



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

**Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la
Producción**

**“Relación de las jornadas de trabajo prolongadas y el
desarraigo familiar; desarrollo de un plan de prevención en
los trabajadores de una empresa acuícola en la provincia de
El Oro”.**

PROYECTO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**MAGISTER EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

Presentado por:

Keymaris Tablera Tovar

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2020

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi tutor, mi familia y todas las personas que colaboraron de una u otra forma en la realización de este trabajo, especialmente a mi esposo por todo el apoyo y la confianza que me brindó.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi madre, mi esposo y mis hermanas quienes fueron mi apoyo durante la realización de éste.

TRIBUNAL DE TITULACIÓN

Ángel Ramírez M., Ph.D.
DECANO DE LA FIMCP
PRESIDENTE

Álvaro Peralta B., MSc.
DIRECTOR DE PROYECTO

Cristina Morales L., MSc.
VOCAL

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de este Proyecto de Titulación, me corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL”

Keymaris Tablera Tovar

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre las jornadas de trabajo prolongadas y el desarraigo familiar en los trabajadores de una empresa acuícola en la provincia de El Oro. La hipótesis plantea que las jornadas de trabajo prolongadas a las que se encuentran expuestos los trabajadores acuícolas generan desarraigo familiar, debido a las largas ausencias en el hogar. Se realizó un estudio no experimental, transversal descriptivo; se aplicaron métodos de investigación cualitativos y cuantitativos, como indicador de fiabilidad de los resultados y a fin de obtener las observaciones e información de las variables, para que puedan así analizarse. Se creó un cuestionario basado en la escala Likert para evaluar el desarraigo familiar, se realizaron grupos de discusión como mecanismo de estimación cualitativa, a fin de validar las consecuencias del desarraigo familiar, y se aplicaron los cuestionarios de la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

Con una muestra de 30 personas pertenecientes al área de producción de una empresa acuícola, se obtiene un nivel de riesgo medio en los dominios: jornada de trabajo (dimensión jornadas de trabajo extensas) e interferencia en la relación trabajo-familia (dimensión influencia del trabajo fuera del centro laboral e influencia de las relaciones familiares). El 77% considera que ha experimentado separaciones producto de estar más tiempo en el trabajo, mientras que los problemas familiares por estar poco tiempo en el hogar se presentan siempre 10%, casi siempre 37% y algunas veces 33%; los problemas que presentan con su familia por el trabajo son siempre 13%, casi siempre 33% y algunas veces 37%.

La integración de métodos cuantitativos y cualitativos permiten concluir que el desarraigo familiar es una realidad presente en los trabajadores del área acuícola generado por las jornadas de trabajo prolongadas. La mayoría de los encuestados refieren problemas frecuentes con su familia por el trabajo. Las jornadas de trabajo prolongadas generan que los individuos sientan que su ambiente social gira entorno a sus compañeros de trabajo.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ABREVIATURAS	X
ÍNDICE DE APÉNDICES	XI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XII
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO 1	
1. GENERALIDADES	16
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.3. Delimitación del problema.....	18
1.4. Objetivos	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
1.5. Hipótesis de investigación.....	19
1.6. Estructura del proyecto	19
CAPÍTULO 2	
2. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Fundamentos teóricos.....	20

2.1.1.	Jornada de trabajo	20
2.1.2.	Jornada de trabajo prolongada.....	20
2.1.3.	Familia.....	21
2.1.4.	Organización familiar	22
2.2.	Riesgo psicosocial.....	24
2.3.	Satisfacción laboral	28
2.4.	Desarraigo familiar	30
2.5.	Conflicto familia - trabajo.....	31
2.6.	Estabilidad conyugal	32
2.7.	Satisfacción familiar	33
2.8.	Bienestar subjetivo y satisfacción	34
 CAPÍTULO 3		
3.	METODOLOGÍA	36
3.1.	Tipo de estudio	36
3.2.	Método de estudio.....	36
3.3.	Población y muestra.....	36
3.4.	Selección de las variables de estudio.....	36
3.5.	Instrumentos de recolección de datos	37
3.5.1.	Cuestionario de evaluación.....	37
3.5.2.	NOM-035-STPS-2018.....	37
3.5.3.	Grupos de discusión	42
3.6.	Técnicas y herramientas para el levantamiento de la información	42

CAPÍTULO 4

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	44
4.1. Análisis de la situación actual	44
4.2. Análisis estadístico de la relación entre variables	62
4.3. Justificación del plan de prevención	71
4.4. Descripción y diseño del plan de prevención	72

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
5.1. Conclusiones	73
5.2. Recomendaciones.....	73

APÉNDICES.....	75
----------------	----

BIBLIOGRAFÍA	84
--------------------	----

ABREVIATURAS

OIT	Organización internacional del trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1: cuestionario de desarraigo familiar.....	76
Apéndice 2: cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos.....	78
Apéndice 3: cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.....	79
Apéndice 4: Tabla de Distribución Chi Cuadrado X^2	82
Apéndice 5: diseño de plan de prevención de desarraigo familiar	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1: Distribución de frecuencias en función de género.....	44
Gráfico 4.2: Distribución de frecuencias en función de edad.....	45
Gráfico 4.3: Distribución de frecuencias en función de nivel de instrucción...	46
Gráfico 4.4: Distribución de frecuencias en función del estado civil.....	47
Gráfico 4.5: Número de hijos.....	47
Gráfico 4.6: Distribución de frecuencia según su función en el grupo familiar	48
Gráfico 4.7: Características de la relación del trabajador con su esposa (o), hijos y padres	49
Gráfico 4.8: Niveles porcentuales de las características de la comunicación que tiene el trabajador con su esposa (o), hijos y padres.....	50
Gráfico 4.9: Niveles porcentuales de los problemas familiares	52
Gráfico 4.10: Porcentaje de ausencias en fechas y eventos familiares	53
Gráfico 4.11: Porcentajes de preferencias de la distribución de las jornadas de trabajo.....	54
Gráfico 4.12: Porcentaje de trabajadores que requieren atención especializada por acontecimiento traumático severo.....	56
Gráfico 4.13: Porcentaje de calificación final del cuestionario de identificación de factores psicosociales en el centro de trabajo.....	57
Gráfico 4.14: Distribución de resultados de riesgo psicosocial de acuerdo con la categoría	58
Gráfico 4.15: Distribución de resultados de riesgo psicosocial de acuerdo con el dominio.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Teoría bifactorial de Herzberg.....	29
Tabla 2: Selección de las variables del estudio.....	37
Tabla 3: Valor de las opciones de respuesta.....	39
Tabla 4: grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría	40
Tabla 5: calificación final del cuestionario.....	41
Tabla 6: Calificación de la categoría	41
Tabla 7: Calificación del dominio	42
Tabla 8: Criterios para la toma de acciones	43
Tabla 9: Distribución de los trabajadores en función al género	44
Tabla 10: Distribución de los trabajadores en función de la edad.....	45
Tabla 11: Distribución en función del nivel de instrucción	45
Tabla 12: Distribución en función de estado civil.....	46
Tabla 13: Distribución en función a la cantidad de hijos	47
Tabla 14: Distribución de frecuencia según su función en el grupo familiar....	48
Tabla 15: Distribución de frecuencia de las características de la relación que tiene el trabajador con su esposa (o), hijos y padres	49
Tabla 16: Distribución porcentual de las características de la comunicación que tiene el trabajador con su esposa (o), hijos y padres.....	50
Tabla 17: Frecuencia de los problemas familiares	51
Tabla 18: Frecuencia de las ausencias en fechas y eventos familiares	51
Tabla 19: Preferencias de la distribución de las jornadas de trabajo.....	53
Tabla 20: Consideraciones de la afectación del tiempo de trabajo.....	55
Tabla 21: Trabajadores que requieren atención especializada por acontecimiento traumático severo.....	55
Tabla 22: Calificación final del cuestionario de identificación de factores psicosociales en el centro de trabajo.....	56
Tabla 23: Distribución de resultados de acuerdo con la categoría.....	57
Tabla 24: Resultados de acuerdo con el dominio.....	59
Tabla 25: frecuencias de respuestas sobre la evaluación de las jornadas laboral y la evaluación del desarraigo familiar.....	64

Tabla 26: frecuencias observadas sobre la evaluación de la jornada laboral (22/8) y la evaluación de las relaciones sociales (desarraigo familiar) para la prueba chi cuadrado χ^2	66
Tabla 27: frecuencias esperadas sobre la evaluación de la jornada laboral (22/8) y la evaluación de las relaciones sociales (desarraigo familiar) para la prueba chi cuadrado χ^2	67
Tabla 28: frecuencias observadas sobre la evaluación de la jornada laboral (22/8) y la evaluación del trabajo en los fines de semana (desarraigo familiar) para la prueba chi cuadrado χ^2	69
Tabla 29: frecuencias esperadas sobre la evaluación de la jornada laboral (22/8) y el trabajo en los fines de semana, días festivos (desarraigo familiar) para la prueba chi cuadrado χ^2	70

INTRODUCCIÓN

Con la diversificación del sector industrial, a lo largo de los años se ha visto la necesidad de distribuir el horario de trabajo, y así cubrir los requerimientos de determinado sector; creando de esta manera variedad de jornadas de trabajo. La exportación de banano y plátano, acuicultura, explotación de petróleo y minería, son las principales actividades productivas de Ecuador. Algunas de las cuales requieren regímenes prolongados o especiales de trabajo por encontrarse en zonas de difícil acceso, e inclusive algunas donde el ingreso a la organización debe realizarse por vía marítima.

El horario de trabajo especial o prolongado debe contar con previa aprobación por el Ministerio de Trabajo, y consiste generalmente en laborar un cierto número de días de forma continua y descansar un número inferior, en proporción a las jornadas de trabajo normal; por lo general son jornadas de 22 días de trabajo en campo y 8 días de descanso (22/8), sin respetar fines de semana, festivos o vacaciones escolares. De esta manera el individuo deja de convivir con su familia, vive en área confinada, y aislada; para luego volver al hogar y encontrarse días sin trabajar, donde la familia realiza sus actividades habituales de trabajo o colegio; llegando a sentirse éste como un extraño dentro de su hogar; todo esto puede perturbar las relaciones de pareja, familiares y sociales, generando así desapego familiar, separaciones familiares, problemas conyugales, entre otros; afectando el desempeño laboral y la productividad de la empresa.

El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre las jornadas de trabajo prolongadas y el desarraigo familiar en los trabajadores de una empresa acuícola en la provincia de El Oro. La hipótesis plantea que las jornadas de trabajo prolongadas a las que se encuentran expuestos los trabajadores acuícolas generan desarraigo familiar, debido a las largas ausencias en el hogar. Es un estudio no experimental, transversal, descriptivo. Se realizó una investigación cuantitativa y cualitativa, se aplicaron los cuestionarios de la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, se creó un cuestionario basado en la escala Likert para evaluar el desarraigo familiar y se desarrolló un grupo de discusión. La muestra fue de 30 trabajadores del área de campamento.

Se analizaron los resultados obtenidos, los cuales se tabularon y graficaron, y cuya información fue la base para desarrollar el plan de prevención de riesgos, conclusiones y recomendaciones específicas.

CAPÍTULO 1

1. GENERALIDADES

1.1. Planteamiento del problema

La lucha para obtener jornadas de trabajo que se ajusten a los requerimientos de los trabajadores, remonta desde el siglo XIX, donde la demanda del sector obrero era la jornada de trabajo de ocho horas, y progresivamente fueron aunando los requerimientos, entre ellos solicitaban al menos un día de descanso a la semana y vacaciones anuales.

El objetivo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es proveer condiciones de trabajo y seguridad social que sean adecuadas para los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2005). Convirtiéndose los dos días de descanso, en días inevitables para reponer la energía de los trabajadores, desgastadas durante su jornada, así como tiempo libre para compartir en familia, amigos, compromiso social, cultural o religioso; pudiendo así generar energía para reanudar cada semana de trabajo.

Sin embargo, a medida que el sector industrial se fue diversificando y ampliando, se crearon nuevas formas, horarios y turnos de trabajo; con repercusión en la salud y seguridad de los trabajadores, y desequilibrio entre la vida laboral y familiar (Organización Internacional del Trabajo, 2005). Los factores culturales, socioeconómicos, y la actividad laboral establecen la forma de organizar el tiempo de trabajo; sin embargo, no siempre responde a los ritmos biológicos, lo que implica adaptación y aprendizaje. Las jornadas largas suelen generar efectos de somnolencia, falta de atención, aumento de errores, accidentes, problemas de salud, conflicto entre el trabajo y la vida personal, etc.

Un estudio realizado por la OIT en China concluye que los trabajadores con menor formación tendrían mayor probabilidad de trabajar más horas en comparación a las personas con un nivel educativo superior (Organización Internacional del Trabajo, 2005). Los trabajos que ameritan exigencias físicas o mentales elevadas, y a su vez tiempo de trabajo prolongado, pueden generar fatiga y alteraciones osteomusculares; mucha veces ocurre por necesidad directa del trabajo, donde lo que más se afecta es el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Nogareda, Nogareda, & Solórzano, 2014).

La distribución de la jornada va a determinar el rendimiento de los trabajadores, su estado de salud, incluyendo los accidentes, enfermedades profesionales y su prevención, inclusive los peligros existentes en el lugar de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2007).

El tiempo de trabajo es el principal factor para determinar si un trabajo puede

originar repercusión sobre la vida familiar o no, incluso se debe medir el tiempo de traslado desde el hogar al trabajo, ya que se espera tener tiempo diario para la familia; mientras que las jornadas de trabajo prolongadas (incluye jornadas nocturnas y fines de semana) conlleva a cambios en la organización familiar, la economía familiar depende del hombre, y si la familia tiene hijos, están bajo la cuidado de la mujer además del cuidado del hogar; trayendo insatisfacción en la familia por la ausencia continua del padre en el hogar (Organización internacional del trabajo, 2019), (Arriagada, 2005).

Tratar de conciliar entre el trabajo y la familia ha sido una disyuntiva entre muchas familias a lo largo de los años, que ha ido evolucionando desde la revolución industrial; buscar un equilibrio entre la vida laboral y familiar, esta conciliación puede ser considerada un problema en aquellos trabajos con desequilibrio en el horario laboral, que puede afectar la vida matrimonial hasta su ruptura, implicando una reestructuración familiar que genera el establecimiento de una familia monoparental, pudiendo generar estrés y afectando tanto el trabajo como la familia de manera negativa (Romero-Díaz, Beleño Navarro, Ucros Campo, Echeverría González, & Lasprilla Fawcett, 2016).

La exportación de petróleo, banano y plátano, acuicultura, agricultura y florícola son las principales fuentes de ingreso de Ecuador (Banco Central del Ecuador, 2018). La acuicultura se define como el cultivo de organismos acuáticos, el cual amerita diferentes técnicas para su siembra y cosecha; uno de los organismos que se cultiva son los camarones. La exportación de camarón para países como India, Ecuador, Tailandia e Indonesia representa la principal fuente de ingresos («Acuicultura | FAO | Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura», s. f.). La producción de este crustáceo se da en camaronerías (fincas de engorde), las cuales tienen una estructura básica y se encuentran ubicadas a lo largo de la costa ecuatoriana; en su mayoría son de difícil acceso por encontrarse en zonas lejanas de la ciudad, incluso pueden ameritar para ingresar al sitio de trabajo, transporte terrestre y marítimo.

Según lo establecido en el Código de trabajo y por el Ministerio de Trabajo, previa autorización por dicho órgano regulador, las empresas pueden desempeñar trabajos en jornadas especiales o prolongadas, las cuales se basan principalmente en laborar 22 días y 08 días libres, con variantes de 11 días de trabajo y 4 libres. Dentro del cual, los trabajadores tienen un horario de trabajo de 08 horas, pudiendo desarrollar horas extras nocturnas por actividades de pesca del camarón, las cuales se planifican de acuerdo con la tabla de mareas publicada por el Instituto Oceanográfico de la Armada. Todo esto genera tensión a nivel familiar, los horarios son difíciles de organizar, planificar vacaciones o feriados puede resultar imposible; las tareas domésticas, hacer mercado o buscar a los hijos en escuela, son roles que debe realizar un solo miembro de la familia, impidiendo que a nivel familiar exista continuidad, coordinación o estabilidad (Arriagada, 2005).

La desintegración familiar puede darse por la distribución de la jornadas de trabajo prolongadas, ya que el trabajador comienza a estar ausente en muchas festividades como cumpleaños, reuniones, y celebraciones en general, lo cual trae consigo discusiones familiares que pueden conllevar a que la comunicación se vaya debilitando, en este punto el apoyo familiar es importante para continuar juntos o no (Rojas Alejo & Chacondori Gutierrez, 2017).

En la presente investigación se plantea que las jornadas de trabajo prolongadas o acumulativas de 22/8, puede generar desarraigo familiar y consigo conflictos dentro del núcleo familiar, hasta el punto de poder desintegrarlo.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre las jornadas de trabajo prolongadas 22/8 en los trabajadores de una empresa acuícola y el desarraigo familiar?

1.3. Delimitación del problema

El sector camaronero especialmente las fincas de engorde, por encontrarse en su mayoría alejadas de la zona urbana, y ser de difícil acceso, presentan una organización de trabajo especial, que puede representar factores de riesgos psicosociales.

La empresa tiene un grupo de trabajadores que debe laborar en el área administrativa en Machala, y otros en el campo, donde está establecido un campamento; el personal labora en turnos de trabajo distribuidos en jornadas de 22 días de trabajo en campo y 8 días de descanso; pudiendo generar horas extras. Tomando en cuenta que algunos trabajadores deben hacer desplazamientos de hasta 12 horas desde su casa al lugar de trabajo, lo cual prolonga el tiempo de ausencia para la familia.

En la presente investigación se plantea relacionar las jornadas de trabajo prolongas con el desarraigo familiar en los trabajadores de una empresa acuícola, y proponer un plan de prevención a fin de disminuir la posible incidencia de éste.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las jornadas de trabajo prolongadas y el desarraigo familiar en los trabajadores de una empresa acuícola en la provincia de El Oro.

1.4.2. Objetivos específicos

- 1.4.2.1. Identificar la presencia de desarraigo familiar y sus principales consecuencias en el trabajador.
- 1.4.2.2. Analizar la influencia del horario de trabajo prolongado en las relaciones sociales y familiares de los trabajadores.
- 1.4.2.3. Determinar la relación entre las jornadas de trabajo prolongada y el desarraigo familiar en los trabajadores, analizando su repercusión a nivel laboral.
- 1.4.2.4. Desarrollar un plan de prevención para disminuir el riesgo psicosocial que se presenta por trabajar en jornadas prolongadas.

1.5. Hipótesis de investigación

Las jornadas de trabajo prolongadas a las que se encuentran expuestos los trabajadores acuícolas generan desarraigo familiar, debido a las largas ausencias en el hogar.

1.6. Estructura del proyecto

La estructura del Trabajo Final de Graduación comprende lo siguiente:

El Capítulo 1 se denomina Generalidades, e incluye el planteamiento, formulación y delimitación del problema, los objetivos tanto general como los específicos, hipótesis de investigación y finalmente su estructura.

El Capítulo 2, llamado Marco Teórico, considera la recopilación bibliográfica sobre toda la base teórica en torno a las jornadas de trabajo, la familia, sus tipos y organización, riesgo psicosocial, satisfacción familiar, desarraigo familiar, conflicto familia-trabajo, estabilidad conyugal, satisfacción familiar y bienestar subjetivo.

