



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

TRABAJO DE TITULACIÓN

Identificación de factores de riesgo laborales psicosociales en
la parroquia Riochico, de la ciudad de Portoviejo durante el año
2020

Autor (a): Tuárez Cedeño, Erika Alejandra

Director (a): Palacios Agila, José Pablo

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2021



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>

2021

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Loja, 26 de febrero, de 2021

Psicología

Mgtr. Geovanny Eduardo Cuenca Puma

Coordinador (a) de Titulación

Ciudad. -

De mi consideración:

El presente Trabajo de Titulación denominado: Identificación de factores de riesgo laborales psicosociales en el Ecuador, realizado por Erika Alejandra Tuárez Cedeño, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo. Así mismo, doy fe que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado por la herramienta antiplagio institucional.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Firma del Director del Trabajo de Titulación

Mgtr. José Pablo Palacios Agila

C.I: 1104232416

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Erika Alejandra Tuárez Cedeño, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

- Ser autora del Trabajo de Titulación denominado: Identificación de factores de riesgo laborales psicosociales en El Ecuador, de la Titulación de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Marco teórico de los factores de riesgo psicosociales, migración y variables relacionadas a los riesgos psicosociales, Capítulo 2. Metodología, Capítulo 3. Análisis de resultados y discusión, Conclusiones y Recomendaciones, siendo el Mgtr. José Pablo Palacios Agila, director del presente trabajo; y, en tal virtud, eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual. Además, ratifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.
- Que mi obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior, y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”
- Autorizo a la Universidad Técnica Particular de Loja para que pueda hacer uso de mi obra con fines netamente académicos, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, sirviendo el presente instrumento como la fe de mi completo consentimiento; y, para que sea ingresada al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

Autor: Erika Alejandra Tuárez Cedeño

C.I: 1313506816

Dedicatoria

Dedico esta tesis, primero al Señor y a Nuestra Madre, sin ellos nada podría realizar, a mis santos protectores quienes me inspiraron y ayudaron en todo momento.

A mis padres, Bosco y Filerma, quienes me han apoyado siempre y mi tesis no ha sido la excepción, por estar pendientes y alentarme siempre a continuar.

A mi prometido, Carlos, quien ha sido un apoyo incondicional durante todas las etapas de mi tesis, por su cercanía y ánimos.

A quien ha estado pendiente siempre y me lleva en sus oraciones y sacrificios.

A mis maestros, por sus enseñanzas y la confianza que depositaron en mí.

A todas las personas que me han apoyado invaluablemente con sus oraciones e interés por este trabajo de fin de titulación.

A todos ellos agradezco y para ellos realizo esta dedicatoria.

Agradecimiento

Le agradezco infinitamente a Dios y Nuestra Señora por haberme guiado y acompañado durante toda mi carrera, por ser mi pilar en los momentos difíciles por darme la oportunidad de estudiar en esta universidad que llevo en el corazón.

Doy gracias a mis padres, Bosco y Filerma, por apoyarme en todo momento, por las enseñanzas inculcadas desde mis primeros años de vida, tanto humana como espiritualmente. Por su ejemplo a seguir.

A mis hermanos, Hernán, Líder y Luber, por su cercanía e interés por mi bienestar, a toda mi familia y amigos, por su presencia y apoyo.

A Carlos, por ser una parte muy importante de mi vida, por su apoyo en los momentos buenos y en los momentos difíciles y a su familia, que considero también mía.

A la Fundación Casa Hogar de Belén, donde pude realizar parte de mis prácticas preprofesionales, cuyos momentos los llevo en mi mente y en mi corazón.

A la hna. Clare y las chicas, quienes me ayudan cada día desde el Cielo.

A la hna. Ruth Ma. por todo su cariño y paciencia, por todo lo que me enseñó en vida y me sigue enseñando desde el Cielo.

Al P. Henry, por su intercesión ante el Señor.

Gracias a quien ha estado pendiente de mí, a quien debo tanto, quien con sus oraciones y sacrificios me ha animado a seguir en cada fase de mi vida, no sé como voy a pagar todo el bien recibido.

Gracias a todos quienes de alguna u otra manera me han transmitido ánimos y fuerza para continuar. Gracias por sus oraciones.

Índice de Contenido

Contenido

Carátula	¡Error! Marcador no definido.
Aprobación del director del trabajo de titulación	¡Error! Marcador no definido.
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento	¡Error! Marcador no definido.
Índice de contenidos	¡Error! Marcador no definido.
Resumen.....	¡Error! Marcador no definido.
Abstract	¡Error! Marcador no definido.
Introducción.....	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo uno.....	¡Error! Marcador no definido.
Factores de riesgo psicosociales.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Riesgos laborales.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Riesgos psicosociales	7
1.2.1. <i>Conceptualización de factores psicosociales</i>	10
1.2.2. <i>Teoría de los factores de riesgo psicosociales</i>	13
1.2.3. <i>Modelos teóricos de los riesgos psicosociales</i>	15
1.3. Principales riesgos psicosociales y consecuencias.....	16
1.3.1. <i>Estrés laboral/burnout</i>	18
1.3.2. <i>Violencia laboral</i>	21
1.3.3. <i>Inseguridad laboral</i>	23
1.3.4. <i>Reconocimiento</i>	24
1.3.5. <i>Jornada laboral</i>	26
1.4. Migración y riesgos psicosociales.....	29
1.4.1. <i>Migración</i>	29
1.4.2. <i>Definiciones</i>	29
1.4.3. <i>Migración internacional</i>	31
1.4.4. <i>Migración nacional</i>	33
1.4.5. <i>Discriminación laboral en población migrante</i>	35
1.4.6. <i>Estudios sobre riesgos psicosociales em trabajadores migrantes</i>	37
1.5. Normativa legal de los riesgos psicosociales	39
1.6. Variables relacionadas a los riesgos psicosociales	40
1.6.1. <i>Síndrome de Burnout</i>	40

1.6.2. <i>Capital psicológico</i>	43
1.6.3. <i>Ansiedad y depresión</i>	45
1.6.4. <i>Soledad</i>	47
1.6.5. <i>Resiliencia</i>	48
Capítulo dos	50
Metodología	50
2.1. Objetivos	50
2.2. Preguntas de investigación	51
2.3. Diseño de investigación	52
2.4. Contexto	53
2.5. Población y muestra.....	54
2.5.1 <i>Participantes</i>	54
2.6. Métodos y técnicas	55
2.6.1 <i>Métodos</i>	55
2.6.2 <i>Técnicas</i>	56
2.7. Instrumentos.....	56
2.8. Procedimiento	60
2.9. Recursos	61
Capítulo tres	62
Análisis de resultados y discusión	62
3.1. Análisis de resultados	62
3.2. Discusión.....	68
Conclusiones.....	73
Recomendaciones	74
Referencias	75
Apéndice	106

Índice de Tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas.....	61
Tabla 2 Características laborales.....	62
Tabla 3 Resultados de las dimensiones de burnout.....	64
Tabla 4 Resultados de las dimensiones de riesgos psicosociales.....	64
Tabla 5 Resultados de las dimensiones de capital psicológico.....	65
Tabla 6 Resultados de las dimensiones de salud mental.....	66

Tabla 7 Resultados de percepción de soledad.....	66
Tabla 8 Resultados de percepción de resiliencia.....	66

Índice de Figuras

Figura 1 Los factores psicosociales en el trabajo.....	11
--	----

Resumen

Los riesgos psicosociales en la actualidad han sido estudiados con mayor fuerza debido a su incidencia en riesgos para la salud mental en trabajadores, como el burnout, la soledad, depresión, agotamiento emocional, entre otras relacionadas a variables psicosociales, evidenciadas en trabajadores nacionales y extranjeros.

El objetivo de la presente investigación fue identificar los principales factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa pública o privada en la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020 para lo cual se utilizó una metodología con diseño no experimental, transeccional, exploratorio, descriptivo y cuantitativo, con una muestra de 40 trabajadores nacionales y extranjeros de la parroquia Riochico, los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario Ad Hoc, MBI – GS, CoPsoQ-III, PCQ, DASS – 21, Escala de Soledad UCLA, Escala de Resiliencia.

La recolección se llevó a cabo de manera virtual a través de una plataforma digital.

