio, descanso o recreación es limitada.

- **Relaciones familiares**

Este factor se refiere a las interacciones que tiene el individuo con su núcleo familiar, y es un riesgo cuando la relación con familiares es conflictiva, por falta de apoyo. (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010)

- **Comunicación y relaciones interpersonales**

Hace referencia al tipo de comunicación e interacciones del individuo con la gente que lo rodea. Se convierte en fuente de riesgo cuando la comunicación es escasa o nula con las personas de su entorno social (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010).

- **Situación económica del grupo familiar**

Es la disponibilidad de medios económicos con los que consta una persona para atender las necesidades básicas de sí mismo y de su grupo familiar. Se presenta como riesgo cuando los ingresos familiares son insuficientes para solventar aquellas necesidades básicas de su familia (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010).

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

Es un indicador referente a la infraestructura, la ubicación y tipo de instalaciones físicas de la residencia del colaborador y de su familia. Se convierten en fuente de riesgo cuando las condiciones de la vivienda del trabajador son inseguras y afectan al descanso, la comodidad y salud del individuo y su grupo familiar. (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010)

- **Influencia del entorno extralaboral en el trabajo**

Se refiere a las responsabilidades que conllevan los roles familiares y personales en el bienestar del trabajador, cuando una situación de la vida familiar o personal como problemas de salud, bienestar u otros, afecta al rendimiento del trabajador, el factor es un riesgo latente (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010).

- **Desplazamiento vivienda /trabajo/ vivienda**

Son las condiciones que posee el colaborador para poder trasladarse desde su sitio de vivienda hasta su lugar en que laboran, y viceversa, es decir, que cuenten con la facilidad, la comodidad del transporte sin exponerse a una alta duración del recorrido; si el recorrido se vuelve difícil o incómodo se manifiesta como un riesgo (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010).

3.7 MÉTODO DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para conocer las condiciones en las que se encuentra un colaborador en el ámbito laboral, realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, es un requisito primordial, pues permite identificar aquellos factores que afectan el desempeño, la salud física o mental de un colaborador.

3.7.1 Preparación previa a la aplicación de herramienta

La información previa necesaria para el análisis y aplicación de la herramienta, se obtuvo con el trabajo conjunto del Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional

Esta información nos ayudará a conocer el campo de trabajo en el que el colaborador se desenvuelve, logrando así un mejor alcance en la sensibilización de la herramienta, además de conocer a la población que fue analizada por medio de la batería.

La herramienta consta con formatos y apéndices que nos ayudan a conocer datos personales de las personas, las mismos que de una forma digitalizada por medio de la intranet de la empresa se utilizaron para identificación de cada colaborador, y el conocimiento de ciertas condiciones que nos fueron de gran ayuda para la implementación de la herramienta y recopilación de resultados.

3.7.2 Técnicas de evaluación seleccionadas

La “Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.”, de la Dra. Villalobos que consta de 31 preguntas, fue aplicada a los colaboradores tanto administrativos como operativos de OCP. Ecuador S.A, El cuestionario fue redirigido a cada colaborador por medio del sistema digital interno vía intranet. Los resultados fueron analizados mediante un método deductivo, nos ayudará a llegar a las conclusiones necesarias para la investigación.

3.7.3Procesamiento e interpretación de los resultados

Con los resultados e información obtenida de la “Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.”, se hizo la interpretación y análisis de los datos, lo cual nos ayudó a determinar la existencia o ausencia de factores de riesgos psicosociales extralaborales.

La tabulación de los datos obtenidos, se hizo de forma electrónica mediante el contero automático de las respuestas de la herramienta “Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.”, que se encontraba ingresada en el sistema intranet de la organización. Estos resultados fueron representados mediante gráficos, los mismos que mostraban mediante colores verde claro, verde obscuro, anaranjado, amarillo y rojo, cada situación de la dimensión evaluada en porcentaje. Para el análisis y creación del plan de intervención – prevención, se tomó en cuenta los resultados de las personas que estaban dentro de los rangos. Medio, alto y muy alto.

Una vez tabuladas las respuestas, se las ubico de forma manual en una hoja de Excel, según la valoración, generando así un reporte de resultados, los cuales fueron ubicados según la tabla de baremos con los que opera la herramienta “Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.”.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA POBLACIÓN.

A continuación se presenta la información demográfica de la población de estudio, la cual está conformada por 239 colaboradores de la empresa OCP, de las áreas administrativa y operativa (de campo).

Tabla #6 personal de OCP

PERSONAL	NÚMERO	PORCENTAJE
Administrativo	128	53,6%
Operativo	111	46,4%

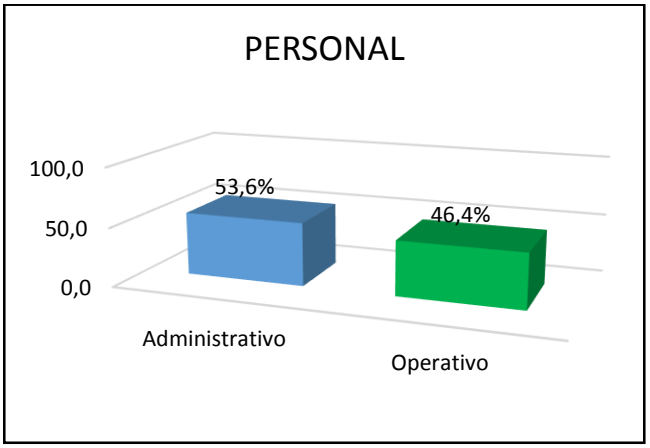


Gráfico #8: Resultados generales
Elaborado por Tatiana Martínez

Este gráfico referente a la división del personal según su ubicación de trabajo (administrativos - operativos) muestra, que existe mayor cantidad de personal administrativo, el cual es personal que no trabaja en turnos rotativos, sino turnos fijos; aunque es importante anotar que el personal administrativo viaja a los campos en los que se encuentran las operaciones, de acuerdo con las necesidades que se vayan dando.

Tabla #7 División por sexo

SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
Femenino	27	11,3%
Masculino	212	88,7%

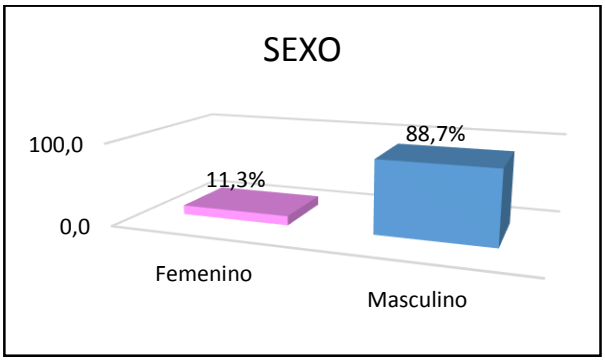


Gráfico #9: Sexo del personal
Elaborado por Tatiana Martínez

Podemos notar en el grafico #9 que dentro de OCP Ecuador, existe un alto porcentaje de hombres, por lo que no existe equidad de género, la cual es justificada por el tipo de negocio; sin embargo, teniendo en cuenta el porcentaje de personal administrativo existente se podría dar una mayor oportunidad al personal femenino y también es necesario analizar que existe personal técnico de campo con las competencia necesarias para desempeño de forma adecuada.

Tabla #8 Estado civil

ESTADO CIVIL	NÚMERO	PORCENTAJE
Casado	142	59,4%
Divorciado	27	11,3%
Unión Libre	42	17,6%
Soltero	28	11,7%

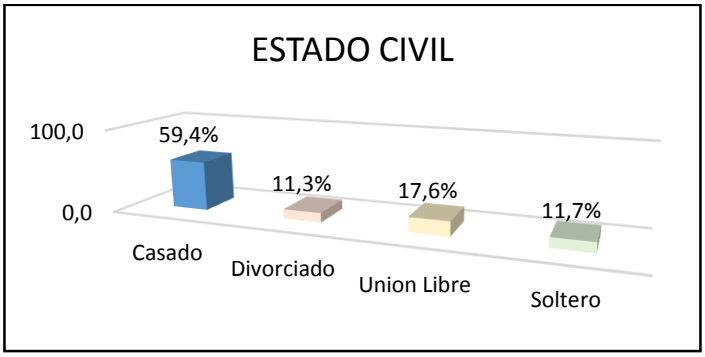


Gráfico #10: Estado Civil
Elaborado por Tatiana Martínez

El gráfico #10 nos indica que el 77% de la población tiene pareja actualmente, y el porcentaje de personas divorciadas es solamente 11%, existen conflictos de pareja por el tipo de trabajo y los turnos que son necesarios para el adecuado funcionamiento de la empresa, los turnos generan que los trabajadores no se encuentren en casa en ocasiones especiales o por tiempo prolongado, lo cual genera conflictos familiares.

Tabla #9 Tipo de vivienda

TIPO DE VIVIENDA	NÚMERO	PORCENTAJE
Arrendada	30	12,6%
Familiar	28	11,7%
Por préstamo	18	7,5%
Propia	163	68,2%

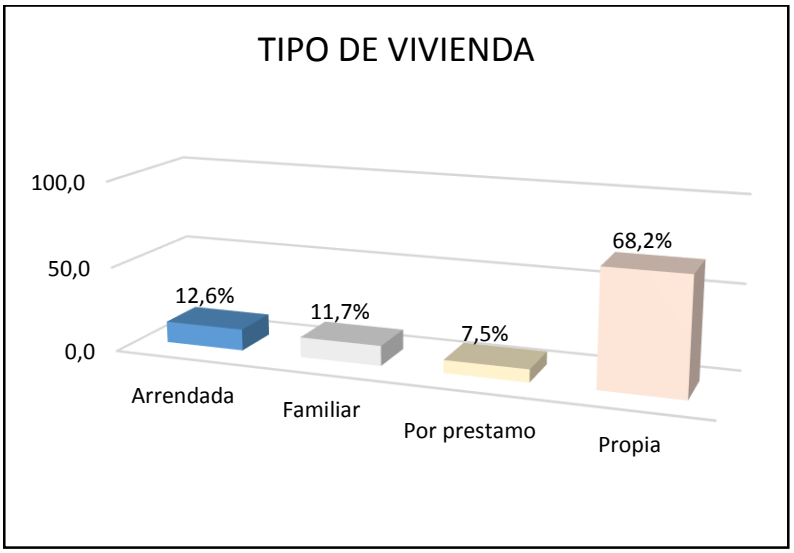


Gráfico #11: Tipo de vivienda
Elaborado por Tatiana Martínez

La vivienda es un aspecto de suma importancia en la vida de las personas, por lo que ser dueño de un inmueble, puede generar factores positivos o negativos a lo largo de la vida y de quien rodea al individuo, en OCP Ecuador, más del 50% de colaboradores poseen un inmueble propio, pero casi un 40% habitan en viviendas de distintas condiciones.