El Capítulo 3 presenta la Metodología de la Investigación, el cual comprende el tipo de investigación, método de estudio, población y muestra, selección de las variables de estudio, técnica e instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo 4 comprende el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de acuerdo con el capítulo 3, la justificación del plan de prevención y la descripción y diseño del plan de prevención.

EL Capítulo 5 se plantea las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentos teóricos

2.1.1. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo que un individuo está a disposición del empleador, en la cual ejecuta funciones de su cargo. Dicho tiempo se mide en horas, y éstas se pueden distribuir y medir por día, semanas o todo el mes, dependiendo de la actividad a realizar y la localización del centro de trabajo (Nogareda et al., 2014).

Las primeras luchas sociales a nivel mundial de la clase obrera estuvieron motivadas a la reducción de la jornada laboral, distribuyendo equitativamente las horas de trabajo, de descanso y para compartir con la familia, 08 horas para cada una de estas actividades (Rojas Sandoval, 2020); gran cantidad de países enmarcado en su figura legal, jornadas de trabajo de 08 horas diarias, 40 horas semanales, dos días de descanso, días de vacaciones; puede haber variaciones según el país y la naturaleza del trabajo.

En Ecuador, el Código de trabajo establece que la jornada de trabajo será de 08 horas diarias, no más de 40 horas semanales, de realizar horas suplementarias éstas no podrán ser mayor de 04 al día ni 12 semanales, la jornada no puede ser mayor de 05 días a la semana, los sábados y domingos serán de descanso obligatorio, y dependiendo de la actividad si amerita laborar estos días, deben ser compensados por una cantidad equivalente de días entre semana; sin embargo por la naturaleza de la industria acuícola, ésta no puede interrumpirse, requieren la vigilancia continua de su producción (camarón) a fin de poder garantizar un producto de exportación (H Congreso Nacional, 2012).

2.1.2. Jornada de trabajo prolongada

También llamada jornada especial de trabajo o acumulativa; la cual surge como una necesidad para aquellos sectores que se desarrollan en campamentos mineros, petroleros, camaroneros, faenas de pescas, que en su mayoría tienen como característica común desarrollarse en lugares alejados de centro poblados, de difícil acceso, condiciones que dificultan e imposibilitan el traslado diario del personal; en base a esta necesidad, los días de trabajo se realizan de forma continua y los días de descanso (sábados y domingos) de acuerdo al Código de trabajo (Kurczyn Villalobos & Puig Hernández, 2003), (H Congreso Nacional, 2012), previa

autorización del Ministerio de Trabajo, según el acuerdo ministerial No. MDT-2018-0219 (Ministerio de trabajo, 2018). De esta manera surgen distribuciones de jornadas laborales de 22/8 y 11/4; donde los trabajadores laboran 22 días y descansan 8 días, o laboran 11 días y descansan 4 días respectivamente; basado en la sumatoria de los días de descanso obligatorio que se acumulan, ya que no representaría para los trabajadores un tiempo productivo o de descanso esos sábados o domingos que se encuentran dentro del campamento, todo lo contrario, podría generar mayor riesgo psicosocial (Kurczyn Villalobos & Puig Hernández, 2003).

Trabajadores de zonas lejanas como el oriente ecuatoriano, deben realizar viajes de incluso 12 horas, para llegar al lugar de trabajo, por lo que algunas personas consideran que las jornadas prolongadas generan menos viajes, menos costo diario de movilización y por lo tanto, menos tiempo perdido; sin embargo la edad, estado civil, hijos, y los hábitos individuales repercuten en la adaptación del individuo a este tipo de jornadas (Canadian Centre for occupational health and safety, 2017).

Trabajar por turnos o jornadas prolongadas puede generar efectos negativos en el individuo y su entorno, tiene efecto en la salud, generando estrés y ansiedad, aumenta la tasa de separación, sentimiento de abandono a los hijos; lo cual puede verse exacerbado por la ausencia durante eventos familiares importantes según la perspectiva familiar; otro factor determinante es la comunicación, lo cual según su característica, si no es adecuada, puede afectar mucho más rápido las relaciones (Donna M. White, 2018).

2.1.3. Familia

2.1.3.1. Definición y tipos de familia

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que la familia “es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (Naciones Unidas, 2015). El término familia procede del latín familia, “grupo de siervos y esclavos patrimonio del jefe de la gens”, a su vez derivado de famulus, “siervo, esclavo” («La familia, conceptos, tipos y evolución», 2009).

La familia se forma por la unión de personas que presentan vínculos bien sea de afinidad socialmente reconocido (matrimonio) o de consanguinidad (padres e hijos o hermanos que provienen de los mismos padres). Concepto

que ha ido evolucionando, por los cambios de la sociedad y sus costumbres(Sharma, 2013). Actualmente muchos individuos se consideran familia entre sí, a pesar de no tener lazos consanguíneos, ni estar casados; comparten a diario largas horas o días de trabajo, personas migrantes, o simplemente conocidos desde la infancia; tienen en común sentimientos que lo relacionan a la familia. Existen diferentes tipos de relaciones de pareja, algunas criticadas por las costumbres religiosas y culturales, generando no aceptación de ellas. Dentro de los tipos de familia se encuentran:

- Familia nuclear o elemental: es el tipo de familia clásica formada por el padre (esposo), madre (esposa) e hijos, los cuales pueden ser propios de los padres por descendencia biológica o miembros adoptados por la familia.
- Familia extensa o consanguínea: su principal característica es la unión de más de dos generaciones en su estructura, identificadas por vínculos consanguíneos, los cuales pueden comprender: padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos, nietos.
- Familia monoparental: integrada por los hijos y uno solo de los padres, la madre en su mayoría. Se genera por el divorcio de los padres, los hijos se quedan viviendo con uno de ellos; o el fallecimiento de una de las partes. Dentro de este tipo de familia se engloba el término de “madre soltera”, la cual puede darse por embarazo prematuro, donde la madre y la familia de ella asume la crianza de los hijos.
- Familia de padres separados: padres separados que se niegan a una relación sentimental, sin embargo asumen la responsabilidad paterna y materna (Benítez, 2003).

2.1.4. Organización familiar

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la familia tiene funciones básicas, dentro de las cuales se encuentran:

- Función biológica: engloba cuidados básicos del cuidado de un niño, como es nutrición, salud y educación de todos los integrantes de la familia.
- Función económica: de ésta dependerá el sustento para poder alimentarse, vestimenta y el tipo de educación que recibirán. Se realiza un presupuesto para garantizar las necesidades materiales.
- Función educativa: establece principalmente el comportamiento, el desarrollo moral, afectivo, y de juicio, basado en

las costumbres familiares, que puede estar influenciado por la sociedad y la cultura.

- Función psicológica: independientemente del tipo de familia, debe haber apoyo entre todos sus integrantes, afectividad, reciprocidad, y estabilidad emocional, para poder ofrecer protección psicológica integral a todos miembros.
- Función sociocultural: se caracteriza por infundir valores, cultura, tradición, religión y lenguaje. Según algunas culturas, la necesidad de procrear es el principio para mantener la especie humana y la sociedad (Martín-Cala, 2003), (López Rodríguez & Cortés Rodríguez, 2010).

Algunas familias se centran solo en una determinada función descuidando el resto de las funciones, sin embargo debe existir equilibrio en el desarrollo de todas éstas; cada una de cierta forma, permite un desarrollo secuencial, la ausencia de alguna función puede generar alteraciones en la formación o desarrollo psicológico de las personas. Tal es el caso de las familias cuya principal función buscan satisfacer es la económica, abandonando las funciones psicológicas, emotivas, socioculturales que pueden generar trastornos psicológicos durante el desarrollo de los niños y/o adolescentes.

Cabe destacar que el desarrollo educacional intrafamiliar, es la primera herramienta para combatir los problemas sociales y psicológicos que se presentan en muchos países, como el consumo de diferentes tipos de drogas (alcohol, tabaco y drogas de abuso), embarazo en adolescente, trastornos de alimentación (anorexia, bulimia), y/o suicidio.

Una familia funcional debe ser resiliente, a fin de poder adaptarse a los cambios culturales y sociales que pueden surgir, y amoldarlo a sus costumbres, cultura y religión. La organización familiar depende de algunos factores, entre ellos: edad, sexo, educación y estado civil del jefe del hogar. En una familia nuclear, las mujeres y los hombres realizan arreglos familiares, dividiendo las representaciones de poder según cada situación. Mientras que en la familia monopaternal, normalmente la mujer representa al jefe del hogar si no existe la presencia de un hombre y se encuentra en una edad mayor. Mientras que los hombres necesitan una pareja en el hogar para establecerse como jefe de éste.

El rol que ejerce cada integrante dentro del hogar está influenciado por costumbres socioculturales, el hombre trabaja, y la mujer se encarga de las labores domésticas; esta diferenciación clásica de los roles genera dependencia en los hombres para asumir una familia monopaternal; una nueva relación conyugal o la búsqueda de apoyo de la conyugue, madre, o abuela. Sin embargo, existe una

diversificación en las uniones conyugales, y roles de las parejas, así como el aumento en el tiempo de mujeres que buscan otro tipo de trabajo, más allá del hogar, sintiéndose éstas más independientes y hasta realizadas, en algunos casos, se invierten el rol clásico convirtiéndose la mujer en el jefe de hogar, proporcionando el sustento económico, mientras que el hombre, se encarga de los quehaceres; influye mucho los ingresos económicos de la pareja, lo cual puede comenzar a crear disparidades en la familia y conflictos de rol (Elena Benítez Pérez, 2017).

2.2. Riesgo psicosocial

Para definir riesgo psicosocial, primero se debe hablar de factores psicosociales y factores de riesgo psicosociales. Los primeros surgen de las percepciones y experiencias del trabajador, también llamados factores organizacionales laborales, y están en relación con los factores sociales en la conducta del trabajador y como afecta su salud, bien sea positiva o negativamente, siendo éstos descriptivos y hacen énfasis a la estructura organizacional, cultura, liderazgo, y clima laboral; los cuales pueden ser positivos o negativos (Moreno Jiménez, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) como:

Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Dentro de los factores psicosociales se encuentran: organización y contenido del trabajo, definición de rol, autonomía, turnos rotativos, interés por el trabajador, relaciones interpersonales, desarraigo familiar, amenaza delincencial, ritmo de trabajo, alta responsabilidad, carga mental, minuciosidad de la tarea, trabajo monótono, inestabilidad en el empleo, déficit de la comunicación, supervisión y participación, desmotivación, falta de reconocimiento e inestabilidad emocional (ARCOM, 2014).

La probabilidad que las condiciones de la organización generen afectaciones negativas en la salud y bienestar del trabajador; pudiendo no solo afectar la salud física sino mental, ya que el individuo no se adapta a éstas, generando tensión y respuestas psicofisiológicas de riesgo es lo que caracteriza a los factores de riesgo psicosociales (Moreno Jiménez, 2011).

Los factores de riesgos psicosociales se diferencian de los otros factores de riesgo porque no se pueden precisar en un momento o una localización en específica, sino que son elementos del puesto de trabajo o la tarea; no existe unidades de medidas propias, ni regulaciones de acuerdo con el nivel permisibles como ocurre con los riesgos higiénicos o ergonómicos.

Los riesgos psicosociales son situaciones o hechos, que se caracterizan por: originarse como consecuencia de la organización del trabajo, elevada probabilidad de generar un afectación en la salud del trabajador, no son condiciones de la organización (Moreno Jiménez, 2011). Al contrario, se pueden considerar como las consecuencias de las malas condiciones de trabajo u organización, éstos perjudican la salud de los trabajadores y pueden generar a largo plazo enfermedades que afectan diferentes sistemas o aparatos funcionales del organismo, produciendo así alteraciones fisiológicas bien sea cardiovascular, gastrointestinal, respiratoria, dermatológico, neurológicas, musculoesqueléticas, endocrinológicas e inmunitarias («Riesgos psicosociales | ISTAS», 2014). No debe considerarse un problema individual, sino una falencia en el diseño, organización y gestión del trabajo; y no se debe confundir estos riesgos con las situaciones de carga laboral que pueden resultar desafiantes y estimuladoras para mejorar el desempeño y desarrollo personal del trabajador.

Dentro de los riesgos psicosociales se encuentran: estrés laboral, violencia laboral, acoso laboral, conflicto familiar, acoso sexual, inseguridad contractual, síndrome de burnout, y trabajo emocional. La presencia de cualquiera de estos riesgos psicosociales hace referencia a la vulnerabilidad de los derechos e integridad de los trabajadores, tanto física como psicológicamente, y la vulnerabilidad de su salud; tienen efectos globales sobre la salud del trabajador, dependen de la naturaleza y frecuencia del acoso, y la presencia de estrés agudo, que puede ser indicativo de efectos exacerbado por el individuo. La presencia de estrés crónico llega a afectar el estilo de vida personal, profesional e incluso a la organización, es decir puede actuar de una forma global (Moreno Jiménez, 2011).

Los riesgos pueden generar afectación en la salud a nivel físico o mental, inclusive los riesgos psicosociales, pueden llegar a afectar la estabilidad y equilibrio mental, procesos conductivos, conductuales y emocionales. El acoso laboral, acoso sexual y violencia laboral cada vez están más implicados en el trastorno por estrés postraumático a nivel laboral, y que se presenta después que un individuo vivió un acontecimiento peligroso o impactante; en estas situaciones el organismo desencadena una respuesta de “lucha y huida” producto del miedo, fisiológicamente es normal esta situación. Sin embargo, el problema resulta cuando las personas se sienten asustadas o estresadas, a pesar de ya no encontrarse en peligro; los síntomas deben interferir con las relaciones o el trabajo, y deben durar más

de un mes, para poder hablar de trastorno por estrés postraumático (National institute of mental health, 2016).

El estrés es una respuesta dañina, física y emocional, producto de un desbalance entre las exigencias percibidas y las capacidades del individuo para enfrentar dichas exigencias. Representa una respuesta global ante los factores de riesgo psicosociales, que pueden manifestarse porque el trabajador está expuesto a eventos críticos o las demandas laborales superan la respuesta del individuo.

La respuesta al estrés se produce por el sistema nervioso central y su efecto sobre el sistema nervioso autónomo, endocrino e inmune; controlado por la secreción de la hormona liberadora de corticotropina (CRH). El Dr. Hans Selye describe el síndrome general de adaptación al estrés en tres fases (ver figura 2.1):

- a) Fase de alerta: el organismo al percibir algún agresor, el cerebro estimula el hipotálamo, el cual estimula la secreción de la hormona adrenocorticotropa, para producir glucocorticoides mediante su estimulación en la glándula suprarrenal, a fin de liberar la secreción de adrenalina; esto generará aumento de la frecuencia cardíaca, aumento del estado de vigilia, aumento de la presión arterial, vasodilatación generalizada. Es una fase de corta duración.

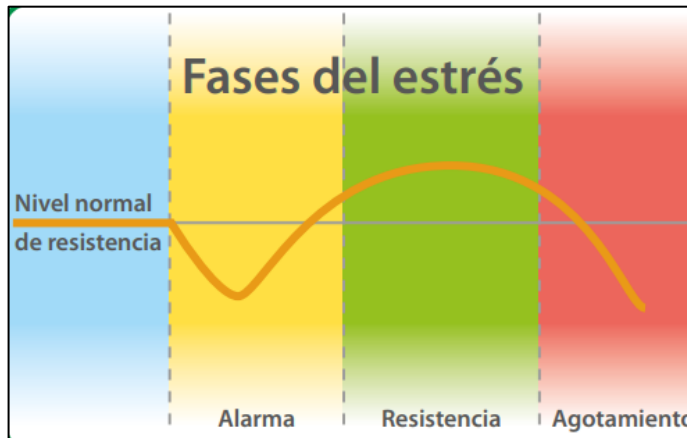


FIGURA 2.1: FASES DEL ESTRÉS.

(Fuente: Melgosa).

- b) Fase de defensa o resistencia: de persistir la situación de estrés, la glándula suprarrenal producirá además cortisol, quien será el encargado de mantener los niveles de glucosa elevado, asegurándose su disponibilidad a nivel de los músculos, el cerebro y el corazón, teniendo así el sustento necesario para renovar la

energía; ya que los niveles de adrenalina se mantendrán elevado. Mientras que los órganos que no intervienen en esta regulación disminuyen su función, lo cual permitirá al organismo defenderse del estresor.

- c) Fase de desgaste: El organismo ya no puede seguir resistiendo a los agresores, las hormonas comienzan a acumularse en el torrente sanguíneo, lo cual genera pérdida de las capacidades fisiológicas con el consecuente daño a la salud; puede generarse consecuencias orgánicas y psiquiátricas, el individuo se siente agotado (Duval, González, & Rabia, 2010).

En base a la fisiología del estrés se puede establecer la definición de eutrés y distrés. El primero hace referencia a la respuesta y adaptación de la respuesta fisiológica y psicológica del individuo ante una situación de estrés de manera armónica, logra el equilibrio, puede sentir sensaciones placenteras, lo cual a nivel laboral sería lo ideal, ya que permite desarrollar capacidades y destrezas. Mientras que el distrés se produce cuando las demandas externas superan la capacidad de adaptación de una persona por tiempo prolongado, se desarrolla un estrés perjudicial, que impide resolver conflictos, la persona percibe una amenaza constante, hay modificación del estado de ánimo, afectando la salud física y mental del individuo. El estrés puede ser considerado un mediador acumulativo entre los factores organizaciones y sociales, y el deterioro o daño a la salud generado por el estado de alerta permanente (Dr. Azcona Castellot Jo'se Ramón, Dra. Guillén Subirán Clara, Dr. Meléndez López Antonio, & Dr. Pastrana Jiménez José Ignacio, 2016). Puede ser difícil de evaluar en sus etapas iniciales, y en algunos casos se detecta en la fase de agotamiento, o cuando ya existe un daño en la salud física o mental.

La OIT define la violencia laboral como:

Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

La mayoría de las personas piensa que violencia es sinónimo de agresión física, o algún contacto físico que genere lesión o deterioro en la salud. Sin embargo, el término violencia laboral abarca muchas situaciones como amedrentamiento, alzar la voz, gritar, intimidación y hostigamiento, o amenazas. Puede generalizar cualquier situación que perjudique, degrade o hiera a cualquier persona con ocasión del trabajo, es un concepto muy amplio que engloba el acoso laboral y sexual, es una acción que puede generarse de jefes o compañeros de trabajo, donde se puede ver manifiesto el abuso de poder (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

Es mucho más fácil distinguir la violencia cuando hay un contacto físico, sin embargo, los comportamientos que puedan humillar, molestar, repugnar, o inquietar a una persona, se pueden englobar como formas de acoso, y consecuentemente de violencia. No hay una separación entre la violencia física y la psicológica y en muchos casos pueden presentarse ambas, sobre todo si hay presencia de violencia física. A nivel mundial se está reconociendo como los actos de violencia laboral están en ascenso y las consecuencias psicológicas que pueden generar estos actos en cualquier individuo, lo cual ha llevado a crear normativas, y formas de controlar y evitar estos actos.