Se evidencia que existe niveles de riesgo laboral psicosocial mayor en la población extranjera que en la nacional sobre todo en lo que respecta a las dimensiones de salud mental: depresión, ansiedad y estrés.

Palabras claves: riesgos psicosociales, trabajadores, salud mental.

Abstract

Currently psychosocial risks have been studied with greater force due to their incidence in mental health risks in workers, such as burnout, loneliness, depression, emotional exhaustion, among other related to psychosocial variables, evidenced in national and foreign workers.

The objective of this research was to identify the main psychosocial risk factors in workers of a public or private company in the Riochico parish of the city of Portoviejo during 2020, for which a methodology with a non – experimental, transectional, exploratory design was used, descriptive and quantitative, with a sample of 40 nacional and foreign workers from the Riochico parish, the instruments used were the Ad Hoc Questionnaire, MBI – GS, CoPsoQ-III, PCQ, DASS – 21, UCLA Solitude Scale and RS – 14, the collection was carried out virtually through a digital platform.

It is evident that there are higher levels of psychosocial occupational risk in the foreign population, especially with regard to mental health dimensions: depression, anxiety and stress.

Palabras claves: psychosocial risks, workers, mental health.

Introducción

Los riesgos laborales psicosociales constituyen uno de los fenómenos más estudiados en la actualidad debido al ímpetu con el que puede afectar la salud mental de los trabajadores de las organizaciones a través de mecanismos psicológicos o fisiológicos. Dichos riesgos pueden estar vinculados a interacciones entre trabajo, medio ambiente, condiciones de la organización, necesidades, satisfacción con el trabajo, cultura y rendimiento cuando ocasionan inconvenientes para que las tareas puedan ser realizadas con normalidad, siendo algunas variables psicológicas asociadas: estrés, ansiedad, resiliencia, soledad, burnout, control sobre el trabajo y depresión.

El presente trabajo consta de tres capítulos: Capítulo 1: Marco teórico, sobre factores de riesgo psicosociales, migración y variables relacionadas a los riesgos psicosociales, en el Capítulo 2: Metodología, con un diseño de investigación no experimental, transeccional, exploratorio, descriptivo y cuantitativo, se realizó una encuesta mediante una plataforma digital a 40 participantes nacionales y extranjeros con instrumentos que miden riesgos psicosociales, burnout, soledad, salud mental, resiliencia, en el Capítulo 3: análisis de resultados y discusión y finalmente conclusiones, recomendaciones, bibliografía y apéndice.

La importancia de la presente investigación radica en cuanto permite obtener datos que facilitan la visión respecto de las condiciones del ambiente laboral, los cuales pueden constituirse como un riesgo para la salud física y mental de los trabajadores nacionales y extranjeros, la medición permite obtener orientaciones de dichos factores y a través de ellos la consecuente adopción de medidas para mejorar y fortalecer aspectos que pueden fomentar bienestar, seguridad y salud, o un control para disminuirlos en trabajadores, organizaciones y la sociedad en general.

Botero (2012) menciona que es importante tener consideraciones globales sobre las condiciones de trabajo, que sean tomadas en cuenta por la organización como elementos vitales para conservar la salud de los trabajadores, en Colombia al igual que otros países de Latinoamérica la globalización ha producido profundos cambios en los procesos laborales (pp. 120 – 126).

Por ende, la presente investigación tiene como objetivo principal identificar los factores de riesgo laborales psicosociales a los que se encuentran expuestos 40 trabajadores de la parroquia Riochico, de la ciudad de Portoviejo.

El alcance de los objetivos se logra debido a la colaboración de los trabajadores nacionales y extranjeros. Se cuenta con las facilidades de una plataforma virtual, garantizando mayor seguridad y accesibilidad, puesto que por la emergencia sanitaria del país no se pudo llevar a cabo de manera presencial.

Se logra dar respuesta al problema planteado obteniendo las características sociodemográficas y laborales de la muestra investigada, siendo 55% mujeres y 45% de la población nacional y 65% hombres y 35% mujeres en la extranjera, la mayoría de ellos en estado civil casados, una media de experiencia laboral de 8.15 en nacionales y 12 en extranjeros.

Se obtiene también el nivel de burnout de los participantes, siendo más alto en trabajadores extranjeros; los principales riesgos psicosociales a los que se exponen los participantes son falta de compensaciones del trabajo y exigencias psicológicas en el trabajo.

En lo que respecta a percepción de capital psicológico las dimensiones que obtienen una mayor puntuación son esperanza y eficacia. Las características de salud mental de la muestra: depresión, ansiedad y estrés, presentan porcentajes más elevados en los trabajadores extranjeros y por último la percepción de soledad y de resiliencia de la muestra presentan porcentajes más elevados en la población nacional.

Capítulo Uno

Marco Teórico

1. Factores de Riesgo Psicosociales

En el desarrollo del presente capítulo se analizará conceptualizaciones de riesgos laborales, riesgos psicosociales, factores psicosociales, modelos y teorías, así como los principales factores de riesgos psicosociales.

1.1. Riesgos laborales

Arias (2012) afirma que desde siempre han existido hechos que ponen en riesgo la vida y la salud de las personas, así también, siempre ha existido en el hombre la necesidad de protegerse, pero cuando dichas condiciones de riesgo se relacionan al ámbito laboral, históricamente es el trabajo y la producción quienes llevan la mayor preocupación, es bastante reciente la toma de conciencia sobre la importancia de la salud y seguridad de los trabajadores (pág. 45).

El capital humano es fundamental para el desarrollo de las organizaciones y de los países, sin embargo, en países en vía de desarrollo “puede evidenciarse grandes vacíos con relaciones a las disposiciones legales, que intervienen en la regulación, control y obligaciones de la salud ocupacional de las empresas; si bien las leyes existen, en algunas ocasiones no se cumplen de manera cabal” (Ortega et al., 2017, p. 158).

Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST, 2015) mencionan que los riesgos laborales son los peligros que existen tanto en una profesión, tarea profesional y entorno de trabajo, que pueden originar accidentes o cualquier tipo de siniestro que provoque algún daño de salud, físico o psicológico (párr. 1).

El riesgo laboral tiene mayor fuerza cuando apunta de manera directa sobre la vida de los trabajadores:

Cuando se produce una alteración en la salud de los trabajadores no se puede atribuir a una sola causa, sino que a un conjunto de factores diferentes presentes en el ambiente de trabajo, los que ocasionan esa pérdida de salud. (Solórzano, 2014, p. 3)

Como se evidencia, los riesgos laborales se relacionan a un peligro advertido por las personas en el ámbito laboral. Existe la probabilidad de que se materialicen dependiendo de las condiciones de la organización y de las acciones de las personas que trabajan en la misma, es decir, el riesgo es “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud, derivado del trabajo, o también la combinación de la frecuencia o probabilidad que puedan derivarse de la materialización de un peligro” (Solórzano, 2014, p. 2).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), menciona que, cada día mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,78 millones de muertes por año y ocurren aproximadamente 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo, no mortales (p. 7).

La OIT (2018) tiene un compromiso con la promoción del trabajo decente, condiciones seguras de trabajo para todos durante su vida laboral (p. 8). De tal manera que un sistema de promoción y prevención se considera como eficaz cuando es capaz de lograr que las condiciones de trabajo sean seguras:

La necesidad de integrar la prevención en una actividad, función o unidad organizativa en la empresa es variable y es más importante cuanto mayor sea la posible repercusión de sus acciones u omisiones sobre la seguridad y salud de los trabajadores. (Muñoz, 2012, pág. 3)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2015) menciona que los riesgos se clasifican según su naturaleza:

- Físicos: Fragmentos de vidrio, metal u otros objetos que puedan ocasionar un daño físico. Los riesgos físicos también pueden incluir características como iluminación, ruido, radiaciones, carga térmica, temperaturas. Aquellos que

trabajan con maquinarias pesadas y alturas elevadas también se encuentran en circunstancias de riesgo físico.

- Químicos: Contaminantes tóxicos, lubricantes, tintas, desinfectantes, metil, pesticidas, herbicidas. Puede ser peligroso respecto a la inhalación o ingestión de las sustancias descritas con anterioridad, se debe un mayor cuidado con los trabajadores que sufren de asma u otras enfermedades de tipo respiratorio.
- Biológicos: Están producidos por agente patógenos como bacterias, virus, parásitos, toxinas microbianas, hongos. Pueden ocasionar distintas enfermedades después del contacto o aspiración de los mismos o incluso la muerte del trabajador.

