



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIO-HUMANÍSTICA**

**TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**Relación del control sobre el trabajo y realización personal con el género en una muestra de profesionales nacionales y extranjeros**

**TRABAJO DE TITULACIÓN.**

**AUTOR:** Ojeda Torres, Kevin Leonardo

**DIRECTORA:** Mgtr. Pineda Cabrera, Nairobi Jackeline

LOJA – ECUADOR

2019



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

2019

## **APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **DIRECTORA**

Mgr. Nairoby Jackeline Pineda Cabrera

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación Relación del control sobre el trabajo y realización personal con el género en una muestra de profesionales nacionales y extranjeros realizado por Ojeda Torres Kevin Leonardo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre del 2019

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Ojeda Torres Kevin Leonardo declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Relación del control sobre el trabajo y realización personal con el género en una muestra de profesionales nacionales y extranjeros, de la titulación de psicología, siendo Nairobi Jackeline Pineda Cabrera directora del presente trabajo; y eximo representante a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

F .....

Autor: Kevin Leonardo Ojeda Torres

Cédula: 1104298847

## **DEDICATORIA**

Principalmente a mi madre por ser ese motor en mi vida para salir a delante frente a cualquier tipo de adversidad y hacerme más fuerte con cada una de ellas, por siempre estar cuando la necesito y jamás dejar de creer en mí, a mi padre por el apoyo económico y sus consejos, a mi hermana y mi novia por su incondicional apoyo y paciencia.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero dar un especial agradecimiento, a los profesionales que participaron en la presente investigación, ya que si no fuera por su colaboración, paciencia, voluntad y tiempo jamás se hubiera podido completar este estudio.

También quiero agradecer a mi directora de tesis, por su tan acertada guía en el desarrollo de este proyecto de investigación, al igual que a todo el equipo de trabajo que fueron de gran ayuda para el pleno cumplimiento de los objetivos planteados.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, especialmente al Departamento de Psicología y a cada uno de los profesores que impartieron cátedra a lo largo de mi carrera universitaria.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPITULO I.....	5
MARCO TEORICO.....	5
1. Riesgos laborales .....	6
1.1. Riesgos físicos y ergonómicos .....	7
1.1.2. Riesgos químicos, biológicos y mecánicos.....	8
1.2. Riesgo psicosocial .....	10
1.2.1. Conceptualización de factores de riesgo psicosociales.....	11
1.2.2. Principales modelos teóricos de los riesgos psicosociales.....	13
1.2.3. Principales riesgos psicosociales.....	15
1.2.4. Algunas investigaciones sobre riesgos psicosociales.....	18
1.2.5. Consecuencias de los riesgos psicosociales.....	21
1.3. Variables asociadas a los riesgos laborales .....	24
1.3.1. Control sobre el trabajo.....	24
1.3.2. Burnout.....	25
1.3.3. Capital psicológico .....	27
1.3.4. Sexo.....	29
1.3.5. Migración, estereotipos, prejuicios y discriminación .....	30
1.4. Normativa legal .....	31
1.4.1. Normativa internacional.....	32
1.4.2. Normativa Nacional.....	36
CAPITULO II.....	40
METODOLOGÍA .....	40
2. Diseño de investigación .....	41
2.1. Población y Muestra de estudio .....	41

2.2. Criterios de inclusión.....	42
2.2.1. Criterios de exclusión.....	42
2.3. Procedimiento de recolección de datos .....	42
2.4. Instrumentos.....	43
CAPITULO III.....	45
RESULTADOS Y ANALISIS .....	45
DISCUSIÓN.....	52
CONCLUSIONES .....	58
RECOMENDACIONES .....	60
BIBLIOGRAFÍA .....	61

## INDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales .**¡Error! Marcador no definido.**  
Tabla 2. Características laborales de los profesionales .....**¡Error! Marcador no definido.**  
Tabla 3. Resultados de las dimensiones de control sobre el trabajo según la nacionalidad **¡Error! Marcador no definido.**  
Tabla 4. Resultados de la Prueba t para muestras independientes sobre control del trabajo .....**¡Error! Marcador no definido.**  
Tabla 5. Resultados del MBI .....**¡Error! Marcador no definido.**

## RESUMEN

La presente investigación, pretende identificar los riesgos laborales y psicosociales a los que los profesionales nacionales y extranjeros están expuestos, debido a su afectación directa sobre la salud física, psicológica y social del profesional. El objetivo es identificar el control sobre el trabajo y realización personal en relación con el género en una muestra de profesionales nacionales y extranjeros. Se utilizó un diseño de investigación no experimental, cuantitativo, con un alcance exploratorio, descriptivo, correlacional, explicativo y de tipo transversal. Participaron 20 profesionales nacionales y 20 extranjeros, con título de tercer nivel o más, que lleve como mínimo 6 meses de residencia en el país. Los instrumentos utilizados son 1. Cuestionario sociodemográfico, 2. Maslach Burnout Inventory (MBI), 3. Cuestionario Psicosocial de Copenhague COPSQ III. El principal resultado determina que la autonomía de control sobre el trabajo es mayor en el sexo femenino de la población nacional al contrario de las mujeres extranjeras que obtuvieron la puntuación más baja. Concluyendo que profesionales nacionales y extranjeros perciben una autonomía baja en cuanto al control sobre su trabajo y una alta realización personal.

**PALABRAS CLAVE:** Riesgos laborales, Riesgos psicosociales, Control sobre el trabajo, Autonomía de trabajo, Realización personal, Perspectiva de género, Nacionales, Extranjeros.

## **ABSTRACT**

The present investigation, tries to identify the labor and psychosocial risks to which the national and foreign professionals are exposed, due to its direct affectation on the physical, psychological and social health of the professional. The objective is to identify control over work and personal fulfillment in relation to gender in a sample of national and foreign professionals. A non-experimental, quantitative research design was used, with an exploratory, descriptive, correlational, explanatory and cross-sectional scope. Twenty national professionals and 20 foreigners participated, with a third level degree or more, who have at least 6 months of residence in the country. The instruments used are 1. Sociodemographic questionnaire, 2. Maslach Burnout Inventory (MBI), 3. Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSQ III. The main result determines that the autonomy of control over work is greater in the female sex of the national population, unlike foreign women who obtained the lowest score. Concluding that national and foreign professionals perceive low autonomy in terms of control over their work and high personal achievement.

**KEY WORDS:** Occupational risks, Psychosocial risks, Control over work, Work autonomy, Personal fulfillment, Gender perspective, Nationals, Foreigners.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación consiste en identificar si existe o no una relación entre el control sobre el trabajo y la realización personal con una perspectiva de género, tomando en consideración la variable nacionalidad para establecer la relación.

El trabajo investigativo se encuentra distribuido en cinco capítulos, los cuales se establecen de la siguiente manera Capítulo 1 marco teórico, en este apartado se encuentra el soporte conceptual de nuestro tema al igual que los principales riesgos psicosociales y los modelos teóricos que sustentan la investigación. Capítulo 2 Metodología, en este apartado se establece el tipo de diseño de la investigación, la población y la muestra de estudio, criterios de inclusión y exclusión y los instrumentos a utilizar. Capítulo 3 Resultados, aquí se aborda los resultados obtenidos en los instrumentos y el análisis echo en el programa estadístico SPSS. Capítulo 4 Discusión, En el presente apartado se pretende comparar los resultados obtenidos, con otras investigaciones relevantes que coincidan con nuestros resultados o difieran de ellos. Capítulo 5 Conclusiones y recomendaciones, en el apartado final se concluirá según los resultados obtenidos y se recomendará a favor de la investigación y de las instituciones donde se realizó el estudio.

Son muchos los riesgos a los que los trabajadores se encuentran sometidos, dentro de sus actividades diarias, pero dentro de estos los que más destacan por ser poco estudiados son los riesgos psicosociales, y es de vital importancia su estudio debido a su relación directa con la organización, autonomía y control del trabajo, la realización de las tareas y la capacidad de estas de afectar el desarrollo efectivo del trabajo, y también perjudicar la salud física psicológica y social del trabajador (Instituto Sindical del Trabajo, 2018).

Luego del análisis estadístico en el programa SPSS se establece que no existe relación que sea estadísticamente significativa entre el control sobre el trabajo y la realización personal con la variable género, dentro de la muestra de profesionales nacionales y extranjeros.

El alcance de los objetivos es acorde a la investigación planteada, con un objetivo general y seis objetivos específicos, que fueron cumplidos en su totalidad cada uno de ellos determinando así las características laborales y sociodemográficas de la población, además de determinar el margen de autonomía, las posibilidades de desarrollo y la percepción del sentido del trabajo de los profesionales nacionales y extranjeros, igualmente se cumplió con los objetivos específicos

de establecer la relación entre el control sobre el trabajo y el género e identificar la realización personal de los profesionales nacionales y extranjeros.

Una de las fortalezas de la presente investigación es que gracias a la colaboración del área de recursos humanos de una entidad privada se logró entrevistar a la mitad de la muestra de los profesionales extranjeros, pues fue muy difícil completar la muestra de extranjeros, primero por los criterios de inclusión y segundo por el tiempo que implicó la batería de aproximadamente 30 minutos y algunos profesionales al preguntar el tiempo que demoraba la entrevista preferían no realizarla ya que era muy larga y tenían otras actividades que cumplir, otra de las fortalezas encontradas es que el desarrollo de la investigación fue que permitió el dominio de 3 instrumentos y su aplicación, además de permitir al investigador conocer a los profesionales extranjeros dentro de la ciudad de Loja y mediante la observación y la comunicación activa establecer criterios que fueron de mucha ayuda en el apartado de discusión.

La metodología que se utiliza en la presente investigación fue no experimental, cuantitativo, con un alcance exploratorio, descriptivo, correlacional, explicativo y de tipo transversal, la muestra es de accesibilidad no probabilística, Accidental y bola de nieve para los criterios de inclusión se estableció que los profesionales tienen que encontrarse en una situación laboral activa, firmar el consentimiento informado, tener como mínimo seis meses de experiencia, los criterios de exclusión se definieron en que no acepten la participación en el estudio, no encontrarse laborando por enfermedad o maternidad.

**CAPITULO I**  
**MARCO TEORICO**

## 1. Riesgos laborales

En este proyecto, es necesario analizar del concepto en el que está enmarcado la presente investigación, por lo que es importante iniciar con la conceptualización de riesgos laborales donde se encuentra los riesgos psicosociales y el control sobre el trabajo que será abordado a profundidad en el apartado número tres.

Al riesgo laboral se lo puede definir como aquellas situaciones o condiciones de trabajo que puedan perjudicar la salud del trabajador, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1986) también se puede definir como riesgo aquellas situaciones de trabajo que puedan romper el equilibrio físico, mental o social del trabajador (Rosauero, 2018).

Otra definición más acerca de riesgo laboral, es la probabilidad de que un profesional tenga un accidente en su lugar de trabajo, donde la posibilidad de que lo sufra no implica que este se vaya a producir, significa que ante situaciones perjudiciales sean físicas o psicológicas podrán causar daños en la salud, por ejemplo: un profesional que utiliza una escalera tiene la probabilidad de caerse y lesionarse, donde el factor de peligro será el trabajador utilizado la escalera y el riesgo laboral se entenderá como la probabilidad de caerse y lastimarse (Rosauero, 2018).

Dentro del ambiente laboral, existe una relación directa entre los factores de riesgo laboral y el daño que estos causan sobre la salud del profesional, como por ejemplo, problemas derivados de la salud física, psicológica y social que se pueden relacionar directamente con el estrés en el puesto de trabajo (Ruiz, Pullas, Parra, y Zamora, 2017).

Son muchos los riesgos laborales a los que los trabajadores están expuestos dentro de sus funciones diarias, sin importar la profesión a la que se dediquen, pero los más relevantes a los que se enfrentan los profesionales son los derivados del medio ambiente laboral como riesgos de tipo físicos, químicos, biológicos, mecánicos, ergonómicos y psicosociales, estos últimos serán analizado a profundidad en el siguiente apartado.

## **1.1. Riesgos físicos y ergonómicos**

### **) Riesgos de tipo físico**

Se puede definir a los riesgos físicos como distintas formas de energía generadas por fuentes concretas, que afectan directamente a los trabajadores en su ambiente de trabajo ya que están en un constante contacto con ellas, estas pueden ser energías mecánicas, térmicas o electromagnéticas (Baraza, Castejón, y Guardino, 2016).

Para comprender más acerca de los riesgos físicos es necesario entender su categorización, para lo que se tomará las definiciones del autor anterior. Baraza et al., (2016) afirma que los riesgos de tipo físico se dividen en tres categorías, cuando nos referimos a un riesgo físico de tipo mecánico; estamos hablando específicamente del ruido, vibraciones y las variaciones de presión que puedan existir en el ambiente laboral, además explica que cuando es un riesgo físico de tipo térmico nos referimos, a los cambios de temperatura que pueden variar de frío a calor dentro del lugar de trabajo, también añade que cuando hablamos de un riesgo físico de tipo electromagnético nos referimos a energías de tipo ionizante y no ionizante.

Continuando con lo anterior, relacionado a la radiación que es un fenómeno físico de tipo electromagnético se analizará lo siguiente, cuando los átomos liberan energía se transforma en radiación de tipo ionizante, se puede encontrar a esta radiación en fuentes naturales y también en fuentes artificiales como los rayos X, y algunos dispositivos médicos utilizados por los profesionales de la salud, debido a que puede ser aprovechada en investigación médica lo que lo convierte en un riesgo laboral para profesionales que están expuestos a esta radiación y no realizan un correcto y adecuado uso de las herramientas, cuando la dosis de radiación supera los niveles establecidos tiene efectos negativos y agudos sobre la salud, como lo son las quemaduras cutáneas o el síndrome de irradiación aguda, pero aun cuando estos niveles sean normales pueden llegar a tener efectos negativos a largo plazo sobre la salud de los trabajadores como el cáncer (OMS, 2016).

## ) **Riesgo de tipo ergonómico**

La ergonomía es un tema muy extenso, pero se puede definir como el estudio científico de las relaciones que existen entre el hombre y su ambiente de trabajo, los principales factores de este tipo de riesgos son: las posturas inadecuadas, el levantamiento de peso, movimiento repetitivo ya que estos pueden causar en el trabajador daños físicos y molestias en su salud (Molina , Galarza , Villegas, y López, 2018).

Dentro de los riesgos ergonómicos, uno de los principales problemas son los riesgos de lesiones músculos esqueléticas relacionadas principalmente con el trabajo de manos y muñecas, esto se puede presentar en trabajadores que tienen una alta demanda física por posturas forzadas y el uso frecuente de herramientas manuales, esto puede ocasionar en el trabajador un bajo rendimiento laboral, otros riesgos ergonómicos que se pueden presentar son dolor de cuello, codos, manos y cintura se lo puede relacionar con malos hábitos de postura o por las herramientas de trabajo como la silla, teclado y el mouse (Piñeda, Cabrera, Esguerra, Correa, y Gonzáles , 2016).

### **1.1.2. Riesgos químicos, biológicos y mecánicos.**

## ) **Riesgo de tipo químico**

Cuando nos referimos a un riesgo de tipo químico autores como Baraza et al., (2016) expresan que estos riesgos están constituidos por materia totalmente inerte, es decir materia no viva, y este tipo de elemento puede presentarse dentro del aire en formas de moléculas individuales como los gases o el vapor, y en forma de moléculas grupales que unidas forman aerosoles.

El riesgo de tipo químico, es uno de los principales peligros laborales a los que los trabajadores están expuestos dentro de las grandes empresas que se suelen dedicar a actividades que tienen que ver con la producción de alimentos para el consumo humano, por ejemplo: una planta de compostaje de ingenio azucarero, dentro de esta empresa los principales riesgos que tendrá el trabajador podrían ser enfermedades de tipo respiratorio y de la piel, así como enfermedades infecciosas, lo cual afectara principalmente a la salud del trabajador y a la productividad de la empresa (López, Muñoz, y Muñoz, 2016).

Dentro de los laboratorios que trabajan específicamente con químicos, los riesgos laborales son aún más altos, dentro de una investigación realizada por Acosta, Acevedo, y Afanador (2014) analizaron los síntomas por exposición al formaldehído en un grupo de instructores de un laboratorio de anatomía y sus estudiantes, durante un lapso de tres meses comparándolos con un grupo de control, los resultados obtenidos fueron: olor desagradable (68%), tos (64%), dolor de garganta y secreción nasal (56%) e irritación ocular (48%) concluyendo que las medidas de ventilación general no son capaces de reducir la concentración de vapores nocivos y son un riesgo laboral para la salud de los profesionales.

### ) **Riesgo de tipo biológico**

Dentro del tipo de riesgo biológico encontramos a los hongos, virus, parásitos y bacterias, que son seres vivos que comprenden un ciclo vital normal, es decir son capaces de reproducirse y consecuentemente multiplicarse, estos organismos son capaces de producir efectos nocivos sobre la salud del trabajador produciendo enfermedades de tipo infecciosas, parasitarias o alérgicas, los vehículos de trasmisión que utilizan estos organismos vivos son los animales, personas o productos contaminantes (Baraza et al., 2016).