Como se mencionó, dentro del término violencia laboral se engloba el acoso laboral o mobbing; aunque algunos autores consideran que las repercusiones que puede generar el acoso laboral son suficientes para considerarlo de una forma específica como uno de los riesgos psicosociales y no como una subdivisión o clasificación de la violencia laboral (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

La OIT define el acoso laboral como la “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

El acoso laboral es una práctica que debe considerarse inaceptable, se caracteriza por afectar la dignidad de una persona, se ejerce de forma reiterada, tiene un carácter lesivo hacia una de las partes de la relación laboral, perjudicando su situación laboral hasta la desvinculación; ésta representa la principal causa por la cual un individuo calla o no reporta los actos de violencia, en estos casos sería importante evaluar cómo se involucran los demás compañeros en los actos de violencia.

Por su parte el acoso sexual se caracteriza por violar la intimidad de una persona, es un comportamiento sexual, es desagradable y ofensivo para la víctima, en la mayoría de los casos existe una relación de poder. La víctima puede permitir esta forma de acoso para mejoras salariales o de condiciones de trabajo en general; o puede desarrollarse en un ambiente de trabajo hostil que genere innovación (Organización internacional del trabajo, 2013).

2.3. Satisfacción laboral

Relación del contexto laboral y las características cada individuo; en base a esto el trabajador va a generar una respuesta afectiva, a los diversos componentes de su trabajo. Se encuentra establecido como un indicador de calidad de vida laboral, a pesar de que muchas veces, para los trabajadores de clase obrera, satisfacción laboral es sinónimo de sueldo y

salario elevado, sin tomar en cuenta las condiciones laborales. Características que diferencian los conceptos ampliamente establecidos de satisfacción laboral, ya que las necesidades de un obrero, personal administrativo, ventas, o incluso de gerencia no son las mismas (Cantera López, s. f.).

La satisfacción laboral es la percepción subjetiva, de las experiencias individuales que repercuten en la calidad del servicio que brinda una organización; el trabajo implica relaciones con los demás trabajadores, cliente y directivos, cumplir normativas, el entorno y condiciones laborales; que formaran percepciones en el trabajadores de las situaciones no optimas de trabajo, fundamentadas básicamente en sus valores y necesidades (Aamodt, 2010).

La teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg (ver tabla 1), establece que las personas están influenciadas por dos factores: satisfacción (factores motivacionales con poco efecto sobre la insatisfacción) e insatisfacción (factores de higiene, sin estos faltan causan insatisfacción). De acuerdo con este modelo, la satisfacción laboral puede ser generada por factores intrínsecos o motivadores (logros, reconocimiento, independencia laboral) y la insatisfacción laboral esta generada por factores extrínsecos o higiénicos (salario, seguridad laboral, políticas, ambiente físico); estos últimos cuando se deterioran pueden causar insatisfacción laboral, sin embargo estos factores extrínsecos independientemente no generan satisfacción solo son capaces de prevenir la insatisfacción laboral.

TABLA 1.

TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG.

		Factores Motivadores		Factores Higiénico	
		Factores que cuando van bien producen satisfacción.	Factores que cuando van mal no producen insatisfacción.	Factores que cuando van bien no producen satisfacción.	Factores que cuando van mal producen insatisfacción.
SATISFACTORES	*Realización exitosa del trabajo.				
	*Reconocimiento del éxito por parte de los directivos y compañeros.				
INSATISFACTORES	*Promociones en la empresa, etc.				
		*Falta de responsabilidad.		* Status elevado.	*Malas relaciones interpersonales.
		*Trabajo rutinario y aburrido, etc.		* Incremento del salario.	*Bajo salario.
				* Seguridad en el trabajo, etc.	*Malas condiciones de trabajo, etc.

(Fuente: Herzberg 1959).

Esta teoría permite analizar los factores extrínsecos o higiénicos de la organización para evitar de esta forma la insatisfacción, y no hacer énfasis solo en los factores motivacionales (Pérez Bilbao & Fildalgo Vega, s. f.).

Las recompensas, relación con los compañeros, condiciones laborales, y el interés por las tareas son factores que influyen en la satisfacción laboral; y puede verse modificado por la actitud del trabajador y la naturaleza de la actividad que desempeña. Un aumento del salario con malas condiciones de trabajo, o poca organización laboral, no generará satisfacción laboral; el trabajador estará motivado. La clásica estructura laboral con niveles jerárquicos también puede ser determinante de insatisfacción, actualmente se habla de eliminar estos niveles, generar grupos de trabajo con un líder elegido por todos los integrantes del grupo, de esta forma se incentiva la participación, el trabajo en grupo, inclusive la toma de decisiones, ya que si no es libre o se encuentra muy condicionada puede generar estrés en los trabajadores. De acuerdo con un estudio de la Universidad Pontificia del Ecuador, existe una relación significativa pero no determinante entre la satisfacción y el estrés laboral, teniendo las actividades del líder una importante participación en su desarrollo, y por ende en los resultados-productividad de la empresa (Albán Marañón & Pardo-Paredes, 2018).

2.4. Desarraigo familiar

La Real Academia Española define “desarraigar” como “separar a alguien del lugar o medio donde se ha criado, o cortar los vínculos afectivos que tiene con ellos” (Real academia española, s. f.). La persona deja el lugar donde creció, a fin de sentir un progreso en otro contexto de su vida. El individuo siente una pérdida, que dependiendo de las causas que hayan generado la separación, puede sentirse en mayor o menor intensidad; se desvincula de su familia, cultura y grupo social, y de todo lo que pueda generar de alguna forma un sentimiento de pertenencia para la persona. Y precisamente en base a lo que genere ese sentimiento de pérdida, permitirá clasificar el desarraigo en social, cultural o familiar; siendo este último el más frecuente, relacionado con la gran cantidad de migrantes que hay en el mundo (Sanchez Medina, 2015).

El desarraigo descompone todo el contexto familiar y relaciones cercanas, inclusive sus integrantes pueden verse afectados, con afectación en los sentimientos de pertenencia e inclusión; pudiendo sentir a diario la falta pertenencia a ese lugar. Cuando la separación familiar se da por situaciones conflictivas u obligada puede generar estados de trauma, que requieren terapia psicológica para superarlo; en muchos otros casos ocurre el desarraigo porque vivir en pueblos con poca habitad o industria, donde la posibilidad de conseguir algún empleo estable es reducida.

Un estudio realizado a un grupo de 49 trabajadores interprovinciales concluye que el desarraigo familiar afecta directamente la producción y la salud psicosocial de los trabajadores; generando baja productividad y

rendimiento laboral (Sanchez Medina, 2015). En muchos casos el desarraigo familiar causa descomposición familiar, es decir producto de la distancia por el trabajo, ocurre la ruptura de las relaciones. Cuando un trabajador debe laborar con ocasión de una actividad remunerada, fuera de su estado o de su provincia inclusive, se considera un trabajador migrante (Hinojosa Campos, 2015).

El desarraigo familiar no solo ocurre en la industria camaronera o acuícola, también ocurre en la minería y las petroleras. Un estudio realizado en una petrolera hace referencia a las jornadas de trabajo “desastrosas” para la vida familiar, lo cual se trata de equilibrar con elevados salarios. El estilo de vida que deben llevar las personas que trabajan en estas industrias, con turnos de trabajos largos, en lugares aislados, inclusive sin recepción telefónica genera entre otros problemas estrés y ansiedad. Existe una necesidad generada por la distancia que existe entre la familia y el trabajo, donde en muchas oportunidades no se puede intentar equilibrar a través de la telecomunicación, por ser ésta escasa o nula; aunando a las condiciones que existe en el campamento, donde las habitaciones pueden tener condiciones precarias y deben ser compartidas, servicio de agua potable debe ingresar de forma externa, y pocas actividades extralaborales a desarrollar dentro del campamento. En las familias con niños estos pueden ser los más afectados, pasan días de adaptación sin su padre o madre, y cuando emocionalmente se están estabilizando, coincide el retorno del padre o la madre por sus días libres, donde se genera un apego por tenerlo en casa durante 08 días, hasta que vuelve la separación, éste ciclo puede generar distanciamiento familiar. Mientras que la persona que trabaja en estos turnos prolongados, siente a su vez que no es necesario para que la familia pueda realizar actividades sociales o incluso personal (Walter, 2015).

2.5. Conflicto familia - trabajo

El trabajo puede ejercer efectos negativos o positivos sobre el trabajador y su familia; y la familia puede también ejercer efectos negativos o positivos sobre una persona y esta a su vez sobre el trabajo. Existe una disyuntiva entre satisfacer las exigencias del trabajo y las del hogar, no siempre se pueden satisfacer armónicamente los roles familiares y laborales, surgiendo el conflicto que puede ser bidireccional (trabajo-familia y familia-trabajo) (Rhnima, Richard, Núñez, & Pousa, 2016).

Tanto el trabajo como la familia forman parte de un eje central de un individuo, incluso pueden demandar la mayor parte del día de una persona. Sin embargo, por la cultura, donde característicamente la mujer era quien cuidaba el hogar, lo cual ha venido evolucionando desde la segunda guerra mundial. Actualmente se evidencia como las mujeres pueden trabajar en igual cantidad de días u horas que cualquier hombre; esto aumenta los problemas de conciliación, ya que las mismas deben lidiar con las responsabilidades familiares; y en algunos casos sociales, llegando a ser

juzgadas por no encontrarse en el casa, la mayor parte del tiempo (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

Es de gran importancia los roles que desempeña una persona tanto en su familia como en su casa, puede ocurrir un conflicto de éstos, cuando el cumplimiento de uno de ellos (como desempeñar un trabajo durante 22 días), dificulte desempeñar el otro rol (convivencia con la familia). En la mayoría de los casos, el individuo trata de compensar, pensando en que se tiene una fuente de empleo, sustento para el hogar. Un individuo, puede percibir sobrecarga de uno de los roles, sentir que no dispone del tiempo necesario para cumplir con él, se siente sobrecargado por no cumplir con algún rol de forma satisfactoria, lo cual puede aumentar la presión dentro del conflicto, generar tensión, fatiga, irritabilidad, entre otros (Otálora Montenegro, 2007).

No cumplir o satisfacer las necesidades o demandas de alguno de los dos lados, genera problemas en la organización del tiempo personal, pudiendo generar conflictos personales. A nivel laboral puede disminuir el rendimiento, manifestando mayor necesidad de abandonar el trabajo para suplir las necesidades con la familia, se considera el trabajo como un obstáculo, comienza a generarse absentismo, el cual puede considerarse característico del conflicto trabajo-familia. Todo esto puede llegar a generar problemas de estrés, ansiedad, depresión, hipertensión e incluso abuso de sustancias, disminuyendo el compromiso con la organización, y generando cambios hostiles dentro de la casa (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

2.6. Estabilidad conyugal

La Real Academia Española define “estable” como “que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer. Que mantiene o recupera el equilibrio” («estable | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE», s. f.). La estabilidad conyugal puede definirse como mantenerse unido, sin separación física o legal de una persona, mas no es sinónimo de satisfacción, éxito o calidad conyugal. Existen factores que determinan la estabilidad conyugal entre ellos se encuentra: religión, compromiso, relación sexual, comunicación, nivel educativo y poder de resolución de conflicto. Se describe la comunicación como factor fundamental para mantener cualquier tipo de relación establecida, lo cual permite durante el conflicto generar actitudes de compromiso que a su vez generen sensación de satisfacción y por ende estabilidad conyugal. Una comunicación asertiva permitirá que las parejas puedan desarrollar compromiso, adaptarse y perdonar, factores claves para mantener unido un matrimonio (Karimi, Bakhtiyari, & Masjedi Arani, 2019).

Son muchos los factores que pueden generar inestabilidad conyugal, dentro de los más frecuentes se encuentra el estrés financiero, desempleo, matrimonio joven, falta de comunicación, falta de tiempo, entre otros. Cuando existe inestabilidad conyugal, se pueden generar muchos

conflictos tanto familiares como laborales. La persona que está viviendo esta situación puede sentirse estresada, deprimida y/o ansiosa; incluso puede perturbar el sueño produciendo insomnio, y repercutiendo en el estado anímico del individuo que a nivel laboral se puede traducir en conflicto, absentismo y bajo rendimiento, y a nivel familiar puede generar separación familiar por los conflictos e insatisfacción que genera (Tonini, 2010).

2.7. Satisfacción familiar

Los individuos nacen en una familia y les educan para que al crecer formen la suya. La satisfacción familiar ocurre cuando los miembros de una familia perciben que tanto las condiciones físicas como mentales generan satisfacción y tranquilidad. Una persona satisfecha es aquella que satisface sus exigencias psicológicas y sociales, lo cual puede estar enfocado a nivel familiar, conyugal, inclusive personal; fortaleciendo la unión según sea el caso, obteniendo así un ambiente estable, donde las personas se sienten motivadas. Existen diversos factores determinantes en la satisfacción familiar, sin embargo, la comunicación permitirá una socialización e integración armónica de todos sus miembros, que se traducirá en disminución de los conflictos familiares. Se describe a la comunicación como un factor determinante para la cohesión y adaptabilidad familiar (Sobriño Chunga, 2008).

Las interacciones entre un grupo familiar pueden ser positivas o negativas, satisfactorias o insatisfactorias respectivamente. Esta última se produce cuando existe una comunicación confusa o poco clara, resentimiento, frustración y enojo que generarán conflictos repetitivos, produciendo aislamiento de uno o varios integrantes del grupo familiar, y un sentimiento de desintegración a la familia. Los conflictos ocurren principalmente por la asignación de roles y tareas al grupo familiar (Gabriela Tercero Quintanilla et al., 2013).

Un estudio realizado a un grupo de 96 personas determinó la comunicación y los recursos como factores clave para llegar a la satisfacción familiar. A pesar de que influye mucho, si existen niños o no dentro de la familia, dependiendo del contexto y de la necesidad del grupo, puede generar conflicto, ya que la ausencia de niños puede interpretarse para algunos individuos como una necesidad no satisfecha (Rodríguez Mateo, Luján Henríquez, Díaz Bolaños, Rodríguez Trueba, & González Sosa, 2018).

Tradicionalmente se habla de la unión familiar, sin embargo aunque exista un grupo de personas integrantes a una familia, no implica que todos se encuentren satisfechos. Es común en los casos de familias con hijos menores se sientan satisfechos mientras que los adolescentes refieren insatisfacción que puede estar generada por el cambio hormonal, y hasta la aceptación propia como individuos dentro de la sociedad, donde se llegan a sentir cuestionados.

2.8. Bienestar subjetivo y satisfacción

El bienestar subjetivo permite valorar desde la perspectiva de cada persona su grado de satisfacción o felicidad; incluye aspectos sociales, subjetivos y psicológicos, esta perspectiva produce consecuencias conductuales, emocionales y cognitivas. Un estudio que incluyó a 225 personas halló que determinantes del mundo, la vida y la satisfacción familiar permiten predecir el bienestar subjetivo. Mientras que el bienestar objetivo se relaciona con la pertenencia o no de ciertos recursos, existe el modelo multidimensional que establece seis factores determinantes del bienestar subjetivo, los cuales son: la aceptación de uno mismo, el crecimiento personal y propósitos vitales, los cuales cambiarán con el tiempo con tendencia a ir disminuyendo; relaciones positivas con otros, dominio medio ambiental y autonomía (Díaz Bolaños Delia Carmen, Rodríguez Trueba José Carlos, & Rodríguez Rodríguez Raquel Irene, 2018).

Para conocer cómo funciona una familia se deben medir tres dimensiones: cohesión, adaptabilidad y comunicación. Estableciéndose la primera como el grado de unión o apego que percibe una familia, según lo cual pueden ser, separadas y/o conectadas (más sanas) y enmarañadas y/o desligadas (menos sanas). Mientras que la adaptabilidad o flexibilidad hace referencia a la posición de la familia antes los cambios de rol que tiene cada integrante con el pasar de los años, cuando alguno de los integrantes del grupo familiar se niega a los cambios de liderazgo se habla de familias caóticas o rígidas generando alteración en la disciplina y el cumplimiento de las reglas familiares. Por último, comunicación familiar permite intercambiar ideas, opiniones y sentimientos, y es la que permitirá un buen desarrollo o no de las dos dimensiones anteriores, así como establecer y desarrollar roles y responsabilidades dentro del grupo familiar (Díaz Bolaños Delia Carmen et al., 2018).

Para que un individuo sienta satisfacción de la vida debe realizar una evaluación global sobre su calidad de vida; incluye bienestar subjetivo y objetivo; el bienestar no es sinónimo de calidad de vida (Muñoz Campos, Fernández González, & Jacott, 2018).

Un estudio realizado con 927 personas entre 17 y 77 años permitió establecer la familia como la principal fuente de felicidad, incluso las personas casadas manifestaron encontrarse más felices y satisfechas, que las personas solteras; el matrimonio generaría un factor protector y de apoyo incluso social y emocional. Además las personas que tienen un trabajo activo son más felices con menos estrés que los cesantes, sin embargo, la satisfacción con el trabajo tiene una relación inversamente proporcional con la edad (Moyano Díaz & Ramos Alvarado, 2007).

Actualmente existe una mayor conciencia de como los factores psicológicos pueden manifestarse de forma orgánica en cualquier individuo y las repercusiones que esto pudiese conllevar; lo cual ha generado mayor

autocuidado, se han generado a nivel mundial normativas en pro de regular carga de trabajo, a fin de disminuir situaciones de estrés, que disminuirían la satisfacción laboral de cualquier individuo y por ende su bienestar.

CAPÍTULO 3

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio

Es un estudio no experimental, transversal; debido a que no se manipulará las variables, éstas ya han ocurrido y ya han desarrollado algún efecto en los individuos; los datos se recolectan en un solo momento, se analizará su incidencia y las interrelaciones que pueden tener las variables (Díaz Narváez Víctor Patricio, 2006). El estudio aspira relacionar las jornadas de trabajo prolongadas con el desarraigo familiar.

3.2. Método de estudio

El estudio se desarrolla con la modalidad de investigación cuantitativa y cualitativa, los datos se recogieron y analizaron de forma cuantitativa, las variables se asociaron o correlacionaron de manera que se pueda hacer inferencia causal de la población en estudio, determinar por qué las cosas suceden o no de una forma determinada y generar medidas de control basadas en los resultados (Pita Fernández & Pértegas Díaz, 2002). Además se realizan grupos de discusión como mecanismo de estimación cualitativa.

3.3. Población y muestra

La empresa evaluada cuenta con un total de 51 trabajadores, de los cuales 31 pertenecen al área de operativa de la camaronera, donde realizan diversas actividades en campo, durante 22 días continuos. Dentro de los cargos se encuentran: trabajador acuícola (25), guardia de piscina (02), operador de grúa (01), cocinero (02), y administrador (01). La muestra para estudiar integra al personal que realiza actividades de campo (31), excluyendo del estudio una (01) persona con discapacidad intelectual; representando un total de 96,77% (30 trabajadores).

3.4. Selección de las variables de estudio.

La tabla 2 muestra la selección de las variables de estudio.

3.5. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se aplican métodos de evaluación como indicador de fiabilidad de los resultados. A fin de obtener las observaciones e información de las variables, para que puedan así analizarse.

TABLA 2.
SELECCIÓN DE LAS VARIABLES DEL ESTUDIO.

Variables	Dimensiones
Jornadas de trabajo prolongadas (Independiente)	Distribución de horario laboral
Desarraigo familiar (Dependiente)	Discusiones
	Separaciones
	Pérdida de las relaciones sociales

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

3.5.1. Cuestionario de evaluación

Se crea un cuestionario basado en la escala Likert, consta de 28 preguntas, las cuales se analizan por separado. Este cuestionario permite evaluar la perspectiva del: conflicto familia-trabajo y trabajo-familia, problemas conyugales, comunicación, situación económica, y organización familiar (ver apéndice 01).