Tabla #10 Tipo de inmueble

TIPO DE INMUEBLE	NÚMERO	PORCENTAJE
Casa	170	71,1%
Departamento	54	22,6%
Media agua	3	1,3%
Villa	12	5,0%

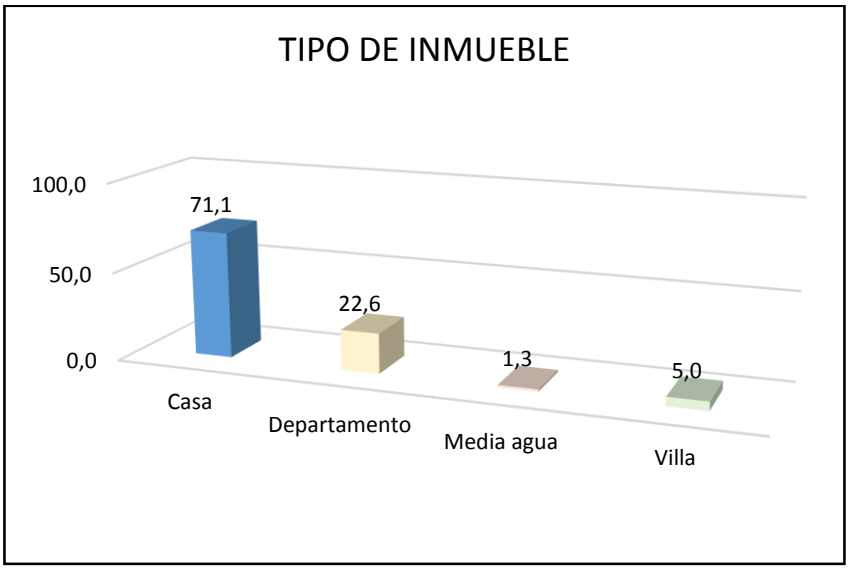


Gráfico #12: Tipo de inmueble
Elaborado por Tatiana Martínez

La comodidad que brinda el tipo de inmueble es de suma importancia para las personas, por lo cual la mayoría de los colaboradores de OCP tienen la posibilidad de tener inmueble adecuado con las características necesarias para convivir con su familia, es decir, que la infraestructura cubra las necesidades de las personas, con agua, luz, teléfono y en algunos casos internet, además que el espacio sea el adecuado para el número de personas que habitan el inmueble.

Tabla #11 Número de hijos por trabajador

NÚMERO DE HIJOS	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Ninguno	69	28,9%
Uno	36	15,1%
Dos	92	38,5%
Tres	36	15,1%
Cuatro	4	1,7%
Cinco	2	0,8%

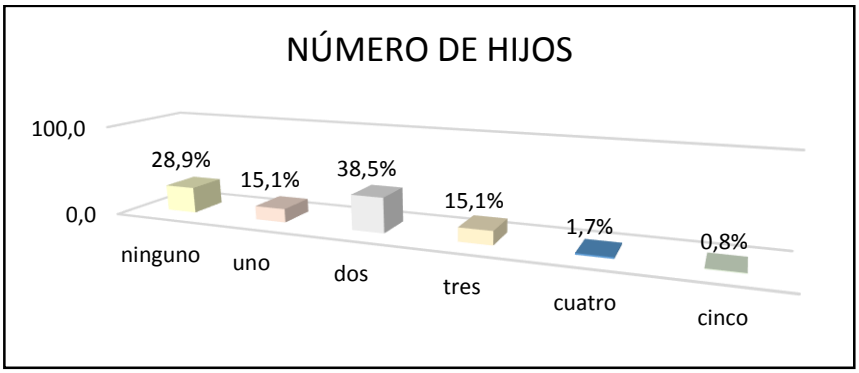


Gráfico #13: Número de hijos por trabajador
Elaborado por Tatiana Martínez

Alrededor de un 70% de la población de OCP Ecuador tienen familia propia, y un gran grupo de personas, tienen 2 hijos; apenas 2 colaboradores poseen 5 hijos, esto es reflejado por el estilo de vida que se maneja hoy en día, el nivel de trabajo de las personas, y la responsabilidad que genera las actividades diarias, empujan a que las parejas se dediquen a tener familiar cortas, y enfocarse en un patrimonio amplio y solvente.

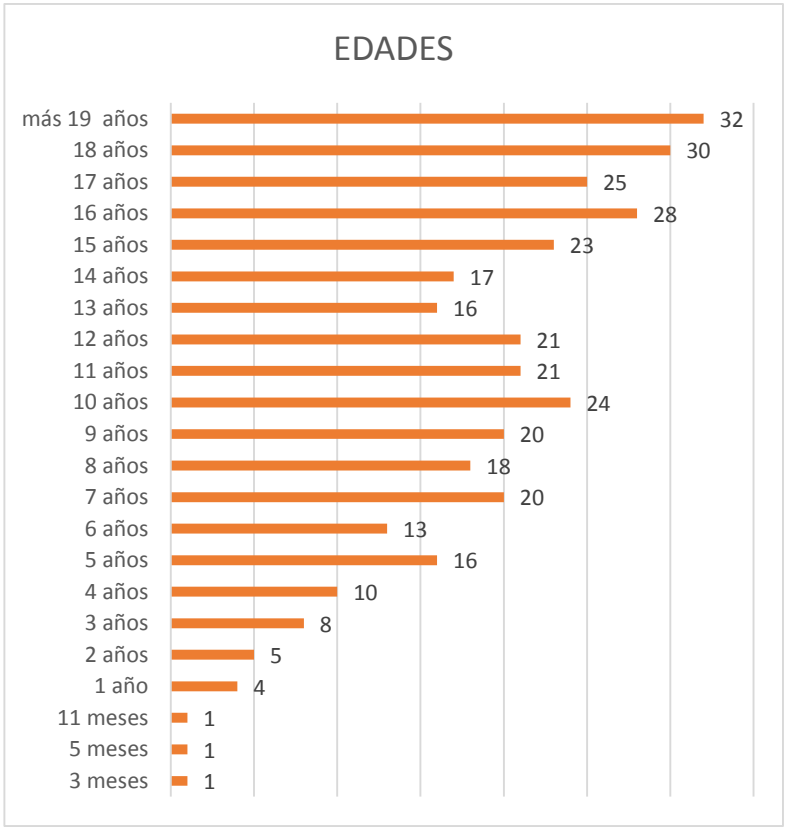


Gráfico #14: Edades de hijos de los colaboradores
Elaborado por Tatiana Martínez

En OCP Ecuador SA, existe un total de 354 hijos de los colaboradores que van desde los 3 meses de edad hasta mayores de 30 años, es importante mencionar que en la empresa las edades que más se representa son los niños entre 5 a 15 años.

Con el estudio de los datos demográficos mencionados anteriormente, podemos analizar las 7 dimensiones evaluadas por la herramienta aplicada dentro de los resultados de la misma, para esto nos guiaremos mediante un esquema tipo semáforo en donde podremos identificar el estado de cada factor dentro de la empresa, en cuatro niveles de riesgo.

Tabla #12: Escala de ponderación

Sin Riesgo	**Bajo**	**Medio**	**Alto**	**Muy Alto**

Elaborado por: Tatiana Martinez.

Esta herramienta nos permite dividir los resultados de dos maneras: por un lado, ver un resultado global de toda la empresa, y por otro, ver el análisis de cada uno de los factores.

Para lograr profundizar el plan de intervención, en el análisis de los factores psicosociales extralaborales, se tomaron en cuenta aquellos con mayor perfil de riesgos, es decir, en donde los colaboradores se encuentran en un rango alto y muy alto, ya que estos aspectos pueden ser aquellos que generan daño y necesitan intervención por parte de la empresa

4.2 RESULTADOS GENERALES

En los siguientes gráficos se muestra los resultados de la tabulación de la herramienta aplicada a los colaboradores de OCP. Ecuador

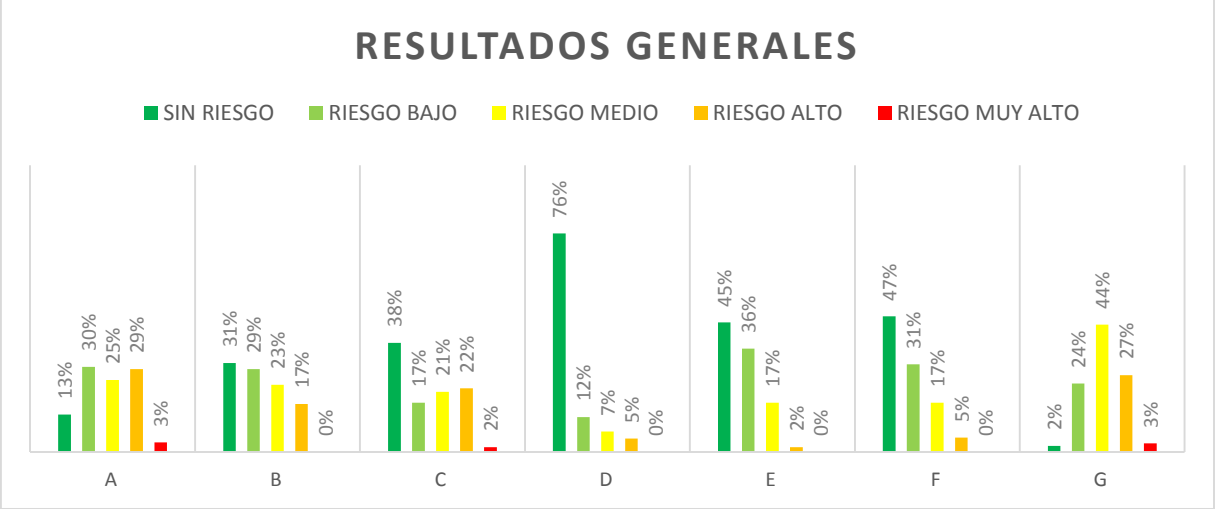


Gráfico #15: Resultados generales
Elaborado por Tatiana Martínez

Este gráfico nos permite observar, los resultados totales de los colaboradores de la empresa, en donde se puede reflejar si hay o no afectación por los factores de riesgo psicosociales extralaborales presentes. El impacto de cada factor se verá por porcentajes y se identifica en base los colores, verde claro, verde obscuro, anaranjado amarillo y rojo, las letras en mayúscula representan a cada dimensión de la siguiente forma:

A: Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
B: Características de la vivienda y su entorno
C: Tiempo fuera del trabajo
D: Comunicación y relaciones interpersonales
E: Relaciones familiares
F: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.
G: Situación económica del grupo familiar

Tanto el color rojo como el anaranjado indicarán aquellos factores con un índice de complejidad alta, en color amarillo mostrará un estado de impacto moderado y aquellos de color verde claro y obscuro, serán para mostrar la no existencia de afectación a los colaboradores.