Al referirnos a riesgos de tipo biológico Contreras, Ramírez, y Bermúdez (2017) definen que existen tres categorías de exposición a peligros biológicos, la primera se da cuando el trabajador manipula un agente biológico como puede ser un animal infectado dentro de una industria dedicada a productos alimentarios, la segunda exposición a estos ocurre cuando no se tiene un contacto directo con el agente biológico es decir se da de manera incidental y la tercera ocurre cuando la exposición al riesgo biológico no se deriva de la actividad laboral que se desarrolle, por ejemplo el contagio de una enfermedad respiratoria que puede ser transmitida de un trabajador a otro.

Es importante mencionar, que para la prevención de este tipo de riesgos será un papel fundamental de la organización, brindar las medidas cautelares contra estos riesgos, proporcionando a los empleados las herramientas adecuadas, para tratar de disminuir o evitar la exposición a los riesgos biológicos.

## ) **Riesgo de tipo mecánico**

Para la OMS, la contaminación acústica es la segunda causa ambiental de tipo mecánico referente a los problemas de salud derivados del trabajo, después de la contaminación del aire por partículas, cada vez se encuentra más evidencias de un impacto negativo a la exposición al ruido en la salud de los trabajadores, las principales consecuencias que se pueden evidenciar son: trastornos de sueño, problemas de lectura en niños, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, cardiopatía isquémica y accidentes cerebrovasculares (Akin et al., 2018).

Otro riesgo laboral de tipo mecánico es la exposición a las altas vibraciones, esto se presenta de manera más común en profesionales que trabajan con maquinaria pesada o dentro de empresas que se dedican a la construcción, según Turcot y Lehoux (2016) las exposiciones prolongadas a las vibraciones afectan directamente a la mano, muñeca y brazo, se producen principalmente por las herramientas que producen cualquier tipo de vibración provocando en el profesional el síndrome vibratorio, las formas de disminuir estos riesgos son utilizar herramientas que vibren menos, adaptadas para el trabajo ya sea mediante mangos antivibratorios o con el uso de guantes especializados en reducir estas vibraciones en el profesional.

Según Baraza et al., (2016) en cuanto al riesgo mecánico derivado a la exposición de la energía térmica, el cuerpo humano tiene una gran capacidad de adaptación por lo que no es común encontrar dentro del mundo laboral, daños para la salud lo que si este tipo de situaciones pueden ocasionar en el profesional una sensación de incomodidad y molestia dentro del desarrollo de sus tareas.

Se puede concluir que son varios los riesgos laborales a los que los profesionales se encuentran expuestos, muchos de estos riesgos vienen derivados del puesto mismo, por lo que se engloba la mayoría de la responsabilidad en la organización, por lo que debe procurar el correcto control y prevención de estos riesgos además de proporcionarle a todos sus empleados las herramientas de seguridad adecuadas para la reducción de estos riesgos.

### **1.2. Riesgo psicosocial**

Para mejorar el abordaje de los riesgos laborales y psicosociales la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización Mundial de la Salud OMS, crean en conjunto un comité mixto en la novena reunión sobre medicina del trabajo celebrada en Ginebra en (1984), y acuerdan que los factores psicosociales consisten en las interacciones entre el trabajo, su ambiente, la satisfacción y las condiciones laborales que presenta la empresa, y además las capacidades del

profesional, su cultura, sus necesidades, y su situación personal ya que pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral, estos factores pueden ser positivos dentro de la organización pero también pueden influir de una forma negativa, siendo esto un riesgo para la salud del profesional y un peligro para la organización (Ceballos , Valenzuela , y Paravic, 2014).

En cuanto al tema de riesgos psicosociales es importante analizar su alcance, ya que estos riesgos tiene relación directa con la influencia negativa de la empresa, además de las condiciones laborales a los que los trabajadores están sometidos, sus relaciones sociales dentro de la empresa, debido a que afecta de manera negativa al profesional perjudicando su salud física, mental y social, también se puede asociar esto a la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo al igual que las capacidades y competencias del profesional, debido a todo esto es que los riesgos psicosociales se han vuelto un problema en el deterioro de la salud laboral (Ruiz et al., 2017).

Para algunos autores como Camacho y Mayorga (2017) referente a este tema mencionan que no es un simple conflicto que se pueda presentar en cualquier lugar de trabajo, si no que surge en el momento en el que ciertos factores pueden desencadenar algunas situaciones en los puestos de trabajo con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del profesional, lo que también tendrá efectos nocivos dentro de la organización y su clima laboral.

### **1.2.1. Conceptualización de factores de riesgo psicosociales.**

Según la (OIT, 1986) “los factores psicosociales son difíciles y complejos de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (Camacho y Mayorga, 2017, p. 162).

Continuando con los muchos aspectos que abarcan los riesgos psicosociales autores como Gil, López, Llorca, y Sánchez (2016) mencionan los aspectos que abarcan los factores de riesgo psicosocial, ya que son todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con el contenido, organización y desarrollo del mismo con las que se encuentra un empleado dentro de su puesto, entre ellas cabe mencionar los grados de autonomía y control sobre el trabajo, al igual que el nivel de autonomía y participación dentro de las decisiones que son relevantes para la organización, además cabe mencionar el horario y turnos de trabajo, además refiere que las percepciones que tenga el profesional sobre estos aspectos ejercerá una influencia positiva o

negativa, que puede afectar al desarrollo de las funciones, al igual que a la calidad de vida organizacional y a los niveles de bienestar físico, mental y social del individuo.

Dentro de la literatura científica que abarca el tema de factores de riesgo psicosocial, podemos identificar algunos componentes que son muy determinantes para que exista el riesgo psicosocial y son los factores organizacionales, laborales y los extralaborales que se definiran en el siguiente cuadro.

Autores	Factores organizacionales	Factores laborales	Factores extra laborales
Camacho y Mayorga (2017)	<p>Para Camacho y Mayorga, estos factores comprenden aspectos directamente relacionados con la organización y pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Política de la empresa.</li> <li>➤ Filosofía de la empresa.</li> <li>➤ Gestión de los recursos humanos.</li> <li>➤ Seguridad y salud laboral.</li> <li>➤ Clima laboral.</li> <li>➤ Representación sindical.</li> </ul>	<p>Para estos autores los factores laborales comprenden las condiciones de empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tipo de contrato.</li> <li>➤ Salario.</li> <li>➤ Rotación del puesto.</li> <li>➤ Demandas laborales.</li> <li>➤ Seguridad física en el trabajo.</li> <li>➤ Apoyo social y horas de trabajo.</li> <li>➤ Autonomía</li> <li>➤ Capacidad de control sobre el trabajo.</li> </ul>	
Londoño, Cardona, y Vargas (2017)	<p>Según la OIT (2001), los factores de riesgo psicosocial constituyen un fenómeno que comprenden aspectos del puesto de trabajo y de la organización, es decir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Clima Laboral.</li> <li>➤ Cultura Organizacional.</li> <li>➤ Estilos de liderazgo.</li> </ul>	<p>Según el ministerio de protección laboral (2010) los factores laborales abarcan realidades propias del trabajo y pueden causar daños en la salud del profesional pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Funciones laborales.</li> <li>➤ Ambiente social.</li> <li>➤ Diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo).</li> </ul>	<p>Son aquellas condiciones del individuo, de su medio extra laboral que se relacionan directamente con su ambiente de trabajo que, según algunas condiciones presentes en el puesto de trabajo y la función que realiza, causa en el individuo cuando ha existido un gran tiempo de exposición e intensidad efectos negativos en el trabajador, sus compañeros y en la empresa estos pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Doble presencia.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exigencias domésticas.</li> <li>➤ Personalidad.</li> <li>➤ Actitudes.</li> </ul>
--	--	--	---

Fuente: Camacho y Mayorga (2017), Londoño, Cardona, y Vargas (2017)  
 Elaboración: El autor

Para concluir con el cuadro anterior, es importante mencionar que todos estos factores que afectarán la salud del profesional de manera física, psicológica y social también afectarán su ambiente laboral y la productividad de la organización ya sea que exista o no una correlación entre todos estos factores.

### **1.2.2. Principales modelos teóricos de los riesgos psicosociales.**

#### **) Modelo demanda-control apoyo social de Karasek y Theorell (1979)**

El modelo demandas control apoyo social fue formulado por Robert Karasek (Karasek 1979; Karasek y Theorell, 1990) es considerado como una de las construcciones teóricas más relevantes y con mayor influencia dentro de las investigaciones desarrolladas sobre el ambiente psicosocial, el estrés y la enfermedad, además de ser uno de los modelos que más aporta con evidencia científica para demostrar los efectos negativos de las situaciones y condiciones de trabajo sobre el comportamiento y la salud física, psicológica y social de los profesionales (Gil et al., 2016).

Sobre este modelo Gil et al., (2016) menciona que para que exista efectos nocivos sobre la salud del profesional debe darse la combinación de dos dimensiones muy importantes la primera son las demandas o exigencias psicológicas que implica el puesto de trabajo como, por ejemplo: cantidad de trabajo, nivel de atención requerido o presión de tiempos, la segunda es la capacidad de control como recurso moderador en su resolución como, por ejemplo: nivel de autonomía dentro de la tarea y la posibilidad que de la empresa al empleado de aplicar sus propias capacidades o destrezas.

Continuando con este modelo, Bedoya, Oquendo, y Gallego (2014) expresan que cuando existe altas exigencias laborales y poco grado de autonomía pueden generar en el profesional enfermedades de tipo físicas que bajo el enfoque de este modelo se explican como el riesgo

psicosocial del trabajo, y que se presentan cuando las exigencias del puesto de trabajo son grandes y es escaso el grado de toma de decisiones del profesional

### ) **Modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996)**

Este modelo fue propuesto por Johannes Siegrist en 1996 y retomado nuevamente por él en 2002 este modelo tiene su fundamentación en la importancia del papel del trabajo en la vida de los individuos, como una posibilidad de reconocimiento, estima y pertenencia a un grupo social, en el que el trabajador siente que aporta algo a la sociedad y desarrolla su potencial personal a través de esto (Bedoya et al., 2014).

Según el presente modelo, se puede entender que la interacción que exista entre un elevado esfuerzo y un bajo nivel de recompensa, a largo plazo afectará la salud del profesional, cuando se refiere a las recompensas este modelo se refiere al control del rol o estatus, la estima y el salario donde se incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados en las condiciones de trabajo, la falta de oportunidades, de promoción dentro de la empresa y la inconsistencia de estatus, mientras que la estima se refiere directamente al respeto, grado de reconocimiento, adecuado apoyo por pares además de superiores y el trato justo hacia el (Vieco y Abello, 2014).

### ) **Modelo gestión de riesgos psicosociales (Prima-EF 2004)**

El modelo PRIMA-EF, por sus siglas en inglés significan Psychosocial Risk Management-Excellence Framework y su traducción al español es Gestión de Riesgos Psicosociales Marco de Excelencia, también podemos definirla como una sociedad de origen británico liderada por el Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones (I-WHO), además cuenta con la presencia y participación del departamento de diálogo social de la OIT, el área de salud laboral de la OMS y los organismos estatales especializados en la temática de salud e higiene laboral de cinco países (Alemania, Italia, Holanda, Polonia y Finlandia), este modelo de riesgo centra su objetivo en proporcionar un marco de políticas y prácticas de gestión de riesgo laboral y psicosocial en la Unión Europea (UE) para el correcto abordaje de los mismos (Vega, 2015).

En cuanto a este modelo es importante mencionar que surge en el año 2004, debido a los datos obtenidos en la U.E donde se encontró una alta prevalencia a la exposición de riesgos

psicosociales y aumento de los problemas relacionados con la violencia, estrés, y acoso laboral, dentro de este modelo existen retos a nivel macro como de la empresa, este modelo trata de abordar ambos niveles, convirtiendo las políticas ya existentes en prácticas que sean eficientes mediante la correcta preparación de estrategias que estimulen y proporcionen ayuda a las empresas con la finalidad de prevenir, controlar y disminuir los riesgos de tipo laboral y psicosocial, en fin, el objetivo de este modelo es que no solo contribuya a la promoción de la salud y del bienestar de la empresa, si no que ayude a mejorar la productividad y la calidad de vida para los empleados (Vega, 2015).

Para concluir con este apartado sobre los principales modelos teóricos, cabe mencionar que a pesar de los diferentes enfoques que tiene cada uno de los modelos, para el abordaje de los riesgos psicosociales ya sean estos basados en el ambiente laboral, las demandas o exigencias del puesto de trabajo, capacidad de control sobre estas exigencias, nivel de recompensa, estabilidad laboral etc. Lo que buscan todos estos modelos es tratar de aportar con evidencia científica, que llegue a demostrar los efectos desfavorables de las condiciones y situaciones de trabajo presentes en el ambiente laboral que ocasionan estrés en el profesional y pueden desencadenar en una enfermedad de tipo laboral, además de transformar las teorías existentes en prácticas que puedan mejorar el ambiente laboral y la productividad organizacional.

### **1.2.3. Principales riesgos psicosociales.**

#### **) Violencia laboral**

Para autores como Wynne, Clarkin, Cox y Griffiths, (1997), “la violencia en el trabajo puede ser aquellos incidentes donde las personas son abusadas, amenazadas o asaltadas en circunstancias relacionadas con su trabajo suponiendo un reto, explícito o implícito para su seguridad, bienestar y salud” (Camacho y Mayorga, 2017, p.162).

Zúñiga (2017) expresa que, la violencia en el entorno laboral se muestra bajo múltiples y diversas facetas, los profesionales pueden percibir esta violencia como algo inconcebible, pero también inevitable o banal; es decir, algo a lo que algunas personas han tenido que adaptarse para sobrellevar el ambiente de trabajo, la violencia hoy en día puede ser identificada en ciertos países como problemáticas que violentan los derechos humanos y laborales de los profesionales y afectan su salud, dignidad e integridad física y emocional.

Continuando con la violencia y debido a su carácter multifacético, su abordaje no resulta nada fácil es por eso que muchos estudios se inclinan por enfocarse en un determinado tipo de violencia que se centra en el acoso laboral, identificado también como asedio laboral, hostigamiento moral y psicológico es decir el mobbing.

## ) **Acoso laboral**

Es conocido también como mobbing, que es un fenómeno que significa hostigar, ofender, excluir socialmente, afectar negativamente las tareas de trabajo de alguien, además es un proceso de intimidación en el cual el profesional afectado termina en una posición inferior, donde se convierte en el blanco de sistemáticos y prolongados actos sociales negativos con el objetivo de conseguir la persistente humillación, intimidación, miedo, o castigo al profesional que es acosado (López y Seco, 2017).

Parra (2017) menciona que el acoso laboral es una problemática que afecta a cualquier profesional debido a su naturaleza compleja, y puede desencadenar en un conflicto laboral, pero también se la puede considerar como una violación de derechos fundamentales del trabajador por parte de empresas privadas como públicas.

La finalidad del acoso laboral es deteriorar psicológicamente al profesional para con esto ocasionar su salida del puesto de trabajo, ya sea por despido o renuncia del profesional acosado, esto se puede presentar en el ambiente laboral por las siguientes razones: primeramente, la persona acosada puede representar una amenaza para quien lo hostiga, bien sea por que tiene mayores competencias profesionales o personales. Como segunda razón, la renuncia del profesional evita el pago de indemnizaciones, beneficios, compensaciones, reparaciones u otros relacionados con la terminación intempestiva de la relación laboral (Parra, 2017).

Continuando con el acoso laboral existe otra forma de acoso que es muy común y de mucha importancia mencionarlo es el acoso sexual en el trabajo, este concepto tiene su aparición en los años setenta y se sigue presentado en el contexto actual, al acoso sexual se lo puede expresar como una conducta indeseada e intrusiva, que los hombres les imponen a las mujeres estas conductas de acoso pueden ir desde las más sutiles y ambiguas conductas masculinas hasta las más obscenas y agresivas, el hostigamiento sexual es mayormente sufrido por las mujeres pero también se podría presentar este caso en contra de los hombres (Zúñiga, 2017).

## ) **Estrés laboral**

El estudio del estrés laboral como riesgo psicosocial tiene una gran acogida a nivel mundial y nacional debido a los efectos negativos que puede llegar a tener sobre la salud física, psicológica y social de los profesionales y sobre la organización.

Al estrés laboral se lo puede definir como una respuesta psicofisiológica a la percepción amenazante de un estímulo externo, o como un desequilibrio substancial entre la demanda y capacidad de respuesta donde para el profesional es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos, en fin, las definiciones de estrés giran en torno a la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para hacerle frente a la situaciones que se puedan generar en el puesto de trabajo, y un estado del organismo con síntomas físicos y psicológicos (Osorio y Cárdenas, 2017).