3.5.2. NOM-035-STPS-2018

Norma dirigida a prevenir factores de riesgo psicosociales, mediante su identificación y análisis, fomentando ambientes laborales favorables para los trabajadores. Se aplica de manera obligatoria en todos los centros de trabajo de México, dependiendo de la cantidad de trabajadores que tenga la organización y establece actividades para centro de trabajo con menos de 15 trabajadores de 16 a 50 trabajadores y más de 50 trabajadores. Sin embargo, en todos los casos el empleador debe establecer e implementar una política de prevención de riesgos psicosociales, la cual deberá ser difundida y mantenida, a fin de promover entornos de trabajos favorables y prevenir los factores de riesgo psicosocial.

Dentro de los cuestionarios que la norma ofrece como guías de implementación se encuentran:

- De acontecimientos traumáticos severos (ver apéndice 02).
- Identificación de factores de riesgo psicosociales en los centros de trabajo con menos de 50 personas (ver apéndice 03).
- Identificación de factores de riesgo psicosociales y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo con más de 50 personas.

Todos los resultados de la identificación, análisis y evaluación de los factores de riesgo psicosocial deben ser difundidos a los trabajadores, así como las medidas adoptadas y de prevención que se establezcan posterior a la identificación. Todos los trabajadores deben conocer los canales regulares para presentar quejas o denunciar actos de violencia laboral o acciones que puedan generar riesgo psicosocial.

En todos los centros de trabajo se debe identificar a las víctimas de eventos traumáticos severos con ocasión del trabajo (ver apéndice 02). El cuestionario guía está conformado por cuatro secciones: acontecimiento traumático severo, recuerdos persistentes, esfuerzo por evitar circunstancias parecidas y afectación; de presentarse algún caso debe ser manejado por un profesional.

Respecto a la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial que debe realizar en aquellas empresas con menos de 50 trabajadores, el cuestionario guía está conformado por 46 preguntas dirigidas a las condiciones del centro de trabajo, responsabilidades laborales y familiares, relación con los compañeros de trabajo y su jefe. Para su aplicación se deben verificar las condiciones de las instalaciones donde se aplican los cuestionarios, garantizando la confidencialidad de la información suministrada, posteriormente se debe explicar el objetivo de la evaluación, las instrucciones sobre la forma de responder las preguntas, no hay correctas o incorrectas, se busca evaluar las condiciones de los últimos dos meses, sin ningún tipo de persuasión. Sin embargo, el evaluador aclarará dudas y brindará apoyo a los trabajadores que lo requieran. En la identificación de los factores de riesgo psicosocial se califica cada ítem del cuestionario (ver tabla 3). Y cada ítem se agrupa por categoría, dominio y dimensión, sumando cada uno respectivamente (ver tabla 4).

Para obtener la calificación final se debe buscar el resultado del cuestionario según los rangos establecidos en la tabla 5.

La calificación de acuerdo con la categoría (ver tabla 6) y dominio (ver tabla 7) se obtiene ubicando la calificación final en los rangos respectivos.

Una vez obtenido la calificación de cada cuestionario se determina el nivel de riesgo, y las acciones a seguir para implementar el programa de intervención de prevención de riesgo psicosocial, aplicando los controles pertinentes según el caso (ver tabla 8)(Secretaría del Trabajo y previsión social, 2018).

TABLA 3.
VALOR DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA.

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	4	3	2	1	0

(Fuente: Norma oficial mexicana NOM-035-STPS- 2018 2018)

3.5.3. Grupos de discusión

También llamado discusión de grupo, se fundamenta en la reunión de un grupo de personas que tienen una característica en común vinculante con el tema de la discusión; permite que los trabajadores intervengan sobre las condiciones de trabajo, ya que ellos conocen su puesto de trabajo, pueden identificar problemas y como puede mejorarse. Es un método cualitativo que mediante la opinión de los trabajadores da un resultado complementario para otros métodos cuantitativos.

Los integrantes de los grupos de discusión deben tener características en común como: edad, experiencia profesional, puesto de trabajo, área de trabajo, entre otros; lo ideal es que esta característica, esté en relación con el tema a discutir. Se debe realizar en un ambiente neutral, aislado de distracciones, confortable y con un moderador neutral; quien establece y difunde el objetivo de la reunión, y recalca la no penalización o sanción por las opiniones de cada uno.

Todos los integrantes deben estar ubicados de forma que se pueden ver los unos a otros, deber ser previamente convocados.

Es ideal que el tamaño del grupo de discusión sea entre 7 y 10 integrantes, un grupo inferior no tiene buena interacción, por el contrario, un grupo mayor da lugar a subgrupos.

TABLA 4.
GRUPOS DE ÍTEMOS POR DIMENSIÓN, DOMINIO Y CATEGORÍA.

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	2
		Condiciones deficientes e insalubres	1
		Trabajos peligrosos	3
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	4, 9
		Ritmos de trabajo acelerado	5, 6
		Carga mental	7, 8
		Cargas psicológicas emocionales	41, 42, 43
		Cargas de alta responsabilidad	10, 11
		Cargas contradictorias o inconsistentes	12, 13
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	20, 21, 22
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	18, 19
	Limitada o inexistente capacitación	26, 27	
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	14, 15
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	16
		Influencia de las responsabilidades familiares	17
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	23, 24, 25
		Características del liderazgo	28, 29
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	30, 31, 32
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	44, 45, 46
	Violencia	Violencia laboral	33 al 40

(Fuente: Norma oficial mexicana NOM-035-STPS- 2018 2018)

TABLA 5.

CALIFICACIÓN FINAL DEL CUESTIONARIO.

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario C_{final}	$C_{final} < 20$	$20 \leq C_{final} < 45$	$45 \leq C_{final} < 70$	$70 \leq C_{final} < 90$	$C_{final} \geq 90$

(Fuente: Norma oficial mexicana NOM-035-STPS- 2018 2018)

TABLA 6.

CALIFICACIÓN DE LA CATEGORÍA.

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 3$	$3 \leq C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 9$	$C_{cat} \geq 9$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 20$	$20 \leq C_{cat} < 30$	$30 \leq C_{cat} < 40$	$C_{cat} \geq 40$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 4$	$4 \leq C_{cat} < 6$	$6 \leq C_{cat} < 9$	$9 \leq C_{cat} < 12$	$C_{cat} \geq 12$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 28$	$28 \leq C_{cat} < 38$	$C_{cat} \geq 38$

(Fuente: Norma oficial mexicana NOM-035-STPS- 2018 2018)

El tiempo para desarrollar la reunión no debe ser mayor a dos horas para evitar el desinterés de los integrantes, incluso el horario es muy importante, usualmente si es muy tarde o después de la comida, puede generar que las personas no estén alertas, lo ideal es realizarlo en la mañana, sin ningún dispositivo de telecomunicaciones que puede distraer a sus integrantes. Es ideal que una persona tome de los puntos principales de la reunión, incluso tono de voz y actitudes o lenguaje corporal de las personas.

El moderador es el encargado que la discusión esté dirigida a los objetivos, realizar reformulación y síntesis por punto de discusión, facilitar el equilibrio, evitar subgrupos, incentivar a las personas que participen, realizar no más de 6 preguntas abiertas, debe comprender el razonamiento de los demás. Para el análisis de datos, la persona encargada debe ser capaz de separar sus

opiniones o ideas personales, para evitar un sesgo en la interpretación de los resultados (INSHT, s. f.).

TABLA 7.
CALIFICACIÓN DEL DOMINIO.

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 9$	$C_{dom} \geq 9$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$20 \leq C_{dom} < 24$	$C_{dom} \geq 24$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Interferencia en la relación trabajo-familia	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Liderazgo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$C_{dom} \geq 11$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$

(Fuente: Norma oficial mexicana NOM-035-STPS- 2018 2018)

3.6. Técnicas y herramientas para el levantamiento de la información

En el desarrollo de la investigación se realizan las siguientes actividades:

- Sistematización de información para conocer las repercusiones a nivel familiar de las jornadas de trabajo prolongadas.
- Categorización de las experiencias relevantes existentes sobre investigaciones realizadas.
- Selección de información sobre técnicas e instrumentos que permiten evaluar de forma cualitativa y cuantitativa el desarraigo familiar en relación con las jornadas de trabajo.
- Aplicación de los cuestionarios.
- Realizar grupos de discusión.
- Procesamiento de los datos recolectados, elaboración de cuadros estadísticos, representación gráfica de estos datos con su correspondiente análisis e interpretación.

- Relación entre las jornadas de trabajo prolongadas y el desarraigo familiar.

TABLA 8.

CRITERIOS PARA LA TOMA DE ACCIONES.

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy Alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas ¹ , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica ¹ y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

(Fuente: Norma oficial mexicana NOM-035-STPS- 2018 2018)

CAPÍTULO 4

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de la situación actual

Para realizar el análisis de la situación actual de la organización, se tabulan las encuestas. Dentro de las características sociodemográficas del personal del campamento distribuidas en género, edad, estado civil, número de hijos, nivel de instrucción, y tipo de familia; se obtienen los siguientes resultados:

Existe mayor cantidad de trabajadores masculinos que femeninos, de acuerdo con la siguiente tabla y gráfico (tabla 9, gráfico 4.1) lo cual puede estar en relación con las características del trabajo a desarrollar.

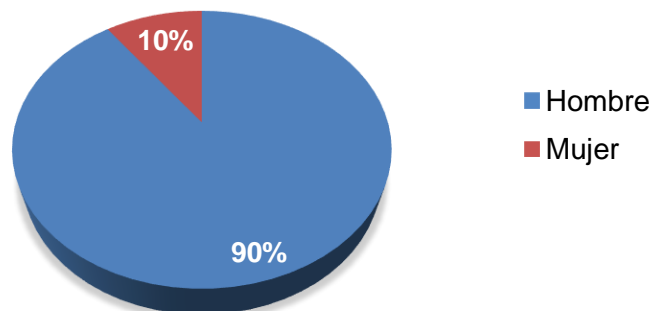
TABLA 9.

DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN FUNCIÓN AL GÉNERO.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	27	90%
Mujer	3	10%
Total	30	100%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

GRÁFICO 4.1: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS EN FUNCIÓN DE GÉNERO.



(Fuente: Keymaris Tablera, 2020).

De acuerdo con la edad, se ha dividido la muestra en cinco (05) grupos encontrándose la mayor cantidad de personas entre 25 a 34 años con un 40%, seguido por el grupo de 35 a 44 años en un 30%, como se muestra en la siguiente tabla y gráfico (tabla 10, gráfico 4.2).

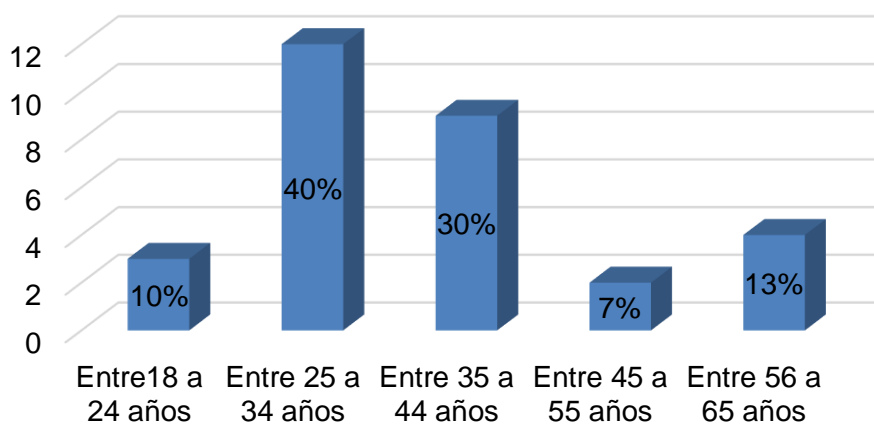
TABLA 10.

DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN FUNCIÓN DE LA EDAD.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 a 24 años	3	10%
Entre 25 a 34 años	12	40%
Entre 35 a 44 años	9	30%
Entre 45 a 55 años	2	7%
Entre 56 a 65 años	4	13%
Total	30	100%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

GRÁFICO 4.2: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS EN FUNCIÓN DE EDAD.



(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

TABLA 11.

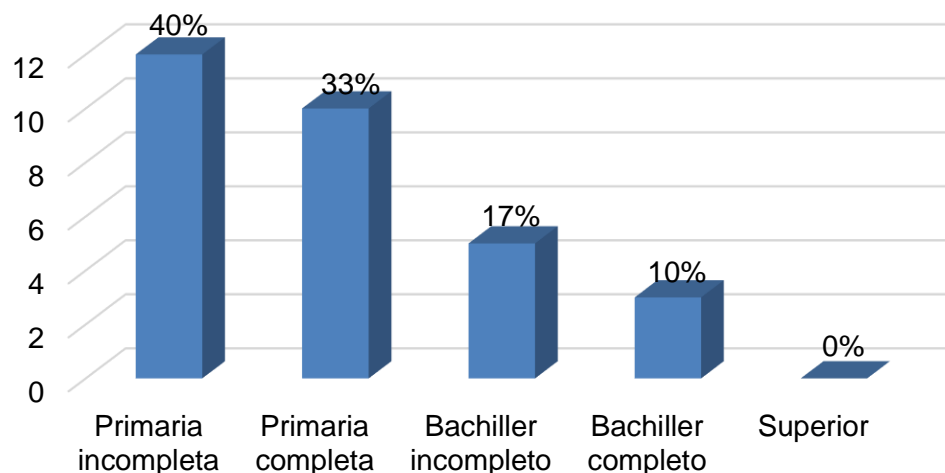
DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE NIVEL DE INSTRUCCIÓN.

Nivel de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria incompleta	12	40%
Primaria completa	10	33%
Bachiller incompleto	5	17%
Bachiller completo	3	10%
Superior	0	0%
Total	30	100%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

El 40% de los trabajadores posee estudios de primaria incompletos, seguido por un 33% con primaria completa, solo un 10% de ellos tiene bachillerato completo (tabla 11, gráfico 4.3).

GRÁFICO 4.3: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS EN FUNCIÓN DE NIVEL DE INSTRUCCIÓN.



Fuente: Keymaris Tablera (2020).

El 53% de los trabajadores tienen como estado civil la unión libre, 13% están casados, y un 33% están solteros (tabla 12, gráfico 4.4).

TABLA 12.

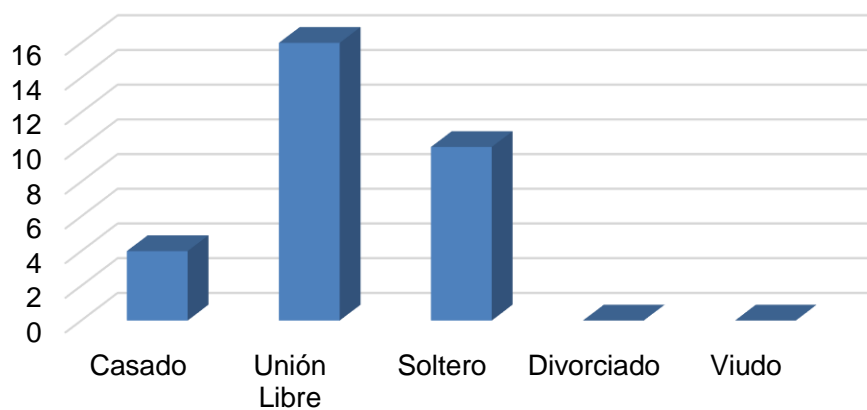
DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE ESTADO CIVIL.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	4	13%
Unión Libre	16	53%
Soltero	10	33%
Divorciado	0	0%
Viudo	0	0%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

Del personal que participa en la investigación, 30% no tiene hijos, seguido por un 70% quienes refirieron tener hijos, de los cuales 37% tiene dos (02) hijos, seguido por un 23% con un (01) hijos, 7% tres (03) hijos y 3% cuatro (04) hijos (ver tabla 13 y figura 4.5).

GRÁFICO 4.4: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS EN FUNCIÓN DEL ESTADO CIVIL.



(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

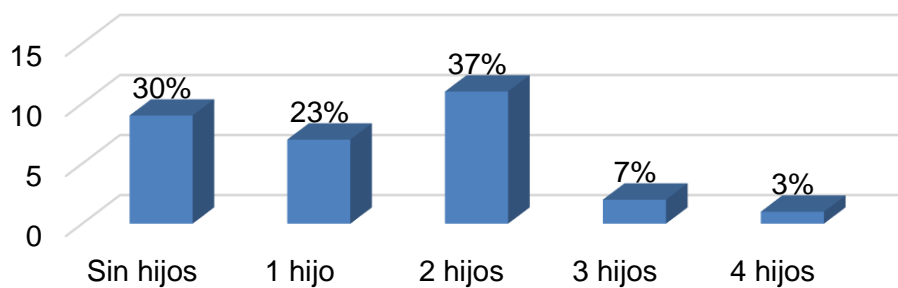
TABLA 13.

DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN A LA CANTIDAD DE HIJOS.

N° de hijos	Frecuencia	Porcentaje
Sin hijos	9	30%
1 hijo	7	23%
2 hijos	11	37%
3 hijos	2	7%
4 hijos	1	3%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

GRÁFICO 4.5: NÚMERO DE HIJOS.



(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

Se indaga sobre la función de cada trabajador dentro de su grupo familiar, la mayoría (70%) considera que su principal función es económica, seguida por un 13% que manifiesta una función psicológica, consideran que son el soporte y apoyo del grupo familiar, que genera estabilidad emocional (tabla 14, gráfico 4.6).

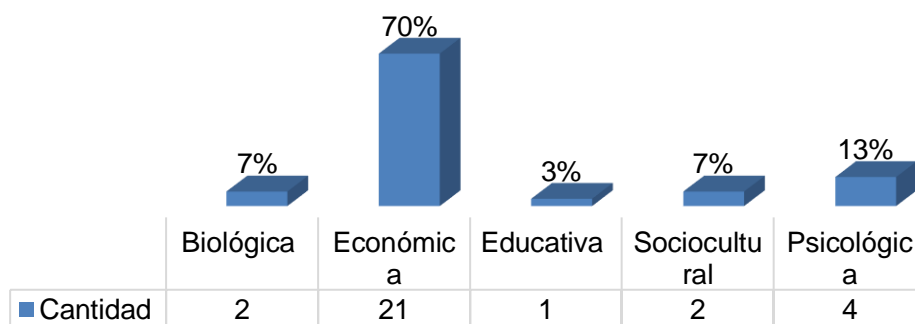
TABLA 14.

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA SEGÚN SU FUNCIÓN EN EL GRUPO FAMILIAR.

Función familiar	Frecuencia	Porcentaje
Biológica	2	7%
Económica	21	70%
Educativa	1	3%
Sociocultural	2	7%
Psicológica	4	13%
Total	30	100%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

GRÁFICO 4.6: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA SEGÚN SU FUNCIÓN EN EL GRUPO FAMILIAR.



Fuente: Keymaris Tablera (2020).

En cuanto a la relación que presentan con su esposa o esposo, sus padres o hijos; se encuentra que la peor es aquella que se mantiene con los padres, llegando a manifestar una pésima y mala relación en un 10% y 17% de los casos respectivamente, solo un 13% considera que la relación con sus padres es excelente. Por su parte, los trabajadores que tienen hijos, en cantidades iguales, un 30% refiere que la relación con ellos es excelente y buena.

Mientras que la relación que la esposa se considera buena (27%), excelente (20%), regular (17%) y mala (3%) de acuerdo con la tabla 15 y gráfico 4.7.