Un aspecto importante que hay que tomar en cuenta adicionalmente, es que no todos los factores se los analiza de la misma manera, cada uno tiene su rango diferente en un sistema de

puntuación, con una escala de baremos que emplea la herramienta "Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial."

Es importante señalar que a pesar que la mayoría de dimensiones poseen una calificación ubicados en el rango SIN RIESGO lo que es considerado como Factores Protectores, algunas dimensiones tienen un porcentaje llamativo en el rango de MEDIO es decir aproximado o mayor al 20%, y la suma entre los rangos ALTO y MUY ALTO son representativos.

Para poder elaborar el plan de intervención - prevención se tomó en cuenta el planteamiento de una nueva ponderación, la cual nos ayuda a la identificación de aquellos factores que necesitan ser analizados.

Es decir para el análisis y elaboración del plan de intervención- prevención, aquellas dimensiones que sumen entre los rangos MEDIO, ALTO y MUY ALTO, un valor superior 40% de la población de estudio, ya que son factores que pueden afectar a los colaboradores.

Tabla #13: Ponderación de factores para su intervención

DIMENSIONES	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Tiempo fuera del trabajo	38,1	17,2	20,9	22,2	1,7
Relaciones familiares.	45,2	36,0	17,2	1,7	0,0
Comunicación y relaciones interpersonales.	76,2	12,1	7,1	4,6	0,0
Situación económica	2,1	23,8	44,4	26,8	2,9
Características de la vivienda y de su entorno.	31,0	28,9	23,4	16,7	0,0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.	47,3	30,5	17,2	5,0	0,0
Desplazamiento vivienda /trabajo / vivienda.	13,0	29,7	25,1	28,9	3,3

Elaborado por Tatiana Martínez

4.2 ANÁLISIS DE DIMENSIONES FAVORABLES

Las dimensiones favorables que se presentaron fueron tres:



Gráfico #16: Dimensiones favorables
Elaborado por Tatiana Martínez

Las dimensiones expuestas anteriormente en el gráfico#16 son las que recibieron una puntuación favorable, la organización las toma como factores protectores, es por eso que como objetivo se deberá mantener dichas dimensiones y aprovechar sus ventajas, pues estos factores son a los que se los puede tomar como base de contribución y fortalecimiento de la cultura organizacional y desempeño laboral de sus colaboradores.

- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

La suma de los porcentajes de esta dimensión en los rangos ya mencionados (medio, alto y muy alto) apenas dan un total de 22,2% en la población, por lo cual se considera un factor favorable para la empresa, y se enfoca directamente a como el estilo de vida fuera del hogar influye en el desempeño diario en su lugar de trabajo, es decir, las discusiones familiares o problemas en su círculo familiar, como resuelven sus conflictos.

- Comunicación y relaciones personales

Esta dimensión tiene una representación en los rangos medio, alto y muy alto de un 11,7% de la población, y se orienta a la extensión que posee una persona sobre un círculo social, el apoyo que tienen de sus amigos en momentos de incertidumbre en la vida, es decir, la buena comunicación y apoyo personal, el poder charlar de temas más allá de lo laboral, como sus necesidades y gustos personales.

Los colaboradores que pertenecen a la jornada laboral de 8-6 y 14-14 mencionan que al convivir mucho tiempo con sus compañeros, sus lazos de amistad se han fortalecido y su amistad ha perdurado, pues al estar lejos de la familia por periodos largos, sus compañeros son el apoyo en momentos difíciles, pues pasan por situaciones similares como estar lejos de casa; los colaboradores administrativos, se sienten muy tranquilos pues están a gusto con el clima laboral y el trabajo en equipo que se emplea dentro de las oficinas, ya que además de compañeros de trabajo se consideran amistades leales.

Cabe recalcar que cada ser humano tiene una forma de pensar y un contexto de vida distinto, por lo que en ciertas ocasiones se han presentado pequeños inconvenientes entre compañeros, y algunos no han contado con el apoyo suficiente en momentos difíciles.

- Relaciones familiares

La representación de esta dimensión es de un 18,9% en el rango alto desfavorable, e indica la calidad de la relación que tiene el colaborador con el círculo familiar cercano (cónyuge, hijos, padres, hermanos).

Los horarios de trabajo que manejan los colaboradores operativos, dificultan la relación con sus familias, por los periodos representativos que se encuentran fuera de casa, pero el apoyo de sus familias en momentos de dificultad se ven presentes a pesar de la distancia.

4.3 ANÁLISIS DE DIMENSIONES MODERADAS

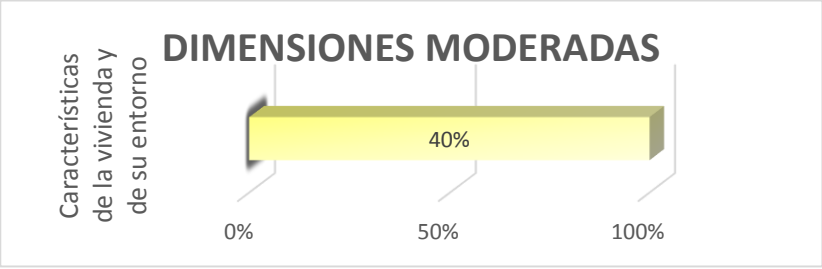


Gráfico #17 Dimensiones moderadas
Elaborado por Martínez, T., 2018

- Características de la vivienda y de su entorno.

Esta dimensión se manifestó en altos rangos en un 40,1% de la población y se refiere a la calidad de vida que ofrece una vivienda a sus habitantes, es decir, que cuente con los servicios básicos (agua potable, luz eléctrica, telefonía, internet), la seguridad del sector donde se encuentra la vivienda, si existen centros médicos accesibles y cercanos, y si los espacios en la vivienda son adecuados para el número de personas que habitan en la construcción, además que tipo de inmueble poseen, y el estado de la vivienda, es decir si es propia, arrendada, familiar, o por préstamo

En ocasiones existen viviendas donde los espacios no son los indicados para la convivencia de la familia, por ejemplo el compartir habitaciones, los cuartos de baño no abastecen a todos los integrantes, y las zonas donde viven no son muy seguras, los centros médicos no son cercanos a las viviendas, y existen barrios que no están adoquinados.

Generalmente este tipo de inconvenientes se ve presente en la región costa y oriente, en donde existe un gran número de colaboradores de OCP.

4.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS DESFAVORABLES

Las dimensiones que presentan un alto riesgo para la empresa son 3:

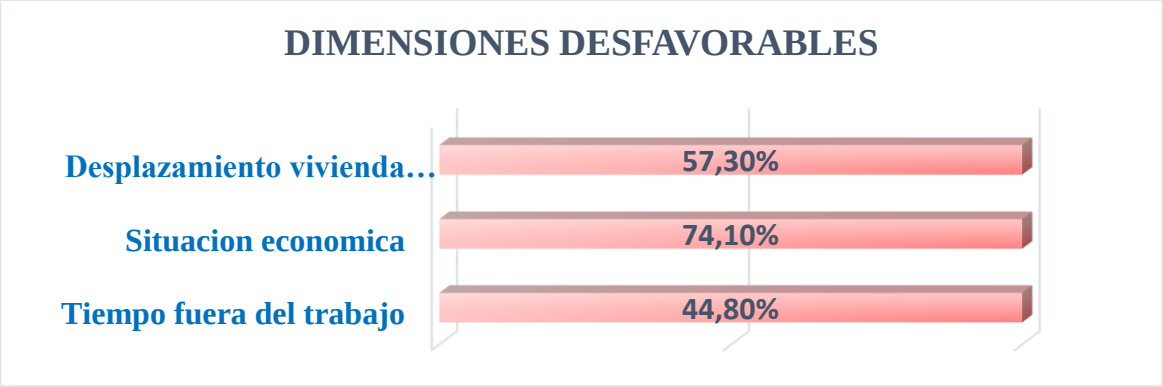


Gráfico #18Dimensiones desfavorables
Elaborado por Martínez, T., 2018

- Desplazamiento vivienda/ trabajo / vivienda

Esta dimensión sumada en los rangos de riesgo alto se presentó en un 57,3% de la población, por lo cual se considera un alto índice de afectación para la organización, por las distancia largas que algunos colaboradores deben recorrer entre la vivienda y su lugar de trabajo, los colaboradores administrativos, que trabajan en las instalaciones de Quito, no poseen mayor inconveniente pues la mayoría viven dentro del Distrito Metropolitano y su tiempo de viaje es alrededor de 30 min a 1.30min en algunos casos.

Las distancias que deben recorrer los colaboradores operativos son muy largas ya que viven en diferentes provincias o ciudades y laboran en los distintos campamentos que son:

Tabla #14: Ubicación de terminales

TERMINALES	UBICACIÓN
T. Marítimo	Punta Gorda/ Esmeraldas Km 485
Puerto Quito	Pto. Quito: Cantón Pedro Vicente Maldonado/ Pichincha
Chiquilpe	Chiquilpe: Nono/ Cantón Quito/ Pichincha
Sardinas	Valle de Quijos, Napo Km 148
Paramo	Papallacta / Napo Km 186
Cayagama	Cantón Gonzalo Pizarro / Sucumbíos Km 67.4
Amazonas	Cantón Lago Agrio / Sucumbíos Km 0

Elaborado por Tatiana Martinez.

Por lo cual los colaboradores, en promedio, viajan alrededor de 3 a 20 horas, pues hay trabajadores que viven dentro de la provincia donde se encuentra la terminal de trabajo, en donde su traslado no es tan extenso, pero en el caso de otros colaboradores, que viven en la provincia de Loja, deben viajar casi un día entero.