González et al (2017) menciona que también aparecen un conjunto de atributos del puesto de trabajo que aumentan la probabilidad de que el trabajador desarrolle una lesión de tipo músculo – esquelética, llamados riesgos ergonómicos (p. 16).

Algunos de los factores mencionados son usuales y evidentes, otros lo son menos, pero todos adquieren importancia en lo que se refiere al control y armonía laboral, sobre todo, en lo que concierne a prevención de riesgos:

La prevención de riesgos laborales es fundamental por el mero hecho de que su implantación y la correcta ejecución de la misma ayuda a eliminar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, facilita el trabajo en condiciones seguras, permite el cumplimiento de las normas vigentes para evitar posibles sanciones, mejora la gestión de la empresa y la satisfacción de los trabajadores y la motivación aumentando la productividad y beneficios de la empresa. (Muñoz, 2015, párr. 3)

1.2. Riesgos psicosociales

La OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1984) consideran los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, condiciones de su organización, las capacidades del

trabajador, necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p. 12).

En base a lo citado anteriormente, los riesgos psicosociales ocasionan un perjuicio en la realización normal de tareas, mala organización, dificultades de gestión laboral, ambiente tenso, lo cual puede desencadenar en problemas conductuales y emocionales. Gómez et al. (2014) describen que el riesgo psicosocial no es un simple conflicto, sino que surge en un momento en que ciertos factores pueden desencadenar situaciones con probabilidades de causar efectos negativos en la salud de los trabajadores y en la organización en general (p. 9).

Los conflictos y factores de riesgos psicosociales suelen afectar a las relaciones que se mantienen dentro de una organización, sobre todo las características del clima laboral.

Gil – Monte (2012) menciona que los riesgos psicosociales en la actividad laboral pueden estar provocados por deterioro en las características de la tarea, ya sea cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía, ritmo laboral, falta de autonomía; por las características de la organización como variables de estructuras, definición de competencias, canales de información, relaciones interpersonales, estilo de liderazgo, entre otras; las características del empleo, diseño del lugar laboral, salarios, estabilidad laboral, condiciones físicas del trabajo y por último la organización del tiempo de trabajo, como la duración, tipo de jornada, pausas, trabajos en días festivos (p. 238).

De la manera que se ha visto los riesgos psicosociales no dan respuesta a un solo factor, sino más bien a un conjunto de ellos, incluyendo al trabajador y sus aspectos personales tanto como a su entorno laboral.

Estos riesgos son reales, ya sean evidenciados de manera inmediata o a largo plazo y pueden ser tan determinantes como los riesgos físicos o enfermedades derivadas del trabajo (Moreno y Garrosa, 2013).

Es cierto también, que ante los factores de riesgo psicosociales no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera, por el contrario, cada uno tiene reacciones propias unidas a su nivel de adaptación, necesidades y expectativas propias.

Vicente et al. (2016) afirman que dichos factores hacen referencia a condiciones organizacionales que tienen probabilidad de afectar de manera negativa la salud de los trabajadores, actuando como desencadenantes de tensión y estrés laboral, afectando el bienestar físico y/o psicológico, algunos de ellos están relacionados al número de horas de trabajo, intensidad del ritmo, ambigüedad o sobrecarga de rol, horarios imprevisibles y aunque son fuente de riesgo, las estrategias de afrontamiento son importantes para manejar la situación y así eliminarla (p. 28).

El impacto de los riesgos psicosociales en trabajadores afecta en su mayoría al desarrollo normal de las actividades, a la productividad y al bienestar individual y colectivo.

Moreno y Báez (2010) determinan seis características propias de los factores de riesgo psicosociales:

1. Extensión en espacio y tiempo
2. Dificultad de objetivación
3. Poseer escasa cobertura legal
4. Ser moderados por otros factores
5. Dificultad para intervenir

Aunque se manifiesten riesgos psicosociales, si el trabajador hace uso de estrategias de afrontamiento podría mejorar la situación, suprimir el riesgo, o modificar comportamientos para llegar a una adaptación; pero, es de vital importancia desarrollar acciones para eliminarlos, puesto que, ante una exposición continua, puede tornarse algo crónico para los trabajadores porque supone una tensión psicológica prolongada.

Normalmente el origen de los riesgos psicosociales no se encuentra en el individuo como tal, sino en el ambiente que les rodea, lo que si se halla en el individuo es la capacidad de hacer frente, como se ha mencionado anteriormente, puesto que la acción humana es un determinante; aunque una organización funcione de la mejor manera y desarrolle medidas para prevenir los riesgos, si el trabajador no actúa acorde a ello se puede hacer y prevenir poco.

La promoción de la salud en los trabajadores, la concientización y asunción de responsabilidades en este sentido, constituye una estrategia de intervención frente al riesgo psicosocial.

1.2.1. Conceptualización de factores psicosociales

En relación a los factores psicosociales, la OMS y la OIT (1984) afirman que son complejos y difíciles de entender, puesto que representan un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, y abarcan varios aspectos. Algunos de ellos se refieren de manera individual al trabajador, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio laboral, otros a influencias económicas y sociales distintas al lugar del trabajo pero que repercuten en el mismo.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales 31 (1995, como se citó en Moreno, 2011) menciona que “el concepto de salud laboral ha dejado de ser un problema individual, para convertirse en un problema social y empresarial, y, principalmente, en un derecho del trabajador” (p. 5).

Uno de los primeros documentos oficiales acerca de factores psicosociales, considera que cualquier intento de definir tiene que ser amplio y complejo, de tal manera que propone a manera de definición:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través

de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984).

Figura 1

Los factores psicosociales en el trabajo



Nota: Esta figura representa las interacciones de las cuales derivan los factores psicosociales en el trabajo, información necesaria para comprender su influencia y repercusión hacia otros ámbitos.

Como se observa, los factores psicosociales están relacionados a diversas circunstancias, sin embargo, la acción del trabajador es un determinante: “Los comportamientos así determinados pueden provocar efectos positivos o negativos sobre la salud, el bienestar, el desempeño de la persona o del grupo de trabajo y se constituyen, por tanto, en factores psicosociales de riesgo o en protectores” (Toro et al., 2010, p. 118).

La OMS (1988) al realizar una evaluación de los factores que influyen en el bienestar, afirma que hay que reconocer que un mismo factor puede ser bueno para unos y malo para otros o positivo en unas situaciones y negativo en otras.

En cuanto a los factores positivos, éstos generan bienestar físico y mental, un grado de armonía entre facultades, expectativas y necesidades. En cambio, cuando dichos factores se relacionan de manera directa con enfermedades, accidentes, aburrimiento, resentimiento, fatiga, son negativos y derivan hacia procesos peligrosos (pp. 9 – 26).

Gallego et al. (2018) menciona que un ejemplo de ambos factores, puede ser el estrés, en su clasificación: eustrés (positivo) y distrés (negativo). De esta manera, cuando el estrés se presenta como una respuesta armónica y respeta los parámetros psicológicos y fisiológicos pueden constituir una respuesta del organismo siendo de esta manera positivo, por el contrario, cuando se produce un estrés que genera un exceso de esfuerzo, una inadecuada activación física o psicológica se habla de un estrés negativo (pp. 31 – 35).

Por lo consiguiente, el trabajador frente a un estrés positivo puede potenciar su capacidad y trabajar con más fuerza y ahínco ante las dificultades, y puede presentar un aumento de actividad, de entusiasmo, energía y creatividad, proveyendo de beneficios para la organización, mientras que cuando el estrés responde a uno negativa provoca desgaste y sufrimiento, ansiedad e incluso burnout, se trata de un factor negativo, puesto que no aporta en absoluto a la organización, por el contrario, afecta al trabajador en su integridad y por consiguiente a la organización.

Ortiz (2019) menciona que el estrés no se puede ignorar o solo tolerar, muchas veces las situaciones estresantes no van a desaparecer por lo cual es importante aprender a identificarlo para poder combatirlo o reducirlo (p. 67).