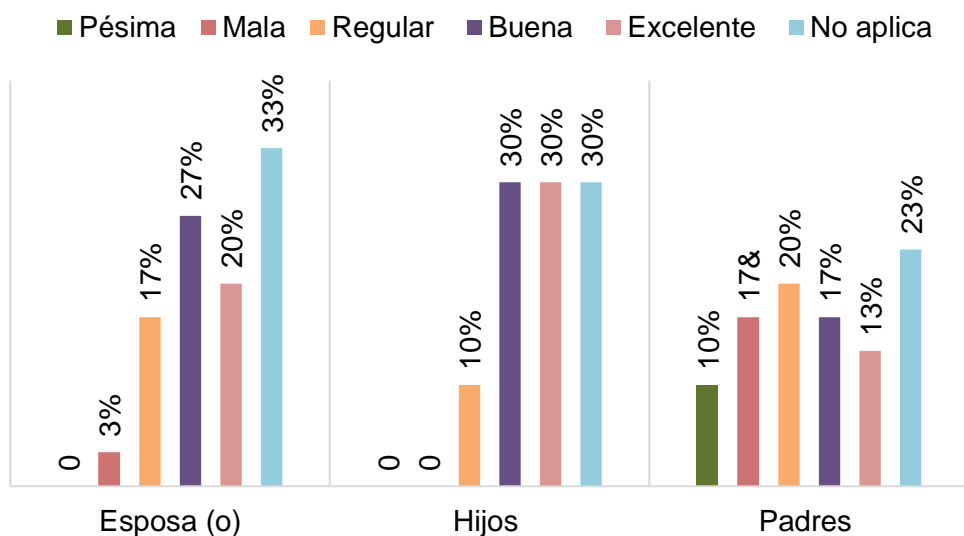
TABLA 15.

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN QUE TIENE EL TRABAJADOR CON SU ESPOSA (O), HIJOS Y PADRES.

	Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente	No aplica
Esposa (o)	0%	3%	17%	27%	20%	33%
Hijos	0%	0%	10%	30%	30%	30%
Padres	10%	17%	20%	17%	13%	23%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

GRÁFICO 4.7: CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON SU ESPOSA(O), HIJOS Y PADRES.



(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

Referente a la comunicación que presentan con su esposa (o), hijos y padres, se encontró que con este último no tienen buena comunicación, considerándola pésima 13%, mala 23%, regular 17%, buena 13% y solo un 10% la considero excelente. Seguido por la comunicación con su esposa (o) donde un 7% considera que la comunicación es pésima y mala respectivamente, regular 17%, buena 20% y excelente 17%. Mientras que con los hijos es excelente 20%, buena 23%, regular 20%, mala y pésima un 7%

respectivamente (ver tabla 16, gráfico 4.8). Una mala comunicación está en relación con desarrollar a futuro una mala relación.

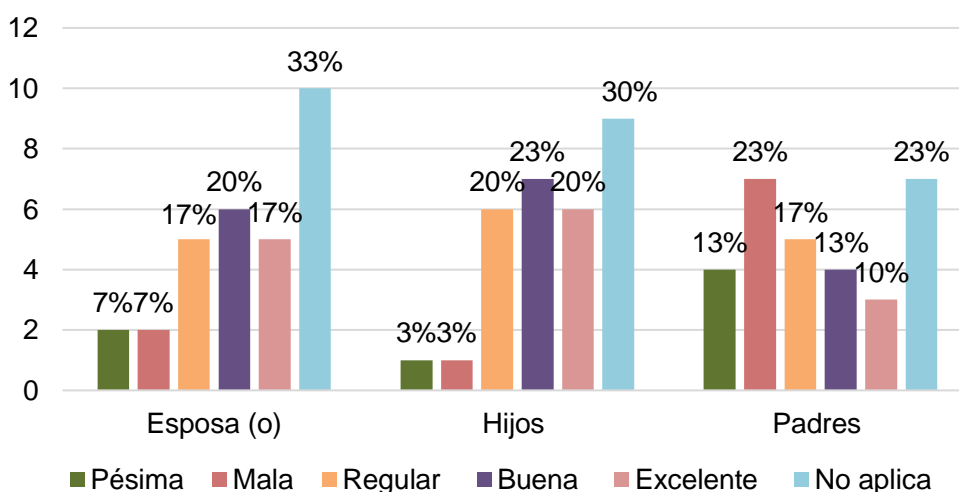
TABLA 16.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA COMUNICACIÓN QUE TIENE EL TRABAJADOR CON SU ESPOSA (O), HIJOS Y PADRES.

	Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente	No aplica
Esposa (o)	7%	7%	17%	20%	17%	33%
Hijos	3%	3%	20%	23%	20%	30%
Padres	13%	23%	17%	13%	10%	23%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

GRÁFICO 4.8: NIVELES PORCENTUALES DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA COMUNICACIÓN QUE TIENE EL TRABAJADOR CON SU ESPOSA (O), HIJOS Y PADRES.



(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

Respecto a los problemas familiares, se indaga sobre su frecuencia, el 43% de los encuestados indican que los problemas se presentan algunas veces mientras que un 23% refiere que son casi siempre; incluso refiere que los problemas que tienen con su familia por el trabajo se presentan algunas veces (37%), casi siempre (33%) y siempre (13%), mientras que solo un 7% refiere que nunca se presentan. Además se indaga si estos problemas se presentan por estar poco tiempo en el hogar, un 37% de los encuestados refiere que casi siempre, 33% algunas veces, 13% casi nunca, y un 10% refiere que siempre se presentan problemas familiares por esta causa. Además se evalúa la

influencia de los problemas familiares en el trabajo y viceversa; pudiendo evidenciar que afecta más los problemas laborales en la familia (37% algunas veces, 27% casi nunca, 17% nunca, 13% casi siempre y 7% siempre) contrario a los problemas familiares y su influencia en el trabajo, donde una cantidad representativa de personas refiere que se presentan casi nunca 37%, algunas veces 30%, nunca 20%, casi siempre 10% y siempre 3% (ver tabla 17, gráfico 4.9).

TABLA 17.

FRECUENCIA DE LOS PROBLEMAS FAMILIARES.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Problemas familiares.	10%	23%	47%	13%	7%
Influencia de los problemas familiares en el trabajo.	3%	10%	30%	37%	20%
Influencia de los problemas laborales en la familia.	7%	13%	37%	27%	17%
Problemas familiares por estar poco tiempo en el hogar.	10%	37%	33%	13%	7%
Los problemas que tiene con su familia por el trabajo son...	13%	33%	37%	10%	7%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

En la mayoría de las costumbres familiares y culturales existen fechas o eventos importantes. Respecto a su ausencia en estos eventos, el 50% de los encuestados indica que ocurre siempre, un 27% casi siempre y 23% algunas veces, incluso la opción casi nunca o nunca no recibió puntaje (ver tabla 18, gráfico 4.10).

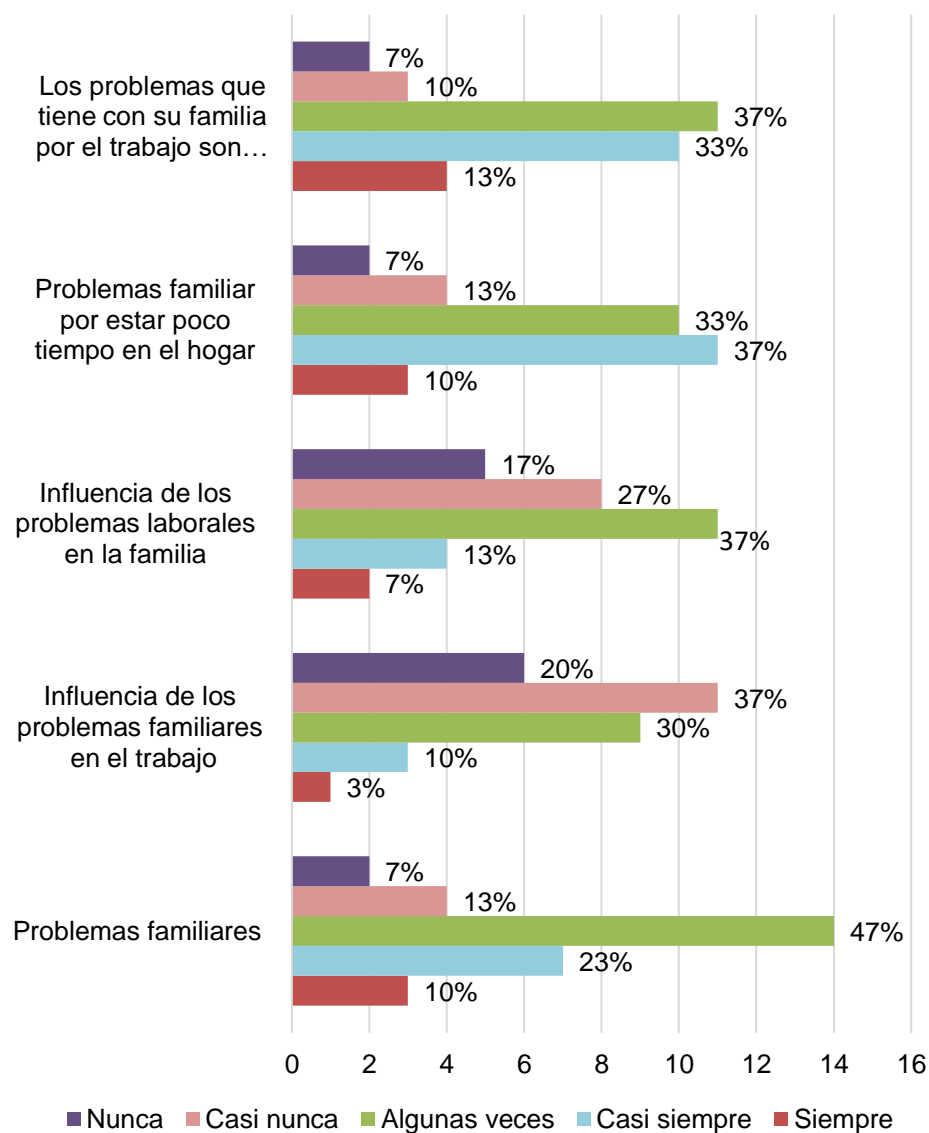
TABLA 18.

FRECUENCIA DE LAS AUSENCIAS EN FECHAS Y EVENTOS FAMILIARES.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
¿Considera que ha estado ausente en fechas y eventos importantes para su familia?	50%	27%	23%	0%	0%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

GRÁFICO 4.9: NIVELES PORCENTUALES DE LOS PROBLEMAS FAMILIARES

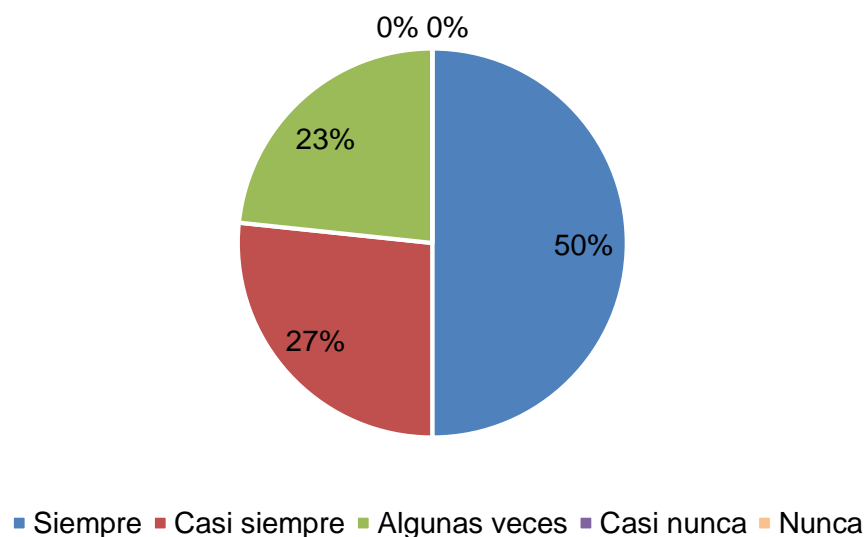


(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

Se indaga sobre las preferencias de la duración de las jornadas de trabajo, en distribución de 22 días de trabajo y 8 días libres (22/8), 11 días de trabajo y 4 días libres (11/4) y 5 días de trabajo y 2 días libres (5/2); obteniendo para la primera distribución consideraciones de 43% mala, 23% regular, 20% pésima y 13% buena; mientras que para la distribución 11/4 en proporciones iguales 27% consideran que es una distribución excelente, buena y regular, un 13% considera que es mala y 7% pésima. Y para la distribución 5/2 la mayoría

considera que es una distribución excelente 57%, seguido por buena 27% y regular 17% (ver tabla 19, gráfico 4.11).

GRÁFICO 4.10: PORCENTAJE DE AUSENCIAS EN FECHAS Y EVENTOS FAMILIARES.



(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

TABLA 19.
PREFERENCIAS DE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO.

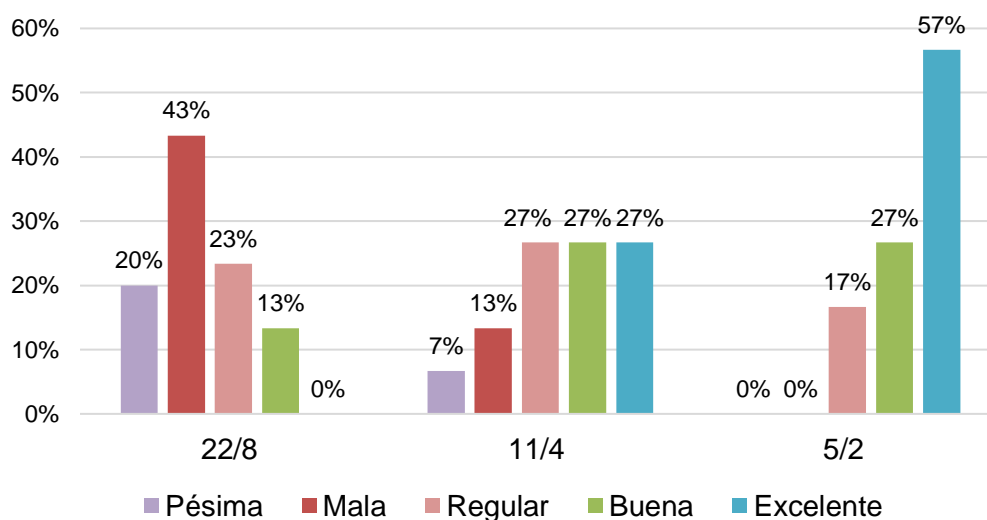
	Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente
22/8	20%	43%	23%	13%	0%
11/4	7%	13%	27%	27%	27%
5/2	0%	0%	17%	27%	57%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

Se plantean interrogantes respecto a las consecuencias de la duración de la jornada de trabajo, la cual 8 personas (27%), 2 (7%) y 13 (43%) refieren que casi siempre, algunas veces y casi nunca respectivamente, han presentado separaciones asociadas al tiempo que dedican al trabajo. Solo un 23% refirieron nunca haberse separado por estar más tiempo en el trabajo. Sin embargo, un 10 (33%), 12 (40%) y 8 (27%) consideran siempre, casi siempre y algunas veces respectivamente, que el tiempo que pasan con su familia es poco, llegando a sentir durante su trabajo que necesitan estar en su casa

siempre (13%), casi siempre (33%) y algunas veces 43% solo un 10% (3) refiriere casi nunca, y un 0% nunca. El 90% de los encuestados sienten que estar lejos de su casa disminuye su productividad en el trabajo, de los cuales 3 (10%) manifiesta que siempre tiene dicha consideración, 7 (23%) casi siempre y 12 (40%) algunas veces. Incluso la mayoría considera que su vida social se desenvuelve alrededor de sus compañeros de trabajo (ver tabla 20).

GRÁFICO 4.11: PORCENTAJES DE PREFERENCIAS DE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO.



(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 se aplica el cuestionario guía de acontecimientos traumáticos severos a la muestra de la población, de los cuales solo una (01) persona manifiesta haber sufrido un acontecimiento traumático. Sin embargo, al proseguir por la siguiente sección, no se identificaron recuerdos constantes sobre el acontecimiento traumático. Así, del total de trabajadores que componen la muestra de la población, ninguno requiere atención especializada (ver tabla 21, gráfico 4.12).

Posteriormente, se realiza la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial. Se aplica el cuestionario guía para tal efecto (ver apéndice 03); se establece un ambiente de respeto y confianza, donde los trabajadores podían comunicarse con el evaluador, y de presentar alguna duda o pregunta esta puede ser aclarada, sin ningún tipo de persuasión de parte del entrevistador, proporcionando las indicaciones y verificando que estas hayan quedado claras. Se suma el puntaje de todos los ítems que integran el cuestionario, así se obtiene la calificación final del cuestionario (ver tabla 22, gráfico 4.13), donde en un 73% se obtiene una calificación baja, es decir debe haber mayor difusión de la política y programas de prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral, y promoción de un entorno favorable.

TABLA 20.

CONSIDERACIONES DE LA AFECTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
¿Considera que ha tenido separaciones/divorcio por estar más tiempo en el trabajo?	0%	7%	27%	43%	23%
¿Cuándo está en el trabajo, siente que necesita estar en su casa?	13%	33%	43%	10%	0%
¿Estar lejos de su familia, siente que disminuye su productividad dentro de la empresa?	10%	23%	40%	17%	10%
¿Siente que su vida social, se desenvuelve alrededor de sus compañeros de trabajo?	20%	30%	33%	10%	7%
¿Considera que el tiempo que pasa con su familia es poco?	33%	40%	27%	0%	0%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

TABLA 21.

TRABAJADORES QUE REQUIEREN ATENCIÓN ESPECIALIZADA POR ACONTECIMIENTO TRAUMÁTICO SEVERO.

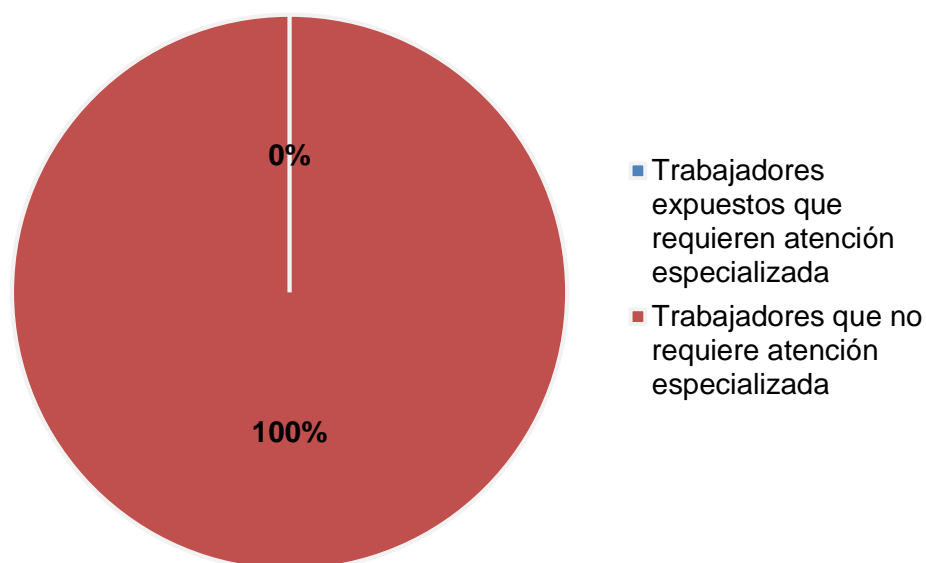
Requieren atención especializada	Número de trabajadores	Porcentaje
Sí	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

Dentro de las categorías que se evalúa se encuentra el ambiente de trabajo, específicamente las condiciones en el ambiente de trabajo, obteniendo nivel de riesgo nulo o despreciable, no requiriendo implementar medidas adicionales; factores propios de la actividades donde se evalúa tanto la carga de trabajo como la falta de control sobre el trabajo; y la organización del tiempo de trabajo integrada por las jornadas de trabajo y la interferencia en la relación trabajo-familia, ambas con resultados de nivel de riesgo bajo, donde se debe

realizar promoción de un entorno organización favorable; y la categoría de liderazgo y relaciones en el trabajo que permite evaluar el liderazgo, las relaciones en el trabajo y la violencia, obteniendo un nivel de riesgo nulo (ver tabla 23, gráfico 4.14).