Cuando el nivel de estrés llega a ser crónico en el trabajador y en su ambiente se denomina síndrome de burnout o síndrome del quemado, el burnout es de naturaleza psicosocial y está estrechamente vinculado con las condiciones negativas de la actividad y la organización laboral (Caballero y Bresó, 2015).

Continuando con el tema de burnout, autores como Preciado, Pozos, Colunga, Vázquez, y Ávalos, (2017) mencionan que a este síndrome se lo considera por sus manifestaciones negativas, tanto físicas como mentales, actualmente se le considera un síndrome que abarca tres dimensiones principales, el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, que emerge en ambientes laborales con riesgos psicosociales, en fin suponer al burnout como un proceso nocivo para la salud del profesional, demanda examinar la interacción entre los aspectos personales (emocionales, cognitivos y actitudinales) y los del contexto laboral (los principalmente nocivos) relacionados con la salud.

Como se puede evidenciar los principales riesgos psicosociales son la violencia, acoso y estrés laboral, a pesar de ser muy diferentes entre sí, existen algunas semejanzas entre ellos como la violencia y el acoso laboral ya que ambos violentan los derechos humanos y laborales afectando directamente la salud, dignidad y la integridad física y emocional del trabajador, al igual que su ambiente de trabajo lo que ocasiona, que pase por una etapa de estrés crónico que lo deteriora física y psicológicamente causando efectos negativos sobre la salud física psicológica y social de profesional.

#### 1.2.4. Algunas investigaciones sobre riesgos psicosociales.

Autor	Resultado	Conclusiones	País	Contexto	Población migrante	Cita
Pedro Gil Jorge López José Llorca Juana Sánchez	De la muestra total que fue de 402 participantes, de los cuales 113 fueron hombres (28.11%) y 277 mujeres (68.91%) los principales riesgos según los resultados fueron la sobrecarga de trabajo con el (46.02% en situación de alto riesgo) falta de recursos para realizar el trabajo (76.37% en alto riesgo) y la falta de autonomía (67.41% en alto riesgo) para las consecuencias el (61.44%) de participantes expreso insatisfacción laboral y un (27.11%) tuvo que consumir con frecuencia medicamentos en el último año por problemas de salud	Dentro de este estudio se concluye que un porcentaje relevante de los participantes está expuesto a altos niveles de riesgo psicosocial y presenta problemas de salud relacionados con sus condiciones psicosociales de trabajo, además el principal riesgo psicosocial identificado ha sido la sobrecarga de trabajo.	España	Estudio realizado en el personal de justicia de la comunidad de Valencia (España)	No	(Gil, López, Llorca, y Sánchez , 2016)

	derivados del trabajo					
Paulina Ruiz Paúl Pullas Christian Parra Ruth Zamora	Según los resultados obtenidos mediante el instrumento Ictas21, aplicado a 67 trabajadores entre hombres y mujeres, los principales riesgos psicosociales fueron la dimensión de doble presencia con una puntuación de (9.04) seguido de la dimensión de inseguridad laboral con (10.83), y como último la dimensión de exigencias psicológicas con (13.88) estas tres son de un alto riesgo psicosocial.	De acuerdo con las apreciaciones de esta investigación y las antes mencionadas, los resultados concuerdan en que el riesgo psicosocial denominado doble presencia va aumentando con el pasar de los años, y que la población más afectada por este mismo riesgo psicosocial es la femenina.	Ecuador	Estudio realizado dentro de una empresa textil en la ciudad de Ambato, para analizar la doble presencia como factor de riesgo psicosocial.	No	(Ruiz, Pullas, Parra, y Zamora , 2017)
Martín Acosta Liliana Parra Javier Restrepo Blanca Pozos María Aguilera Teresa Torres	De los 68 docentes universitarios, la presencia de condiciones psicosociales negativas (nivel medio, 66 %) se asoció, para ambos grupos, con una probabilidad alta de presencia de situaciones y comportamientos de violencia	Se concluye que, a pesar de haber trabajado con una muestra pequeña, la presencia de condiciones negativas de trabajo de origen psicosocial hace más susceptibles a los trabajadores del área de enfermería a la exposición a	Colombia	Estudio realizado a 68 docentes universitarios entre médicos y enfermeras con más de un año de antigüedad laboral.	No	(Acosta et al., 2017)

	<p>p&lt;0.000. Los docentes de enfermería resultaron ser más susceptibles de sufrir de cualquier modalidad de violencia y acoso psicológico y refirieron una autopercepción de su estado de salud mental más bajo [p&lt;0.039] que el grupo de docentes del programa de medicina.</p>	<p>situaciones de violencia y acoso psicológico en el trabajo y los efectos que ello puede ocasionar en el nivel de autopercepción del estado de salud mental. Se sugiere asociar las condiciones negativas de trabajo de origen psicosocial con el estado actual de la economía.</p>				
<p>Alexandra Ríos Lina Hernández</p>	<p>Según los resultados obtenidos se afirma que el proceso de migración implica un alto nivel de estrés, lo que puede tener repercusiones para la salud mental de los emigrantes, según la literatura científica biomédica los posibles problemas de salud que desarrollaría población migrante podría ser el síndrome de Ulises que es un cuadro psicológico que afecta a migrantes que viven en</p>	<p>Las condiciones económicas, sociales, laborales en las que transcurren sus vidas la población migrante, generan estresores que van minando lentamente su estabilidad emocional. Las personas migrantes extranjeras, deben enfrentar con entereza las situaciones de vulneración de sus derechos y las desigualdades sociales que dificultan la realización de</p>	<p>España</p>	<p>Este estudio aporta el análisis de la migración y la salud mental, desde el enfoque de los determinantes sociales, realizado por los colectivos de migrantes más representativos de la provincia de Almería, España.</p>	<p>Si</p>	<p>(Ríos y Hernández, 2015)</p>

	situaciones extremas, también es conocido como el síndrome del migrante con estrés crónico y múltiple.	sus proyectos migratorios, agudizando el duelo migratorio y generando dificultades mayores de adaptación.				
Joseba Achotegui Antonio Solanas Yara Fajardo Marta Espinosa Iván Bonilla Dori Espeso	Según los resultados obtenidos se puede apreciar que las vulnerabilidades de estas personas tienen un porcentaje elevado con niveles se significancia estadística menores a 0,001, al igual que la escala que mide los estresores existe una concordancia con niveles se significancia estadística menores a 0,001.	Se puede concluir que el grado en que cada uno de los duelos ya sea por la familia, cultura, lengua, tierra, estatus de pertenencia y riesgos están presentes en la población migrante, lo que puede ocasionar problemas de salud mental para los migrantes.	España	Estudio realizado a 101 personas donde 60 eran hombres y 41 mujeres procedentes de diferentes países con al menos seis meses en el país de acogida se utilizó la escala de Ulises en el presente estudio.	si	(Achotegui et al., 2016)

Fuente: Gil, López, Llorca, y Sánchez , (2016), Ruiz, Pullas, Parra, y Zamora , (2017), Acosta et al., (2017), Ríos y Hernández, (2015), Achotegui et al., (2016)  
Elaboración: El autor

### 1.2.5. Consecuencias de los riesgos psicosociales.

Las consecuencias de los principales riesgos psicosociales abordan dos ámbitos muy importantes para su estudio, primeramente, tenemos el ámbito individual que se refiere a como estos riesgos afectan directamente al individuo, su salud mental, psicológica y social, como segunda parte tenemos el ámbito organizacional, es decir la forma en la que estos riesgos afectaran a la productividad de la empresa y a su clima laboral. Estas consecuencias tanto

individuales como organizaciones, las encontramos en algunos riesgos psicosociales, que abordaremos a continuación:

### ) **Violencia laboral**

La violencia laboral en el ámbito individual surge como una consecuencia de las relaciones sociales de trabajo y las renovadas formas de dominación del capital, esta violencia afecta directamente a la salud, dignidad e integridad física y emocional del trabajador, la violencia siempre ha estado presente en el mundo del trabajo asalariado, la cultura organizacional que prevalece actualmente es la de precariedad laboral siendo un escenario idóneo para que se recreen múltiples expresiones de discriminación, exclusión y otras modalidades de violencia (Zúñiga, 2017).

En el ámbito organizacional según Águila y Pino, (2017) la violencia laboral sucede cuando la víctima no se da cuenta hasta que el abuso, la manipulación y el maltrato se han instaurado crónicamente en la relación entre la organización y el trabajador, por lo general la toma de conciencia y la búsqueda de ayuda llegan cuando la autoestima ya se encuentra disminuida y gravemente lesionada, esto ocasiona problemas de producción en la organización y un mal clima laboral.

### ) **Acoso laboral**

El acoso laboral o mobbing, tiene sus consecuencias sobre el individuo a largo plazo al pasar el tiempo el profesional puede llegar a tener un sentimiento de desvalorización y una notable falta de autoestima, que puede desencadenar en el profesional daños físicos como la hipertensión arterial, úlceras gástricas, daños del sistema nervioso, tensión arterial y psíquica como ansiedad, depresión, que afectan el proceso de cumplimiento de las tareas en el lugar de trabajo y también puede desencadenar accidentes en este (Sánchez, 2017).

Las consecuencias que tiene el acoso laboral en el ámbito organizacional según Sánchez (2017) expresa que la empresa en la que se produce el mobbing, se refleja a través de las conductas de los trabajadores que lo padecen, dado que en ellos existen un aumento de absentismo justificado por bajas de enfermedad, falta de puntualidad, disminución en la calidad de atención al cliente, disminución de la productividad, rotación de puestos, también cabe mencionar que estos profesionales estarán la mayor parte del tiempo desmotivados e insatisfechos, que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil y que no tendrán un óptimo desarrollo de sus funciones dentro de la organización y por ende afectará el rendimiento y productividad de la empresa.

Continuando con la temática del acoso laboral, mencionaremos las consecuencias del acoso sexual a nivel individual, ya que son las mujeres las que mayormente se ven asediadas por este riesgo laboral nos centraremos en ellas, este tipo de acoso desencadena en el individuo una sensación de desvalorización al igual que de terror debido a que la negación de una solicitud de carácter sexual también puede desencadenar en otras formas de violencia, como la violación o los ataques a la integridad física de las mujeres, o que el agresor sexual tome conductas agresivas que buscan humillar, quebrar o excluir a la víctima en su lugar de trabajo ocasionando a nivel organizacional que el ambiente de trabajo se vuelva toxico, lo que tendrá repercusión en la productividad de la empresa y además podría terminar en problemas jurídico penales que perjudicarían a la organización (Zúñiga, 2017).

## ) **Estrés laboral**

El estudio del estrés laboral es de gran importancia debido a que afecta todos los ámbitos del individuo, como el social, familiar y laboral, las posibles consecuencias sobre la salud del profesional se asocian a síntomas físicos, psicológicos y comportamentales como el consumo de alcohol, cigarrillo, marihuana y drogas fuertes, psicológicamente el individuo se ve afectado por un alto índice de ansiedad al igual que depresión que perjudican su estado de ánimo y sus emociones impidiendo el correcto desempeño de la función de las tareas dentro del trabajo que realiza el profesional (Hermosa y Perilla, 2015).

Siendo tan amplio el alcance que tienen las consecuencias del estrés dentro de los ámbitos del individuo que presenta burnout, la organización se ve afectada de una determinada manera, primeramente, el desempeño dentro de las funciones del individuo no es el mismo es muy bajo lo que perjudica la productividad de la empresa, al igual que aumentan los registros de ausentismo por causas de enfermedades relacionadas al estrés laboral (Hermosa y Perilla, 2015).

La violencia y acoso sexual, sin duda no son distantes, son situaciones que afectan considerablemente a la víctima y sus condiciones de trabajo, por lo tanto estas temáticas pueden ser analizadas desde violencia laboral o acoso laboral, por último estas dos, junto con el estrés laboral, son aspectos que pueden dañar al individuo tanto al somatizar muchos de estos aspectos, como a nivel físico, psicológico y social, una empresa que experimenta estos factores, se verá afectada en el ámbito organizacional, pues la productividad y el clima laboral se deteriorarán de una manera significativa, aspecto que toma relevancia en el estudio y detección de los riesgos psicosociales.

### **1.3. Variables asociadas a los riesgos laborales**

Al estudiar y analizar a fondo esta importante temática, se puede evidenciar que son muchas las variables que se asocian a los riesgos laborales, por lo que en este capítulo se pondrá especial énfasis en las más relevantes como el control sobre el trabajo, el estrés laboral o burnout, capital psicológico, sexo, migración, estereotipos, prejuicios y discriminación.

#### **1.3.1. Control sobre el trabajo.**

Para algunos autores como Karasek (2001) citado en Londoño, Cifre, y Rosel (2016) mencionan sobre esta variable asociada a los riesgos psicosociales que:

el control sobre el trabajo está definido por las posibilidades con las que cuenta el profesional, para regular sus actividades y la utilización de sus capacidades en la realización de las mismas, en resumen las posibilidades que tenga el profesional de intervenir en los asuntos de interés para los objetivos laborales de la persona como el ritmo de trabajo, la cantidad, frecuencia de interacción con otros, las características del entorno físico y las fechas de las vacaciones. (p.23)

Estas posibilidades mencionadas ayudarán a mejorar la percepción que tiene el profesional sobre su entorno laboral, debido a que cuando la percepción del profesional sobre estos factores es negativa, se puede desencadenar en efectos desfavorables para su salud física, como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos, y en la salud mental de las personas como depresión, agotamiento, insatisfacción laboral, consumo de estupefacientes y ausencias por enfermedad.

Otra definición de control sobre el trabajo lo refiere como el factor en el que el profesional puede ejercer algún grado de influencia sobre las tareas de su puesto, este control incluye las habilidades y destrezas del profesional para afrontar las demandas y la libertad para decidir cómo realizar sus tareas, la percepción de control que tenga el profesional juega un papel muy importante ya que permite la amortiguación de las demandas laborales en la salud y bienestar del profesional (Rosario y Rovira, 2016).

Moncada, Llorens, Andrés y Molinero, (2014) expresan que el concepto de control sobre el trabajo es relevante en la salud del profesional, este consiste en dos dimensiones que se relacionan, la autonomía que tiene sobre su trabajo y como el puesto que ocupa y la organización ayudaran a desarrollar sus habilidades, estas dos dimensiones denotan la importancia del sentido del trabajo, por ello a continuación ampliaremos a cada una de ellas.

### ) Influencia o autonomía

Es el margen de autonomía que tiene cada profesional en la toma de decisiones que se relacionan a las tareas que realiza y en la forma de cómo desarrolla estas, se vincula además con el grado de aportación que cada profesional tiene en las decisiones sobre aspectos directos de su trabajo y su organización (Moncada et al., 2014).

### ) Posibilidades de desarrollo

Este apartado tiene relación con las oportunidades que ofrece el puesto de trabajo y la organización al empleado para la realización profesional, poniendo en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los profesionales, y generando los espacios para capacitación o adquisición de nuevos conocimientos (Moncada et al., 2014).

### ) Sentido del trabajo

Para el profesional no solo la remuneración que recibe es importante o prioritaria, sino también la actividad que realiza y su relación con los valores, la utilidad, la importancia social o el aprendizaje que vaya a tener, ya que estos factores contribuirán para que el trabajador le dé sentido e importancia a su tarea y pueda afrontar de una manera positiva las exigencias presentes en su puesto (Moncada et al., 2014).

Las dimensiones que se acaba de analizar, forman una parte fundamental del control sobre el trabajo ya que siguen un orden secuencial que denota la importancia de este, comenzando con la autonomía que tiene la relación más directa con el control de trabajo ya que las decisiones que el profesional pueda tomar sobre aspectos fundamentales de su trabajo afectará la capacidad de control sobre el mismo, las posibilidades de desarrollo permiten al profesional sentirse realizado en su puesto de trabajo, estas dos dimensiones funcionando bien conjuntamente le permiten al trabajador al hallarle un sentido de gran importancia a su trabajo cotidiano, lo que mejora notablemente su calidad de vida.

### **1.3.2. Burnout**

Para explicar el Burnout, es necesario partir de la definición de estrés laboral, Carrillo, Ríos, Escudero y Martínez (2018) lo definen como la relación que tiene el individuo ante presiones y exigencias laborales, que no se ajustan a los conocimientos y aptitudes del profesional, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar situaciones de adversidad, por lo tanto, es el resultado

del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el profesional además de sus conocimientos y capacidades para afrontarlas.

Cuando el estrés laboral en el empleado, ha sido experimentado por un largo tiempo se lo identifica como burnout, que es un síndrome de origen y naturaleza psicosocial que tiene una estrecha vinculación con las condiciones de tipo negativa que se presentan en la actividad y la organización laboral, que afectan el bienestar y la salud del trabajador de una manera física psicológica y social (Caballero y Bresó, 2015).