Los inconvenientes que presentaron los colaboradores surgieron cuando viajes de 2 horas se convirtieron en viajes largos entre 6 a 8 horas porque dejaron de realizar traslados en vuelos directos, y se optó por viajes en trasporte terrestre que la empresa les otorga.

- Situación Económica

La segunda dimensión ocupa un 74,1% de la población, por lo que se convierte en un factor de riesgo para la empresa, los colaboradores nos mencionaron que la distribución de su capital económico se divide para las necesidades básicas que son, agua potable, luz eléctrica, teléfono y en algunos casos internet, además de responsabilidades adjuntas como estudio, salud, vivienda, y para pasatiempos propios y en familia.

La situación económica cambia constantemente, por ejemplo si una familia tiene hijos que cursan de educación primaria a secundaria, se exige un mayor gasto para cubrir las necesidades escolares, e incluso aún más fuerte es un gasto cuando hay hijos en estudios universitarios y esto varía según la carrera y universidad que se elija.

Otro ejemplo que afecta son las enfermedades que demandan medicación de por vida, ya sea una situación propia o de algún miembro interno o externo familiar, aumentó los gastos económicos.

En el caso de algunos colaboradores, los gastos adicionales que enfrentan generalmente se debe a que son responsables de sus padres o abuelos, además de su crecimiento académico, demanda un gasto alto de su capital para cumplir su sueño, además su estabilidad laboral no siempre es firme, pues el tiempo que se ocupa para los estudios y los lugares donde se encuentra los institutos son fuera del país.

En este tiempo existen nuevas responsabilidades a las que una persona se puede enfrentar, por ejemplo varios colaboradores son responsables de dos hogares, con más de 4 hijos, muchos poseen demandas alimenticias, hipotecas y préstamos para cubrir todo lo mencionado con anterioridad.

Ya que hay necesidades y responsabilidades que se deben cumplir con tiempo límite, las personas han optado por hacer sus gastos con tarjetas de créditos, las cuales demandan una

deuda económica a largo plazo, de las cuales si el manejo del capital no es adecuado o no es suficiente, se convierte en un riesgo latente y de por vida para el recargo de dichas tarjetas.

- Tiempo fuera del trabajo

La tercera dimensión se encuentra con una representación de 44.8% de la población también es un factor propenso al riesgo y problemas dentro de la empresa. Este factor analiza el tiempo libre que tiene una persona para ocuparlo en sus necesidades o pasatiempos, es un tiempo de ocio y manejo propio.

Los colaboradores de OCP. Ecuador S.A, manejan tres tipos de jornadas laborales

Tabla #15: Días laborales

DÍAS LABORALES	DÍAS DE DESCANSO
5	2
8	6
14	14

Elaborado por Tatiana Martinez

Los colaboradores administrativos del horario 5-2, en ciertos días manejan un nivel de estrés durante la jornada que no les permite tener tiempo libre, pero los fines de semana comparten con su familia, atienden sus asuntos personales y dedican tiempo a sus pasatiempos o a descansar.

Por otro lado aquellos colaboradores operativos, que trabajan en turnos de jornada 8-6 y 14-14 a pesar de tener tiempo libre dentro de cada mes, compartir con la familia o tener tiempo libre para su ocio, es mucho más complicado.

Un trabajador administrativo, puede manejar con mayor facilidad sus permisos y sus días de vacaciones, un colaborador operativo, tiene los mismos beneficios de ley, pero no la misma facilidad de manejarlos.

Es común que trabajadores operativos no puedan presentarse en fechas importantes de seres cercanos o festejos, ya que dichos eventos generalmente se celebran en fines de semana; por ejemplo cumpleaños de hijos, o presentaciones en escuelas o colegios (día de la madre, del padre, día de la familia, inauguraciones de deportes, etc.).

CAPÍTULO V: PLAN DE INTERVENCIÓN

Gracias a los resultados que se obtuvieron y analizaron en el capítulo anterior, podemos consolidar la finalidad del estudio y la etapa más importante y representativa, que es generar un plan de intervención y prevención para los factores detectados y así ayudar a la organización a minimizar y controlar los tipos de riesgos, tomando en cuenta que será necesario el apoyo de la organización, es decir, sus líderes y colaboradores, así se lograr el impacto deseado del proyecto que se proponga.

Cuando se plantea un plan de prevención-intervención para una empresa, el objetivo es de mejorar las condiciones de vida de un trabajador es su día a día, dentro y fuera del ámbito laboral, para que el plan sea bien elaborado y con resultados factibles es necesario conocer las dificultades o limitaciones que se presentaran durante el desarrollo del mismo, así al momento de la ejecución se podrá contar con acciones planeadas y enfrentarse a los inconvenientes, el plan en proceso se debe presentar a todos los empleados mediante la socialización de todo lo ejecutado y analizado, y así se deberá continuamente tener un proceso de seguimiento con la finalidad de controlar el objetivo del proyecto, y asegurar las practica de las recomendaciones para las necesidades descubiertas

5.1 PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LOS FACTORES DESFAVORABLES DESCUBIERTOS EN LA ORGANIZACIÓN

A partir del estudio realizado, se han detectado tres factores con resultados desfavorables, los mismos que son:

1. Desplazamiento vivienda / trabajo / vivienda
2. Situación económica
3. Tiempo fuera del trabajo

Estos factores son aquellos que demuestran necesidad de intervención, donde es preciso proponer oportunidades de mejora y control de los mismos. Para esto, se presenta el siguiente plan de intervención – prevención, con el objetivo general de crear acciones de intervención que brinden información acerca de las actividades que se harán durante el año, con la participación de los colaboradores de OCP. Ecuador, involucrándolos así a un seguimiento cercano sobre los factores que afectan o no a cada individuo. Mediante sus opiniones podrán ser parte del desarrollo y la ejecución de cada actividad.

PLAN DE PREVENCIÓN / INTERVENCIÓN
Tabla #16 Actividad 1

Actividad	**CHARLA "SITUACIÓN ACTUAL DE OCP. ECUADOR"**						
Justificación	Debido a la situación económica actual del país, OCP ha tomado decisiones acerca de los beneficios que se ofrece a sus colaboradores, por lo cual es necesario brindar a sus colaboradores la información necesaria del estado actual de la empresa, y de la toma de decisiones, para evitar una exclusión.						
Objetivo	Facilitar a los colaboradores de OCP. Ecuador S.A la comprensión sobre las inconformidades o desacuerdos que manifiestan con la modificación o la eliminación de algunos beneficios extras, que concede la empresa, a través de un charla vivencial y de participación para mejorar la comprensión del porqué de los cambios, y conocer la situación actual de la empresa						
Metodología	Del total de 239 colaboradores, se creará grupos de 25 personas para impartir la charla, en donde se hará una encuesta de 5 preguntas para conocer las principales inconformidades de los colaboradores, respecto a las decisiones tomadas por la empresa sobre algunos beneficios. Esta encuesta se ejecutará al inicio y al finalizar el charla. Durante la charla se otorgará toda la información sobre los cambios en los beneficios que brinda la empresa, además de incentivar a que los colaboradores brinden propuestas de mejoras y manifiesten su inconformidad.						
Beneficiarios	**Insumos**	**Responsables**	**Indicadores**	**Fuentes de verificación**	**Supuestos**	**Tiempo de ejecución**	**Costos**
239 colaboradores OCP.Ecuador S.A.	Proyector, computador portátil, esferos, carpeta con hojas, lista de asistencia, sala de capacitaciones.	Departamento de Recursos Humanos y Bienestar Laboral.	Nivel de insatisfacción inicial / nivel de insatisfacción después del charla	Encuesta de satisfacción	A través de la entrega de información sobre las razones de las modificación en los beneficios que otorga la empresa los trabajadores disminuirán su nivel de insatisfacción	3 horas por charla.	Refrigerio $40 por charla.

Tabla # 17 actividades “Desplazamiento vivienda / trabajo / vivienda”

Dimensión	“Desplazamiento vivienda / trabajo / vivienda”
Actividad	**CONDICIONES ERGONÓMICAS EN LOS MEDIOS DE TRASPORTE**
Objetivo	Analizar las condiciones ergonómicas actuales y las que deben poseer los medios de transporte de OCP. Ecuador para así cumplirlas a cabalidad y alcanzar un nivel de confort adecuado.
Metodología	Se organizará un grupo de técnicos con el conocimiento de normas de ergonomía, para que revisen los medios de trasporte (autos, camiones, furgonetas, buses) y mediante un informe se revisará aquellas condiciones que no se cumplen, para adaptarlas a los medios de trasporte antes del segundo semestre anual.

Beneficiarios	**Insumos**	**Responsables**	**Indicadores**	**Fuentes de verificación**	**Supuestos**	**Tiempo**	**Costos**
Colaboradores de OCP Ecuador S.A.	Sala de reuniones, leyes y normas de ergonomía.	Área de Recursos Humanos, Área de Seguridad y salud ocupacional. Líderes y supervisores operativos.	Número de condiciones ergonómicas atendidas / número de condiciones ergonómicas expuestas.	Estadística de condiciones ergonómicas en mejora.	Se cumplirá las condiciones ergonómicas que necesitan los medios de trasporte para mayor satisfacción en el traslado de los colaboradores.	6 meses	No se necesita presupuesto adicional.

Elaborado por Tatiana Martinez.

Tabla # 18 Situación económica

Dimensión	**“ Situación económica”**						
Actividad	**CHARLAS: “INTELIGENCIA FINANCIERA”**						
Justificación	En la actualidad la situación económica del país, nos ha llevado a cambiar el manejo financiero, por varios factores, es por esto que esta charla será dirigida a la totalidad de la población que son 239 colaboradores, además se podrá hablar del manejo correcto de pensiones alimenticias que van dirigidas a un 11% de la población que su estado civil es divorciados.						
Objetivo	Brindar información a los colaboradores acerca de cómo administrar su capital de forma positiva y sustentable para mejorar la situación de manejo de los recursos financieros, además dar a conocer la información pertinente sobre el manejo adecuado de pensiones alimenticias y evitar problemas legales.						
Metodología	De la totalidad de los colaboradores 239, se harán grupos de 25 personas, un representante de la entidad financiera a cargo (Banco Pichincha), brindará información sobre la forma correcta de administrar los recursos financieros, a través de consejos y despejando inquietudes de los colaboradores de OCP. Ecuador S.A.						
Beneficiarios	**Insumos**	**Responsables**	**Indicadores**	**Fuentes de verificación**	**Supuestos**	**Tiempo**	**Costos**
Colaboradores de OCP. Ecuador S.A.	Proyector, computador portátil, esferos, carpeta con hojas, lista de asistencia, sala de capacitaciones.	Área de Recursos Humanos, entidad bancaria “Banco Pichincha”.	Número de participantes presentes / número de participantes convocados.	Lista de asistencia.	Informando a los colaboradores sobre el correcto manejo de sus recursos financieros, la situación económica podrá mejorar.	2 horas en un día.	No se necesita presupuesto adicional.