GRÁFICO 4.12: PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REQUIEREN ATENCIÓN ESPECIALIZADA POR ACONTECIMIENTO TRAUMÁTICO SEVERO.



(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

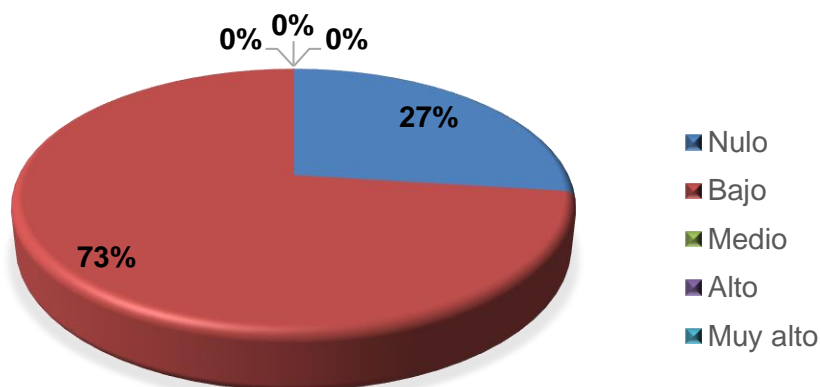
TABLA 22.

CALIFICACIÓN FINAL DEL CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Calificación final	Cantidad	Porcentaje
Nulo	8	27%
Bajo	22	73%
Medio	0	0%
Alto	0	0%
Muy alto	0	0%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

GRÁFICO 4.13: PORCENTAJE DE CALIFICACIÓN FINAL DEL CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL CENTRO DE TRABAJO.



(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

TABLA 23.

DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE ACUERDO CON LA CATEGORÍA.

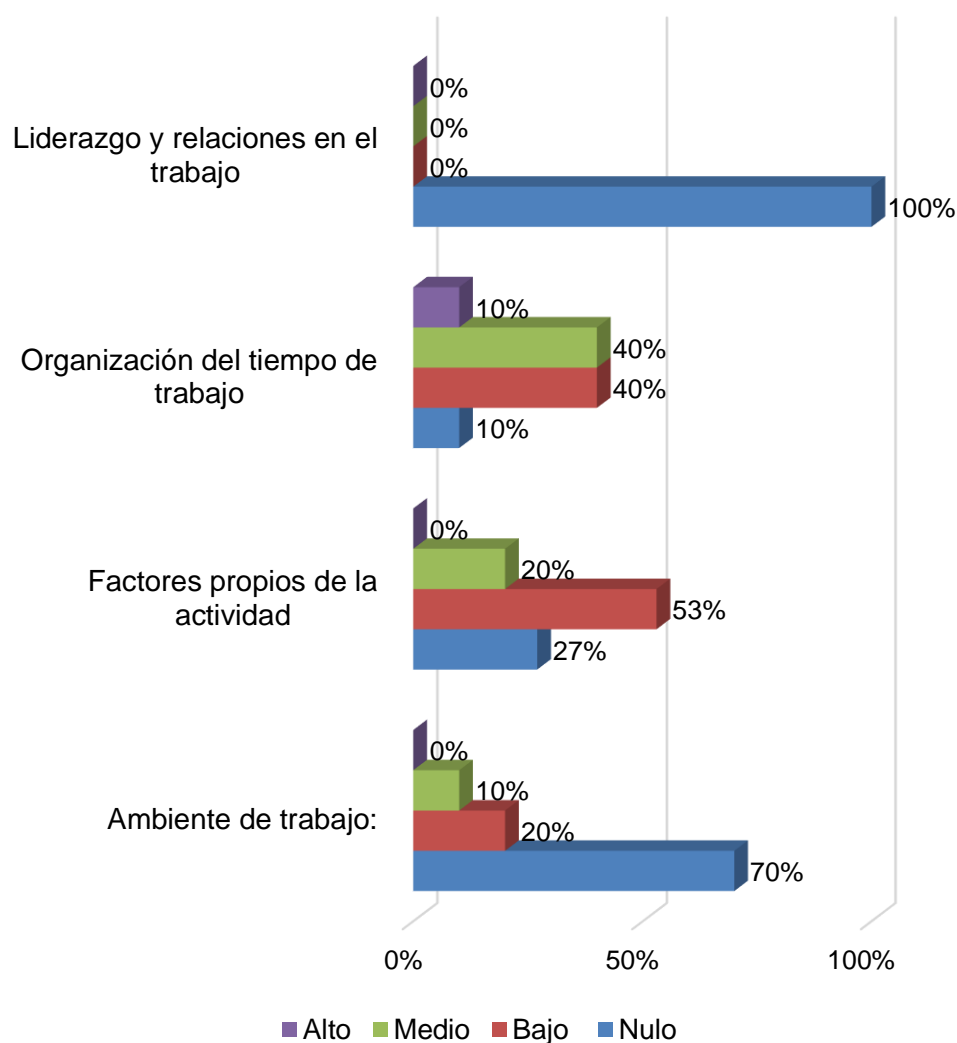
Categoría	Nulo		Bajo		Medio		Alto	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Ambiente de trabajo	21	70%	6	20%	3	10%	0	0%
Factores propios de la actividad	8	27%	16	53%	6	20%	0	0%
Organización del tiempo de trabajo	3	10%	12	40%	12	40%	3	10%
Liderazgo y relaciones en el trabajo	30	100%	0	0%	0	0%	0	0%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

Se indaga respecto a los siguientes dominios: condiciones en el ambiente de trabajo, la cual está compuesta por las condiciones peligrosas e inseguras, condiciones deficientes e insalubres y los trabajos peligrosos; la carga de trabajo donde se evalúan las dimensiones de cargas cuantitativas, mental, psicológicas emocionales, de alta responsabilidad, contradictoria o inconsistentes y los ritmos de trabajo acelerado; falta de control sobre el

trabajo con la cual se evalúa el escaso control y autonomía sobre el trabajo, poca o nula posibilidad de desarrollo y capacitación; con respecto al liderazgo, se evalúa la dimensión de escasa claridad de funciones y características del trabajo; las relaciones en el trabajo y la violencia laboral; en todos los casos nombrados dichos dominios tienen un nivel de riesgo nulo o despreciable.

GRÁFICO 4.14: DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE ACUERDO CON LA CATEGORÍA.



(Fuente: Keymaris Tablera, 2020).

Mientras que los dominios de jornada de trabajo donde se desglosa la dimensión jornadas de trabajo extensas; y la interferencia en la relación

trabajo-familia, donde se desglosa la influencia del trabajo fuera del centro laboral e influencia de las relaciones familiares tienen un nivel de riesgo medio donde se debe establecer una política para la prevención de riesgo psicosociales y establecer programas enfocados a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, con la finalidad de promover un entorno organizacional favorable (ver tabla 24, gráfico 4.15).

TABLA 24.

RESULTADOS DE ACUERDO CON EL DOMINIO.

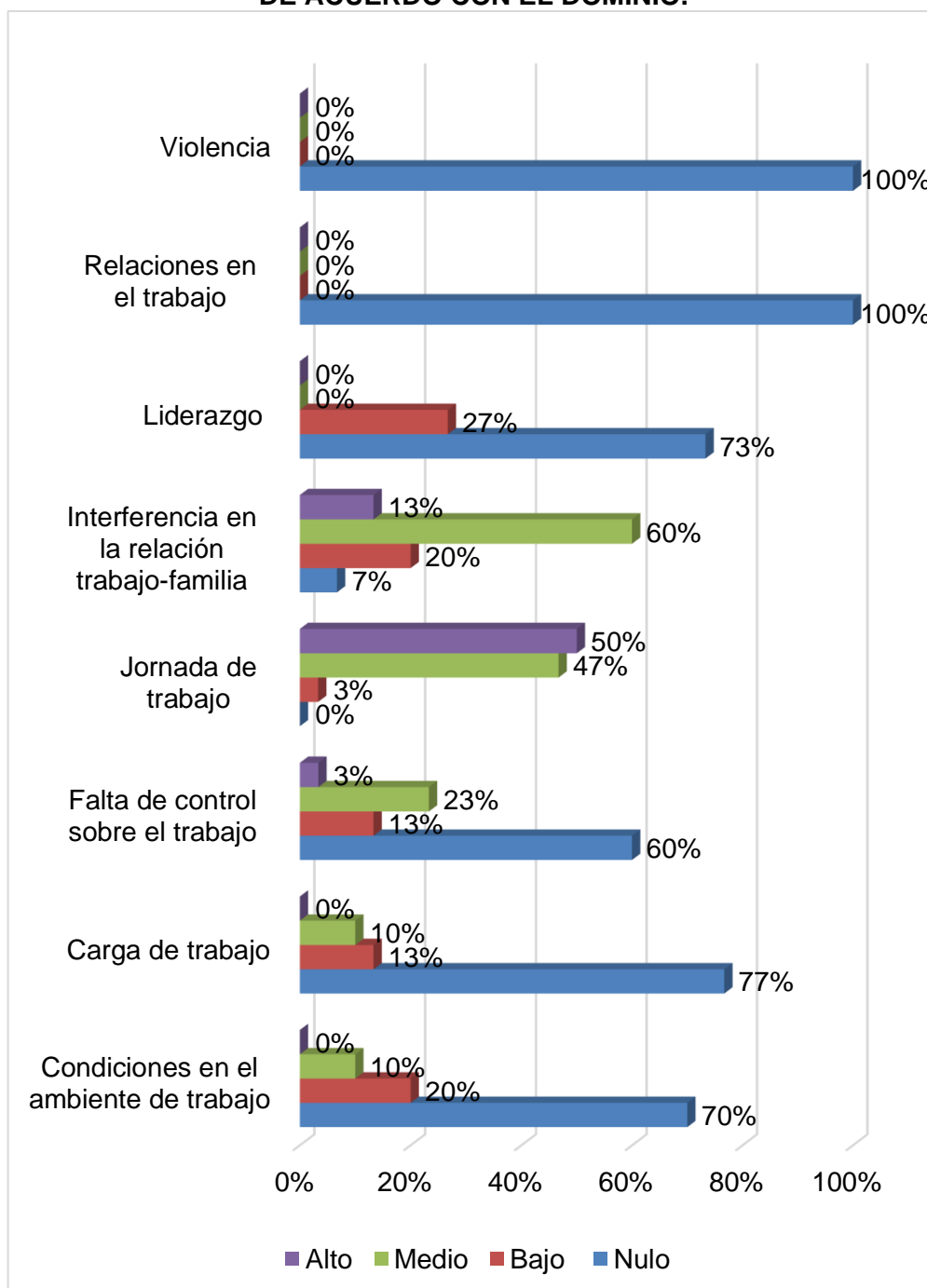
	Nulo		Bajo		Medio		Alto	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Condiciones en el ambiente de trabajo	21	70,0%	6	20,0%	3	10,0%	0	0,0%
Carga de trabajo	23	76,7%	4	13,3%	3	10,0%	0	0,0%
Falta de control sobre el trabajo	18	60,0%	4	13,3%	7	23,3%	1	3,3%
Jornada de trabajo	0	0,0%	1	3,3%	14	46,7%	15	50,0%
Interferencia en la relación trabajo-familia	2	6,7%	6	20,0%	18	60,0%	4	13,3%
Liderazgo	22	73,3%	8	26,7%	0	0,0%	0	0,0%
Relaciones en el trabajo	30	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Violencia	30	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

A fin de evaluar tanto las situaciones objetivas y subjetivas, estimar aspectos que van desde la observación a la medición, complementando así los métodos cuantitativos aplicados anteriormente con un método cualitativo; se realiza un grupo de discusión, donde los trabajadores pueden describir su puesto de trabajo, las condiciones de trabajo, como éstas repercuten sobre cada uno y cómo mejóralo.

Para la realización del grupo de discusión, se selecciona de forma voluntaria a nueve (09) personas, previa convocatoria con una semana de anticipación y cuyos integrantes tengan en común más de un año de antigüedad dentro de la organización, lo cual permite caracterizar los problemas de la investigación y evaluar posibles soluciones. Los participantes se agrupan en forma circular, de manera que puedan verse entre sí y propiciar mayor interacción, en un área donde solo se encuentran los participantes.

GRÁFICO 4.15: PORCENTAJES DE DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS DE ACUERDO CON EL DOMINIO.



(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

Se explica que no existen respuestas correctas o incorrectas, el objeto es aportar ideas, se deja claro que se realiza la actividad con fines investigativos

por lo cual no hay sanción alguna por los resultados de ésta; sin embargo, no se graba la conversación para evitar inhibiciones durante el desarrollo de la actividad.

Las preguntas que se realizara a fin de centrar la discusión dentro de los objetivos de la investigación son: ¿considera que su estado de ánimo ha cambiado desde que está lejos de su casa?, ¿ha presentado problemas con su familia o cambio en el rol dentro de ésta, por no encontrarse frecuentemente en su hogar?, tomando en cuenta la ubicación de la compañía y su proceso productivo ¿cuál sería la distribución de la jornada de trabajo ideal para ambas partes?, ¿preferiría ver a su familia todos los días, a pesar de que eso implique una remuneración menor?, ¿considera que el tiempo dedicado al desplazamiento vivienda-trabajo, es mucho?.

Dentro de las opiniones consistentes se encuentran:

- a) El estar lejos de su hogar, de su familia genera en ocasiones sensación de soledad que puede afectar el ánimo.
- b) Una de las principales discusiones familiares surge por la ausencia en las celebraciones, reuniones o actividades familiares considerada importante para alguno de los miembros de ésta; lo cual, genera vacíos emocionales, que se pueden presentarse bien sea en el trabajador o en su familia, consideran qué momento es irremplazable.
- c) Para algunos, trabajar con jornadas prolongadas es la solución al desempleo existente en su lugar de domicilio; describen zonas del campo o del oriente ecuatoriano, donde las fuentes de trabajo son escasas, y son sitios retirados de ciudades principales, lo cual dificulta el traslado frecuente del domicilio a su actual trabajo, con distancia de hasta 15 horas de viaje; contexto que ayuda a nivel familiar a entender la necesidad de desempeñar un trabajo con estas características; y para estas personas si resulta un beneficio a pesar de la distancia familiar que genera.
- d) Las discusiones, infidelidades, cambios dentro de la estructura de mando familiar, pérdida de autoridad familiar o cambios de roles de los padres, y separaciones son las principales situaciones que se generan posterior a desarrollar jornadas de trabajo prolongadas.
- e) Dentro de las situaciones más frecuentes se encuentra el hecho de que durante sus días libres, los cuales denominan como “vacaciones”, su familia realiza actividades rutinarias (colegio, trabajo, deporte, entre otras), a pesar de su presencia en la casa; lo cual genera sensación de no pertenecer a ese lugar, pérdida del entorno social, sentir que éste gira solo entorno a sus compañeros de trabajo.
- f) La distribución de la jornada de trabajo para el sector camaronero es una realidad que no se puede cambiar, el camarón requiere para su producción personal durante 24 horas, el ingreso desde la vía principal hasta el campamento camaronero, en este caso, es de una (01) hora y media. Sin embargo, estar presente en momentos familiares importantes sería algo significativo.

- g) Para algunos un trabajo con menor remuneración, pero cerca de su familia sería una opción adecuada. Sin embargo, en muchos casos el trabajo en la camaronera es la única fuente de ingreso por lo cual un sueldo menor implicaría para ellos, no poder cubrir las necesidades básicas de su grupo familiar.

En general la reunión se desarrolla de manera calmada, en su mayoría en un tono neutral de la conversación, participativa, hubo interacción, con una duración de una hora y media.

4.2. Análisis estadístico de la relación entre variables

De la hipótesis de investigación planteada: “Las jornadas de trabajo prolongadas a las que se encuentran expuestos los trabajadores acuícolas generan desarraigo familiar, debido a las largas ausencias en el hogar”, se hace necesario identificar las variables de estudio, así:

- Variable independiente (causa): jornada laboral.
- Variable dependiente (efecto): desarraigo familiar (discusiones, separaciones y relaciones sociales)

Las dos variables, tanto la variable dependiente como la independiente son de tipo cualitativa.

Con la metodología se utilizan dos herramientas de estudio, el Cuestionario de Desarraigo Familiar, y el Cuestionario de Identificación de Riesgo Psicosocial de la NOM-035-STPS-2018. Ambas herramientas contienen preguntas en torno a las variables independiente y las dependientes.

En el Cuestionario de Desarraigo Familiar, la pregunta relacionada a las **jornadas laborales (variable independiente)** se encuentra en la pregunta 27. (Apéndice 01). En el mismo cuestionario, la (s) **variable (s) dependientes**, como lo son las **discusiones, separaciones y relaciones sociales**, se evidencian en las preguntas 20, 24, 11 y 18, respectivamente (Apéndice 01).

En el Cuestionario de Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial (Apéndice 03), consideran la (s) variable (s) de **Desarraigo Familiar (variables dependientes)**, a través las preguntas 14, 15, 16 y 17.

En los dos Cuestionarios, las variables cualitativas son evaluadas con más de una escala o categoría. En el Cuestionario de Desarraigo Familiar, las escalas para la variable independiente “jornada laboral” son: pésima, mala, regular, buena y excelente. En el mismo cuestionario, las escalas para la (s) variable (s) dependiente (s) son: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca. En el Cuestionario de Identificación de Factores de Riesgos Psicosociales de la NOM-035-STPS-2018, las categorías de la (s) variable (s) dependiente (s) son: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca.

Para el efecto de estudio se han considerado los escenarios evaluados como aspecto “negativo” o “desfavorable” para el trabajador de la empresa. Esto requiere de la agrupación de las respuestas, dadas por los encuestados en tres niveles de evaluación. Es decir, en el caso de la **variable independiente**, las categorías o escalas: pésima, mala, regular, buena y excelente, quedan en sólo tres niveles, como lo son: **Positiva, Intermedia y Negativa**. En el caso de la **(s) variable (s) dependiente (s)**, las respuestas o categorías: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca, se agrupan en: **Positiva** (valor 0), **Intermedia** (valor 1) y **Negativa** (valor 2), (Ver Tabla 25).

En la tabla 25, se observa la frecuencia de respuestas o tendencias “Negativas”, que da personal de la muestra de estudio. Sobre la variable independiente, en el Cuestionario de Desarraigo Familiar, se observa que la jornada 22/8 es la que tiene una mayor frecuencia de respuestas en la que los trabajadores indican que es “Negativa” o desfavorable. En el mismo Cuestionario, sobre la variable dependiente de “Desarraigo Familiar”, con la pregunta 11, referente a las “Relaciones Sociales”, se evidencia que ésta es “Negativa” o desfavorable, específicamente por la ausencia de los trabajadores en los eventos o festividades de sus hijos (Pregunta 11, del Cuestionario).