El burnout se lo ha considerado como la consecuencia del estrés crónico, o como un proceso de inicio por las condiciones laborales estresantes, y la falta de respaldo institucional que provocan respuestas no adaptativas en el profesional, actualmente este síndrome cuenta con tres dimensiones para su estudio la primera es el cansancio emocional, la segunda la despersonalización y como tercera la falta de realización personal en el entorno laboral, y las analizaremos a continuación (Preciado, Pozos, Colunga, Vázquez, y Ávalos, 2017).

#### ) Cansancio emocional

Según Maslach y Jackson (1981) el cansancio emocional se lo puede definir como “sensación de cansancio, fatiga y vacío que experimenta el profesional ante situaciones de excesiva exigencia, sobrecarga de trabajo y escasos recursos emocionales, en esta dimensión se presenta pérdida de energía, de interés hacia la función desempeñada, insatisfacción e irritabilidad” (Cruz y Puentes, 2017, p. 270).

#### ) Despersonalización

Esta dimensión consiste en una actitud deshumanizada y poco servicial hacia los usuarios o clientes, por parte del empleado, la cual se acompaña de irritabilidad y desmotivación laboral, en este apartado se evidencia que el profesional se distancia no solo de sus usuarios, sino también de sus compañeros de trabajo, debido a que percibe que la responsabilidad de sus frustraciones y bajo rendimiento laboral es culpa de ellos, desencadenando así una actitud altamente negativa en el entorno laboral (Cruz y Puentes, 2017).

#### ) Falta de realización personal

Debido a que la falta de realización personal es una de nuestras variables de estudio es de vital importancia profundizar este apartado, Maslow (1968) dentro de su teoría de jerarquía de las

necesidades pone en la punta de su pirámide, a la autorrealización y la define como el pleno desarrollo del potencial humano, de sus capacidades y talentos además añade que cuando las necesidades básicas de una persona han sido cubiertas, la motivación siempre se dirigirá hacia la autorrealización personal, razón por la cual cuando un profesional no se siente realizado dentro de su trabajo percibirá su ambiente de trabajo como algo negativo, lo que puede afectar su salud mental y física, al igual que su desempeño dentro de la organización (Cloninger , 2003).

Según Vélez, Carrasco, Bastías, Méndez, y Jiménez (2015) la falta de realización personal es un factor de riesgo psicosocial que causa efectos negativos en los diferentes tipos de organizaciones, ya que influye negativamente en el dominio cognitivo al provocar una percepción desfavorable del trabajo que se realiza, además estos autores añaden que la evaluación de la realización personal es de gran importancia para las organizaciones, no solo por su relación con la productividad y la rotación laboral, si no por que reflejan componentes emocionales y actitudinales capaces de mostrar cómo la actividad laboral se relaciona con dominios tanto cognoscitivos como afectivos del profesional.

Con ayuda este apartado se definirá la última dimensión del Burnout según Maslach, (2009); Rodríguez et al., (2010); Montoya y Moreno, (2012) “el profesional experimenta algunos sentimientos de incompetencia laboral, auto concepto negativo, bajo desarrollo y desempeño profesional, pérdida de ideales, inutilidad y fracaso”, es importante mencionar que en esta dimensión el profesional también puede llegar a abandonar actividades familiares, sociales y recreativas, todo esto afecta la habilidad en la relación del trabajo y la relación humana con los usuarios o clientes que frecuenta (Cruz y Puentes, 2017, p. 270).

Para concluir con el apartado de Burnout, después de todo lo ya analizado solo queda referirlo como, el existente desequilibrio entre las exigencias laborales de la organización, y el no tener la capacidad y aptitudes profesionales por parte del trabajador, para afrontar con eficacia las demandas de su puesto, ocasionando en él, sensación de incapacidad y frustración desarrollando así estrés crónico que desencadena en el profesional cansancio emocional, despersonalización y una gran falta de realización personal es decir un síndrome de Burnout.

### **1.3.3. Capital psicológico**

Continuando con las variables asociadas a los riesgos psicosociales como el control sobre el trabajo y el burnout, es muy importante dentro de este estudio el capital psicológico que hace referencia a un estado psicológico caracterizado por algunas dimensiones, entre ellas la

autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo que puede ser desarrollado en el ambiente de trabajo y se relaciona con el rendimiento laboral, además se lo define como el estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas para mejorar el rendimiento laboral (López, Neves , Viseu, Syantana, 2018).

Según Robbins (2004) citado en Ponce (2016) menciona que el capital psicológico “se enmarca entre las respuestas emergentes a los retos actuales de disciplinas como el comportamiento organizacional que enfrenta el profesional, entre estos retos tenemos el mejoramiento de las capacidades del trabajador, su desempeño y la productividad en las organizaciones” (p.5).

#### ) Autoeficacia

Para Bandura (1999) la autoeficacia se la puede definir como “la capacidad de confianza que tiene el profesional en sus habilidades para desempeñarse en sus funciones y motivarse, además de contar con los recursos cognitivos y de acción necesarios para poder completar una tarea específica en un contexto dado” (Ponce, 2016, p. 12).

#### ) Esperanza

Según Luthans, Avey, Avolio, y Peterson (2010) la dimensión de esperanza puede ser definida como la creencia del resultado positivo, además de la fe en que eventualmente se cumplirán los objetivos propuestos por el profesional frente a una situación de adversidad laboral, la esperanza está estrechamente relacionada con las emociones y tiene más orientación a la acción de cumplir las metas a las que el trabajador se ha fijado.

#### ) Resiliencia

La resiliencia para Masten, Herbers y Reed (2002) se caracteriza por el afrontamiento y la adaptación positiva ante situaciones de gran adversidad y riesgo, también se la puede definir como la capacidad psicológica del profesional de recuperarse frente a las problemáticas, la incertidumbre, el conflicto, la falla o incluso un cambio en el incremento de la responsabilidad laboral, cabe mencionar que la resiliencia no solo se caracteriza por la respuesta ante los eventos de adversidad si no también ante los eventos positivos dentro de la organización.

## ) Optimismo

A esta dimensión se la puede definir como un factor interno que tiene una estable relación a los efectos positivos como lograr una meta propuesta por el profesional, el optimismo lo constituye la expectativa de que con un incremento en el esfuerzo se obtendrá el resultado deseado, esto ocasiona que el trabajador se esfuerce aun cuando hay un incremento significativo en las adversidades que puedan presentarse (Seligman, 2002).

Para concluir con este apartado sobre el Capital Psicológico, cabe mencionar que todo su contexto se centra en las capacidades internas con las que cuenta el profesional, para sobrellevar las adversidades o riesgos propios de su puesto de trabajo, ya sea con la confianza en uno mismo y sus habilidades (autoeficacia), la continua creencia en que algo saldrá de la mejor manera (esperanza), adaptándose y afrontando los riesgos implícitos de su lugar de trabajo (resiliencia) y con un pensamiento siempre positivo en que las cosas siempre mejorarán si se realiza un mejor trabajo (optimismo), cuando un trabajador cuenta con estos cuatro factores se refleja en su rendimiento laboral.

### **1.3.4. Sexo**

Se considera al Sexo como una variable asociada a los riesgos laborales, debido a que existe un gran número de desventajas para el sexo femenino cuando participan dentro del mercado laboral, entre estas desventajas las principales son la discriminación en el proceso de contratación y el rechazo del mercado laboral por el solo hecho de ser mujer, estas desventajas influirán de una manera significativa en el tipo y calidad de los puestos que podrían ocupar, además cabe mencionar que a pesar de que algunas mujeres tienen un más alto nivel de educación que los hombres muchas veces sus oportunidades de ascender son menores en comparación a los hombres, y presentan un menor grado de influencia en la toma de decisiones de sus puestos de trabajo (OIT, 2019).

Según la OIT (2019) el 41,5 % de las mujeres adultas con título de tercer nivel están fuera del mercado laboral, en el caso de los hombres en las mismas condiciones es del 17,2 %, además cabe mencionar que muchas de las veces a las mujeres se les paga menos que a los hombres a pesar de ocupar el mismo cargo laboral o de que su grado de educación sea igual o relativamente superior al de sus pares, la razón de esto se la puede atribuir a la discriminación de género que existe en nuestro contexto social y cultural.

Para concluir con este apartado se debe conceptualizar, que la asociación del sexo como un riesgo psicosocial tiene una estrecha relación con la violencia laboral se manifiesta este problema de dos maneras, la primera es el acoso sexual y la segunda acoso por razón de género que tiene que ver estrictamente con la discriminación y la intimidación dentro del puesto de trabajo, por parte de superiores o jefes inmediatos (Sánchez y Kahale, 2016).

El contexto del sexo como una variable asociada a los riesgos laborales, se centra en los múltiples estereotipos existentes sobre el “sexo del puesto” es decir, que cuando existe una vacante para un puesto de alto grado lo que la mayoría de la gente espera es que sea un hombre quien lo ocupe, y se discrimina a la mujer para dicho puesto, a pesar de que es mayor el número de discriminación de este tipo en las mujeres, también puede pasar en el caso de los hombres, como es en el caso de los enfermeros, cuando alguien se hospitaliza espera en un mayor porcentaje que su enfermera sea de sexo femenino y no masculino, a la final lo que más resalta de esta variable es, la realidad del contexto en la que por ser de un género diferente se puede producir la violación de sus derechos laborales, o pueda sufrir acoso laboral dentro de su puesto de trabajo ya sea este acoso de tipo sexual o psicológico.

### **1.3.5. Migración, estereotipos, prejuicios y discriminación**

Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2018) existen aproximadamente 244 millones de migrantes en todo el mundo, cifra que con el pasar de los años aumenta significativamente, la migración es un fenómeno que se relaciona con múltiples aspectos económicos, sociales y de seguridad que se viven en cada uno de los países, una de las causas de este fenómeno se debe a la percepción que tiene el individuo sobre los sueldos del extranjero que superan con demasía a los de su país, lo que lleva a que acepten cualquier tipo de empleo, pago, y condiciones de trabajo que dejan mucho que desear, lo que se convierte en un factor de riesgo para el profesional migrante.

La migración de profesionales representa para los países subdesarrollados, una forma más de pérdida de la riqueza debido a que la nación pierde el tiempo y los recursos invertidos en la preparación del individuo y consecuentemente también lo pierde a él, si todos los trabajadores del mundo permanecieran en su país de origen nunca podrían remediar los males de sus pueblos mientras estos estuvieran sometidos a las estructuras económicas que los explotan y los tienen al margen del progreso (Araujo y Rodríguez, 2015).

El estereotipo hacia los migrantes se presenta en todos los lugares del mundo, donde las personas tienen que convivir con quienes llegan de distintos lugares, este se encuentra definido por la percepción exagerada que tiene el grupo de nativos sobre el de migrantes, o sobre cualquier otro grupo desfavorable, sobre sus costumbres e ideologías y como están afectarán la relación entre estos dos grupos nativos y migrantes (Contreras y Saldívar, 2018).

El prejuicio es un reflejo de los estereotipos negativos que se mantiene sobre un grupo minoritario o desfavorable, debido a que el prejuicio supone tener una actitud negativa y hostil hacia una persona o grupo de personas que se identifican como perteneciente a algún grupo, esto se puede presentar dentro de estos grupos de migrantes al presentar hostilidad hacia otros grupos de migrantes similares pero mucho más dominantes (Cuadrado, López, y Navas, 2016).

Según Lahoz y Forns, (2016) “la discriminación a los migrantes por pertenecer a un grupo étnico determinado se ha conceptualizado como un estresor significativo que puede tener efectos adversos en la adaptación, el bienestar y la salud de los grupos minoritarios” (p. 158).

Según la encuesta Nacional de Migración realizada por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2015) se identifica la existencia de discriminación, desconfianza incluso hostilidad hacia grupos sociales minoritarios como los migrantes, según los resultados de esta investigación psicosocial nos demuestra que estos conflictos tienen su origen en procesos cognitivos tales como el prejuicio y la formación de estereotipos, a través de los cuales los nativos forman una imagen rígida sobre este grupo desfavorable sin tomar en cuenta sus atributos e historia en particular (Contreras y Saldívar, 2018).

#### **1.4. Normativa legal**

Los riesgos psicosociales al ser un problema de salud ocupacional y debido a su grado de importancia a nivel mundial, se encuentran ligados a normativas legales determinadas por los representantes gubernamentales de cada país, en convenio con instituciones internacionales dedicadas a este tema en específico como por ejemplo la OIT, en pro de la mejora del ambiente laboral y condiciones de trabajo al igual que la prevención de riesgos laborales y riesgos psicosociales debido al impacto directo y desfavorable sobre la salud física, psicológica y social del trabajador, es por este motivo que se analizará la normativa vigente en este país y la normativa que se aplica internacionalmente para garantizar el cuidado del trabajador.

### 1.4.1. Normativa internacional

	Riesgo laboral	Riesgo psicosocial	Análisis
OMS/OIT	<p>La OIT crea el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG/SST), con la finalidad de hacer un correcto abordaje al tema de prevención de los riesgos laborales, lesiones y enfermedades que se relacionan estrictamente con las tareas y funciones de los puestos de trabajo, todo esto lo hace al concientizar sobre la relación directa entre las condiciones y situaciones del trabajo, este sistema establece dos tipos de abordajes para estos riesgos el primero consiste en delimitar los límites de exposición profesional, es decir hasta qué punto puede llegar un empleado sin causarse daño alguno y desde que otro punto ya deberá usar el equipamiento correcto para evitar cualquier tipo de lesión, y la segunda consiste en mantener una lista con las principales enfermedades laborales (OIT, 2011).</p>	<p>En cuanto a las condiciones psicosociales en el entorno laboral la OIT (1975) en su enciclopedia capítulo 34 establece que el trabajo como tal debe respetar la vida y sobre todo la salud de los empleados y permitirles un tiempo libre para el descanso y la recreación, además de permitirles por medio del mismo servir de alguna manera a la sociedad de la mejor forma posible y conseguir su autorrealización en el puesto de trabajo, mediante el desarrollo de sus capacidades individuales. (Sauter, Murphy, Hurrell, &amp; Levi, 2001)</p> <p>Según el informe del Tavistock Institute de la ciudad de Londres 1963, para el mejoramiento del diseño de los puestos de trabajo se expresó lo siguiente:</p> <p>El puesto de trabajo debe presentarse de una manera exigente en aspectos que el empleado pueda soportar y también debe ser mínimamente variado, el trabajador debe tener en él puesto de trabajo un aprendizaje continuo, el puesto debe permitirle al profesional presentar un grado de toma de decisiones sobre aspectos que puedan afectarle directamente, el puesto de trabajo también debe presentar un cierto grado de apoyo</p>	<p>Debido a que los riesgos laborales tienen afectación directa sobre la salud de los profesionales y su ambiente, convirtiéndose en un proceso que ha conducido a múltiples propuestas de intervención, la OMS en conjunto con la OIT en 1957, constituyen un comité conjunto para unificar esfuerzos y postular la Higiene industrial como el conjunto de disciplinas cuya finalidad, es fomentar y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social del trabajador, tomando en cuenta que este debe permitirle al profesional alcanzar su autorrealización, a través de la autonomía en la toma de decisiones que sean importantes para la empresa, y que vayan a afectar directamente al individuo, sus funciones, y su capacidad de control sobre estas, además el trabajo debe permitir al profesional el desarrollo de sus capacidades personales y el servicio a la sociedad para el pleno desarrollo de su realización personal.</p>

		social ya sea por los compañeros o por los superiores, el profesional debe establecer una relación sana entre lo que hace y su vida social privada, el trabajo debe permitir establecer un sentido del trabajo es decir que este conduzca a algún tipo de futuro deseable. (Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi, 2001)	
Europa	<p>Debido a que una gran proporción de empleados están expuestos a los riesgos laborales y sobre todo a los psicosociales la Unión Europea que se encuentra conformado por 15 países (Alemania, Austria, Bélgica, España, Francia, Italia, Grecia, etc.) Basándose en el artículo 153 pretende adoptar diversas medidas y normas sobre la seguridad y la salud laboral, con las directivas comunitarias que se abordan según cada estado miembro de la UE. (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social , 2014)</p> <p>La comisión europea centra uno de sus principales objetivos en que todos los países funcionen como uno solo para de esta manera poder garantizar al trabajador un entorno laboral seguro, saludable y libre de cualquier tipo de discriminación, o de accidentes graves, enfermedades profesionales y sobre todo la EU procura que en toda Europa disfruten de buena salud a lo largo de toda su vida</p>	La UE centra otro de sus objetivos en procurar mejorar la calidad tanto como las condiciones de trabajo, la funcionalidad de está radica en que los países que forman parte de esta unión, deben fomentar la mejora de las situaciones y condiciones laborales además de la protección y el bienestar de los profesionales durante lo largo de su vida laboral, las empresas deben adoptar medidas completamente preventivas para procurar que ninguno de sus trabajadores sea susceptible a los riesgos laborales y psicosociales (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo , 2014).	El abordaje de la Unión Europea sobre la problemática de los riesgos laborales y psicosociales, se centra en unir todos los esfuerzos, para afrontar estos riesgos de la forma más eficaz y sobre todo velar por la igualdad de condiciones laborales en toda Europa, y así evitar que los trabajadores sufran accidentes laborales y enfermedades psicosociales. La finalidad de la U.E en cuanto a esta problemática es procurar que los trabajadores disfruten de una buena salud, a lo largo de toda su vida laboral desde su primer empleo, y para esto los estados miembros de la U.E establecen que las empresas deben adoptar medidas preventivas para proteger a sus trabajadores de cualquier tipo de accidente y enfermedades laborales, sobre todo tomando en cuenta la importancia de los riesgos psicosociales en la afectación directa de la salud de aproximadamente 217 millones de trabajadores.