Tabla # 19 actividades para “Tiempo fuera del trabajo”

Dimensión	**“Tiempo fuera del trabajo”**						
Actividad 1	**TALLER: “ORGANIZACIÓN DE TIEMPO LIBRE”**						
Objetivo	Mostrar a los colaboradores las recomendaciones y herramientas básicas de cómo organizar su tiempo libre para cumplir con todas las obligaciones extralaborales.						
Metodología	Se tomará un representante de cada departamento y un líder por cada estación operaria (10 personas) para que reciban el taller “Organización del tiempo libre”, se les ofrecerá un refrigerio a media mañana.						
Beneficiarios	**Insumos**	**Responsables**	**Indicadores**	**Fuentes de verificación**	**Supuestos**	**Tiempo**	**Costos**
Colaboradores de OCP. Ecuador S.A.	Proyector, computador portátil, esferos, carpeta con hojas, lista de asistencia, sala de capacitaciones.	Área de Recursos Humanos. Representante de la entidad seleccionada.	Número de representantes y líderes que asisten al taller / total de representantes y líderes invitados al taller.	Listado de participantes.	Haciendo que los colaboradores conozcan cómo manejar su tiempo libre, podrán cumplir sus obligaciones extralaborales con mayor facilidad.	8 horas en un día.	240$ por cada líder elegido Total 2400.

Actividad 2	"UN DÍA SIENDO ADULTO"						
Objetivo	Los hijos de los colaboradores, entre 9 a 13 años, podrán asistir a las instalaciones administrativas y operativas de OCP Ecuador, para conocer el lugar de trabajo y las actividades de sus padres						
Metodología	De los 102 niños, se formarán grupos de 15 niños entre 9 a 13 años según el orden alfabético perteneciente a la nómina de personal de OCP. Ecuador. Se les ofrecerá un mini tour por las instalaciones administrativas u operativas, respectivamente. Compartirán tiempo con sus padres en sus lugares de trabajo, con la vigilancia y seguridad necesaria, se le ofrecerá un refrigerio, un almuerzo y transporte, finalmente se tomará una foto con sus padres, lo cual se entregará a los colaboradores como recuerdo.						
Beneficiarios	**Insumos**	**Responsables**	**Indicadores**	**Fuentes de verificación**	**Supuestos**	**Tiempo**	**Costos**
102 niños	Pinturas, marcadores, hojas, listado de actividades	Área de Recursos Humanos, líderes y supervisores operativos.	Número de hijos de colaboradores presentes / número de hijos de colaboradores convocados.	Listado de hijos de colaboradores.	Haciendo participe a los hijos de los colaboradores en conocer el lugar de trabajo de sus padres, se logrará comprensión por parte de los niños, y los colaboradores podrán compartir más tiempo con sus hijos.	1 día por grupo de niños	Presupuesto por niño $5

Actividad 3	TALLER: “VOLVIENDO A SER ENAMORADOS”						
Objetivo	Brindar consejos a los colaboradores y sus conyugues acerca de la importancia de convivir en pareja en el tiempo libre, para fomentar los valores del matrimonio y garantizar la vida en pareja.						
Metodología	Se reunirá a 15 colaboradores y sus conyugues, se impartirá técnicas básicas y consejos para fomentar la convivencia en el matrimonio en el tiempo libre del colaborador, se despejará dudas, y se aceptará ideas o propuestas para mejorar en este aspecto, se realizará actividades de confianza y comunicación, además, se brindará un refrigerio.						
Beneficiarios	**Insumos**	**Responsables**	**Indicadores**	**Fuentes de verificación**	**Supuestos**	**Tiempo**	**Costos**
184 Colaboradores de OCP. Ecuador S.A. y sus conyugues.	Proyector, computador portátil, esferos, carpeta con hojas, lista de asistencia, sala de reuniones.	Área de Recursos.	Número de participantes presentes / número de participantes convocados.	Lista de asistencia.	Otorgando técnicas y herramientas básicas para fomentar los valores en el matrimonio, el colaborador podrá utilizar mejor su tiempo libre y mejorar la relación de pareja.	6 horas en un día.	Refrigerio total $45.

Elaborado por Tatiana Martinez.

6. CONCLUSIONES

Después de realizar esta investigación, se puede afirmar que para la empresa OCP. Ecuador S.A., el velar por el bienestar de los colaboradores tiene una total relevancia. Se puede observar que, dentro de su Cultura Organizacional, es fundamental el valor de las personas, para el logro de los objetivos que tiene la organización.

Como se explica al inicio de la investigación, al momento, OCP. Ecuador S.A., dejó de ser una empresa privada para convertirse en una empresa pública, por lo que, es importante notar que el impacto económico que ha tenido Ecuador en los últimos dos años, se ve reflejado en la disminución de beneficios empresariales para los colaboradores y sus familias, lo cual ha generado un impacto negativo en los mismos, y es manifestado en el diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales, realizado a los colaboradores de OCP. Ecuador S.A., como parte central de este trabajo de investigación.

De acuerdo con el diagnostico de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales, realizado en OCP. Ecuador S.A, y con lo analizado junto al departamento de Recursos Humanos, se planteó la elaboración de un plan de intervención-prevención, para los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales diagnosticados con un nivel alto, los cuales son: Desplazamiento vivienda / trabajo / vivienda, Situación Económica y Tiempo fuera del trabajo.

Mediante el trabajo de investigación y autores como Pazmiño (2017), se menciona que los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales, si afectan al desempeño de los colaboradores, por lo que la aplicación de la herramienta "Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial", ayudó a determinar que los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales ubicados en un nivel alto de riesgo, afectan directamente en el desempeño de las personas, como ejemplo uno de los riesgos que más causa inconformidad en los colaboradores es el de Desplazamiento vivienda / trabajo / vivienda, pues los colaboradores al tener que viajar

más horas desde su vivienda al lugar de trabajo, y no con la comodidad de antes, afecta a su rendimiento, y desempeño, pues esto depende mucho de su estado físico y mental.

De acuerdo con los resultados de este trabajo de investigación, se ha planteado el plan de intervención-prevención con las líneas de trabajo como: talleres, charlas procedimientos y estrategias para mitigar y prevenir estos Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales, que de acuerdo con las condiciones laborales, personales y las necesidades presentes de la empresa, generarán un impacto positivo en los colaboradores y su desempeño.

7. RECOMENDACIONES

Mantener un seguimiento de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaborales encontrados, a través de la aplicación anual de la herramienta "Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial" para determinar el impacto positivo de las actividades planteadas en el plan de intervención-prevención.

Realizar jornadas de información y comunicación, respecto a las nuevas condiciones de la empresa y las condiciones laborales para la mejor aceptación y aporte que debe realizar cada uno de los colaboradores desde estas nuevas circunstancias. Si bien es cierto que la situación económica en OCP Ecuador S.A es difícil y, la posibilidad de retornar a los beneficios empresariales que se tenían años atrás no está presupuestado a corto plazo, si es importante.

Sensibilizar a los colaboradores, previo a implementar el plan de intervención-prevención en la organización, para crear un empoderamiento de las actividades planteadas y los resultados se vean reflejados en el desempeño de los colaboradores.

Aplicar, de forma efectiva, las líneas de trabajo como: talleres, charlas procedimientos y estrategias para el control y mitigación de los Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, mediante los departamentos de Seguridad y Salud Ocupacional y Recursos Humanos.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcántara, G. (2008). La definicion de salud de la Organizacion Mundial de la Salud y la interdiciplinaridad. *Revista universitaria de investigacion, vol (9),* pp. 107.

Álvarez, A., y Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico, Vol* (9), pp. 89-106. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006

Anaya, I. A. (09 de julio de 2012). La cercanía entre oficina y casa evita el resentimiento de los empleados. *Tendencias21*. Recuperado de https://bit.ly/2JX9qsL

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución 2008 dejemos el pasado atrás.* Quito, Ecuador: Asamblea Constituyente.

Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *ScieloColombia. Vol (28)* Recuperado de https://bit.ly/2T5vVQv

Caldas Blanco, M. E. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente.* Madrid España: Ministerio de Educación.

Cortés Díaz, J. (2009). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo.* Madrid, España. Tébar S.L.

El Diario. (2015). Los hogares eran construidos con materiales típicos. *El Diario Manabita de libre pensamiento*, 29pags.

El Sahili González, L. (2015). *Burnout Consecuencias y soluciones.* Ciudad de Mexico, México. El Manual Moderno.

Fidalgo Vega, M. (2005). *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.* Recuperado de NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación: https://bit.ly/1TlRaIF

Gonzalez, M. G., Peiro, J. M., y Rodriguez, I. (2011). *El absentismo laboral Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora.* Universitat de València.

Gutiérrez, L., y Vanegas, B. (2013). *Relación Vida Familiar y Laboral de los colaboradores la Institución Universitaria CEIPA* (Tesis de maestría). Universidad de Manizales, Colombia. Recuperado de https://bit.ly/2DDyMLI

Henao Robledo, F. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos.* Bogota, Colombia: Ecoe Ediciones.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigacion. Sexta edición.* Ciudad de México, México. Mc Graw Hill Education.

IESS. (6 de febrero de 2012). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo* . Recuperado el 5 de julio de 2017, de: https://bit.ly/2qJhfJB

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (01 de 1999). *Centros para el control y la prevencion de enfermedades.* Recuperado de: CDC centros para el control y la prevencion de enfermedades: https://bit.ly/2Pq5yGP.

Jaramillo, A. (2018). *Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A.* Recuperado de: https://bit.ly/2Tbct4Q

Llaneza Álvarez, F. (2009). *Ergonomía y Psicosociología Aplicada. Manual para la Formación del Especialista.* Madrid, España: Lex Nova.