Paralelo, sobre el Cuestionario de Identificación de Factores de Riesgos Psicosociales, la variable independiente de “Desarraigo Familiar”, reflejada en la pregunta 15, se muestra con una mayor frecuencia de respuestas “Negativas” sobre las horas o jornadas extras en días no laborales, festivos o fines de semana, en las que el trabajador debe cumplir la jornada.

Así, se puede establecer dos escenarios en los que se analiza la existencia o no de correlación de variables:

Escenario 1: Cuestionario de Desarraigo familiar

- Variable independiente (Jornada laboral): jornada laboral 22/8 (pregunta 27).
- Variable dependiente (Desarraigo familiar): relaciones sociales (pregunta 11).

Escenario 2: Cuestionario de Identificación de Factores de Riesgos Psicosociales de la NOM-035-STPS-2018.

- Variable independiente (Jornada laboral): jornada laboral 22/8 (pregunta 27).
- Variable dependiente (Desarraigo familiar): trabajo en días festivos, fines de semana (Pregunta 15). Se considera agrupar las respuestas: siempre y casi siempre, dentro de la categoría negativa (valor 2), algunas veces como intermedia (valor 1) y casi nunca o nunca como positiva (valor 0).

TABLA 25.

FRECUENCIAS DE RESPUESTAS SOBRE LA EVALUACIÓN DE LAS JORNADAS LABORAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESARRAIGO FAMILIAR.

#	Jornada laboral			Cuestionario desarraigo familiar				Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018			
	22/8: J1	11/4: J2	5/2: J3	Discusiones P20	Relaciones sociales P11	Relaciones sociales P18	Separaciones P24	Hora extras P14	Días festivos P15	Mucho tiempo de trabajo P16	Pensar en la familiar P17
1	2	0	0	2	2	1	1	1	2	1	1
2	2	0	0	2	2	1	0	0	2	1	1
3	2	0	0	2	2	1	1	0	2	1	1
4	2	1	0	1	2	2	0	1	2	0	0
5	2	0	0	2	2	2	2	1	2	2	1
6	2	0	0	2	2	2	1	1	1	2	1
7	2	0	0	2	2	2	1	1	1	2	0
8	2	0	0	2	2	2	1	0	2	2	0
9	2	0	0	2	2	1	0	0	2	0	0
10	2	0	0	2	2	1	1	0	1	1	0
11	2	1	0	1	2	2	0	1	2	0	0
12	2	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0
13	2	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0
14	2	1	0	2	1	1	0	0	1	0	0
15	2	0	0	0	2	2	0	1	2	0	0
16	2	0	0	0	2	2	0	0	2	0	0
17	2	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0
18	2	2	0	2	2	2	2	1	2	2	1
19	2	2	0	1	2	2	0	0	1	0	0
20	1	2	1	1	1	2	0	0	1	0	0
21	1	2	1	1	1	0	0	0	1	0	0
22	1	2	1	1	1	0	0	0	1	0	0
23	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0
24	0	1	0	1	2	2	0	0	1	0	0
25	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
26	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
27	1	0	0	2	2	2	1	0	2	2	1
28	1	1	0	1	2	2	0	0	2	0	0
29	0	1	0	1	2	2	0	0	1	0	1
30	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

Con esta premisa y en revisión de la base estadística, para determinar la relación o no, en los dos escenarios, entre dos variables cualitativas de

estudio, se requiere de la aplicación de la prueba de Chi cuadrado χ^2 , bajo el siguiente proceso.

Proceso prueba estadística Chi cuadrado χ^2

Los principales pasos que seguir para la aplicación de la prueba Chi cuadrado χ^2 son:

- a) Describir la prueba de hipótesis.
- b) Seleccionar el nivel de confianza y porcentaje de error.
- c) Calcular los grados de libertad.
- d) Seleccionar el nivel de Chi cuadrado χ^2 crítico (Tabla).
- e) Calcular las Tablas de Contingencias (Frecuencias esperadas a partir de las Frecuencias observadas).
- f) Determinar el Chi cuadrado χ^2 calculado.
- g) Comparar y determinar la relación.

Este proceso se aplica para los dos escenarios antes descritos, como son el del Cuestionario de Desarraigo Familiar y el Cuestionario de Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Así:

Escenario 1.

a) Prueba de hipótesis

- **Ho:** No existe relación entre la jornada laboral (22/8) y las relaciones sociales (desarraigo familiar) en los trabajadores: $\chi^2_{calculado} < \chi^2_{crítico}$
- **Ha:** Existe relación entre la jornada laboral (22/8) y las relaciones sociales (desarraigo familiar) en los trabajadores: $\chi^2_{calculado} > \chi^2_{crítico}$

b) Nivel de confianza y porcentaje de error

- **Nivel de confianza:** 95%
- **Error:** 5%

Previo al cálculo de los grados de libertad se elaboran las Tablas con los datos necesarios para la aplicación de la prueba **Chi cuadrado χ^2** . En la Tabla 26 se describen los datos que corresponden a la evaluación de la jornada 22/8 y la evaluación de las relaciones sociales (hijos) y su respectivo cálculo porcentual (Ver Tabla 26).

En la tabla 26 se observa que la componen 3 columnas y 3 filas (datos efectivos), para la determinación de los grados de libertad.

TABLA 26.

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA JORNADA LABORAL (22/8) Y LA EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES SOCIALES (DESARRAIGO FAMILIAR) PARA LA PRUEBA CHI CUADRADO χ^2 .

Jornada Laboral 22/8	Relaciones sociales (P)	Relaciones sociales (I)	Relaciones sociales (N)	Total
Positiva	0	1	3	4
Intermedia	0	5	2	7
Negativa	0	2	17	19
Total	0	8	22	30
Porcentaje	0	26.67%	73.33%	100%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

c) Calcular los grados de libertad.

- **Grados de libertad:** (Número de columnas – 1) * (Número de filas - 1)
- **Grados de libertad:** (3-1) * (3-1)
- **Grados de libertad:** (2) * (2) = 4

d) Seleccionar el nivel de Chi cuadrado χ^2 crítico (Tabla).

Con el porcentaje de error y los grados de libertad, se seleccionan en la tabla estadística de **Chi cuadrado χ^2** (Apéndice 4), el valor del nivel crítico.

Con el valor del 0.05 (5%) de error y 4 grados de libertad el valor de Chi cuadrado χ^2 crítico es de **9.4877**.

e) Calcular las Tablas de Contingencias

Las frecuencias esperadas se calculan, multiplicando el valor porcentual obtenido en la tabla de frecuencias observadas, por cada uno de los valores totales colocados en la cuarta columna de la tabla de frecuencias esperadas, así: Ver Tabla 27.

TABLA 27.

TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA JORNADA LABORAL (22/8) Y LA EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES SOCIALES (DESARRAIGO FAMILIAR) PARA LA PRUEBA CHI CUADRADO χ^2 .

Jornada Laboral 22/8	Relaciones sociales (P)	Relaciones sociales (I)	Relaciones sociales (N)	Total
Positiva	0	1.0667	2.9333	4
Intermedia	0	1.8667	5.1333	7
Negativa	0	5.0667	13.9333	19
Total	0	8	22	30

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

f) Determinar el Chi cuadrado χ^2 calculado.

Con los valores de las Tablas 26 y 27, se determina el Chi cuadrado χ^2 calculado, utilizando la fórmula:

$$\chi^2_{\text{calculado}} = \sum \frac{(fe - fo)^2}{fe}$$

Entonces:

$$\chi^2_{\text{calculado}} = \frac{(1.0667 - 1)^2}{1.0667} + \frac{(2.9333 - 3)^2}{2.9333} + \frac{(1.8667 - 5)^2}{1.8667} + \frac{(5.1333 - 2)^2}{5.1333} + \frac{(5.0667 - 2)^2}{5.0667} + \frac{(13.9333 - 22)^2}{13.9333}$$

$$\chi^2_{\text{calculado}} = \frac{0}{1.0667} + \frac{0}{2.9333} + \frac{9.8175}{1.8667} + \frac{9.8175}{5.1333} + \frac{9.4046}{5.0667} + \frac{65.0716}{13.9333}$$

$$\chi^2_{\text{calculado}} = 13.698$$

g) Comparar y determinar la relación.

Teniendo los datos del Chi cuadrado crítico ($x^2_{crítico}$) y el Chi Cuadrado calculado ($x^2_{calculado}$), se procede a comparar para determinar la relación.

Comparación de Hipótesis:

Ho: variables independientes:

$$x^2_{calculado} < x^2_{crítico}$$

$$13.698 < 9.4877$$

Ha: variables no son independientes:

$$13.698 > 9.4877$$

Conclusión: **Las variables son dependientes.**

Escenario 2.

a) Prueba de hipótesis

- **Ho:** No existe relación entre la jornada laboral (22/8) y las horas extras (desarraigo familiar) en los trabajadores: $x^2_{calculado} < x^2_{crítico}$
- **Ha:** Existe relación entre la jornada laboral (22/8) y el trabajo en fines de semana, días festivos por parte de los trabajadores: $x^2_{calculado} > x^2_{crítico}$

b) Nivel de confianza y porcentaje de error

- **Nivel de confianza:** 95%
- **Error:** 5%

Previo al cálculo de los grados de libertad se elaboran las Tablas con los datos necesarios para la aplicación de la prueba **Chi cuadrado x^2** . En la Tabla 28 se describen los datos que corresponden a la evaluación de la jornada 22/8 y el trabajo en fines de semana, días festivos, y su respectivo cálculo porcentual (Ver Tabla 28).

En la tabla 28 se observa que la componen 3 columnas y 3 filas (datos efectivos), para la determinación de los grados de libertad.

c) **Calcular los grados de libertad.**

- **Grados de libertad:** (Número de columnas – 1) * (Número de filas - 1)
- **Grados de libertad:** (3-1) * (3-1)
- **Grados de libertad:** (2) * (2) = 4

TABLA 28.

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA JORNADA LABORAL (22/8) Y LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN LOS FINES DE SEMANA (DESARRAIGO FAMILIAR) PARA LA PRUEBA CHI CUADRADO χ^2 .

Jornada Laboral 22/8	Trabajo en fines de semana, festivos	Trabajo en fines de semana, festivos	Trabajo en fines de semana, festivos	Total
	(P)	(I)	(N)	
Positiva	1	3	0	4
Intermedia	0	5	2	7
Negativa	2	6	11	19
Total	3	14	13	30
Porcentaje	10%	46.667%	43.33%	100%

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

d) **Seleccionar el nivel de Chi cuadrado χ^2 crítico (Tabla).**

Con el porcentaje de error y los grados de libertad, se seleccionan en la tabla estadística de **Chi cuadrado χ^2** (Apéndice 4), el valor del nivel crítico.

Con el valor del 0.05 (5%) de error y 4 grados de libertad el valor de Chi cuadrado χ^2 crítico es de **9.4877**.

e) **Calcular las Tablas de Contingencias**

Las frecuencias esperadas se calculan, multiplicando el valor porcentual obtenido en la tabla de frecuencias observadas, por cada uno de los valores totales colocados en la cuarta columna de la tabla de frecuencias esperadas, así: Ver Tabla 29.

f) **Determinar el Chi cuadrado x^2 calculado.**

Con los valores de las Tablas 28 y 29, se determina el Chi cuadrado x^2 calculado, utilizando la fórmula:

$$x^2_{\text{calculado}} = \sum \frac{(fe - fo)^2}{fe}$$

Entonces:

$$x^2_{\text{calculado}} = \frac{(0.4 - 1)^2}{0.4} + \frac{(1.8667 - 3)^2}{1.8667} + \frac{(1.7333 - 0)^2}{1.7333} + \frac{(0.7 - 0)^2}{0.7} \\ + \frac{(3.2667 - 5)^2}{3.2667} + \frac{(3.0333 - 2)^2}{3.0333} + \frac{(1.9 - 2)^2}{1.9} \\ + \frac{(8.8667 - 6)^2}{8.8667} + \frac{(8.2333 - 13)^2}{8.2333}$$

$$x^2_{\text{calculado}} = \frac{0.36}{0.4} + \frac{1.2844}{1.8667} + \frac{3.0043}{1.7333} + \frac{0.49}{0.7} + \frac{3.0043}{3.2667} + \frac{1.0677}{3.0333} \\ + \frac{0.01}{1.9} + \frac{8.2180}{8.8667} + \frac{22.7214}{8.2333} \\ x^2_{\text{calculado}} = 8.9844$$

TABLA 29.

TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA JORNADA LABORAL (22/8) Y EL TRABAJO EN LOS FINES DE SEMANA, DÍAS FESTIVOS (DESARRAIGO FAMILIAR) PARA LA PRUEBA CHI CUADRADO X^2 .

Jornada Laboral 22/8	Trabajo en fines de semana, festivos (P)	Trabajo en fines de semana, festivos (I)	Trabajo en fines de semana, festivos (N)	Total
Positiva	0.4	1.8667	1.7333	4
Intermedia	0.7	3.2667	3.0333	7
Negativa	1.9	8.8667	8.2333	19
Total	3	14	13	30

(Fuente: Keymaris Tablera 2020).

g) Comparar y determinar la relación.

Teniendo los datos del Chi cuadrado crítico ($x^2_{crítico}$) y el Chi Cuadrado calculado ($x^2_{calculado}$), se procede a comparar para determinar la relación.

Comparación de Hipótesis:

Ho: variables independientes:

$$x^2_{calculado} < x^2_{crítico}$$

$$8.9844 < 9.4877$$

Ha: variables no son independientes:

$$8.9844 > 9.4877$$

Conclusión: Las variables son independientes.

4.3. Justificación del plan de prevención

El desarrollo de un plan de prevención de riesgos psicosociales dirigido específicamente a disminuir y/o prevenir el desarraigo familiar se genera en primer lugar por las características de la jornada de trabajo prolongas que genera largas ausencias en el hogar. Muchas son las causas que llevan a una persona a dejar su familia, su cultura, y su entorno social; sin embargo, la separación de algo y adaptación a lo nuevo no siempre es satisfactorio y desarrolla sentimiento de soledad y añoranza a su entorno. Aunado al 60% de las personas que participan en el estudio, presentan riesgo medio en la interferencia trabajo-familia, que puede darse por laborar fuera del horario de trabajo, o conflicto entre las actividades familiares y las asignaciones laborales.

Dada la importancia de la prevención de riesgos psicosociales dentro de la organización se realiza un plan de prevención de riesgos psicosociales específicamente del desarraigo familiar, que se ajusta a la realidad de las actividades propias de las empresas acuícolas, fundamentado más aún en la relación establecida en el presente estudio entre las jornadas de trabajo prolongadas y el desarraigo familiar, específicamente en las relaciones sociales y la ausencia en los eventos escolares o festividades de los hijos. Con la finalidad de preservar la salud física y mental de los trabajadores y la relación con su familia.

4.4. Descripción y diseño del plan de prevención

Se describe un plan de prevención de riesgos psicosociales enfocado a la prevención del desarraigo familiar, promoviendo así un entorno laboral favorable y la disminución de afectación en la salud del trabajador. El presente está basado en los resultados obtenidos posterior a la aplicación de métodos cuantitativos y cualitativos de evaluación de desarraigo familiar (ver apéndice 05).

El objetivo del plan de prevención es establecer acciones para disminuir el riesgo psicosocial que se presenta por trabajar en jornadas prolongadas, donde todos los trabajadores deben participar para su ejecución en pro de promover un entorno organizacional favorable, previniendo las consecuencias que pueden generar en cada uno de los individuos y su familia.

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Sobre la presencia del desarraigo familiar, y las principales consecuencias sobre el trabajador, se determinó que durante el trabajo, la mayoría de los colaboradores sienten que han necesitado estar en su casa; inclusive refieren que la lejanía de su familia disminuye su productividad dentro de la empresa. A pesar de que los problemas laborales influyen más en la familia, que los problemas familiares en el trabajo; el desarraigo familiar producto de las jornadas de trabajo prologado a nivel laboral genera sensación de disminución de la productividad dentro de la organización.
2. En cuanto a la influencia de las jornadas de trabajo prolongadas, se concluye que estas jornadas produce que los individuos sientan que su ambiente social gira entorno a sus compañeros de trabajo, con los cuales comienzan a relacionarse más allá de las funciones laborales. A nivel familiar, dichas jornadas producen discusiones, las cuales dependiendo de la comunicación y comprensión familiar, pueden ser en mayor o menor frecuencia; adicionalmente se han presentado infidelidades, cambios dentro de la estructura de mando familiar, pérdida de autoridad familiar o cambios de roles de los padres, y separaciones.
3. En el escenario de aplicación del Cuestionario de Desarraigo Familiar, con un 95% de nivel de confianza, con el método estadístico Chi cuadrado X^2 se evidenció la relación entre la variable independiente (jornada laboral prolongada) con la variable dependiente (desarraigo familiar, específicamente las “relaciones sociales”, mediante “la ausencia en los eventos escolares o festividades de su hijo”). Es decir, sí existe relación de las jornadas de trabajo prolongadas con el desarraigo familiar, específicamente trayendo consecuencias en las relaciones sociales.
4. En el escenario de aplicación del Cuestionario de Identificación de Factores de Riesgos Psicosociales, con un 95% de nivel de confianza, con el método Chi cuadrado X^2 se determinó que no existe suficiente evidencia estadística para relacionar las jornadas de trabajo prolongadas y la exigencia de laborar en días de descanso, festivos o fines de semana. Estas variables son independientes.
5. Se desarrolló la propuesta de un plan de prevención con el objetivo de disminuir riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores, debido a las jornadas prolongadas, y dada la relación, de que éste genere el Desarraigo familiar.

5.2. Recomendaciones

1. Planificar las jornadas de trabajo tomando en cuenta actividades como: cumpleaños, día del padre o madre, día del niño, graduaciones escolares, entre otras. De maneja que permita una mayor interacción entre el trabajador y su familia; se recomienda que la misma se realice forma

rotativa entre todos los trabajadores, permitiendo así que él trabajador cumpla tanto con sus actividades laborales y familiares.

2. Incluir actividades recreativas y de distracción, posterior a las 08 horas de trabajo, de manera voluntaria, para todos los trabajadores que deseen realizarlas, a fin de disminuir el sentimiento de desarraigo.
3. Difundir material informativo y realizar capacitaciones y/o charlas motivacionales enfocadas al equilibrio emocional dentro de las cuales se encuentran: autoestima y motivación laboral, trabajo como fuente de crecimiento personal y/o control de emociones, brindando así a los colaboradores herramientas para manejar sus emociones, las consecuencias propias del distanciamiento familiar e indirectamente mejorar la producción dentro de la organización.
4. La jornada laboral no debe prolongarse más allá de los 22 días establecidos y 08 días de descanso, ya que podría aumentar el desarraigo.
5. Realizar entrevistas a los trabajadores a fin de evaluar su nivel de satisfacción dentro de la organización, escuchar sugerencias a establecer y como medida de seguimiento para prevenir alteraciones en su salud y promover un entorno organizacional saludable.
6. Si la organización implementa el plan de prevención, se recomienda realizar un nuevo estudio posterior al menos un (01) año de su implementación, donde se mida los factores de riesgo psicosociales y el desarraigo familiar, y poder establecer la efectividad o no del plan de prevención propuesto.