Es por ello que la prevención e intervención adecuada constituye siempre un elemento determinante en estos casos: “Si no hay una atención oportuna a estas circunstancias con el tiempo y gracias a su permanencia se relaciona con trastornos

de depresión, ansiedad, problemas cardiovasculares y más” (Verano y Garavito, 2015, p. 35).

1.2.2. Teorías de los factores de riesgo psicosociales.

En la actualidad cada vez la salud se ve más afectada por distintas condiciones laborales, ya sea física, psíquica o socialmente. Durante algunos años se ha prestado mucho interés por los factores de riesgo físicos, pero cabe mencionar que el interés por los factores de riesgo psicosociales ha ido en crecimiento poco a poco.

La función principal de las teorías es proyectar de cierta manera el origen de la temática (Juárez, 2017), el mismo que debe estar ubicado en el trasfondo de la estructura social de la actividad laboral, en definitiva, su enfoque debe ser dinámico. Se refiere en amplio sentido a los siguientes:

Teoría de las expectativas de Víctor Vroom: En dicha teoría, el autor propone que las personas deciden su actuación de una manera determinada en base a la expectativa que se tiene del resultado final, uno de sus grandes atractivos es que reconoce la importancia de diferentes necesidades y motivaciones de cada persona.

La motivación es el resultado de la multiplicación de tres factores: valencia, expectativa e instrumentalidad. Valencia, que muestra el nivel de deseo que tiene una persona por llegar una meta determinada; expectativa, la convicción que tiene la persona de que su esfuerzo el efecto que se desea y por último la instrumentalidad, el juicio realizado por la persona una vez que termina el trabajo, sea valorado por la organización y se reciba la recompensa esperada (Vroom, 1964).

Teoría de demanda y control de Karasek: Esta teoría se formuló en función del balance existente entre demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control de las mismas por parte del trabajador.

El estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de la misma es baja (Karasek, 1979). De esta manera, el estrés aparece como resultado de la interacción existente entre demandas psicológicas altas y libertad de tomar decisiones bajas, por lo tanto, un control bajo.

El control hace referencia a los recursos que posee el trabajador para hacer frente a las demandas, el cual viene determinado por sus habilidades, conocimientos, nivel de autonomía y toma de decisiones sobre el trabajo: “Consiste en vigilar que las actividades, recursos humanos y materiales de una organización cumplan con su función y rindan al máximo, el control mide y cuantifica los resultados” (Cajilima, 2013, p. 2).

Mientras que el nivel de demandas laborales se deriva del nivel de producción de la organización, el nivel de control depende del organigrama establecido en la organización.

Teoría de la motivación intrínseca de Kenneth Thomas: Plantea que el objetivo de las organizaciones sea desarrollar la motivación interna de los trabajadores y para ello existen prácticas que lo facilitan y al cumplirlas con totalidad pueden producir niveles altos de motivación en la persona, repercutiendo en su desempeño laboral (Thomas, 2000).

Enfoque según su alcance social: Juárez (2017) menciona que aborda fenómenos individuales, grupales, organizacionales e incluso extra organizacionales. El término psicosocial se explica por la misma indivisibilidad en las distintas esferas en las que se encuentra el trabajador y su relación con ellas, de la misma manera es inevitable los roles psicológicos y sociales que van al unísono y que combinados caracterizan la presencia de los fenómenos. Entra en juego la subjetividad del trabajador, un ser biopsicosocial, caracterizado por diferencias individuales pero cuyas experiencias no son ajenas a la organización. Se tiene efectivamente una teoría psicosocial, que incluye desde lo individual hasta lo macrosocial y a través de la subjetivación define a factores psicosociales laborales (pp. 19 – 23).

Teoría de los sistemas: Un sistema se define como un conjunto de elementos que se relacionan e interactúan entre sí para llegar un fin determinado; o como un grupo de partes que interactúan y forman un todo, siendo influenciados por alguna relación definida (Johansen, 2008).

Juárez (2017) menciona que la teoría de los sistemas realiza una descripción de un nivel de construcción teórico que está situado entre las construcciones altamente generalizables e interdisciplinarias, de tal manera que ésta se puede definir como la teoría madre, no solo porque permite el entendimiento de factores psicosociales sino de los procesos biopsicosociales de los trabajadores de la organización (p. 35).

Es evidente que el fenómeno de procesos y factores psicosociales es algo complejo y que las metodologías de investigación quedan aún cortas para explicar la totalidad de los mismos.

1.2.3. Modelos teóricos de los riesgos psicosociales

Aproximadamente desde 1980 se han venido desarrollando modelos con respecto al tema de riesgos psicosociales, el estrés y efectos sobre la salud de los trabajadores: “Los modelos aplicados acerca de los factores globales de riesgo psicosocial suelen enfatizar aspectos diferentes, aunque tengan elementos en común” (Moreno y Báez, 2010, p. 85).

Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa: La interacción entre un esfuerzo alto y un nivel de recompensas bajo a largo plazo produce una situación de mayor riesgo para la salud psicosocial de los trabajadores.

Este modelo explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función de recompensas a largo plazo. Las recompensas a largo plazo vienen determinadas fundamentalmente por tres factores que son: el control del rol o estatus, que incluye la estabilidad laboral, cambios no deseados en condiciones de trabajo, inconsistencia en el estatus, falta de perspectivas de promoción; la estima que incluye el respeto y el trato justo y adecuado y por último el salario (Siegrist, 1996).

Modelo PRIMA E-F Marco europeo: Las siglas de este modelo corresponden a Psychosocial Risk Management Excellence Framework, una asociación compuesta por varias instancias, liderado por el Instituto de la Organización Mundial de la Salud y vinculado a la Universidad de Nottingham, participan también la Organización

Internacional del Trabajo, el área de salud laboral de la OMS y organismos técnicos estatales de salud laboral de cinco países europeos. El objetivo principal de este modelo es generar un marco de actuación para la promoción de políticas y prácticas de gestión sobre riesgo psicosocial en la Unión Europea y permita la traducción política y del conocimiento a la práctica efectiva en lugares laborales. Este modelo se construye en base de cuatro elementos: evidencia científica, marco legal, directrices y guías de actuación, y, por último, consenso, basado en diálogo social (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015).

Modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones: El estrés laboral es consecuencia de la ausencia de equilibrio entre los factores: demanda, apoyos laborales y restricciones laborales (Payne y Fletcher, 1983).

Según el modelo, el estrés se produce cuando no hay equilibrio entre los tres factores mencionados, un ejemplo de ello es cuando las demandas no son estresantes si existen buenos niveles de apoyo y niveles bajos de restricción; otro sería cuando trabajos muy exigentes pueden reducir el estrés sin necesidad de alguna de reducir el nivel de demanda, aumentando el nivel de apoyo y reduciendo restricciones.

Modelo de desajuste entre demandas y recursos del trabajador: El estrés laboral se produce ante la falta de ajuste entre exigencias y demandas del trabajo a desempeñar como a los recursos del trabajador para satisfacerlas (Harrison, 1978).

Este modelo afirma que el estrés es producido por un desajuste entre las demandas y los recursos que poseen los trabajadores para poder hacer frente a ellas, es decir, tiene como punto de inicio un desequilibrio que el trabajador percibe entre demandas y recursos.

Modelo orientado a la dirección: Los estresores tanto organizacionales como exteriores, influyen en la percepción del trabajador sobre la situación y a su vez en los resultados psicológicos, fisiológicos y de comportamiento, por lo tanto, en su salud como en su desempeño en la organización (Mattenson e Ivancevich, 1987).

1.3. Principales riesgos psicosociales y consecuencias

Tomando como base la Quinta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (2012) se menciona que el 60% de trabajadores encuestados presentaron problemas relacionados con carga excesiva de trabajo, 19% percibían carencia de apoyo social en la organización, 14% eran víctimas de insultos, amenazas y humillaciones, 40% manifestaron problemas con el trabajo emocional, 20% manifestaron que sus condiciones de trabajo representaban un riesgo para su salud mental (pp. 8 – 9).

Ante situaciones de riesgo, es normal que se puedan presentar alteraciones, sobre todo de tipo mental: “No es extraño que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afecciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas” (Moreno, 2011, p. 8).