Llaneza Álvarez, F. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales: parte obligatoria y común.* Madrid, España: Lex Nova.

Maza Zabala, D. (2002). *Fundamentos de Economia.* Caracas,Venezuela: El Nacional.

Ministerio de Protección Social de Colombia. (2010). Bateria de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. *Ministerio de Protección Social de Colombia.* Recuperado qué fecha el 2017, de:https://bit.ly/2c3zOzu

Ministerio del Trabajo. (19 mayo de 2017). *Acuerdo Ministerial No MDT 2017- 0082.* Recuperado de: http://progressservices.com.ec/wp-content/uploads/2017/12/MDT-2017-0082.pdf

Molinera Mateos, J. (2006). *Absentismo laboral causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción.* Madrid, España: FC editorial.

Moreno Jiménez, B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuncias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.* Recuperado el FECHA COMPLETA 2017, de: https://bit.ly/1kduauI

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.*ScieloColomba.* Recuperado de: https://bit.ly/2PUsYU1

OCP. ECUADOR S.A. (20 de octubre de 2016). *Gestión de procesos.*

OCP ECUADOR S.A. (2017). Misión, *OCP ECUADOR S.A.* Recuperado el 9 de mayo de 2017, de: http://ocpecuador.com/es/ocp/mision

Palacios, D. (julio de 2017). *Resolución 2646 de 2008.* Salud Capital: Recuperado de: https://bit.ly/2w9EnnQ

Pazmiño, F. (3 de mayo de 2017). Los riesgos psicosociales y su influencia en la productividad de los trabajadores. Recuperado de: Universidad Israel: https://bit.ly/2z9TgYP

Pérez, J. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación: *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.* Recuperado 12 de junio el 2017, de: https://bit.ly/29hBHHK

Romero, C. H. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario, *ResearchGate.* Recuperado de: https://bit.ly/2Pomey9

Sarsosa K, (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales in-tralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *ScieloColombia Rev. Gerenc. Polít. Salud.*volumen (13) (348p.)

Sevilla, A. (2015). Economía. *Economipedia*. Recuperado de: https://bit.ly/2lgZwoc.

Toro, F., Londoño, M, Sanín, A & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales.Medellin-Colombia *Rev. Interamericana de Psicología Ocupacional*. volumen (29) (137p.)

Trujillo, R. F. (2010). *Hidrocarburos: Manejo seguro.* Bogota, Colombia. Ecoe Ediciones.

Zaplo Spain. (1 de abril de 2017). ¿Qué es el absentismo laboral? ¿Qué consecuencias tiene? *ZAPLO es.* Recuperado de: https://bit.ly/2z6OzPn.

9. ANEXOS

Anexo 1: Formato del cuestionario aplicado

Fecha de aplicación: ☐ ☐ ☐ Cédula: ☐

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que le suceden las siguientes situaciones.

	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Es fácil transportarme 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.					
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 violencia.					
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 vida me permiten sentirme cómodo.					
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 y amigos.					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas.					
19	Las relaciones con 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 cuanto 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 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.					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo.					
29	El dinero de 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.					

Anexo 2: Imágenes para sensibilización





PROGRAMA DE DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EXTERNO

Cuestionario para analizar y determinar los riesgos psicosociales.

ESTIMADOS COLABORADORES

A continuación encontrarán un link para acceder al formulario de preguntas de nos ayudarán a determinar los factores psicosociales externos que influyen en el desempeño laboral.

Nuestro objetivo es conocer más de ustedes para poder mejorar su bienestar en el trabajo diario.

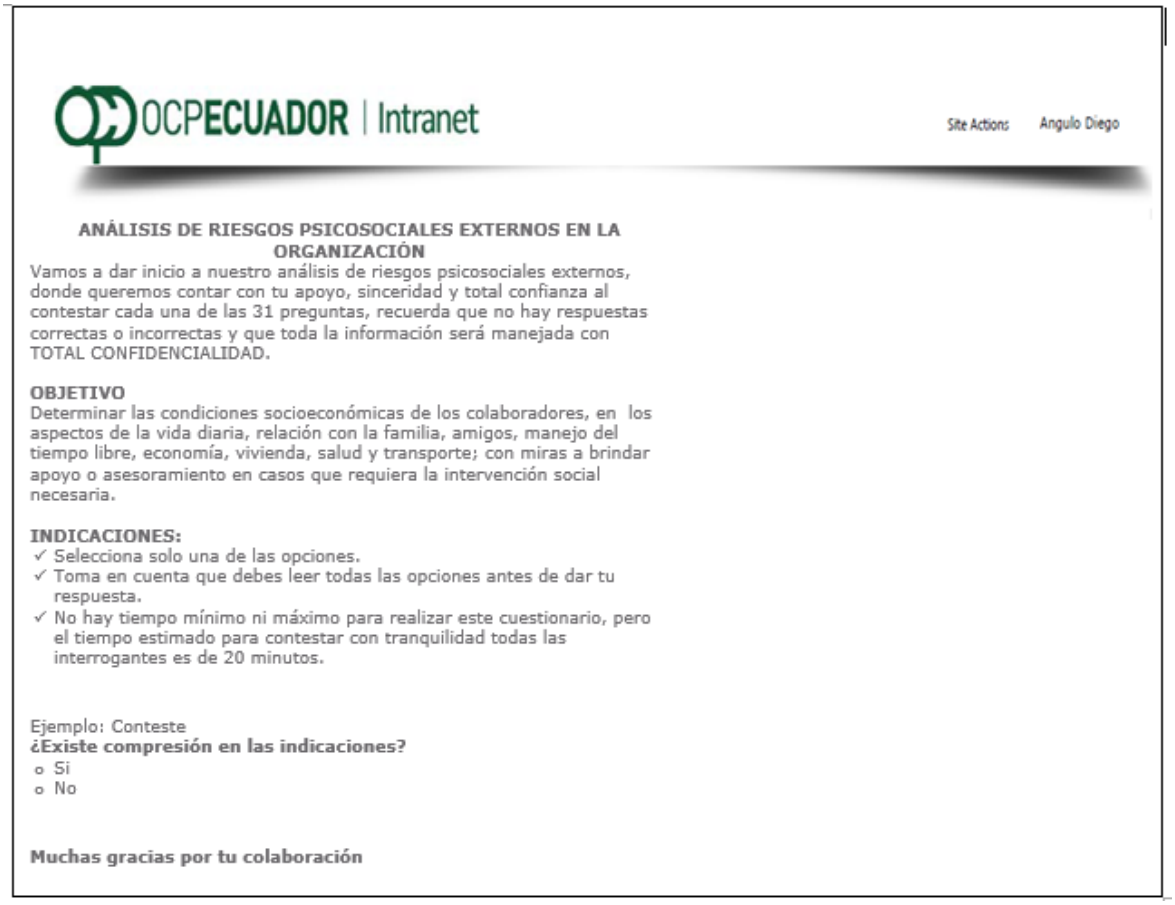


POR FAVOR HACER CLICK EN EL ENLACE PARA ACCEDER AL CUESTIONARIO

AGRADECEMOS TU APOYO, SINCERIDAD Y TOTAL CONFIANZA AL CONTESTAR CADA UNA DE LAS PREGUNTAS.

OCPECUADOR

Anexo 3: Instrucciones para contestar el cuestionario en Intranet



OCPECUADOR | Intranet

Site Actions Angulo Diego

ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS EN LA ORGANIZACIÓN

Vamos a dar inicio a nuestro análisis de riesgos psicosociales externos, donde queremos contar con tu apoyo, sinceridad y total confianza al contestar cada una de las 31 preguntas, recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas y que toda la información será manejada con TOTAL CONFIDENCIALIDAD.

OBJETIVO

Determinar las condiciones socioeconómicas de los colaboradores, en los aspectos de la vida diaria, relación con la familia, amigos, manejo del tiempo libre, economía, vivienda, salud y transporte; con miras a brindar apoyo o asesoramiento en casos que requiera la intervención social necesaria.

INDICACIONES:

- ✓ Selecciona solo una de las opciones.
- ✓ Toma en cuenta que debes leer todas las opciones antes de dar tu respuesta.
- ✓ No hay tiempo mínimo ni máximo para realizar este cuestionario, pero el tiempo estimado para contestar con tranquilidad todas las interrogantes es de 20 minutos.

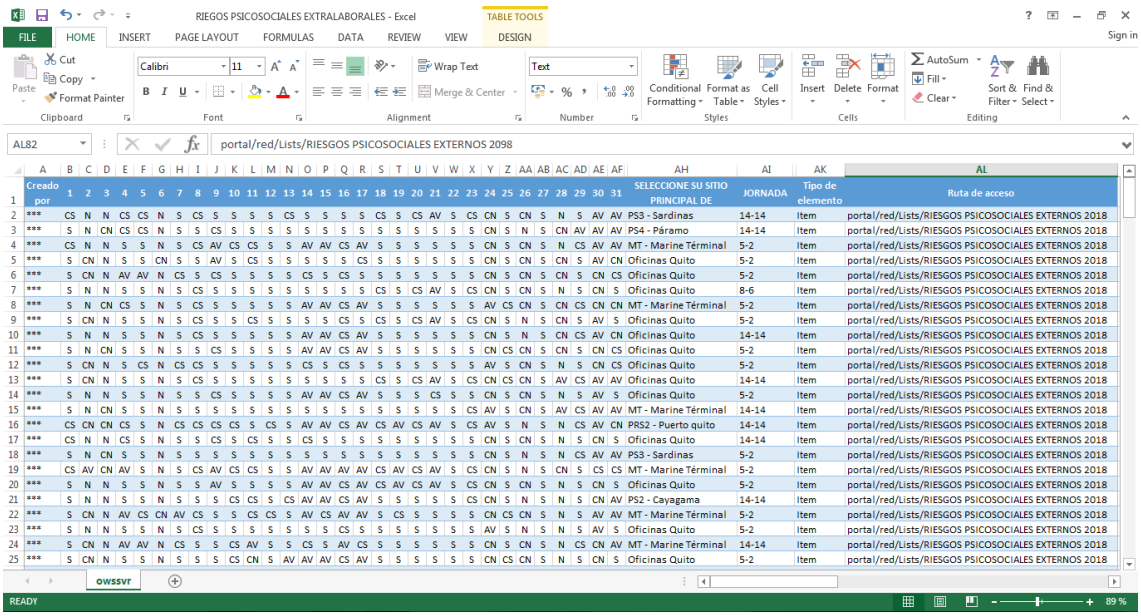
Ejemplo: Conteste

¿Existe compresión en las indicaciones?