	laboral (Comisión Europea, 2014).		
EE.UU	<p>En el año 1970, Estados Unidos experimentó un alto índice de accidentes laborales, por lo que el presidente de esa época Richard M. Nixon, tomó medidas para reducir esos lamentables incidentes, para lo cual firmó la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional un 29 de diciembre de 1970. Esta nueva norma conocida como la Ley OSH por sus siglas del inglés, creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional - OSHA, la cual centra su marco jurídico estableciendo que el derecho a un lugar de trabajo seguro es uno de los derechos más básicos del ser humano, este organismo ha logrado una disminución impresionante de las lesiones, accidentes y enfermedades derivadas de los puestos de trabajo dentro de las empresas la OSHA se encarga de establecer normas basadas en el sentido común de que los trabajadores al igual que las empresas contratantes al no cumplir con las normativas de seguridad procederán consecuentemente a un proceso de sanción, protegiendo de esta manera a los empleados contra los accidentes laborales, las sustancias químicas, tóxicas y los peligros</p>	<p>Bajo una de las cláusulas de la ley OSHA se establece que las personas contratantes es decir los empleadores, tienen que cumplir con sus obligaciones y proporcionar a sus trabajadores un ambiente laboral libre de todo tipo de riesgo que pueda causar en el profesional lesiones graves o posteriormente la muerte, es por esto que los dueños de la empresa tienen el deber y la obligación legal de proporcionar un espacio de trabajo libre de todos estos factores de riesgo, además deben considerar los riesgos psicosociales como una problemática presente evitando dentro de sus empresas actos de violencia, hostigamiento, acoso laboral, acoso sexual realizando actividades netamente de ámbito preventivas (Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social , 2014).</p>	<p>La OSHA desde su creación ha logrado una disminución muy significativa de los accidentes laborales en los Estados Unidos, la finalidad de la OSHA es proteger a los trabajadores contra cualquier tipo de riesgo ya sean estos químicos, tóxicos o mortales, para continuar con este sistema de protección de la OSHA delega a las empresas la obligación legal de proporcionar a sus empleados, un lugar libre de condiciones (políticas empresariales, ritmo de trabajo acelerado, mal diseño ergonómico) y situaciones (violencia laboral, acoso laboral, intimidación) que se consideren como peligrosos y que causen un daño psicofisiológico en los trabajadores.</p>

	mortales (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional , 2018).		
--	--	--	--

Fuente: OIT, (2011), Sauter, Murphy, Hurrell, y Levi, (2001), Comisión Europea,(2014), Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, (2014), Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, (2018), Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, (2014)  
 Elaboración: Kevin Leonardo Ojeda Torres

## 1.4.2. Normativa Nacional

Normativa Nacional Sobre Riesgos Laborales		
Organismo	Normativa	Análisis
Constitución de la república del Ecuador	Dentro de la constitución de la república del Ecuador, art. 326, numeral 5, establece la creación de una dirección que surge como ayuda a la mejora de los derechos del trabajo y su protección es decir la dirección de seguridad y salud en el trabajo, que determina que los riesgos que se pudieran presentar dentro de los puestos de trabajo corre como responsabilidad propia del empleador y por lo tanto debe seguir las normas, obligaciones y derechos sobre la temática de seguridad y salud de los trabajadores, reforzando así la responsabilidad solidaria en los centros de trabajo públicos y privados (Ministerio del Trabajo, 2014).	Siendo una problemática mundial el tema de los riesgos laborales, Ecuador al igual que muchos otros países del mundo hace el abordaje de estos riesgos con la ayuda de organismos internacionales especializados en esta temática como lo son la OMS, OIT y la Comunidad Andina, para abordar efectivamente estos riesgos se crea el Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El País (SG-SST) con la finalidad de prevenir las lesiones y las enfermedades derivadas por las condiciones del trabajo, además de promocionar la salud de los empleados mejorando las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo manteniendo así el bienestar físico, mental y social de los empleados a nivel nacional.
Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo	Nuestro marco legal que es la constitución de la república del Ecuador, dentro del acuerdo de Cartagena 584, publicada en el registro oficial del Ecuador, suplemento 461 del 15 noviembre del 2004, emite el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que dispone que; en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales estas medidas deberán basarse, en directrices sobre sistemas de gestión	Al ser el Ecuador un país miembro de la Comunidad Andina, se comprometió al igual que el resto de países a desarrollar el SG-SST con la finalidad de tener un mejor abordaje de los riesgos de tipo laboral, de esta manera se crea el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo que cuenta con su propio reglamento para el abordaje de estos riesgos, que tiene la finalidad de garantizar dentro de los países Andinos el mejoramiento de la calidad de vida con la obtención de un trabajo decente que garantice la protección, seguridad y la salud en cada centro de trabajo de la región andina, a través de la creación de este instrumento lo que se pretende lograr es establecer las normas fundamentales de seguridad y salud en el trabajo que sea la base para la regulación de las condiciones y

	<p>de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial, además de fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo (Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, 2017, art. 11).</p>	<p>situaciones que se presentan en la cotidianidad de la actividad laboral.</p>
<p>Código del trabajo</p>	<p>El código del trabajo art. 5 deja en claro la responsabilidad que cae sobre los empleadores o dueños de las empresas en cuanto al problema de los riesgos laborales y psicosociales, ya que cuando el trabajador sufra un accidente o daño laboral el empleador tiene la obligación de indemnizar al profesional según lo establecido en el código del trabajo, así que el dueño de la empresa deberá tomar todas las medidas preventivas para evitar estos riesgos (Ministerio del Trabajo , 2017).</p>	<p>En el Ecuador el principal ente rector y encargado de controlar los derechos del trabajador, además de los riesgos laborales y psicosociales es el Ministerio del Trabajo quien establece el código del trabajo amparado en nuestra constitución, que es la normativa vigente para controlar la seguridad laboral, la prevención de riesgos laborales dentro de las empresas privadas, velando por los derechos de los trabajadores y protegiendo sus intereses como su salud física, psicológica y social, el código del trabajo tiene como objetivo principal mantener actualizado el control laboral, mediante la observación directa de las disposiciones presentes dentro de la constitución de la república del Ecuador y los convenios con la OIT.</p>
<p>Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)</p>	<p>La ley LOSEP se establece dentro del sector público y dictamina que debe existir en el puesto de trabajo los principios de calidad tanto como de calidez, además de que el puesto de trabajo debe permitir al profesional la</p>	<p>Al igual que el código del trabajo la ley orgánica de servicio público LOSEP, vela por la seguridad, calidad, calidez, igualdad, oportunidad y la no discriminación de los trabajadores dentro de su ambiente laboral, la aplicación de esta ley es directamente en el sector público, la finalidad de esta ley es promover el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos,</p>

	<p>competitividad, continuidad del puesto, equidad, igualdad, oportunidad igualitaria, participación en toma de decisiones importantes dentro de la empresa, a través de la transparencia en el proceso de contratación promoviendo así la igualdad y la no discriminación, esta ley también dictamina que si el empleado sufre un accidente derivado de su trabajo o sus funciones deberá ser correctamente indemnizado según lo establecido en el código del trabajo (Ministerio del Trabajo, 2017).</p>	<p>para lograr el estado permanente de calidad, productividad y eficacia dentro de las instituciones públicas del estado mediante el pleno funcionamiento de un sistema de gestión del talento humano que se basa en la igualdad de derechos, oportunidades y sobre todo la no discriminación.</p>
<p>Inspectoría del Trabajo</p>	<p>El objetivo de la inspectoría del trabajo, es velar por el correcto cumplimiento de las leyes ya establecidas sobre seguridad laboral tanto en empresas públicas como privadas, otra de las facultades de este organismo es proporcionar información a la ciudadanía sobre las leyes y los reglamentos del trabajo justo y remunerado dentro de nuestro país, el principal deber de esta inspectoría es inspeccionar a empresas industrializadas o no industriales para ratificar la existencia de riesgos en el ambiente laboral y el cumplimiento de mandatos constituyentes como las sanciones hacia las empresas que no cumplan con lo establecido dentro de nuestra normativa legal sobre riesgos laborales (Ministerio del Trabajo , 2014).</p>	<p>Al analizar la normativa legal vigente dentro de nuestro país sobre los riesgos laborales, podemos evidenciar que existen muchos acuerdos con organismos internacionales y comunidades andinas para el abordaje de esta problemática, una vez que se dictamina como se realizará el correcto abordaje, cuál será su objetivo y su finalidad es muy importante contar con un organismo que controle y vigile el cumplimiento de las normas que se dictaminan dentro de estos acuerdos y que en caso de no ser cumplidos sancione a las instituciones que no lo hagan, con estas leyes previamente establecidas en pro del bienestar de la salud física psicológica y social de los empleados se crea la inspectoría del trabajo a escala nacional, para que inspeccione las empresas verificando el cumplimiento de los mandatos constituyentes, apruebe reglamentos internos, de seguridad y salud en el trabajo para mejorar las condiciones laborales y la salud de los trabajadores.</p>

Fuente: Ministerio del Trabajo, (2014), Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, (2017), Ministerio del Trabajo, (2017), Ministerio del Trabajo, (2014)  
Elaboración: El autor

Como se ha evidenciado en el cuadro anterior, las normativas legales en cuanto al tema de riesgo laboral y psicosocial, son diferentes en cada país, aun dentro de la Unión Europea conformada por 15 países que creen en la unificación e igualdad de los derechos laborales, tienen una aplicación sobre estos riesgos que varía según el estado miembro, pero a pesar de estas diferencias existen muchas otras semejanzas, como que cada país reconoce que el trabajo no solo tiene que respetar la salud y vida de los profesionales, si no también debe permitir al trabajador alcanzar su autorrealización personal a través de la autonomía en la toma de decisiones que sean de importancia para la empresa y sobre todo que afecten directamente al individuo, sus funciones y la capacidad de control sobre ellas.

Estas semejanzas son debido a que la mayoría de países del mundo tienen acuerdos con organizaciones internacionales especializadas en este tema en general como lo son la OIT y OMS, la primera tiene como objetivos el promover la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la OMS, en cambio pretende que todos los pueblos alcancen el máximo grado de salud y bienestar físico, mental y social, es debido a esto que en el año de 1975 la OIT/OMS en conjunto crean un comité para unificar esfuerzos y hacer un mejor abordaje referente a estos riesgos que deterioran la salud de los trabajadores.

Como la mayoría de los países del mundo para el abordaje de estos riesgos laborales y psicosociales realizan convenios con estos organismos internacionales, nuestro país Ecuador no es la excepción ya que es miembro de la OIT desde 1919 y a ratificado 55 convenios que se encuentran vigentes actualmente entre ellos el convenio 1ue garantiza la seguridad y salud en el trabajo, tomando en cuenta estos convenios existentes entre estos organismos y el Ecuador, regula y controla este tema a través del Ministerio del Trabajo quien establece código del trabajo, que es la principal norma en tomar en cuenta para la seguridad y el bienestar de los trabajadores a nivel de las empresas privadas, además también crea la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP.

**CAPITULO II**  
**METODOLOGÍA**

## 2. Diseño de investigación

La presente investigación posee las siguientes características:

**No experimental:** se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, es decir no hay condiciones ni estímulos a cuáles se expongan los sujetos del estudio. **Cuantitativa:** pretende medir fenómenos a través de la estadística, comprobando hipótesis realizando un análisis de causa-efecto siguiendo un proceso secuencial, deductivo y probatorio, teniendo así una mejor precisión sobre el estudio, además el enfoque cuantitativo presenta el siguiente alcance. **Exploratorio:** investiga problemas poco estudiados, tiene una perspectiva innovadora, ayuda a identificar conceptos promisorios y preparan el terreno para nuevos estudios. **Descriptivo:** considera el fenómeno estudiado y sus componentes ayuda a medir conceptos y definir las variables, además ayuda a describir las características de la población o un fenómeno estudiado. **Correlacional:** mide el nivel de relación existente entre múltiples variables, en un contexto en específico, además permite realizar predicciones en el estudio y cuantifica relaciones entre los conceptos o las variables, **Explicativo:** ayuda a determina la causa de los fenómenos, genera un sentido de entendimiento y son sumamente estructurados, la investigación posee un diseño de tipo **Transversal:** analiza cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado; es decir, en un punto en el tiempo, para luego describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández , Fernández, y Baptista,2014, p.90).

### 2.1. Población y Muestra de estudio

La muestra es de accesibilidad no probabilística: es decir la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o de quien establece la muestra, aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Desde el enfoque cuantitativo y para determinado diseño, la utilidad de una muestra no probabilística reside no tanto en una “representatividad” de elementos, sino en una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características definidas previamente en el planteamiento del problema (Rabolini, 2009).

**Accidental:** la muestra está conformada por sujetos fácilmente accesibles y presentes en un lugar determinado, y en un momento preciso, los sujetos se incluyen en el estudio a medida que se

presentan, y hasta que la muestra alcance el tamaño deseado, **Bola de nieve:** consiste en localizar algunos individuos según determinadas características se utiliza en poblaciones marginales o de difícil acceso se basa en redes sociales, en las amistades, cuando se encontró el primer representante, éste puede conducir a otro, y éste a un tercero, y así sucesivamente hasta conseguir una muestra suficiente (Rabolini, 2009).

Se invitará para ser partícipes de esta investigación a 40 profesionales de los cuales 20 serán nacionales y los otros 20 extranjeros,

## **2.2. Criterios de inclusión**

- a. Encontrarse en situación laboral activa
- b. Firmar el consentimiento informado
- c. Tener como mínimo seis meses de experiencia
- d. Ser de procedencia extranjera y nacional
- e. Mínimo título de tercer nivel

### **2.2.1. Criterios de exclusión**

- a. No aceptar la participación en este estudio
- b. No encontrarse laborando en la institución (maternidad, enfermedad)

## **2.3. Procedimiento de recolección de datos**

La presente investigación para el proceso de recolección de datos se procedió en las siguientes cuatro fases:

*Fase 1:* Acercamientos a las instituciones y profesionales para obtener el permiso correspondiente:

A través de solicitudes desde la Universidad, se logró que las instituciones públicas y privadas nos permitieran realizar el correcto abordaje hacia los individuos que participarían voluntariamente en el proceso de recolección de datos.

Además, tomando en consideración el muestreo de bola de nieve, que nos planteamos en nuestra metodología se pidió recomendaciones de conocidos, familiares y amigos extranjeros, quienes estén dispuestos a participar de la investigación para completar la totalidad exitosa de la muestra.

*Fase 2:* Recolección de datos:

En la institución pública, se acordó el lugar y hora con el área de Recursos Humanos quienes previamente establecieron una agenda según los horarios de los profesionales, para aplicar los instrumentos de forma confidencial e individual, con la finalidad de no causar interrupción con su jornada laboral normal y evitar el sesgo.

En la entidad privada, luego del listado otorgado por Recursos Humanos, se estableció contacto con los extranjeros para solicitar de forma voluntaria, su participación en esta investigación, y así agendar citas posteriores para la aplicación de los instrumentos.

Con los participantes que se obtuvo mediante el muestreo bola de nieve, hubo un contacto previo vía telefónica para agendar según su tiempo libre un espacio para la aplicación de los instrumentos.

Fase 3: Ingreso y depuración de datos

Una vez completado el proceso de recolección de datos se procede a realizar una exclusión de los participantes que no cumplieron con nuestros criterios de inclusión como por ejemplo el título de tercer nivel, luego se procede a realizar la matriz de datos en Excel, para el ingreso de los datos obtenidos.

Fase 4: Análisis de datos:

Una vez completadas las fases anteriores, el análisis de los datos será a través del programa estadístico SPSS, donde se realizará el análisis según la t de student para muestras independientes, y para analizar la correlación se utilizará el coeficiente de relación de Pearson.

## **2.4. Instrumentos**

### **) Cuestionario sociodemográfico**

Este cuestionario tiene como objetivo, recolectar los datos personales de los participantes y algunos laborales, entre ellos destacamos los más importantes como el género, edad, estado civil, etnia, número de hijos, años de experiencia, salario, nacionalidad, discriminación, entre otras que lleguen a ser fundamentales para la investigación, este instrumento sociodemográfico se convierte en una efectiva herramienta para recolección de la información más relevante de los individuos, y al ser una encuesta de tipo independiente y personalizada permite sumar a su estructura nuevas preguntas que los investigadores consideren de suma importancia recolectar (Piergiovanni y Depaula, 2018).

### ) Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este instrumento ha sido diseñado específicamente para medir el síndrome de burnout en el contexto laboral, tomando en consideración tres niveles para su evaluación el agotamiento emocional que consta de 5 preguntas, despersonalización que consta de 5 preguntas y realización personal que consta de 6 preguntas dándonos un total de 16 ítems dentro del instrumento de evaluación, los ítems están valorados por una escala de tipo Likert que describe la frecuencia con la que el individuo experimenta la situación en una escala gradual de 7 puntos que va desde el 0-6 donde 0 = nunca y 6 = diariamente (Fernández , Juarez, y Merino , 2015).

### ) Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ III) Core

Este cuestionario es específicamente para la evaluación del entorno laboral psicosocial, la versión que se utilizo es la beta con algunas adiciones, este instrumento está conformado por 48 ítems, las variables que se toman dentro de este instrumento para la evaluación del entorno laboral psicosocial son en total 7 dimensiones entre ellas: demandas del trabajo, organización del trabajo, precariedad, relación, valores laborales, ambiente de trabajo, salud y síntomas y conductas ofensivas, para la interpretación de este instrumento se ha establecido un código de color (Mental Injury , 2016).

**CAPITULO III**  
**RESULTADOS Y ANALISIS**

Dentro del capítulo tres de la presente investigación, se presentará los resultados obtenidos a través del programa estadístico SPSS, con su respectivo análisis y discusión, con la finalidad de determinar el margen del cumplimiento de los objetivos propuestos.

Tabla1. Características sociodemográficas de los profesionales

	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
<b>Sexo</b>				
Masculino	8	40%	10	50%
Femenino	12	60%	10	50%
Total	20	100%	20	100%
<b>Edad</b>				
<i>M</i>	40,70		46,55	
<i>DT</i>	7,90		13,89	
Max	56		67	
Min	31		27	
<b>Número de hijos</b>				
<i>M</i>	1,55		1,20	
<i>DT</i>	,99		1,24	
Max	4	5%	4	5%
Min	0	15%	0	40%
<b>País de origen</b>				
Venezuela			6	30%
<b>Etnia</b>				
Mestizo/a	19	95%	13	65%
Blanco/a			6	30%
Afroecuatoriano/a				
Indígena				
Otro	1	5%	1	5%
<b>Estado civil</b>				
Soltero/a	1	5%	7	35%
Casado/a	15	75%	11	55%

Viudo/a			1	5%
Divorciado/a	3	15%	1	5%
Unión libre	1	5%		
Total	20	100%	20	100%

Fuente: Cuestionario sociodemográfico AD HOC  
Elaboración: El autor

Según la tabla 1. Se determina que en la muestra nacional el sexo femenino es mayor con un 60%, a diferencia de la muestra extranjera que presenta un porcentaje igualitario del 50% entre hombres y mujeres.

Los resultados obtenidos sobre la edad de la población, establecen que el promedio se encuentra entre 40 años para los nacionales y 46 años para los extranjeros, además que el individuo con menor edad se encuentra dentro de la muestra extranjera al igual que el individuo con la mayor, en cuanto a la mediana, se puede apreciar que es menor en la muestra nacional con 39 años y es mayor en la extranjera con 48 años estableciendo que la muestra extranjera es referentemente mayor a la nacional y según el rango se determina que los datos de la edad están significativamente más dispersos en la muestra extranjera.

Mediante los resultados de la tabla 1. Podemos evidenciar que el rango de número de hijos oscila del 0-2 tanto en nacionales como extranjeros, siendo mayor el porcentaje en los nacionales con un 45% con un número de 2 hijos y menor en la muestra extranjera con un 40% los que no tienen hijos, lo que establece que la muestra de nacionales tiene mayor número de hijos en comparación a la muestra extranjera.

En relación a la etnia de la muestra nacional el 95% es mestiza, y dentro de la muestra extranjera el 65% es mestiza el 35% es blanco/a y un 5% es asiática.

En cuanto al país de origen de la muestra extranjera, podemos determinar que es muy variada, el mayor porcentaje son personas venezolanas con un 30%.

En cuanto al estado civil de la población, en los nacionales el 75% son casados, seguidos de los divorciados con el 15%, y los extranjeros con el 55% son casados y solteros un 35%.

Tabla 2. Características laborales de los profesionales

	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
<b>Remuneración</b>				
<i>M</i>	1447		1554	
Min	560		280	
Max	2368		2500	
<b>Nivel de educación</b>				
Tercer nivel	8	40%	6	30%
Cuarto nivel	12	60%	14	70%
<b>Nombramiento</b>				
Permanente	4	20%	6	30%
<i>Libre nombramiento y remoción</i>	1	5%	3	15%
Provisional	7	35%	6	30%
Servicios ocasionales	8	40%	5	25%
<b>Horas de trabajo</b>				
<i>M</i>	8,60		9,40	
<i>DT</i>	,94		3,60	
Max	10		20	
Min	8		5	
<b>Experiencia laboral</b>				
<i>M</i>	15,25		19,15	
<i>DT</i>	6,34		13,16	
Max	32		42	
Min	9		2	
<b>Sector en el que trabaja</b>				
Pública	20	100%	6	30%
Privada			14	70%
<b>Recursos institucionales</b>				
Totalmente	15	75%	13	65%
Medianamente	5	25%	5	25%
Nada			2	10%

Fuente: Cuestionario sociodemográfico AD HOC

Elaboración: El autor

La tabla 2. Establece que el promedio más alto de sueldos se encuentra dentro de la muestra extranjera con una media igual a 1.554\$ en comparación a la muestra nacional con una media de 1.447\$, esto guarda relación con el nivel de educación que es igualmente mayor en la población extranjera.

La tabla 2. Establece que el tipo de nombramiento que más destaca en la muestra nacional es de servicios ocasionales con un 40% seguido del provisional con un 35%, en cuanto a la muestra extranjera destacan el nombramiento permanente y provisional con el 30% cada uno.

Los resultados de la tabla 2. Establecen, que la muestra nacional como la extranjera, labora en una media comprendida de 8 a 9 horas, también establecen dentro de la muestra nacional el rango de horas de trabajo es de 8 a 10 horas diarias, al contrario de la muestra extranjera que labora en un rango de 8 a 20 horas.

Según los resultados obtenidos, se establece que la muestra que cuenta con una mayor experiencia laboral es la extranjera, esto se debe a que esta muestra el promedio de edad es mayor que la nacional.

En cuanto a si los profesionales laboran en turno o no, los resultados establecen que la mayoría de los profesionales nacionales y extranjeros no laboran en turno.

Tabla 3. Resultados de las dimensiones de control sobre el trabajo según el sexo

	Sexo	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Autonomía del trabajo	Masculino	18	3,44	1,854	,437
	Femenino	22	3,41	2,684	,572
Posibilidades de desarrollo	Masculino	18	6,44	1,653	,390
	Femenino	22	7,27	,935	,199
Percepción de sentido de trabajo	Masculino	18	7,50	1,098	,259
	Femenino	22	7,45	1,101	,235

Fuente: Cuestionario psicosocial de Copenhague COPSOQ III Core  
Elaboración: El autor

Tabla 3.1 Resultados de las dimensiones de control sobre el trabajo según nacionalidad

		Nacionales		Extranjeros	
Sexo		N	Media	N	Media
Autonomía del Trabajo	Masculino	8	3,00	10	3,80
	Femenino	12	4,08	10	2,60
Posibilidades de Desarrollo	Masculino	8	6,38	10	6,50
	Femenino	12	7,33	10	7,20
Sentido del Trabajo	Masculino	8	7,75	10	7,30
	Femenino	12	7,83	10	7,00

Fuente: Cuestionario psicosocial de Copenhague COPSOQ III Core  
Elaboración: Kevin Leonardo Ojeda Torres

Mediante los resultados obtenidos en la tabla 3. Se establece que no existen diferencias que sean considerables en cuanto al género y la autonomía del trabajo, sin embargo en comparación con el resto de dimensiones, esta presenta la media más baja de las variables de control sobre el trabajo, lo que establece que tanto profesionales nacionales como extranjeros tienen una percepción de un margen bajo de autonomía dentro de su puesto laboral, en cambio en las posibilidades de desarrollo existe una diferencia de 1 punto de media a favor del género femenino en las posibilidades de desarrollo, lo que establece que las mujeres tienen una percepción mayor que los hombres en cuanto a las posibilidades de crecer en su actual organización, en cuanto a la percepción del sentido del trabajo se establecen las medias más altas para ambas poblaciones a pesar de no existir una diferencia significativa en relación del sexo de los profesionales.

Tabla 4. Resultados de prueba T para muestras independientes sobre control del trabajo

		F	Sig.	T	Gl.	Sig. (bilateral)
Margen de autonomía del trabajo	Se asumen varianzas iguales	4,342	,044	,047	38	,962
	No se asumen varianzas iguales			,049	37,064	,961
Posibilidades de desarrollo	Se asumen varianzas iguales	9,267	,004	-1,996	38	,053
	No se asumen varianzas iguales			-1,893	25,646	,070
Percepción de sentido de trabajo	Se asumen varianzas iguales	,004	,948	,130	38	,897
	No se asumen varianzas iguales			,130	36,484	,897

Fuente: Cuestionario psicosocial de Copenhague COPSOQ III Core  
Elaboración: Kevin Leonardo Ojeda Torres

Según los resultados obtenidos en la tabla 4. Sobre la autonomía de trabajo, para aquellas personas de sexo masculino tiene una media de 3,44 ( $DT=1.85$ ) y para las de sexo femenino una media de 3,41 ( $DT=2.68$ ); las diferencias encontradas no fueron estadísticamente significativas,  $t(.047) = 38, p. .96$ .

En cuanto a los resultados obtenidos sobre, posibilidades de desarrollo se encontró diferencias a favor del género femenino, a pesar de existir estas diferencias no son estadísticamente significativas [  $t(-1,996) = 38, p= .053$ ]

Según los resultados obtenidos, se establece que el margen de percepción del sentido del trabajo, para aquellas personas de sexo masculino tiene una media de 7,50 ( $DT=1.09$ ) y para las de sexo femenino una media de 7,45 ( $DT=1.10$ ); las diferencias encontradas no fueron estadísticamente significativas,  $t(.130) = 38, p. .89$ .

Tabla 5. Resultados del MBI

	Nacionalidad	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Agotamiento Emocional	Nacional	20	9,20	7,918	1,771
	Extranjero	20	11,50	8,488	1,898
Despersonalización	Nacional	20	4,20	5,053	1,130
	Extranjero	20	6,35	5,752	1,286
Realización personal	Nacional	20	33,65	2,700	,604
	Extranjero	20	31,95	4,925	1,101

Fuente: Inventario de Burnout de Maslach y Jackson MBI  
Elaboración: El autor

Según los resultados de la tabla 5. Se establece que en referencia al agotamiento emocional el promedio es mayor en la muestra extranjera con una media de 11,50 en comparación con la nacional que es de 9,20. Al igual que la despersonalización que tiene una media para la población extranjera de 6,35 en comparación con los nacionales que es de 4,20, se dictamina que la diferencia de medias entre estas dos muestras es significativa y que la extranjera es mucho más vulnerable al síndrome de burnout que la nacional.

En cuanto a la realización personal, los resultados muestran que la muestra nacional se encuentra mucho más realizada con 33,65 una media mayor por 1,7 puntos a la extranjera.

## DISCUSIÓN

Cumpliendo con uno de los objetivos de la presente investigación, se determinara las características sociodemográficas y laborales de la población de estudio, en función al sexo los profesionales nacionales son en un 60% mujeres mientras que en la muestra extranjera existe una equidad del 50% en ambos sexos, esto se relaciona con las estadísticas establecidas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2010) sobre la provincia de Loja quienes establecen que el 50,8% de la población son mujeres y el 49,2% hombres, la media de la edad se encuentra en la población nacional en 40 años de edad y en la extranjera 46 años, denotando claramente que los extranjeros tienen un promedio mayor de edad, en concordancia con los años de experiencia laboral que es mayor con una media de 19,15 a diferencia de la nacional con la media igual a 15,25.

Por otro lado, el número de hijos según la tabla 1. El 45% de la muestra nacional tiene 2 hijos, esto se puede relacionar a los datos obtenidos por el INEC, que establecen que existe un descenso en cuanto a la fecundidad en el Ecuador, ya que durante el periodo entre 1975 a 1979 cada mujer en edad fértil, tenían un promedio de 5,4 hijos, es a partir de esta etapa en que el promedio de hijos por hogar empieza a reducirse hasta llegar al periodo establecido entre 2007 a 2012 donde ese número se redujo a 3 hijos por hogar y este número en los años siguientes puede seguir reduciéndose (INEC, 2013).

En cuanto a la muestra extranjera el 40% no tiene hijos, esto se debe a que el 35% es soltera al contrario de la nacional que el 85% tiene hijos y solo el 5% es soltera y un 75% casada, esto guarda estrecha relación con los resultados obtenidos por el INEC (2010) que afirma que el 83,3% de la población lojana está casada y tiene un promedio de 1 a 3 hijos por hogar.

En relación a la etnia el 95% de la muestra nacional es mestiza mientras que en la extranjera 65% es mestiza y solo el 30% blanco/a, según el INEC (2010) en Loja el 90,2% de la población es mestiza lo que concuerda con los resultados obtenidos.

En cuanto a los resultados obtenidos sobre el país de origen de la muestra extranjera se establece que es muy variada, pero la que más destaca con un 30% es la venezolana, en relación a esto, Castillo y Reguant (2017) mencionan que “Venezuela actualmente presenta una crisis nacional, deterioro institucional, recesión económica y descomposición social situación que ha empeorado

durante los últimos 17 años” (p.1). Lo que puede relacionarse a que las personas tomen la difícil decisión de migrar de su país de origen a buscar mejores oportunidades en otros países.

Sobre la remuneración económica la muestra con la media mayor de sueldos es la extranjera con 1.554 \$, y la nacional con 1.447 \$, que los sueldos de la muestra extranjera sean mayores se debe al nivel de educación, ya que se encuentran con el 60% entre el cuarto nivel y el doctorado, según el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE, 2014) afirman que los niveles salariales guardan una estrecha relación con los niveles educativos, es decir que a mayor nivel educativo mayor porcentaje de salario.

Sobre el tipo de nombramiento de la muestra nacional el 40% tiene contrato de servicio ocasionales y el 35% provisional en la muestra extranjera con un 30% son de nombramiento permanente y 30% provisional, cabe indicar que la recolección de los datos nacionales se realizó en el ámbito público en un 100%, a diferencia de los extranjeros que fue en su mayoría privados 70%.

Sobre el tipo de nombramiento el Ministerio de Relaciones Laborales (2014) establece que el tipo de contrato es un convenio individual, por la que una persona presta sus servicios a otra a cambio de una remuneración justa, y que el contrato por servicios ocasionales tiene el objetivo de atender las necesidades emergentes o extraordinarias y cuya duración no excederá los 30 días en un año.

Sobre las horas laborales diarias con un 70% para ambas poblaciones trabajan dentro de las 8 horas diarias que establece el código del trabajo, el máximo de horas de trabajo con un total de 20 horas diarias se encuentra dentro de la población extranjera esto se debe a que los participantes de la investigación de nacionalidad extranjera la mayoría ocupa cargos que implican mayor responsabilidad, que demandan muchas más horas de trabajo que el resto de profesiones, lo que se considera como un factor de riesgo para esta población,

La investigación determina en función a los recursos que brinda la organización el 75% de los nacionales establece que cubren esto de manera total, a diferencia de la extranjera que solo el 65% determina que totalmente a pesar de existir diferencias en este apartado no son muy significativas.

Cuando los recursos que debe brindar la organización, so se cumplen a cabalidad en las jornadas laborales, investigadores como Carrillo, Ríos, Escudero , y Martínez (2018) determinan que los profesionales lo perciben como un factor estresante al no contar con las herramientas necesarias para cumplir sus funciones y pueden realizar sus tareas de una manera poco eficiente y productiva.

En cuanto a los resultados de riesgos psicosociales sobre la dimensión de autonomía de trabajo, queda establecido que existe la presencia de riesgo al ser la dimensión con la media más baja para hombres como para las mujeres con 3,41 ( $N=22$ ) y aún más baja para las mujeres extranjeras con una media de 2,60 ( $n=10$ ) a diferencia de las nacionales con una media de 4,08 ( $n=12$ ) determinando que las mujeres nacionales perciben un mayor grado de influencia en la autonomía de su trabajo, contrario de las extranjeras y de los hombres nacionales, estos resultados se deben a que la muestra de profesionales nacionales se la tomó en el sector público en un 100% dentro de un centro de salud, donde existe mayor población de mujeres que ocupan cargos gerenciales donde cuentan con un poco más de autonomía, a diferencia de la población extranjera que la muestra fue tomada en un 70% del sector privado y la mayoría era personal docente.