Se dice que no es extraño puesto que los riesgos psicosociales afectan la vida cotidiana de las personas, constituyendo una situación conflictiva consigo mismo y con la organización, lo cual puede desencadenar en afecciones cada vez más graves.

Moreno (2011) afirma que, cuando existe un clima laboral autoritario e incomprensible es también un marco propicio para que aparezcan riesgos psicosociales como abuso, violencia y acoso (p. 9).

Efectivamente no es una tarea sencilla elaborar un listado de los principales riesgos psicosociales, debido a que son numerosos y sus consecuencias pueden ser extensivas y manifestarse a corto o largo plazo, pero: “hay un relativo consenso sobre los más importantes como el estrés, la violencia y el acoso” (Moreno y Báez, 2010, p. 22).

Algunos de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral de mayor incidencia pueden ser: estrés laboral/ burnout, violencia laboral (Moreno, 2010), inseguridad laboral (Camacho y Mayorga, 2017), reconocimiento (González, 2015), jornada laboral (Velásquez et al, 2014).

Porras (2015) menciona que estas condiciones relacionadas al trabajo interactúan con las condiciones de vida extra organizacionales y los recursos individuales que cada trabajador tiene para hacer frente a ellas (p. 16).

De tal manera que se presenta una relación entre los diversos factores, considerándose el estrés como uno de las principales enfermedades de los trabajadores: “Se admite que el estrés laboral es una de las principales causas del proceso de enfermedad del trabajador y que pone en riesgo su salud física y psicológica, lo que genera pérdidas a los propios individuos y a las organizaciones” (Cirera et al, 2012, p. 78).

Los principales eventos estresores que se relacionan con organizaciones se asocian a presión del trabajo y clima, así como a la dinámica organizacional. Se admite, que el estrés es uno de las principales causas de enfermedad del trabajador, la cual pone en riesgo su salud física y también psicológica, situación que produce pérdidas individuales y organizacionales (Cirera, 2012).

La OMS (2019) menciona que el trabajo es beneficioso para la salud mental pero también puede ser negativo y causar problemas físicos y psíquicos, además que tiene repercusiones económicas significativas, puesto que, se estima que anualmente la pérdida mundial sería de aproximadamente un billón de dolores en pérdida de productividad (párr. 1, 2).

El trabajo en cuanto constituye un aporte a la vida personal, a la organización y a la sociedad se torna positivo, pero los factores de riesgo psicosociales permiten probabilidades para que se generen situaciones negativas.

1.3.1. Estrés laboral/burnout

La OMS (2004) menciona que el estrés laboral es la reacción que un individuo puede tener frente a exigencias laborales que no se ajustan a sus habilidades o conocimientos y pone a prueba sus capacidades para afrontar diversas situaciones. Supone en ocasiones un auténtico problema tanto para la organización como para los trabajadores y se puede agravar cuando no se recibe el apoyo suficiente y cuando se

percibe un control limitado sobre el trabajo o en la forma con la que se puede hacer frente a las exigencias laborales (p. 1, 3).

Es normal que frente a estímulos estresores, el cuerpo tenga algún de tipo de respuesta: "Ante una situación de estrés, el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que supone la activación del eje hipofisoprarrenal y el sistema nervioso vegetativo" (Pérez, 2012, párr. 3).

Moreno (2016) menciona que el eje hipofisoprarrenal está compuesto por hipotálamo, estructura nerviosa ubicada en la base del cerebro, que actúa de enlace entre el sistema nervioso y el sistema endocrino, hipófisis y glándulas suprarrenales, por otro lado, el sistema nervioso vegetativo se encarga del funcionamiento de órganos internos, así como de controlar algunas funciones de manera involuntaria (párr. 3).

De tal modo, es un sistema de alerta del organismo, necesario para la supervivencia, pues ante cualquier circunstancia variable que se presente genera una respuesta, pero es negativo cuando se presenta en exceso y se genera una sobrecarga de tensión, afectando a todo el cuerpo, además de traer consigo la aparición de enfermedades que dificultan el desarrollo normal del organismo.

El estrés como un riesgo psicosocial supone un estado importante de deterioro, que tiene un alto riesgo de producir consecuencias significativas para la salud en todos los aspectos y aún más cuando el nivel se eleva a crónico:

El desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales. Su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión alcanzada, de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener y de la incipiente preocupación legal y jurisprudencial que ha tenido. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral. (Moreno y Báez, 2010, p. 42)

Como bien se ha mencionado el estrés laboral puede desencadenar en un agotamiento emocional o burnout, también conocido como “síndrome del trabajador quemado”, en base a ello, la OMS (2020) afirma que es un síndrome como resultado del estrés crónico refiriéndose especialmente a fenómenos en el contexto laboral, así mismo menciona tres síntomas fáciles de reconocer: falta de energía, distanciamiento mental y disminución de eficacia en el trabajo.

Rodríguez (2011) menciona que algunas consecuencias del estrés laboral crónico o burnout son el dolor musculoesquelético, actitudes y conductas como agresividad, aislamiento, irritabilidad, abandono o intenciones de abandono del puesto, absentismo laboral, mayores rotaciones, bajas laborales, disonancia emocional, falta de autenticidad de relaciones, alteraciones de sueño, depresión, ansiedad, frustración, altos niveles de tensión emocional (pp. 73 – 76).

El síndrome de burnout afecta a numerosos aspectos de la vida de las personas que lo padecen y como tal es importante establecer un tratamiento:

Actualmente, las estrategias y técnicas de intervención se basan en los diversos métodos y conocimientos desarrollados para afrontar y manejar el estrés. La mayoría de los programas se centran en hacer ver los trabajadores la importancia de prevenir los factores de riesgo con el fin de que conozcan el problema, así como en el entrenamiento en aspectos específicos (afrontamiento, reestructuración cognitiva, organización del tiempo, estilos de vida, etc). (Martínez, 2010, p. 70)

En este sentido, Martínez (2010) menciona algunas estrategias de afrontamiento como relajación, deporte, hobby, tomar descansos o pausas en el trabajo, plantear objetivos reales y alcanzables, manejo de humor como medio para adquirir control sobre los pensamientos y las emociones, también considera la posibilidad de tratamiento psicoterapéutico (p. 71).

Las medidas de prevención de estrés y burnout se encuentran muy relacionadas a la calidad de vida de los trabajadores y es por ello que no es sano

considerar las condiciones de riesgo como algo sin importancia o pasajero, porque pueden desencadenar en situaciones jamás esperadas.

1.3.2. *Violencia laboral*

Toro y Gómez (2016) mencionan que la violencia laboral puede ser conceptualizada bajo tres formas, una, en relación a las variables individuales, otra en función de las características inherentes a las relaciones interpersonales y la última, a partir de las características del entorno socio – laboral, la primera plantea la existencia de características de vulnerabilidad en trabajadores que sufren de acoso laboral, la segunda considera que los conflictos interpersonales son propios de las relaciones sociales y por último menciona que un entorno laboral organizado de manera débil propicia la aparición de violencia (p. 111).

Algunas veces en las organizaciones, la violencia se puede convertir en un suceso repetitivo, un comportamiento recurrente, que al llegar a una acumulación del mismo se puede tornar de manera grave, pero que no siempre es tomado en cuenta:

La violencia en el trabajo tiene diversas formas de expresarse: agresión física, agresión verbal, agresión psicológica, hostigamiento laboral (acoso, mobbing), acoso sexual, discriminación en el acceso al empleo, permanencia en el trabajo, ascenso laboral y en las remuneraciones: por edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad. (Acevedo, 2012, p. 170)

En realidad, toda conducta de abuso que traiga consigo comportamientos, gestos o palabras que intenten atacar a una persona en su integridad ya sea física o psicológica pone en riesgo su desempeño normal en el ámbito laboral.

El Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT, 2012) divide la violencia laboral en dos grandes ramas: violencia física y violencia psicológica:

Violencia física: Este tipo de violencia es aquella “que daña la integridad corporal de las personas, produciendo golpes, fracturas y hasta la muerte” (Martínez, 2016, p. 24).

Es el uso intencional de la fuerza física contra otra persona, que genera daños físicos, empezando desde actos mínimos (pellizcos, empujones, bofetadas) hasta acciones con mayor gravedad e incluso atentar contra la vida de otros.