APÉNDICES

APÉNDICE 01. CUESTIONARIO DE DESARRAIGO FAMILIAR

CUESTIONARIO DESARRAIGO FAMILIAR

Marque con una equis (x) según corresponda

1 Edad

- Menor 18 años 35 a 44 años Mayor de 65
 18-24 años 45 a 55 años
 25-34 años 56 a 65 años

2 Nivel de instrucción

- Primaria incompleta Bachiller incompleto Superior
 Primaria completa Bachiller completo

3 Estado civil

- Casado Unión libre Soltero Divorciado Separado

4 ¿Cuántos hijos tiene?

- 0 1 2 3 4 5 6 7 mayor a 7

5 Su familia es:

- Nuclear Monoparental Extensa Padres separados

6 ¿Cuál de las siguientes considera usted, es la principal función familiar que usted desempeña?

- Biológica Económica Educativa Sociocultural

7 ¿Cuántas personas en su hogar tienen un trabajo remunerado?

- 0 1 2 3 4 5 o más

8 En términos generales como define la relación con su:	Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente
Esposa (o)					
Hijos					
Padres					

9 ¿Cómo define la comunicación con su...?	Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente
Esposa (o)					
Hijos					
Padres					

(Fuente: Keymaris Tablera).

APÉNDICE 01. CUESTIONARIO DE DESARRAIGO FAMILIAR CONTINUACIÓN

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10	¿Se siente estable con su familia?					
11	¿Con qué frecuencia ha estado ausente en eventos escolares o festividades de su hijo (a)?					
12	¿Disfruta estar con su familia?					
13	¿Tiene problemas con su familia?					
14	¿Siente que los problemas familiares afectan en su trabajo?					
15	¿Siente que los problemas del trabajo afectan a su familia?					
16	¿Cuándo está en el trabajo, siente que necesita estar en su casa?					
17	¿Estar lejos de su familia, siente que disminuye su productividad dentro de la empresa?					
18	¿Siente que su vida social, se desenvuelve alrededor de sus compañeros de trabajo?					
19	¿Considera que el tiempo que pasa con su familia es poco?					
20	¿Ha tenido problemas familiares por estar poco tiempo en su casa?					
21	¿Le gustaría poder estar más tiempo con su familia?					
22	Los problemas que tiene con su familia por el trabajo son...					
23	¿Le gustaría estar todos los días en su casa?					

		Siempre	Casi	Algunas	Casi	Nunca
24	¿Considera que ha tenido separaciones/divorcio por estar más tiempo en el trabajo?					
25	¿Considera que ha estado ausente en fechas y eventos importantes para su familia?					
26	¿Le gustaría trabajar con otra organización de jornada de trabajo?					

27 En términos generales como describe la distribución de las jornadas de trabajo

	Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente
22/8 (trabajar 22 días y librar 8)					
11/4 (trabajar 11 días y librar 4)					
5/2 (trabajar 5 días y librar 2)					

28 ¿Cómo define su situación economía actual?

Pésima Mala Regular Buena Excelente

(Fuente: Keymaris Tablera).

APÉNDICE 2: CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS.

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

Marque una "X" a la respuesta que se le indica

Sección / Pregunta	Respuesta	
	SI	No
I.- Acontecimiento traumático severo		
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes: Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave? Asaltos? Actos violentos que derivaron en lesiones graves? Secuestro? Amenazas?, o Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas?		
II.- Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes):		
¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares?		
¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar?		
III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes):		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento?		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del acontecimiento?		
¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento?		
¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?		
¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás?		
¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?		
¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado?		
IV Afectación (durante el último mes):		
¿Ha tenido usted dificultades para dormir?		
¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?		
¿Ha tenido dificultad para concentrarse?		
¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta?		
¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?		

(Fuente: Norma oficial mexicana NOM-035-STPS- 2018).

APÉNDICE 3: CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
2	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
3	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
4	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
5	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
6	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
7	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
8	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
9	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
11	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
12	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias					
13	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
15	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
16	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
17	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					

(Fuente: Norma oficial mexicana NOM-035-STPS- 2018).

APÉNDICE 3: CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO. CONTINUACIÓN.

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
19	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
20	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
21	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					
22	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que recibe sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
24	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
25	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
26	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
27	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros de trabajo y su jefe.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
29	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
30	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
31	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
32	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
33	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
34	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					

(Fuente: Norma oficial mexicana NOM-035-STPS- 2018).

APÉNDICE 3: CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO. CONTINUACIÓN.

35	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
36	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
37	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
38	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
39	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
40	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:	Sí	
	No	

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
42	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
43	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					

Soy jefe de otros trabajadores:	Sí	
	No	

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario. Las siguientes preguntas están relacionadas con las actitudes de los trabajadores que supervisa.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
44	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
45	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
46	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

(Fuente: Norma oficial mexicana NOM-035-STPS- 2018).

APÉNDICE 4: Tabla de Distribución Chi Cuadrado χ^2

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3953	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987	12,1836	11,5298	10,9199	10,3410
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111	13,2661	12,5838	11,9463	11,3403
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187	14,3451	13,6356	12,9717	12,3398
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221	15,4209	14,6853	13,9961	13,3393
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217	16,4940	15,7332	15,0197	14,3389
16	39,2518	36,4555	34,2671	31,9999	28,8453	26,2962	23,5418	21,7931	20,4651	19,3689	18,4179	17,5646	16,7795	16,0425	15,3385
17	40,7911	37,9462	35,7184	33,4087	30,1910	27,5871	24,7690	22,9770	21,6146	20,4887	19,5110	18,6330	17,8244	17,0646	16,3382
18	42,3119	39,4220	37,1564	34,8052	31,5264	28,8693	25,9894	24,1555	22,7595	21,6049	20,6014	19,6993	18,8679	18,0860	17,3379
19	43,8194	40,8847	38,5821	36,1908	32,8523	30,1435	27,2036	25,3289	23,9004	22,7178	21,6891	20,7638	19,9102	19,1069	18,3376
20	45,3142	42,3358	39,9969	37,5663	34,1696	31,4104	28,4120	26,4976	25,0375	23,8277	22,7745	21,8265	20,9514	20,1272	19,3374
21	46,7963	43,7749	41,4009	38,9322	35,4789	32,6706	29,6151	27,6620	26,1711	24,9348	23,8578	22,8876	21,9915	21,1470	20,3372
22	48,2676	45,2041	42,7957	40,2894	36,7807	33,9245	30,8133	28,8224	27,3015	26,0393	24,9390	23,9473	23,0307	22,1663	21,3370
23	49,7276	46,6231	44,1814	41,6383	38,0756	35,1725	32,0069	29,9792	28,4288	27,1413	26,0184	25,0055	24,0689	23,1852	22,3369
24	51,1790	48,0336	45,5584	42,9798	39,3641	36,4150	33,1962	31,1325	29,5533	28,2412	27,0960	26,0625	25,1064	24,2037	23,3367
25	52,6187	49,4351	46,9280	44,3140	40,6465	37,6525	34,3816	32,2925	30,6752	29,3388	28,1719	27,1193	26,1430	25,2218	24,3366
26	54,0511	50,8291	48,2898	45,6416	41,9231	38,8851	35,5632	33,4295	31,7946	30,4346	29,2463	28,1730	27,1789	26,2395	25,3365
27	55,4751	52,2152	49,6450	46,9628	43,1945	40,1133	36,7412	34,5736	32,9117	31,5284	30,3193	29,2266	28,2141	27,2569	26,3363
28	56,8918	53,5939	50,9936	48,2872	44,4608	41,3372	37,9159	35,7150	34,0266	32,6205	31,3909	30,2791	29,2486	28,2740	27,3362
29	58,3006	54,9662	52,3355	49,5878	45,7223	42,5569	39,0875	36,8538	35,1394	33,7109	32,4612	31,3308	30,2825	29,2908	28,3361

(Fuente: Díaz Narváez Víctor Patricio, 2006)

APÉNDICE 5: DISEÑO DE PLAN DE PREVENCIÓN DE DESARRAIGO FAMILIAR

Categoría	Dominio	Dimensión	Actividades	Alcance	Responsables	Verificación	Frecuencia de realización	Indicador
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	Incluir actividades recreativas, de distracción e integración	Disminuir sentimiento de desarraigo, equilibrar productividad.	1) Coordinadora de talento humano 2) jefe de SSO	Registro de actividades permitidas por la organización	Semanalmente	No. De actividades realizadas / No. De actividades planificadas
			Capacitar al personal a fin de establecer una organización de las jornadas de trabajo que tome en cuenta las relaciones sociales	Organizar el tiempo de trabajo y de infección social/familiar	Coordinadora de talento humano.	1) Registro de asistencia a la capacitación 2) Registro de planificación de actividades familiares / sociales 3) Registro de planificación de jornadas de trabajo	Mensual	No. capacitaciones ejecutadas / No. capacitaciones planificadas
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	Talleres de control de emociones y motivación laboral.	Brindar herramientas para el manejo de las emociones que se pueden presentar por el distanciamiento familiar	Coordinadora de talento humano.	1) Registro de asistencia al taller	Semestral	No. De talleres ejecutados / No. talleres planificados
			Difundir material informativo sobre las relaciones familiares, trabajo como fuente de superación, autoestima	Brindar herramientas para el manejo del distanciamiento familiar	1) Coordinadora de talento humano. 2) jefe de SSO	1) Material informativo difundido por teléfonos celulares o correos electrónicos	Mensual	No. De actividades de difusión ejecutados / No. De actividades de difusión planificados
		Influencia de las responsabilidades familiares	Actividades de integración con el grupo familiar	Sensibilizar a las familias sobre la importancia del trabajo.	1) Coordinadora de talento humano. 2) jefe de SSO	1) Registro de asistencia 2) Registro fotográfico	Anual	No. De actividades de integración ejecutados / No. De actividades de integración planificados

(Fuente: Keymaris Tablera, 2020)

BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. (Cengage Learning Editores, Ed.) (6a. edición). México. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Acuicultura | FAO | Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (s. f.). Recuperado 3 de junio de 2020, de <http://www.fao.org/aquaculture/es/>
- Albán Marañón, I. A., & Pardo-Paredes, E. V. (2018). "Estudio de relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de producción de una industria de Tungurahua: caso Prodegel S.A." Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato. Recuperado de https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2556/1/Estrés_y_satisfacción_laboral_Eleonor_Ismael.pdf
- ARCOM, A. D. R. Y. C. M. Reglamento de la Seguridad y Salud en el Ámbito Minero (2014).
- Arriagada, I. (2005). *Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo «Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales»*. Santiago de Chile. Recuperado de https://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2005/0628/Irma_Arriagada_final.pdf
- Banco Central del Ecuador. (2018). La economía ecuatoriana creció 1,4% en 2018. Recuperado 3 de junio de 2020, de <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1158-la-economia-ecuatoriana-crecio-14-en-2018>
- Benítez, M. E. (2003). *La estructura familiar en la familia cubana en la segunda mitad del siglo XX: cambios sociodemográficos*. (Editorial de ciencias sociales, Ed.). Habana, Cuba.
- Canadian Centre for occupational health and safety. (2017). Extended Workday: Health & Safety Issues. Recuperado 11 de junio de 2020, de <https://www.ccohs.ca/oshanswers/ergonomics/workday.html>
- Cantera López, F. J. (s. f.). *NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos Evaluation de la satisfaction au travail: méthodes directes et indirectes Evaluation of job satisfaction: direct and indirect methods* Redactor.
- Díaz Bolaños Delia Carmen, Rodríguez Trueba José Carlos, & Rodríguez Rodríguez Raquel Irene. (2018). Bienestar subjetivo, estrategias cognitivo-afectivas y familia. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349856428018/349856428018.pdf>
- Díaz Narváez Víctor Patricio. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. (RIL editores, Ed.) (Primera edición). Santiago de Chile. Recuperado de

https://books.google.com.ec/books?id=KfscYYsconYC&pg=PA101&dq=estudio+no+experimental&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiMzJ2nhd_pAhUBJt8KHTXHAicQ6AEIODAC#v=onepage&q=estudio no experimental&f=false

Donna M. White, L. C. (2018). Shift Work and Relationships. Recuperado 11 de junio de 2020, de <https://psychcentral.com/lib/shift-work-and-relationships/>

Dr. Azcona Castellot José Ramón, Dra. Guillén Subirán Clara, Dr. Meléndez López Antonio, & Dr. Pastrana Jiménez José Ignacio. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. *Sans Growing Brands*. Recuperado de http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf

Duval, F., González, F., & Rabia, H. (2010). Neurobiología del estrés . *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, 48(4), 307-318. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3315/331527722006.pdf>

Elena Benítez Pérez, M. (2017). La familia: Desde lo tradicional a lo discutible. *Revista Novedades en Población*, 13(26), 58-68.

estable | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE. (s. f.). Recuperado 19 de junio de 2020, de <https://dle.rae.es/estable>

Gabriela Tercero Quintanilla, María del Pilar Deyanira Lavielle Sotomayor, Onofre Muñoz Hernández, Patricia Clark Peralta, Mara Medeiros Domingo, Alejandra Hernández Roque, & Mercedes Luque Coqui. (2013). Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos (ESFA) en escolares y adolescentes mexicanos: datos normativos. *Salud Ment*, 381-386. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252013000500005

H Congreso Nacional. Código de trabajo, Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005, 2012 23 (2012). Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>

Hinojosa Campos, K. A. (2015). *Como afecta el desarraigo de los trabajadores operativos de Sertecpet en el desempeño laboral*. Universidad central del Ecuador , Quito. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7631/1/T-UCE-0007-398i.pdf>

INSHT. (s. f.). NTP 296: El grupo de discusión. *Nota técnica*, 1-6.

Karimi, R., Bakhtiyari, M., & Masjedi Arani, A. (2019). Protective factors of marital stability in long-term marriage globally: a systematic review. *Epidemiology and health*, 41. <https://doi.org/10.4178/epih.e2019023>

Kurczyn Villalobos, P., & Puig Hernández, C. A. (2003). Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. *Universidad nacional autónoma de México*, pp. 619-644. Recuperado de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>

La familia, conceptos, tipos y evolución. (2009). Recuperado 1 de mayo de 2020, de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/S0103/Unidad 4/lec_

42_LaFam_ConcTip&Evo.pdf

- López Rodríguez, M. del M., & Cortés Rodríguez, A. E. (2010). *Enfermería de la infancia y de la adolescencia: Atención de enfermería al niño sano*. (Universidad de Almería, Ed.) (Colección). España. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vmS_DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA12&dq=familia+tipos&ots=LINmFCW7Jy&sig=JMoi0IKwCbPTRE_46r2nI4LlnKc#v=onepage&q=familia+tipos&f=false
- Martín-Cala, M. (2003). *Funciones básicas de la familia. Reflexiones para la orientación psicológica educativa* (Vol. 13). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4757/475748683007.pdf>
- Ministerio de trabajo. Acuerdo ministerial 2018-0219. Normas que regulan la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales, Pub. L. No. MDT-2018-0219 (2018).
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(supl. 1), 4-19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Moyano Díaz, E., & Ramos Alvarado, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum (Talca)*, 22(2), 177-193. <https://doi.org/10.4067/s0718-23762007000200012>
- Muñoz Campos, E. M., Fernández González, A., & Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55160047007>
- Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- National institute of mental health. (2016). NIMH » Trastorno por estrés postraumático. Recuperado 14 de junio de 2020, de <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/trastorno-por-estres-postraumatico/index.shtml>
- Nogareda, C., Nogareda, S., & Solórzano, M. (2014). Jornada y Horarios de Trabajo. Recuperado 4 de enero de 2020, de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Jornada+y+horarios+de+trabajo/ad9dd0c7-80c7-4cff-9b42-afeffd7b934f>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión*. Ginebra. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT->

OMS.pdf

- Organización internacional del trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad Centro América y República Dominicana Exploración con hombres de la población general*. (A. Pinto Bautista, Ed.) (Primera edición). República Dominicana. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf
- Organización internacional del trabajo. (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada* (Primera edición). Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La violencia en el trabajo*. Recuperado de http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). 93ª Conferencia Internacional del Trabajo Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección. Recuperado 2 de enero de 2020, de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075267/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 60ª. Asamblea mundial de la salud. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
- Otálora Montenegro, G. (2007). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 20, 411-420. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503407>
- Pérez Bilbao, J., & Fidalgo Vega, M. (s. f.). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_394.pdf/3b9fdb86-1f26-475a-84e2-c7af79096a9b
- Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). *Investigación: Investigación cuantitativa y cualitativa*. España. Recuperado de www.fisterra.com
- Real academia española. (s. f.). desarraigar | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE. Recuperado 16 de mayo de 2020, de <https://dle.rae.es/desarraigar>
- Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J. F., & Pousa, C. E. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Ciencia Ergo Sum*, 23(3). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10448076005/10448076005.pdf>
- Riesgos psicosociales | ISTAS. (2014). Recuperado 12 de junio de 2020, de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Rodríguez Mateo, H., Luján Henríquez, I., Díaz Bolaños, C. D., Rodríguez Trueba, J.

- C., & González Sosa, Y. (2018). satisfacción familiar, comunicación e inteligencia emocional . *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349855553013/349855553013.pdf>
- Rojas Alejo, Y. Y., & Chacondori Gutierrez, Y. A. (2017). *Influencia de la jornada de trabajo acumulativa 14 por 7 de la empresa IESA S.A. en la desintegración familiar de los obreros de la guardia C de Arcata - Arequipa, 2017 DE LA EMPRESA* . Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa , Arequipa - Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9791/TSalroyy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas Sandoval, F. J. (2020). Las huelgas de julio 1918 por la jornada laboral de ocho horas. *Revista de Ciencias Sociales*, (166), 147-159. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i166.41051>
- Romero-Díaz, C. H., Beleño Navarro, R., Ucros Campo, M., Echeverría González, A., & Lasprilla Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería actual en Costa Rica*, (31), 1-15. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Sanchez Medina, E. D. L. A. (2015). *Analisis de los efectos en la productividad y en la salud psicosocial derivado por el desprendimiento familiar en los trabajadores de la empresa CELEC EP Hidrotoapi en el área de fiscalización*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8117/1/TESIS CORRECCIONES DRA ELOYNA SÁNCHEZ.pdf>
- Secretaría del Trabajo y previsión social. NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. (2018). México. Recuperado de <https://www.guidocattaneo.com/wp-content/uploads/2019/09/NORMA-Oficial-Mexicana-NOM-035-STPS-2018.pdf>
- Sharma, R. (2013). The family and family structure classification redefined for the current times. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 2(4), 306. <https://doi.org/10.4103/2249-4863.123774>
- Sobrinho Chunga, L. (2008). Niveles de satisfacción familiar y de comunicación entre padres e hijos . *Avances en psicología. Universidad femenina del sagrado corazón*, 16(1), 109-136. Recuperado de <https://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/sastisfaccionfamiliar.pdf>
- Tonini, F. (2010). *Orientación conyugal y familiar: cuidar y fortalecer los vínculos familiares*. *Familia* (Vol. 40). Salamanca. Recuperado de <https://summa.upsa.es/high.raw?id=0000029360&name=00000001.original.pdf>
- Walter, J. (2015). Riesgos sociales del trabajo en turno largo. Vida familiar y laboral en crisis en un campamento petrolero patagónico. *Laboreal*, 11(2), 36-52. <https://doi.org/10.15667/laborealxi0215jw>