Estos resultados sobre la autonomía laboral coinciden con los encontrados por Merino et al., (2018) quienes en su población ( $N = 116$ ) encontraron la media más baja para esta dimensión con el 2,97 concluyendo que su población percibe la falta de autonomía como un factor de riesgo, al igual que la investigación realizada por Pujol (2018) quien tras el análisis de sus resultados encontró que el 50% de su población percibía la dimensión de autonomía de muy alto riesgo para sus profesionales estos resultados al igual que los de la presente investigación se relacionan fuertemente con los encontrados por Dávila, Lombana, Matabanchoy, y Zambrano (2018) quienes tras analizar los factores psicosociales laborales en el contexto docente obtuvieron resultados que establecen que el 40% de su población se encuentra dentro de un riesgo laboral alto y muy alto, en cuanto a la dimensión de autonomía el 33,1% de la población presenta un riesgo alto y el 26,3% un riesgo muy alto, a estos resultados los investigadores concluyen que los docentes tienen una baja percepción de autonomía sobre su trabajo y lo relacionan con el bajo control que tienen en el manejo de contenidos y horarios lo que puede ocasionar en el profesional sentimientos de frustración al no tener mayor autonomía y control en horarios, objetivos curriculares, número de estudiantes, evaluaciones docentes, entre otros factores.

En la dimensión de posibilidades de desarrollo, los resultados obtenidos establecen que no existe un riesgo laboral sin embargo, existen diferencias en la percepción de los hombres y las mujeres, ya que son las mujeres las que perciben mayores posibilidades de desarrollo tanto las nacionales como las extranjeras, esto puede relacionarse a que dentro de la muestra nacional en el sector público, la mayoría de las mujeres ya ocupaba cargos gerenciales y en la población extranjera en el sector privado las organizaciones tienden a tener planes de desarrollo pre establecidos para mejorar la motivación de sus empleados.

Los resultados obtenidos en la presente investigación se relacionan con los obtenidos por Cacivio (2017) quien realizó un estudio a 9 grupos organizacionales, para identificar el riesgo laboral y sus diferencias según el sexo de los empleados, dentro de su investigación los resultados obtenidos determinan que no existe riesgo en esta dimensión, pero sin embargo existen diferencias en cuanto a la percepción de hombres y mujeres en correspondencias múltiples es decir que, de las 9 empresas de la investigación en 5 la percepción era mayor para los hombres, en 2 la percepción era a favor de las mujeres y en las últimas 2 la percepción era igual para hombres y mujeres, estableciendo que la percepción de las posibilidades de desarrollo, no se atribuyen al sexo de los profesionales si no a las políticas laborales de promoción y desarrollo que son diferentes en cada empresa. Estos resultados también guardan relación a los obtenidos por Castro (2018) quein tras evaluar a 3 centros de salud diferentes sobre las posibilidades de desarrollo obtenido la media mas baja en 14,04 y la mas alta en 24,78 estableciendo asi que las posibilidades de desarrollo no son consideradas como un factor de riesgo y que se atribuye mas a las politicas empresariales.

Sobre la dimensión de sentido del trabajo, los resultados obtenidos conforman la media más alta obtenida en las tres dimensiones de control sobre el trabajo con una media de 7,50 para hombres y 7,45 para mujeres, estableciendo que los profesionales nacionales como extranjeros tienen una alta percepción de sentido del trabajo, estos resultados se pueden relacionar a los obtenidos en la dimensión de posibilidades de desarrollo, debido a que cuando un trabajador percibe que tiene posibilidades de desarrollo dentro su puesto actual de trabajo automáticamente obtiene un sentido por su trabajo, siendo motivado indirectamente por las posibilidades que le ofrece su empresa.

Los resultados establecidos en la dimensión de sentido del trabajo se relacionan significativamente con los obtenidos por Jimenez, Orozco, y Caliz (2017) quienes tras investigar

el riesgo psicosocial en auxiliares de enfermería encontraron en sus resultados que el 90,8% de su población tenía una percepción positiva del sentido de su trabajo estableciéndolo no como un factor de riesgo si no como un factor protector en la salud del profesional, estos resultados al igual que los de la presente investigación se relacionan directamente con las posibilidades de desarrollo ya que el 90,7% de la población tenían una percepción positiva del desarrollo de habilidades que no se alejan del 90,8% que representa su percepción del sentido del trabajo. También tienen relación con los datos obtenidos por Merino (2018) quien tras realizar una investigación en la población asalariada de Europa encontró resultados en esta dimensión que establecen que tanto hombres como mujeres tienen una alta percepción del sentido de su trabajo dentro de sus puestos laborales, al igual que los resultados obtenidos por Vega, Vargas, Guevara, y Arias (2017) quienes en sus resultados establecen que el 63,93% de su población tienen una percepción positiva sobre el sentido de su trabajo. Todos estos resultados difieren de los obtenidos por Vélez et al., (2015) quien tras su estudio a 106 profesionales encontró la dimensión de sentido del trabajo con una media igual a 25,5 concluyendo que es un factor de riesgo de nivel alto para esta población y que se lo relaciona con que los profesionales sean estacionales es decir que trabajan por temporadas.

Los resultados obtenidos sobre, la relación entre el control sobre el trabajo y el sexo de los profesionales nacionales y extranjeros, establecen que no existe relación significativa entre estas dos variables de estudio, sin embargo, dentro de las posibilidades de desarrollo se observa una ligera relación no significativa con el sexo a favor de las mujeres.

Sobre la relación entre el control sobre el trabajo y el sexo investigadores como Pujol y Arraigada (2017) coinciden con nuestros resultados tras su estudio en docentes Universitarios, estableciendo que el 82,2% de su población percibe un control sobre su trabajo favorable y no presentan correlaciones significativas con la variable sexo, concluyendo que la variable sexo no se relaciona con el control sobre el trabajo. Además cabe indicar que dentro de la literatura científica se observa mucha información sobre la relación de los riesgos psicosociales con la variable sexo, atribuyendo en la mayoría de los estudios el riesgo más alto en el sexo femenino, esto se puede relacionar a dimensiones que miden el riesgo psicosocial como la doble presencia donde en la mayoría de los estudios las puntuaciones son de mayor riesgo para la población de las mujeres, por el doble rol de trabajadoras y cuidadoras del hogar, pero en cuanto a la dimensión de control sobre el trabajo la literatura científica expresa que es un riesgo alto para ambos sexos y no existe una relación con un sexo en específico. Como se puede observar en la investigación

realizada por Londoño, Cifre, y Rosel (2016) quienes tras el análisis de su investigación sobre el control sobre el trabajo y el rol del tiempo libre, no encontraron relación significativa con la variable sexo, estableciendo que el control no tiene relación con el sexo, ya que la percepción que tienen los profesionales suele ser igualitaria en cuanto a control laboral se refiere.

Sobre la realización personal que tienen los profesionales nacionales y extranjeros, según los resultados se determina que la población nacional tiene la media más alta con 33,65 a diferencia de los extranjeros con una media de 31,95 estableciendo así que los profesionales extranjeros se encuentran menos realizados, estos resultados se pueden atribuir a las altas puntuaciones obtenidas en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización que denotan el síndrome de burnout en esta población, estos resultados también se pueden atribuir al hecho de que ser parte de una población migrante es un factor de riesgo que afecta directamente en la realización personal de esta población además de percibirse como un estresor significativo que puede tener efectos negativos en la adaptación y salud de los grupos migrantes (Lahoz Forns, 2016).

Esto se pueden relacionar con un estudio elaborado por Macarena (2015) quien relaciona las características laborales y demográficas de migrantes en países europeos, estableciendo que a peores condiciones laborales y del contenido del trabajo mayor agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal, sus resultados establecen que en cuanto a la realización personal de su población  $N = 679$  y en esta dimensión  $M = 4,38$  y  $DT = 1,05$  concluyendo que el pertenecer a una población migrante afecta directamente a la realización personal del profesional, también concluye sobre esta variable que a mayor tiempo de residencia aumenta la realización personal y que no se encuentran relaciones estadísticamente significativas en relación al sexo de la población migrante. Los resultados de la investigación se pueden relacionar con los obtenidos por Merino et al., (2018) en su investigación sobre burnout y riesgo psicosocial donde sus resultados establecen que la percepción de su población en cuanto a su realización personal es baja en un 48,6% a pesar de no pertenecer a una población migrante concluyendo que el agotamiento emocional la despersonalización junto a la exposición a los riesgos psicosociales influyen negativamente en la realización personal de los profesionales.

## CONCLUSIONES

-Se establece sobre las características sociodemográficas de los profesionales que dentro de la población nacional el sexo predominante es el de las mujeres, a diferencia de la extranjera que existe igual número de hombres y mujeres, sobre la edad la población con el promedio de edad más alta es la extranjera, sobre la etnia de la población se establece que la dominante es la mestiza para nacionales y extranjera, sobre el estado civil de la población nacional la mayoría son casados a diferencia de los extranjeros que solo un poco más de la mitad son casados, lo que explica que esta población tenga un número tan bajo de hijos a diferencia de los nacionales.

-Sobre las características laborales se determina también que el promedio más alto de sueldos pertenece a la población extranjera, relacionándose con el nivel de educación que es igualmente mayor en esta población, sobre el número de horas que laboran los profesionales se concluye que la mayoría de profesionales de ambas poblaciones trabaja en una jornada diaria de ocho horas.

-Sobre el margen de autonomía se establece que, ambas poblaciones perciben baja autonomía sobre su trabajo, siendo un factor de riesgo para las dos poblaciones, sin embargo, se identifica que el sexo femenino dentro de la población nacional percibe mayor autonomía que los hombres nacionales y extranjeros, al contrario de la población femenina extranjera que percibe el margen más bajo de autonomía, concluyendo así que la población extranjera femenina tiene mayor riesgo psicosocial en esta dimensión.

-Sobre las posibilidades de desarrollo, se constituye que los profesionales nacionales al igual que los extranjeros, tienen una percepción positiva sobre las posibilidades de desarrollo que ofrece la organización y que el sexo femenino percibe mayores posibilidades que el sexo masculino en ambas poblaciones.

-En relación a la percepción del sentido del trabajo, de los profesionales nacionales y extranjeros se determina que es positiva para ambas muestras y para hombres como mujeres, estableciendo que es un factor protector y no uno de riesgo.

-Sobre la relación entre el control sobre el trabajo y el sexo de los profesionales, se atribuye que no existe relación estadísticamente significativa en las dimensiones de autonomía y sentido sobre

el trabajo, sobre las posibilidades de desarrollo a pesar de no existir relación estadísticamente significativa se relacionó con el sexo a favor de las mujeres.

-En la dimensión de realización personal de los profesionales nacionales y extranjeros se observa que la población nacional se encuentra con mayor puntuación que la extranjera, se puede atribuir a factores como la migración, burnout, y escaso control sobre su trabajo.

-Como conclusión final queda establecer que, a pesar de ser muestras distintas, en relación a la nacionalidad, país de origen, sexo, tipo de institución en la que trabajan, sus resultados sobre el control del trabajo se relacionan en la baja percepción sobre su autonomía del trabajo y las posibilidades de desarrollo existentes que permiten la existencia del sentido del trabajo y la realización personal en ambas poblaciones.

## RECOMENDACIONES

Al ser el control sobre el trabajo, un factor de riesgo psicosocial poco estudiado, se recomienda seguir investigando sobre esta temática, ya sea en poblaciones nuevas, o realizando estudios longitudinales con la misma población.

Se recomienda en las instituciones públicas y privadas, establecer planes de prevención de riesgos psicosociales que mejoren la organización del trabajo y el desarrollo del mismo, y de esta manera disminuir el riesgo laboral y los desfavorables síntomas físicos psicológicos y sociales que presenta el profesional cuando se encuentra en riesgo laboral.

Al obtener los resultados más bajos en relación a la autonomía de trabajo para las mujeres extranjeras que pertenecen en su mayoría al sector privado, se recomienda establecer reuniones previas al inicio de actividades mensuales o semestrales donde se sociabilice los planes académicos y los objetivos a corto y mediano plazo con fechas pre establecidas, y sujetas a cambios que permitan a toda la población laboral opinar a favor de sus intereses personales para el mejor cumplimiento de sus funciones.

Se recomienda mantener y mejorar los planes de desarrollo de habilidades, ya que actúan como factor protector laboral de los profesionales, relacionándose positivamente al sentido del trabajo y la realización personal.

Se recomienda a las empresas, establecer planes de desarrollo de habilidades blandas de los profesionales, tomando en cuenta sus aptitudes, rasgos positivos sobre su personalidad, sus conocimientos y valores adquiridos, para de esta manera desarrollar en el personal una mejor comunicación, organización del trabajo, pensamiento crítico, trabajo en equipo entre muchos otros beneficios para el empleado y la organización.

## BIBLIOGRAFÍA

- Achotegui, J., Solanas, A., Fajardo, y., Espinosa, M., Bonilla, I., & Espeso, D. (2016). Concordancia entre evaluadores en la detección de factores de riesgo en la salud mental de la inmigración: Escala Ulises. *Revista de salud mental y psiquiatría comunitaria*, 15(57), 125-137.
- Acosta, M., Parra, L., Restrepo, J., Pozos, B., Aguilera, M., & Torres, T. (2017). Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. *Barranquilla (Col.)*, 33(3), 344-354.
- Acosta, N., Acevedo, J., & Afanador, L. (2014). Sintomatología causada por la exposición al formaldehído en estudiantes de medicina y sus posibles mecanismos fisiopatológicos. *latreia*, 27(4), 428-438.
- Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. (2018). *Departamento de Trabajo de los EE.UU.*. Obtenido de <https://www.osha.gov>: <https://www.osha.gov/Publications/osha3173.pdf>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014). *Riesgos psicosociales en Europa*. Obtenido de <https://osha.europa.eu>: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention>
- Águila, Y., & Pino, M. (2017). La mediación como herramienta eficaz en la prevención de conflictos jurídico penales derivados de la violencia de género. *Derecho Penal y Criminología*, 37(103), 171-187. doi:10.18601/01210483.v37n103.08
- Akin, C., Timothy, B., Hao, W., Hongbin, L., Changping, L., Ning, D., . . . Hyang, M. (2018). La exposición al ruido laboral se asocia con la hipertensión en China: resultados del proyecto ELEFANT. *PLoS ONE*.
- Araujo, L., & Rodríguez, R. (2015). Migración de profesionales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41 (1), 152-164.
- Baraza, X., Castejón, E., & Guardino, X. (2016). *Higiene industrial*. Editorial UOC.
- Bedoya, E., Oquendo, S., & Gallego, M. (2014). Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA). *Unipluri/versidad*, 14(3), 102-113.
- Caballero, C., & Breso, E. (2015). Burnout en estudiantes universitarios. *Psicología Desde El Caribe*, 32(3), 89-108. doi:10.14482/psdc.32.3.6217
- Cacivio, R. (2017). Hablemos de nuestro trabajo. Riesgos psicosociales en entornos de trabajo de extensionistas agropecuarios de la Argentina. *Laboreal*, 13(1), 39-55. doi:10.15667/laborealxiii0117rc
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. doi:<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304-324. doi:10.6018/eglobal.17.2.277251
- Castillo, T., & Reguant, M. (2017). Percepciones sobre la migración venezolana. *Migraciones*, 41, 133-163.
- Ceballos, P., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en Enfermería*, 32(2), 271-279. doi:10.15446/av.enferm.v32n2.46231
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson educación.
- Comisión Europea. (2014). *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo 2014-2020*. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu>: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332&from=EN>
- Constitución Española. (29 de Diciembre de 2014). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. España: Jefatura del Estado.
- Contreras, C., & Saldívar, A. (2018). Sobre la relación entre la identificación con el estereotipo nacional mexicano y las actitudes hacia los inmigrantes. *Polis*, 14(2), 39-69.
- Contreras, Z., Ramírez, P., & Bermúdez, V. (2017). Asociación entre la exposición al riesgo biológico y signos y síntomas clínicos en asistentes de laboratorio. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 36(2), 49-57.
- Cruz, D., & Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281. doi:10.17081/psico.20.38.2548
- Cuadrado, I., López, L., & Navas, M. (2016). La perspectiva de la minoría: estereotipos y emociones entre grupos inmigrantes. *Anales de Psicología*, 32(2), 535-544.
- Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de san Juan de Pasto. *Revista de la Facultad de Ciencias*, 19(2), 138-160. doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181902.101>
- Fernández, M., Juárez, A., & Merino, C. (2015). Análisis estructural e invarianza de medición del MBI-GS en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 21(1), 9-20.
- Gil, P., López, J., Llorca, J., & Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana, España. *Liberabit*, 22(1), 7-19. doi:10.1080/14756360701384195
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mcgraw-hill/interamericana editores, s.a.de c.v.