Normalmente este tipo de violencia ha sido más reconocido, mientras que la violencia psicológica que se explica a continuación ha sido subestimada durante mucho tiempo (UGT, 2012).

Violencia psicológica: En términos generales hace referencia al ataque hacia la integridad de la persona, emocional y espiritualmente, puede incluir maltrato y acoso verbal, aislamiento, privación de recursos, es terrible en cuanto que el trauma que produce no se manifiesta a simple vista:

La violencia psicológica ha sido considerada como un tipo de violencia “invisible”, ya que no se expresa a través de agresiones físicas. Es un hecho admitido que el maltrato psicológico, en sentido estricto, implica siempre conductas dirigidas a causar un daño en la víctima de muy difícil prueba porque, al no tratarse de menoscabos o lesiones físicas, no quedan huellas visibles (Hernández et al., 2014, p. 27).

Puede existir simultaneidad en el ejercicio de los tipos de violencia, es decir, tanto física como psicológica, pues ante un daño físico es probable que sobrevenga uno psicológico:

Existen muchas causas por las que se puede dar el acoso laboral, pero las más frecuentes son los celos y la envidia que sienten los acosadores hacia sus víctimas. La víctima por lo general es envidiada por tener alguna cualidad o rasgo que hace destacar del resto de personas que trabajan en la empresa. (Ávila et al., 2016, p. 2)

Se puede precisar también que ciertos factores ambientales en las organizaciones pueden ser causantes de conflictos interpersonales, que a su vez trae consigo consecuencias en el orden individual, social y organizacional.

Ávila et al. (2016) afirman que algunas consecuencias son las siguientes: conflictos intrafamiliares, abandono de vínculos interpersonales, aislamiento social, disminución de productividad, falta de satisfacción y ausentismo laboral, rendimiento laboral muy pobre, daños psicológicos, temor, frustración, entre otros (p. 3). De tal manera que, en ocasiones se puede percibir la coexistencia de ambos tipos de violencia, tanto física como psicológica, incrementando también la intensidad de sus consecuencias.

1.3.3. Inseguridad laboral

Gallie et al (2017) argumentan en la publicación de *Work, Employment and Society* que inseguridad laboral no solo abarca el temor a perder el trabajo sino también el miedo a perder determinadas posiciones laborales y proponen dos tipos de inseguridad laboral:

- La que hace referencia al temor de perder el puesto de trabajo.
- La que hace referencia al miedo a perder condiciones concretas, ya sean económicas, de posición o de desempeño (p. 38).

La inseguridad laboral puede ser causada por factores diversos como son los salarios bajos, lo cual repercute significativamente en sus familias; las relaciones interpersonales conflictivas, contratos de baja calidad, como contratos de poca duración e incluso horarios rotativos, afectando en gran medida a la estabilidad emocional del trabajador: “Los efectos nocivos de la inseguridad en el empleo no se quedan solamente en aspectos de orden actitudinal sino que incluso sus consecuencias se relacionan con la salud de los trabajadores” (Gómez y Ponce, 2010, p. 115).

El informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo” (OIT, 2015), afirma que tres cuartas partes de trabajadores a nivel mundial poseen contratos temporales o a corto plazo y muchos de ellos en trabajos informales: “solo una cuarta parte de trabajadores del mundo tienen una relación de empleo estable” (OIT, 2015, párr. 1).

Son realmente pocos los trabajadores con un contrato de trabajo fijo y que perciba salarios acordes a sus funciones. Más de 60% de todos los trabajadores carece de cualquier tipo de contrato de trabajo, la mayoría de ellos están empleados en trabajos por cuenta propia o como trabajadores familiares auxiliares en el mundo en desarrollo. Sin embargo, aún entre los trabajadores asalariados, menos de la mitad tiene un contrato permanente (OIT, 2015).

Algunas consecuencias de la inseguridad laboral son el estrés como respuesta psicofisiológica ante la percepción de malas condiciones de seguridad en el ámbito laboral, también la ansiedad, como resultado de la sobreexposición a situaciones estresantes, generando niveles elevados de cortisol en la sangre de manera significativa, que a su vez puede generar el desarrollo de otras enfermedades, además de problemas para conciliar el sueño y una serie de trastornos relacionados al tema en cuestión (Hoyos, 2020, párr. 4 - 5).

En el ambiente laboral, la inseguridad se puede convertir en uno de los elementos más peligrosos: “La inseguridad laboral es uno de los estresores más nocivos que los trabajadores deben afrontar en la realidad actual” (Sora et al., 2014). Siendo necesaria, de esta manera, la implementación de medidas de acción, puesto que es más factible prevenir antes de encontrarse con consecuencias de difícil intervención.

1.3.4. Reconocimiento

El reconocimiento laboral es el reconocimiento o gratitud que el trabajador recibe por parte de sus superiores, lo que otorga, al mismo tiempo, satisfacción personal, de tal manera se genera un comportamiento que le lleva a desarrollar su trabajo de manera más positiva (Sanz, 2019).

El reconocimiento abarca diferentes acciones y actitudes de agradecimiento hacia el trabajador o hacia el equipo, necesario para que cada uno siga aportando a la organización lo mejor de sus capacidades y habilidades.

Es importante que el trabajador sea consciente de que su trabajo es reconocido y que sus actividades constituyen un aporte al desarrollo de la organización:

El reconocimiento son estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica, y por tanto es hoy una acción fundamental que deben desarrollar las empresas si quieren estar a la vanguardia de las técnicas de gestión empresarial, y, sobre todo, de los departamentos de Gestión del Recurso Humano. (Cepeda et al., 2015, p. 12)

Cepeda et al (2015) menciona que algunas de las causas para generar reconocimiento laboral son: que los trabajadores no se sienten valorados en su trabajo y por lo tanto existe falta de compromiso en los mismos, disminuyendo la productividad en la organización; también la falta de motivación a los trabajadores por parte de las instancias superiores y la percepción de un ambiente desagradable en la empresa, otra de las causas para otorgar reconocimiento son las dificultades para la retención de trabajadores en las organizaciones (pp. 19 – 55).

Generando reconocimiento en el ámbito laboral es posible retener talento, brindar satisfacción personal y laboral, siendo esto un estímulo para alcanzar la meta común de éxito y bienestar en la organización.

Se mencionan varios tipos, entre ellos: incentivos monetarios, gratitud verbal; recompensar, aunque no se consiga el objetivo, recompensar buenas ideas y facilitar la promoción, al otorgar dicho reconocimiento, el trabajador se siente parte activa de la organización, lo cual repercute en la motivación y productividad y dichos sentimientos si se contagian pueden favorecer al ambiente general de la empresa y fomentar el trabajo en equipo. Otra consecuencia es la reducción del absentismo laboral y de probabilidades de abandono del puesto de trabajo (Sanz, 2019).

Por el contrario, cuando hay ausencia de reconocimiento, algunas consecuencias son la desmotivación y baja autoestima, falta de productividad,

conflictos interpersonales, abandono del trabajo, entre otras (Sanz, 2019). Un empleado que es reconocido se encuentra feliz, con más confianza en sí mismo y en los demás, lo cual le ayuda a afrontar los retos que se presentan y a obtener logros para la empresa.

Cuando el reconocimiento laboral es usado de manera correcta puede convertirse en una herramienta importante de retención:

Los programas de incentivos y reconocimientos de los empleados son formas fantásticas de impulsar el compromiso y la motivación. La combinación de una agradable y eufórica sensación de ser apreciado y las recompensas tangibles realmente puede “encender el fuego” de tus trabajadores. (Dyzenchouz, 2017, párr. 11)

Es saludable para todos los trabajadores ser reconocidos, es una necesidad innata de los seres humanos, y en cuestiones laborales sigue siendo de esta manera; es saludable puesto que las consecuencias de aplicar reconocimiento son positivas para el trabajador, reconocimiento de sus capacidades, talentos y esfuerzos, y lo es también para la organización por el crecimiento de productividad que genera.

1.3.5. Jornada laboral

La Ley Federal del Trabajo de México (LFT, 2012), menciona que: “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” (Art. 58).

En el Código de Trabajo de Ecuador (CT, 2012) se establece que la jornada máxima de trabajo será ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes (Art. 47).