- o Si
- o No

Muchas gracias por tu colaboración

Anexo 4: Contenido de la matriz de los RESULTADOS de la batería aplicada a los colaboradores



Creado por	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	SELECCIONE SU SITIO PRINCIPAL DE	JORNADA	Tipo de elemento	Ruta de acceso
***	CS	N	N	CS	CS	N	S	CS	S	S	S	S	CS	S	S	S	S	CS	S	CS	AV	S	CS	CN	S	CN	S	N	S	AV	AV	PS3 - Sardinas	14-14	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	CN	CS	CS	N	S	S	CS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CN	S	N	S	CN	AV	AV	AV	PS4 - Páramo	14-14	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	CS	N	N	S	S	N	S	CS	AV	CS	CS	S	S	AV	AV	CS	AV	S	S	S	S	S	S	CN	S	CN	S	N	CS	AV	AV	MT - Marine Términal	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	CN	N	S	S	CN	S	S	AV	S	CS	S	S	S	S	S	CS	S	S	S	S	S	S	CN	S	CN	S	CN	S	AV	CN	Oficinas Quito	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	CN	N	AV	AV	N	CS	S	CS	S	S	S	S	CS	S	CS	S	S	S	S	S	S	S	CN	S	CN	S	CN	S	CN	CS	Oficinas Quito	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	N	S	S	N	S	CS	S	S	S	S	S	S	S	S	CS	S	S	CS	AV	S	CS	CN	S	CN	S	N	S	CN	S	Oficinas Quito	8-6	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	CN	CS	S	N	S	CS	S	S	S	S	S	AV	AV	CS	AV	S	S	S	S	S	S	AV	CS	CN	S	CN	CS	CN	CN	MT - Marine Términal	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	CN	N	S	S	N	S	CS	S	S	CS	S	S	S	S	CS	S	CS	S	CS	AV	S	CS	CN	S	N	S	CN	S	AV	S	Oficinas Quito	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	N	S	S	N	S	CS	S	S	S	S	AV	AV	CS	AV	S	S	S	S	S	S	S	CN	S	N	S	CN	CS	AV	CN	Oficinas Quito	14-14	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	CN	S	S	N	S	CS	S	S	S	S	AV	AV	CS	AV	S	S	S	S	S	S	S	CN	CS	CN	S	CN	S	CN	CS	Oficinas Quito	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	CN	N	S	CS	N	CS	CS	S	S	S	S	CS	S	CS	S	S	S	S	S	S	S	S	AV	S	CN	S	N	S	CN	CS	Oficinas Quito	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	CN	N	S	S	N	S	CS	S	S	S	S	S	S	S	S	CS	S	CS	AV	S	CS	CN	CS	CN	S	AV	CS	AV	AV	Oficinas Quito	14-14	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	N	S	S	N	S	S	CS	S	S	S	S	AV	AV	CS	AV	S	S	CS	S	S	S	CN	S	CN	S	AV	S	AV	S	Oficinas Quito	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	CN	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CS	AV	S	CN	S	AV	CS	AV	MT - Marine Términal	14-14	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	CS	CN	CN	CS	S	N	CS	CS	CS	CS	S	CS	S	AV	AV	CS	AV	CS	AV	CS	AV	S	CS	AV	S	N	S	N	CS	AV	CN	PRS2 - Puerto quito	14-14	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	CS	N	N	CS	S	N	S	CS	S	CS	S	S	CS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CN	S	CN	S	N	S	CN	S	Oficinas Quito	14-14	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	CN	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	CN	S	N	S	N	CS	AV	AV	PS3 - Sardinas	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	CS	AV	CN	AV	S	N	S	CS	AV	CS	CS	S	S	AV	AV	AV	CS	AV	CS	AV	S	CS	CN	S	N	S	CN	S	CS	CS	MT - Marine Términal	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	N	S	S	N	S	S	AV	S	S	S	S	AV	AV	CS	AV	CS	AV	CS	AV	S	CS	CN	S	CN	S	N	S	CN	S	Oficinas Quito	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	N	S	S	N	S	S	S	CS	CS	S	CS	AV	AV	CS	AV	S	S	S	S	S	CS	CN	S	N	S	N	S	CN	AV	PS2 - Cayagama	14-14	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	CN	N	AV	CS	CN	AV	CS	S	S	CS	CS	S	AV	CS	AV	AV	S	CS	S	S	S	S	CN	CS	CN	S	N	S	AV	AV	MT - Marine Términal	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	N	N	S	S	N	S	CS	S	S	S	S	S	S	S	S	CS	S	S	S	S	S	S	AV	S	N	S	N	S	AV	S	Oficinas Quito	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	CN	N	AV	AV	N	CS	S	S	CS	AV	S	S	S	S	AV	CS	S	S	S	S	S	S	CN	S	CN	S	N	CS	CN	AV	MT - Marine Términal	14-14	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018
***	S	CN	N	S	S	N	S	S	S	CS	CN	S	AV	AV	AV	CS	AV	S	S	S	S	S	S	CN	CS	CN	S	N	S	CN	S	Oficinas Quito	5-2	Item	portal/red/Lists/RIESGOS PSICOSOCIALES EXTERNOS 2018

La imagen muestra el número de pregunta, el sitio en donde trabaja el colaborador, su horario de trabajo, los nombres completos (esta celda se ocultó por confidencialidad) y el lugar de archivo en el sistema, ya que como es de conocimiento, el cuestionario se realizó vía intranet.

Las respuestas están señaladas con iniciales mayúsculas.

S: SIEMPRE

CS: CASI SIEMPRE

AV: ALGUNAS VECES

CN: CASI NUNCA

N: NUNCA

Anexo 5: cuadro- resumen “Tabulación total”

nº clb	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	P.BR	P.Tran	Tipo de riesgo
1	M	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	1	0	1	0	0	0	2	2	16	12,9	Sin riesgo
2	M	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	2	2	12	9,7	Sin riesgo
3	M	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	2	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	2	2	20	16,1	Bajo
4	M	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	2	1	12	9,7	Sin riesgo
5	M	0	1	0	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	3	16	12,9	Sin riesgo
6	M	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	1	0	1	0	0	0	1	4	13	10,5	Sin riesgo
7	M	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	1	2	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	1	1	1	1	18	14,5	Bajo
8	M	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	2	0	1	1	0	0	0	1	0	2	4	17	13,7	Bajo
9	M	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	2	1	14	11,3	Sin riesgo
10	M	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	3	17	13,7	Bajo
11	M	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	3	13	10,5	Sin riesgo
12	M	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	1	1	1	0	2	1	2	2	17	13,7	Bajo
13	M	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	1	2	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	2	4	17	13,7	Bajo
14	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	0	2	1	2	2	12	9,7	Sin riesgo
15	M	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	2	2	1	2	1	2	1	2	0	1	2	0	0	0	0	1	2	1	29	23,4	medio
16	M	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	4	12	9,7	Sin riesgo
17	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	2	7	5,6	Sin riesgo
18	M	1	2	1	2	0	0	0	1	2	1	1	0	0	2	2	2	2	1	2	1	2	0	1	1	0	0	0	1	0	3	3	34	27,4	alto
19	M	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	2	1	2	1	2	1	2	0	1	1	0	1	0	0	0	1	4	23	18,5	medio
20	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	2	2	1	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	2	15	12,1	Sin riesgo
21	M	0	1	0	2	1	1	2	1	0	0	1	1	0	2	1	2	2	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	2	2	25	20,2	medio
22	M	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	4	10	8,1	Sin riesgo
23	M	0	1	0	2	2	0	1	0	0	1	2	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	2	19	15,3	Bajo
24	M	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	2	2	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	4	22	17,7	Bajo

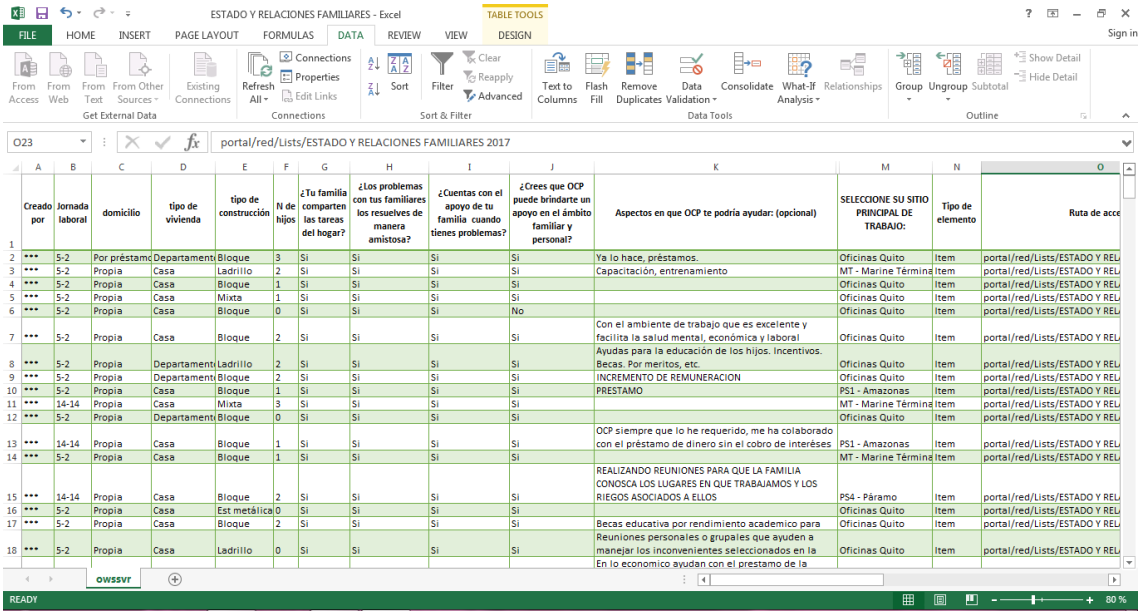
Anexo 6: cuadro- resumen “Tabulación por dimensiones”