- Hermosa, A., & Perilla, L. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(2), 252-261. doi:10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12
- INEC. (2013). *ENSANUT*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/msp-e-inec-presentan-resultados-de-demografia-y-salud-sexual-y-reproductiva/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2010). *Fasículo provincial Loja*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/loja.pdf>
- Instituto Sindical del Trabajo. (2018). *Riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://istas.net>: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2014). *Fundación BBVA*. Obtenido de <https://www.bbva.com>: <https://www.bbva.com/es/a-mayor-nivel-de-estudios-mayor-salario/>
- Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo. (19 de Septiembre de 2017). Registro Oficial No.16 - 16 de junio de 2017. *Acuerdo No. MDT-2017-0082*. Ecuador: Ministerio del trabajo.
- Jimenez, C., Orozco, M., & Caliz, N. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista Actualidad y Divulgación Científica*, 20(1), 23-32.
- Lahoz, S., & Forns, M. (2016). Discriminación percibida, afrontamiento y salud mental en migrantes peruanos en Santiago de Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 15(1), 42-52. doi: 10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15-ISSUE1
- Londoño, M., Cardona, H., & Vargas, M. (2017). Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 120-150. doi:10.21772/ripo.v34n2a05
- Londoño, M., Cifre, E., & Rosel, J. (2016). Demandas-Control y Salud: El Rol Mediador del Tiempo Libre. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 22-40. doi:10.21772/ripo.v34n1a02
- López, C., & Seco, E. (2017). Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*, 18(43), 364-401. doi:10.1590/15174522-018004321
- López, I., Muñoz, A., & Muñoz, M. (2016). Riesgos biológico y químico en planta de compostaje de ingenio azucarero, valle del Cauca, Colombia. *Revista De Investigación Agraria y Ambiental*, 7(2), 51-72.
- López, M., Neves, S., Viseu, J., & Santana, S. (2018). Capital Psicológico de los Trabajadores en España. Análisis Factorial Confirmatorio del PCQ-12. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 48(3), 67-79. doi:10.21865/RIDEP48.3.06
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., & Peterson, S. (2010). El desarrollo y el impacto resultante en el rendimiento del capital psicológico positivo. *Desarrollo de recursos humanos trimestral*, 21(1), 41-67. doi:<https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>

- Macarena, M. (2015). Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *Revista de trabajo y psicología organizacional*, 33(31), 137-145. doi:10.1016/j.rpto.2015.02.002
- Masten , A., Herbers, C., & Reed, M. (2002). *Manual de Oxford de psicología positiva*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/>: [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=6lyqCNBD6oIC&oi=fnd&pg=PA117&dq=Masten,+A.,+y+Reed,+M.+G.+\(2002\).+Resilience+in+development.+En:+Snyder+R.,+y+Lopez+Shane+\(Eds.\).+Handbook+of+positive+psychology.+Oxford,+U.K.:+Oxford+University+Press.+,\(pp.](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=6lyqCNBD6oIC&oi=fnd&pg=PA117&dq=Masten,+A.,+y+Reed,+M.+G.+(2002).+Resilience+in+development.+En:+Snyder+R.,+y+Lopez+Shane+(Eds.).+Handbook+of+positive+psychology.+Oxford,+U.K.:+Oxford+University+Press.+,(pp.)
- Mental Injury . (2016). *Copsoq red internacional* . Obtenido de <https://www.ohcow.on.ca/>: [https://www.ohcow.on.ca/edit/files/events/mayday\\_\\_mayday\\_may\\_3rd\\_2017/en\\_guide\\_for\\_self-scoring\\_short\\_copsoq\\_ii\\_\\_amp\\_\\_iii\\_survey\\_based\\_on\\_canadian\\_reference\\_data\\_-\\_mar\\_15\\_2017.pdf](https://www.ohcow.on.ca/edit/files/events/mayday__mayday_may_3rd_2017/en_guide_for_self-scoring_short_copsoq_ii__amp__iii_survey_based_on_canadian_reference_data_-_mar_15_2017.pdf)
- Merino, J. (2018). La mediación de los regímenes de Bienestar sobre las condiciones de trabajo, empleo y salud en la población asalariada europea. *Papeles de Europa*, 30 (2), 125-147. doi: 10.5209/pade.58671
- Merino, M., Carrera, F., Boscá, N., Asensi, A., Ferreira, P., Morales, A., & Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cuadernos de salud pública*, 34 (11), 1-18. doi: 10.1590/0102-311x00189217
- Ministerio de Relaciones Laborales . (2014). *Clasificación de los contratos*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/>: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-CONTRATOS.pdf>
- Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social . (2014). *Prevención de riesgos laborales* . Obtenido de <https://prl.ceoe.es/>: <https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/estados-unidos/>
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social . (2014). *Prevención de riesgos laborales* . Obtenido de <https://prl.ceoe.es/>: <https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/union-europea/>
- Ministerio del Trabajo . (2014). *Seguridad y salud en el trabajo* . Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/>: <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Ministerio del Trabajo . (19 de Mayo de 2017). *Código del trabajo* . Obtenido de <http://sut.trabajo.gob.ec/>: <http://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Leyes%20Nacionales/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (19 de Mayo de 2017). *Ley Organica de Servicio Publico, LOSEP*. Obtenido de <http://sut.trabajo.gob.ec/>: <http://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Leyes%20Nacionales/LEY%20ORGANICA%20DE%20SERVICIO%20PUBLICO,%20LOSEP.pdf>
- Molina , R., Galarza , I., Villegas, C., & López, P. (2018). Evaluación de riesgos ergonómicos del trabajo en empresas de catering. *Turismo y Sociedad*, 23, 101-123.

- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas 21 versión 2 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales*. Obtenido de <http://copsoq.istas21.net>:  
[http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20\(24-07-2014\).pdf](http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20(24-07-2014).pdf)
- Normativa sobre prevención de riesgos laborales. (29 de Diciembre de 2014). Constitución Española. *Objeto y carácter de la norma*. España: Jefatura del estado.
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2011). *Sistema de gestión de la SST*. Obtenido de <https://www.ilo.org>: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (29 de marzo de 2019). *La contribución del diálogo social a la igualdad de género*. Obtenido de <https://www.ilo.org>:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_679961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (7 de marzo de 2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género*. Obtenido de <https://www.ilo.org>:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674751.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf)
- Organización Internacional para las Migraciones . (2018). *Informe sobre las migraciones en el mundo*. Suiza. Obtenido de [www.iom.int/es](http://www.iom.int/es)
- Organización Mundial de la Salud . (29 de abril de 2016). *Radiaciones ionizantes: efectos en la salud y medidas de protección*. Obtenido de <https://www.who.int>:  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ionizing-radiation-health-effects-and-protective-measures>
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Perspect. Psicol*, 13(1), 81-90. doi:10.15332/s1794-9998.2017.0001.07
- Parra, L. (2017). Aportes para el desarrollo normativo sobre acoso laboral en Ecuador: la experiencia de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. *Foro Revista de Derecho*, 24, 51-71.
- Piñeda, A., Cabrera, L., Esguerra, C., Correa, J., & Gonzáles , C. (2016). Variables antropométricas y su relación con la fuerza-prensión de mano, para el uso ergonómico de herramientas manuales en un grupo de trabajadores del sector de la construcción en Bogotá. *Revista De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información*, 3(5), 71-79. doi:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2016.v3.n5.a7>
- Ponce, J. (2016). Evaluación de una práctica para el desarrollo del capital psicológico . *Orbis*, 34(12), 4-25.
- Preciado, M., Pozos, B., Colunga, C., Vázquez, J., & Ávalos, M. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1-12. doi:10.11144/javeriana.upsy16-2.refp
- Pujol, L., & Arraigada , M. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq- Ista 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 97-125. doi: 10.11144/javeriana.cao30-55.ppcr

- Pujol, L. (2018). Autoevaluaciones esenciales y autonomía: un estudio de sus efectos directos e interactivos sobre el entusiasmo laboral en profesionales argentinos. *Estudios gerenciales*, 34 (149) 361-372. doi:10.18046/j.estger.2018.149.2839
- Rabolini, N. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra. *Revista argentina de humanidades y ciencias sociales*.
- Ríos , A., & Hernández, L. (2015). Descripción de procesos migratorios en Almería-España y su repercusión en la salud mental. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 32(1), 67-77.
- Rosario , E., & Rovira, L. (2016). Desarrollo y validación del inventario del modelo demandas-control-apoyo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2), 108-127. doi:10.21772/ripo.v33n2a03
- Rosauro, F. (2018). *prevencion de riesgos laborales*. Editorial Elearning, SL.
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora , R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44, 33-51. doi:10.15198/seeci.2017.44.33-51
- Sánchez, C., & Kahale, D. (2016). Las enfermedades psicosociales y su consideración como enfermedad del trabajo. *Anales de derecho*, 27, 210-240.
- Sánchez, M. (2017). El mobbing o acoso moral en el trabajo: análisis del caso ecuatoriano. *Revista Killkana Sociales*, 1(1), 1-10. doi:10.26871/killkana\_social.v1i1.8
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (2001). *Enciclopedia OIT*, tomo 2 34. Obtenido de <http://www.insht.es>: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- Seligman, M. (2002). *Psicología positiva, prevención positiva y terapia positiva* . Obtenido de <http://www.positiveculture.org>: [http://www.positiveculture.org/uploads/7/4/0/7/7407777/seligman\\_intro.pdf](http://www.positiveculture.org/uploads/7/4/0/7/7407777/seligman_intro.pdf)
- Turcot, A., & Lehoux, M. (2016). Los guantes antivibratorios: ¿une avenida de prevención eficaz y aplicable . *Laboreal*, 12(1), 63-76. doi:10.15667/laborealxii0116at
- Vega, S. (2015). *PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*. Obtenido de <http://www.insht.es>: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ntp-1056w.pdf>
- Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, Á., Méndez, M., & Jiménez , A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Publica*, 37(4/5), 301-307. doi:http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.43.135-149
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral , estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(1), 354-385. doi:http://dx.doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544
- Zúñiga, M. (2017). Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual. *Cotidiano - Revista de la Realidad Mexicana*, 33(206), 91-98.

## **ANEXOS**

## Cuestionario Sociodemográfico y Laboral

Este cuestionario consta de una serie de ítems relativos a sus características, socioeconómicas y laborales. Le agradeceríamos que nos diera su sincera opinión sobre todas las cuestiones que le planteamos. Muchas gracias. Apreciamos su colaboración.

**Sexo:** Masculino  Femenino  **Edad:** \_\_\_\_\_ años **Número de hijos:** \_\_\_\_\_  
**País de origen:** \_\_\_\_\_

**En caso que el país de origen no sea Ecuador, indique el número de años que vive en el país:** \_\_\_\_\_

**Etnia:** Mestizo  Blanco  Afro  Indígena  Montubio  Otro \_\_\_\_\_

**Estado civil:** Soltero  Casado  Viudo  Divorciado  Unión libre

**Ciudad de nacimiento:** \_\_\_\_\_

**Mencione la ciudad en la que trabaja actualmente** \_\_\_\_\_

**La zona que trabaja es :** Urbana  Rural

**Recibe remuneración salarial :** Si  No  **La remuneración es de:** \_\_\_\_\_

**Profesión:** \_\_\_\_\_ **Título de más alto grado:** \_\_\_\_\_

**Tipo de contrato:** Nombramiento permanente  Nombramiento provisional   
 Libre nombramiento y remoción  Servicios ocasionales

**Horas que trabaja diariamente:** \_\_\_\_\_ **Trabaja usted en turno ( indique si o no):** \_\_\_\_\_

**La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:** Totalmente  Medianamente  Poco  Nada

**Tiempo de experiencia laboral:** \_\_\_\_\_ años \_\_\_\_\_ meses. **Tipo de trabajo:** Tiempo completo  Tiempo Parcial

**Tipo de institución:** Pública  Privada

Preguntas	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
En su centro de trabajo, tanto mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de ascenso y capacitación ( nacionalidad)				
En su centro de trabajo, tanto trabajadores nacionales y extranjeros tienen las mismas oportunidades de ascenso y capacitación				
Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual				
En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente				
En su centro de trabajo ha recibido comentarios sugestivos o sexistas bromas ofensivas miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales				
			<b>Si</b>	<b>No</b>
En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación				
En caso de ser acosado en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo				
En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios				

Si la respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa indique cuáles (puede seleccionar más de una opción):

Sexo  Raza  Preferencia sexual  Discapacidad  Nacionalidad  Edad  Religión



## COPSOQ

Coloque una cruz en la casilla correspondiente al número que considere más adecuado.

Nro.	Pregunta	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
1	¿Se atrasa con su trabajo?					
2	¿Con qué frecuencia no tiene tiempo para completar todas sus tareas de trabajo?					
3	¿Tiene que trabajar muy rápido?					
4	¿Trabaja a un ritmo alto a lo largo del día?					
5	¿Tiene que lidiar con los problemas personales de otras personas como parte de su trabajo?					
6	¿Es su trabajo emocionalmente exigente?					
7	¿Tiene un alto grado de influencia en las decisiones en cuanto a su trabajo?					
8	¿Puede influir en la cantidad de trabajo asignado a usted?					
9	¿Tiene la posibilidad de aprender cosas nuevas a través de su trabajo?					
10	¿Puede usar sus habilidades o experiencia en su trabajo?					
11	¿Es su trabajo significativo?					
12	¿Siente que el trabajo que hace es importante?					
13	En su lugar de trabajo, ¿se le informa con suficiente antelación sobre, por ejemplo, decisiones importantes, cambios o planes para el futuro?					
14	¿Recibe toda la información que necesita para hacer bien su trabajo?					
15	¿Es su trabajo reconocido y apreciado por la gerencia?					
16	¿Le tratan de manera justa en su lugar de trabajo?					
17	¿Su trabajo tiene objetivos claros?					
18	¿Sabe exactamente lo que se espera de usted en el trabajo?					
19	¿Se le imponen exigencias contradictorias en el trabajo?					
20	¿A veces tiene que hacer cosas que deberían haberse hecho de una manera diferente?					

21	¿Hasta qué punto diría que su superior inmediato es bueno en la planificación del trabajo?					
22	¿Hasta qué punto diría que su superior inmediato es bueno para resolver conflictos?					
23	¿Con qué frecuencia podría obtener ayuda y apoyo de sus colegas, si fuera necesario?					
24	¿Con qué frecuencia su superior más cercano está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?					
25	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo de su superior más cercano?					
26	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus colegas?					
27	¿Le preocupa quedarse sin empleo?					
28	¿Le preocupa que le resulte difícil encontrar otro empleo si se queda sin empleo?					
29	¿Está preocupado por ser transferido a otro trabajo en contra de su voluntad?					
30	¿La gerencia confía en los empleados para hacer bien su trabajo?					
31	¿Pueden los empleados confiar en la información que viene de la gerencia?					
32	¿Se resuelven los conflictos de manera justa?					
32	¿Se distribuye el trabajo de manera justa?					
		Muy satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy insatisfecho
33	En cuanto a su trabajo en general. ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo?					

Nro	Pregunta	N/A	Bien diseñado / controlado	Presente pero no suele ser un problema / preocupación	Las exposiciones causan preocupación	Las exposiciones causan molestia	Las exposiciones interfieren con la capacidad de hacer el trabajo.
34	¿Qué tan bien se manejan las condiciones ambientales (calidad del aire, temperatura, iluminación, ruido, ergonomía de la estación de trabajo)?						
35	¿Qué tan bien se manejan los problemas de seguridad (resbalones / tropezones / caídas, químicos tóxicos, enfermedades infecciosas, radiación Wi-Fi)?						
Nro.	Pregunta			Si, ciertamente	Si, hasta cierto punto	Sí, pero muy poco	No en lo absoluto
36	¿Siente que su trabajo consume tanta energía que tiene un efecto negativo en su vida privada?						
37	¿Siente que su trabajo toma tanto tiempo que tiene un efecto negativo en su vida privada?						
39	¿Hay momentos en los que necesita estar en el trabajo y en casa al mismo tiempo?						
		Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala	
40	En general, diría que su salud es:						

		Todo el tiempo	Gran parte de tiempo	Parte de tiempo	Una pequeña parte del tiempo	En lo absoluto
41	¿Con qué frecuencia se ha sentido agotado?					
42	¿Con qué frecuencia ha estado emocionalmente agotado?					
43	¿Con qué frecuencia ha estado estresado?					
44	¿Con qué frecuencia ha estado irritable?					
	En su lugar de trabajo durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto a:	No	Si, pocas veces	Si, mensualmente	Si, semanalmente	Si, a diario
45	atención sexual no deseada					
46	amenazas de violencia					
47	violencia física					
48	bullying*					

(\*bullying significa que una persona está expuesta repetidamente a un trato desagradable o degradante, y que a la persona le resulta difícil defenderse contra ella.)