Del mismo modo, se considera que, la jornada laboral consiste en el tiempo que cada trabajador invierte ejecutando la tarea para la cual ha sido contratado, para

el caso de Ecuador y de la mayoría de países la jornada laboral ordinaria es de 8 horas al día, 40 a la semana; pero no siempre ha sido de así, puesto que antes de la Revolución Industrial, las jornadas laborales eran de 14, 16 o 18 horas. En Ecuador fue establecida la jornada de 8 horas en 1922, al principio sistemáticamente incumplida, pero en la actualidad es la norma vigente (Porrás, 2013).

Cervera (2019) menciona que, en España en el siglo XVI, el rey Felipe II estableció un Edicto Real en la que ordenaba que todos los obreros trabajaran ocho horas diarios, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde, mismas condiciones laborales que se fueron extendiendo a los indígenas americanos, que se organizaban en “repúblicas de indios” (párr 7 - 9).

Sin embargo, a nivel mundial los casos de explotación laboral no faltaron, casos de inmigrantes ilegales explotados, abusos laborales a menores de edad y exigencias de horas excesivas a trabajadores, un ejemplo de ellos es que en 1814 en Inglaterra en una factoría había un anuncio público que manifestaba que el trabajo comenzaba a las 5 de la mañana, y terminaba a las 7 y 30 de la noche (Gómez, 2018).

Arias y Muñoz (2015) mencionan que, en Turín, por el año 1841, Don Bosco, sacerdote salesiano, encontró niños y jóvenes trabajadores explotados, la mayoría obligados a vivir en la miseria, algunos inmersos en delincuencia, violencia, desnutrición, proliferación de enfermedades, hacinamiento, a quienes les brindó una oportunidad para formarse, ser buenos cristianos y buenos ciudadanos. Desarrolló el llamado “oratorio”, un espacio donde aquellos jóvenes aprendían oficios útiles, también sobre sacramentos y podían jugar de manera sana (pp. 11 – 20).

Otro aspecto, es que desarrolló un estilo y programa particular, el “Sistema Preventivo” para dar respuesta al sistema represivo de aquellos tiempos y prevenir peligros a los niños y jóvenes, sobre todo para orientar su vida hacia un futuro mejor (Escalante, 2014), se orientaba fundamentalmente en la preocupación por la persona, desde la figura del niño y joven, en el contexto socio – cultural del mismo, desde la integralidad de los valores con procesos formales de educación para lograr la

reconstrucción de su imagen, desestimada por una sociedad industrializada (Arias y Muñoz, 2015, p. 11).

Con frecuencia Don Bosco visitaba las fábricas donde trabajan los jóvenes para asegurar que no estuviesen siendo explotados y buscaba trabajos dignos para ellos, hacía firmar a los patrones tratados que aseguraran que los jóvenes iban a ser respetados en sus derechos de jornada laboral y posteriormente formó una imprenta donde él mismo les daba trabajo digno (Castellani, 2012).

Posteriormente, el 15 de mayo de 1891, el Papa León XIII promulgó la encíclica “Rerum Novarum”, donde manifiesta su apoyo para formar uniones o sindicatos, que el trabajo del hombre no sea considerado una mercancía, el reconocimiento de un justo salario, la prohibición del trabajo infantil, el descanso dominical, entre otras (Arroyo y Pozuelo, 2012).

La encíclica intentaba poner una solución al capitalismo y marxismo reinante de esa época y tuvo un efecto importante en la Iglesia católica, así como en el mundo moderno:

Es urgente proveer de la manera oportuna el bien de las gentes de condición humilde, pues es la mayoría la que se debate indecorosamente en una situación miserable y calamitosa, ya que, disueltos en el pasado siglo los antiguos gremios de artesanos, sin ningún apoyo que viniera a llenar su vacío, desentendiéndose las instituciones públicas y las leyes de la religión de nuestros antepasados, el tiempo fue insensiblemente entregando a los obreros, aislados e indefensos, a la inhumanidad de los empresarios y a la desenfrenada codicia de los competidores. (León XIII, 1891, N° 1)

Por consiguiente, la principal causa para establecer una jornada laboral ha sido erradicar la explotación laboral y la principal consecuencia es un mayor control y productividad: “productividad es la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para lograrlos, y permanecer más tiempo en el puesto de trabajo no es la solución para aumentarla” (Mateos, 2018, p. 2).

1.4. Migración y riesgos psicosociales

1.4.1. Migración

La migración constituye un factor de riesgo psicosocial y es una realidad que el ser humano ha vivido desde la antigüedad, son numerosos los casos de desplazamiento internos como externos, La Organización de las Naciones Unidas, [ONU] (1983, como se citó en Franco, 2012) menciona que “el fenómeno de la migración es amplio e involucra una dimensión temporal, que tiene que ver con el tiempo y la distancia recorrida desde el lugar de origen hasta el lugar destino” (p. 11).

La migración es un fenómeno complejo, no es algo nuevo, cruzar las fronteras siempre ha sido algo conocido en todo el mundo y en todos los tiempos, sus dimensiones y efectos son de gran magnitud y están entrelazados de tal manera que es imposible analizar cada elemento por separado (Torres, 2012).

Las causas de migración son numerosas, pero algunas que se pueden destacar son: la búsqueda de trabajo y mejores condiciones económicas, reunirse con familiares, motivos estudiantiles; o de otro tipo, como huir de peligros físicos, ambientales o abusos de sus derechos.

Al ser la migración un fenómeno social, puede tener consecuencias positivas y negativas, algunas negativas son la pérdida de mano de obra del país emisor y ganancias al receptor, la elevación de la tasa de desempleo, discriminación, xenofobia, incertidumbre respecto al futuro social y económico (Consejo Nacional de Población, 2012).

Coronel (2011) menciona algunos aspectos positivos como el logro de mayor homogeneidad cultural o política, inversión de remesas de dinero, alivio de algunos problemas de sobrepoblación, aumento de venta de productos en países receptores de migrantes (p.16 – 17).

1.4.2. Definiciones

El fenómeno de la migración hace referencia a: “movimiento de población hacia el territorio de otro estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de

personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos. (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2006).

Siempre han existido migraciones, pero sus formas han ido cambiando según han transcurrido los años, se abarcan varios términos para comprender el fenómeno de la migración entre ellos: la emigración y la inmigración.

La OIM (2006) menciona que la emigración es la acción de salir de un estado o país para establecerse en otro. Es permitido por normas internacionales el derecho de las personas a salir de cualquier estado, solo en situaciones concretas el estado podría imponer restricciones y normalmente dichas prohibiciones se encuentran en mandatos de tipo judicial (p. 23).

Es común que la mayoría de emigraciones se den hacia los países de primer mundo, y la mayoría de inmigraciones procedan de países en vías de desarrollo, de esta manera, se define la inmigración como: “proceso por el cual personas no nacionales ingresan a un país con el fin de establecerse en él” (OIM, 2006, p. 32).

La migración no se da en un grupo reducido o selectivo de personas, constituye un proceso global. La ONU et al. (2015) afirman que actualmente muchas personas viven en un país diferente al de origen (p. 19). Por lo consiguiente, a medida que la globalización avanza, lo hace también la migración, que responde ante la creciente demanda social y económica. Ninguna región del mundo se encuentra al margen de dicho fenómeno: “aporta importantes beneficios tanto a los países de origen como de destino y a los propios migrantes, en la medida que ocurra en condiciones aceptables y reguladas” (ONU et al., 2015). Al contrario, cuando la migración acarrea hambre, violencia y desempleo las condiciones se pueden tornar negativas y traer consigo afectaciones físicas y psicológicas importantes.

El fenómeno de la migración en Ecuador se masificó de manera importante alrededor del año 2000, a raíz de la crisis financiera de 1999, la cual planteó cambios importantes en la vida de los ecuatorianos, como el surgimiento de nuevos actores,

como el empoderamiento de la mujer como jefe de hogar, así como patrones de distinta procedencia y destino (Andrade, 2019). Más allá de las diferentes condiciones e impactos, las remesas han sido desde entonces muy importantes para la economía ecuatoriana, destinadas principalmente a satisfacer gastos básicos del hogar.