Nº	Sexo	Desplazamiento vivienda /trabajo /vivienda				P. br	P. Trans	Tipo de Riesgo	Características de la vivienda y de su entorno											P. br	P. Trans	Tipo de Riesgo	Tiempo fuera del trabajo				P. br	P. Trans	Tipo de Riesgo	Comunicación y relaciones interpersonales					P. br	P. Trans	Tipo de Riesgo	Relaciones familiares			P. br	P. Trans	Tipo de Riesgo	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo			P. br	P. Trans	Tipo de Riesgo	Situación económica del grupo familiar			P. br	P. Trans	Tipo de Riesgo
		1	2	3	4				5	6	7	8	9	10	11	12	13				14	15	16	17				18	19	20	21	23				22	25	27				24	26	28				29	30	31			
1	M	1	0	0	1	2	12,5	Bajo	1	0	0	1	0	0	0	0	1	3	8,3	Bajo	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	0	1	2	1	5	25	medio	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	1	0	2	16,7	Sin riesgo	0	2	2	4	33,3	medio
2	M	0	0	1	1	2	12,5	Bajo	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	5,6	Sin riesgo	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	0	1	2	16,7	bajo	2	2	2	6	50,0	alto
3	M	1	0	0	0	1	6,3	Bajo	0	0	0	1	2	1	1	0	0	5	13,9	medio	2	2	1	2	7	43,8	alto	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	1	0	2	16,7	Sin riesgo	1	2	2	5	41,7	medio
4	M	0	1	0	0	1	6,3	Bajo	0	1	0	0	2	0	1	0	0	4	11,1	Bajo	0	0	0	1	1	6,3	Sin riesgo	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	1	1	3	25,0	medio	0	2	1	3	25,0	Bajo
5	M	0	1	0	2	3	18,8	medio	2	0	1	0	1	0	0	0	0	4	11,1	Bajo	1	0	1	0	2	12,5	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	1	1	3	25,0	medio	0	1	3	4	33,3	medio
6	M	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2,8	Sin riesgo	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	0	1	2	1	5	25	medio	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	1	0	2	16,7	Sin riesgo	0	1	4	5	41,7	alto
7	M	0	0	1	1	2	12,5	Bajo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2,8	Sin riesgo	2	2	1	2	7	43,8	alto	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	1	0	1	8,3	Bajo	2	1	1	4	33,3	alto	1	1	1	3	25,0	Bajo
8	M	0	1	0	0	1	6,3	Bajo	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	5,6	Sin riesgo	0	0	1	0	1	6,3	Sin riesgo	1	0	1	2	1	5	25	medio	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	0	1	2	16,7	Bajo	0	2	4	6	50,0	alto
9	M	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2,8	Sin riesgo	2	2	1	2	7	43,8	alto	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	0	1	2	16,7	bajo	1	2	1	4	33,3	medio
10	M	0	0	1	0	1	6,3	Bajo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2,8	Sin riesgo	2	2	1	2	7	43,8	alto	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	1	0	1	8,3	Bajo	1	1	1	3	25,0	medio	0	1	3	4	33,3	medio
11	M	0	1	0	0	1	6,3	Bajo	1	0	1	1	0	0	0	0	0	3	8,3	Bajo	1	0	1	0	2	12,5	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	2	1	0	3	25,0	medio	0	1	3	4	33,3	medio
12	M	0	1	0	0	1	6,3	Bajo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2,8	Sin riesgo	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	0	1	2	1	5	25	medio	0	1	0	1	8,3	Bajo	1	1	2	4	33,3	alto	1	2	2	5	41,7	medio
13	M	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2,8	Sin riesgo	2	2	1	2	7	43,8	alto	0	0	0	1	0	1	5	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	1	0	2	16,7	Sin riesgo	0	2	4	6	50,0	alto
14	M	0	0	1	0	1	6,3	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	0	1	1	5	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	2	1	2	5	41,7	alto	1	2	2	5	41,7	alto
15	M	1	1	1	1	4	25,0	medio	0	0	1	1	1	1	0	1	0	5	13,9	medio	2	2	1	2	7	43,8	alto	1	2	1	2	1	7	35	alto	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	2	0	0	2	16,7	Sin riesgo	1	2	1	4	33,3	medio
16	M	1	0	0	1	2	12,5	Bajo	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	5,6	Sin riesgo	1	0	0	0	1	6,3	Sin riesgo	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	1	0	2	16,7	Sin riesgo	0	1	4	5	41,7	alto
17	M	0	0	1	0	1	6,3	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	0	0	1	8,3	Sin riesgo	1	2	2	5	41,7	medio
18	M	1	2	1	2	6	37,5	alto	0	0	0	1	2	1	1	0	0	5	13,9	medio	2	2	2	2	8	50,0	alto	1	2	1	2	1	7	35	alto	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	0	1	2	16,7	Sin riesgo	0	3	3	6	50,0	alto
19	M	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	5,6	Sin riesgo	2	2	1	2	7	43,8	alto	1	2	1	2	1	7	35	alto	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	1	0	2	16,7	Sin riesgo	0	1	4	5	41,7	alto
20	M	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	8,3	Bajo	2	2	1	2	7	43,8	alto	0	0	0	0	1	1	5	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	0	0	1	8,3	Sin riesgo	0	1	2	3	25,0	Bajo
21	M	0	1	0	2	3	18,8	medio	1	1	2	1	0	0	1	1	0	7	19,4	alto	2	1	2	2	7	43,8	alto	0	1	0	0	0	1	5	Sin riesgo	0	1	0	1	8,3	Bajo	1	1	0	2	16,7	Sin riesgo	0	2	2	4	33,3	medio
22	M	0	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2,8	Sin riesgo	0	0	1	0	1	6,3	Sin riesgo	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	2	0	0	2	16,7	Sin riesgo	0	2	4	6	50,0	alto
23	M	0	1	0	2	3	18,8	medio	2	0	1	0	0	1	2	0	0	6	16,7	alto	1	0	2	1	4	25,0	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	0	0	0	0,0	Sin riesgo	1	1	0	2	16,7	Sin riesgo	1	1	2	4	33,3	medio
24	M	0	1	0	0	1	6,3	Bajo	0	0	0	0	0	1	3	0	2	6	16,7	alto	2	2	1	2	7	43,8	alto	0	0	0	0	0	0	0	Sin riesgo	0	1	0	1	8,3	Bajo	1	1	0	2	16,7	Sin riesgo	0	1	4	5	41,7	alto
25	F	0	1	0	2	3	18,8	medio	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2,8	Sin riesgo	1	0	0	0	1	6,3	Sin riesgo	1	1	1	1	1	5	25	medio	1	0	0	1	8,3	Bajo	2	1	0	3	25,0	medio	1	2	2	5	41,7	medio

Tipo de riesgo	A	B	C	D	E	F	G
SIN RIESGO	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
RIESGO BAJO	24%	24%	24%	24%	24%	24%	24%
RIESGO MEDIO	44%	44%	44%	44%	44%	44%	44%
RIESGO ALTO	27%	27%	27%	27%	27%	27%	27%
RIESGO MUY ALTO	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

A	***Desplazamiento vivienda /trabajo / vivienda***
B	***Características de la vivienda y de su entorno***
C	***Tiempo fuera del trabajo***
D	***Comunicación y relaciones interpersonales***
E	***Relaciones familiares***
F	***Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo***
G	***Situacion economica***

Anexo 7: Contenido de la matriz “ESTADO Y RELACIONES FAMILIARES”



ESTADO Y RELACIONES FAMILIARES - Excel

portal/red/Lists/ESTADO Y RELACIONES FAMILIARES 2017

	Creado por	Jornada laboral	domicilio	tipo de vivienda	tipo de construcción	N de hijos	¿Tu familia comparten las tareas del hogar?	¿Los problemas con tus familiares los resuelves de manera amistosa?	¿Cuentas con el apoyo de tu familia cuando tienes problemas?	¿Crees que OCP puede brindarte un apoyo en el ámbito familiar y personal?	Aspectos en que OCP te podría ayudar: (opcional)	SELECCIONE SU SITIO PRINCIPAL DE TRABAJO:	Tipo de elemento	Ruta de acce
2	***	5-2	Por préstamo	Departament	Bloque	3	Si	Si	Si	Si	Ya lo hace, préstamos.	Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
3	***	5-2	Propia	Casa	Ladrillo	2	Si	Si	Si	Si	Capacitación, entrenamiento	MT - Marine Términa	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
4	***	5-2	Propia	Casa	Bloque	1	Si	Si	Si	Si		Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
5	***	5-2	Propia	Casa	Mixta	1	Si	Si	Si	Si		Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
6	***	5-2	Propia	Casa	Bloque	0	Si	Si	Si	No		Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
7	***	5-2	Propia	Casa	Bloque	2	Si	Si	Si	Si	Con el ambiente de trabajo que es excelente y facilita la salud mental, económica y laboral	Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
8	***	5-2	Propia	Departament	Ladrillo	2	Si	Si	Si	Si	Ayudas para la educación de los hijos. Incentivos. Becas. Por meritos, etc.	Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
9	***	5-2	Propia	Departament	Bloque	2	Si	Si	Si	Si	INCREMENTO DE REMUNERACION	Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
10	***	5-2	Propia	Casa	Bloque	1	Si	Si	Si	Si	PRESTAMO	PS1 - Amazonas	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
11	***	14-14	Propia	Casa	Mixta	3	Si	Si	Si	Si		MT - Marine Términa	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
12	***	5-2	Propia	Departament	Bloque	0	Si	Si	Si	Si		Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
13	***	14-14	Propia	Casa	Bloque	1	Si	Si	Si	Si	OCP siempre que lo he requerido, me ha colaborado con el préstamo de dinero sin el cobro de interéses	PS1 - Amazonas	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
14	***	5-2	Propia	Casa	Bloque	1	Si	Si	Si	Si		MT - Marine Términa	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
15	***	14-14	Propia	Casa	Bloque	2	Si	Si	Si	Si	REALIZANDO REUNIONES PARA QUE LA FAMILIA CONOSCA LOS LUGARES EN QUE TRABAJAMOS Y LOS RIEGOS ASOCIADOS A ELLOS	PS4 - Páramo	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
16	***	5-2	Propia	Casa	Est metálica	0	Si	Si	Si	Si		Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
17	***	5-2	Propia	Casa	Bloque	2	Si	Si	Si	Si	Becas educativa por rendimiento academico para	Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
18	***	5-2	Propia	Casa	Ladrillo	0	Si	Si	Si	Si	Reuniones personales o grupales que ayuden a manejar los inconvenientes seleccionados en la	Oficinas Quito	Item	portal/red/Lists/ESTADO Y REL
											En lo economico ayudan con el prestamo de la			