1.4.3. Migración internacional

La migración internacional se define como el movimiento de personas, siendo sus principales fines la reducción de la pobreza y el incremento de ingresos, convirtiéndose en un fenómeno analizado como estrategia para hacer frente a la crisis social y económica de los países, también el concepto de capital humano adquiere relevancia en lo que respecta a la inserción laboral de los migrantes. En el plano macroeconómico, las remesas apoyan al equilibrio económico, a cubrir la oferta monetaria y mantener estabilidad (Andrade, 2019). Mientras que los autóctonos pueden percibir salarios bajos y poco apetecidos, los migrantes normalmente están dispuestos a aceptar dichos trabajos como su fuente de ingreso.

Piore (1979, como se citó en Pardo, 2015) explica en la teoría de los mercados que “la decisión de migrar no es tomada por los individuos o por los hogares, es fruto de la demanda laboral de sociedades industriales” (p. 42). De tal manera que se considera amplio el número de personas que dejan sus naciones para convertirse en migrantes dentro de otras, es un proceso que no involucra solo decisiones personales sino la búsqueda de un futuro mejor para sus familias.

La migración al ser partícipe de la globalización y una vez que los gobiernos dan paso a emigrantes, es un flujo que no se puede controlar. La ONU (2020) expone que en el año 2019 los migrantes internacionales llegaron a 272 millones en el mundo, frente a 258 millones en 2017. Abarcan aproximadamente el 3,5% de la población a nivel mundial, cifra que va en aumento conforme pasa el tiempo. Asia acoge alrededor de 31% de población migrante, Europa el 30%, América, 26%; África, 10% y por último Oceanía con 3% (párr. 8).

En la vida humana son pocos los fenómenos que han modificado de manera tan decisiva la historia personal, familiar y mundial, como es la migración internacional, la salida fuera del país de origen con fines de asentarse en otro, influye decisivamente en las sociedades en busca de mejores condiciones de vida y desarrollo.

En muchas sociedades no todos los recién llegados han logrado integrarse con éxito, la migración también plantea desafíos y requiere una respuesta conjunta de la comunidad internacional, para que sus efectos puedan ser positivos (Álvarez, 2019).

Miles de ecuatorianos a lo largo de los años se han visto en la necesidad de dejar su país natal a causa de diversos motivos, entre ellos el más destacado es la búsqueda de trabajos y poder aportar estabilidad económica a su familia, nuclear o extendida. Se pueden advertir dos etapas de migración, la primera dirigida a Estados Unidos y la segunda al continente europeo, especialmente España e Italia a fines del siglo XX:

La primera fase de la emigración ecuatoriana se dio entre los años 50 y 60, provocada por la caída del precio del sombrero de paja toquilla producido en la región del Austro, ocasionando un colapso en la economía, restando oportunidades laborales principalmente a jóvenes de esta región lo que les impulsó a tomar la decisión de buscar trabajo fuera del país (Palacios y Ulloa, 2010, p. 9).

La migración de los ecuatorianos era básicamente masculina y el país de destino común era Estados Unidos, eran personas con recursos económicos bajos y provenientes sobre todo del área rural.

Gratton (2005, como se citó en Eguiguren, 2017) menciona que: “hacia finales de la década de 1990 la migración internacional empezó a aumentar de manera significativa, dicho proceso trajo consigo una serie de transformaciones tanto cualitativas o cuantitativas en los patrones existentes de migración hasta entonces, y vinculada notoriamente a la crisis económica que vivió el país en dicha época” (p. 68).

Por lo consiguiente, los ecuatorianos migrantes en otros países podían enviar remesas a sus familiares y éstas tenían un papel importante en la economía, pero con el pasar del tiempo las circunstancias han dado un giro considerable:

En las últimas dos décadas, Ecuador ha sufrido movimientos migratorios muy importantes. Luego de la crisis financiera en 1999, miles de ecuatorianos migraron a otros países para buscar una mejor vida. En cambio, en los últimos años, miles de ciudadanos colombianos, cubanos, venezolanos y haitianos han llegado para encontrar mejores opciones de vida que en sus naciones de origen. (Romero, 2016, párr. 1)

De tal manera, Ecuador ha vivido procesos migratorios amplios, a consecuencia de las crisis experimentadas, Paredes (2018) menciona que dos grandes consecuencias de la migración internacional ecuatoriana han sido la desmembración del núcleo familiar y los problemas sociales que se desencadenaron como depresión, abuso, pandillas, deserción laboral (p. 93).

Ciertamente, al inicio eran los hombres quienes migraban, pero en la actualidad han surgido nuevos actores de la migración como pueden ser cónyuge e hijos y aunque las remesas representaban un aporte importante a la economía ecuatoriana no se logra alcanzar un desarrollo sostenible.

1.4.4. Migración nacional

Eguiguren (2017) menciona que las migraciones nacionales se asocian a categorías de “campesinado” y “mano de obra” puesto que dicho movimiento se podría explicar a base de modelos de desarrollo y transformaciones como son la modernización agrícola y la urbanización, y aunque contraste con otras líneas de estudio constituye un antecedente del cual partir (p. 66).

Como se ha dicho con anterioridad un gran número de migrantes se encuentran vinculados al trabajo y desarrollo económico, el éxodo rural ha sido a lo largo de los años un componente importante en la sociedad, pues su implicación no es solo personal, sino que abarca familia, comunidad y ciudadanía en general:

La migración interna es un componente decisivo de los procesos de redistribución espacial de la población y tiene implicaciones para comunidades, hogares y personas. Para las comunidades, tiene efectos demográficos, sociales, culturales y económicos. Para los hogares y las personas, la migración, en particular si se enmarca en una estrategia elaborada, es un recurso para el logro de determinados objetivos, los que pueden ser tan variados como enfrentar una crisis económica o mejorar la calidad de vida. (Comisión económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2019)

Aunque la migración nacional sea menos controlada que la internacional, puesto que hay menos restricción para ir de una ciudad a otra, es igualmente un medio para enfrentar los diversos problemas sobre todo en lo referente a lo económico:

La migración en busca de empleo sirve actualmente como instrumento para equilibrar las competencias, edades y composición de los mercados laborales nacionales y regionales, y se ha convertido en una característica clave para hacer frente a los desafíos económicos, de mercado laboral y de productividad en una economía globalizada. (ONU et al., 2015)

Algunas causas más comunes de la migración nacional pueden ser reencontrarse con familiares o amigos, migración a causa de catástrofe y la más repetitiva es la búsqueda de trabajo y estabilidad económica y las consecuencias, como toda migración, efectos psicológicos, socioculturales, económicos y demográficos: “Ecuador experimenta un acelerado proceso de urbanización en las últimas décadas, causada en parte, por la migración interna. Esto ha provocado una urbanización sin eficiencia ya que la mayor parte de los ingresos provienen de la actividad primaria exportadora y no de las actividades industriales urbanas (Alvarado et al., 2018, párr. 1).

Una manera de retener a un individuo en su lugar natal es mediante políticas que garanticen empleo estable y justa remuneración, de lo contrario, es normal la visión de nuevos horizontes.

1.4.5. Discriminación laboral en población migrante

La discriminación es el trato exclusivo a ciertas personas a razón de raza, sexo, religión, ideales:

La discriminación se materializa en un trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias, tales como la cultura, el género, la edad o la clase social. (Comisión Española de Ayuda al Refugiado [CEAR], 2016)

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, 1948) menciona sobre los seres humanos y su dignidad: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Art. 1), además, sobre la igualdad y la discriminación: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Art 7).

De esta manera, discriminación laboral hace referencia a la situación en la que el trabajador se encuentra afectado en su integridad ya sea profesional o moral, respecto de sus superiores o compañeros de trabajo.

Porret (2010) afirma que la discriminación laboral se trata de cualquier acto u omisión que abarca una diferencia sin justificación entre trabajadores o candidatos a la organización y al no tener justificación es injusta. Dicha injusticia puede darse en los procesos de selección, inducción, contratación, asignación de puesto de trabajo, trato al trabajador, salarios. (p. 2)

La discriminación laboral puede afectar de manera especial a las personas que buscan trabajo o que se encuentran realizándolo, debido a ciertas características que les hace diferentes a los demás trabajadores:

Los migrantes son especialmente vulnerables a la discriminación porque su origen étnico, raza o religión suele ser diferente de la de la mayoría de personas en el país de acogida. Las mujeres migrantes sufren a menudo discriminación por motivos múltiples de género, origen étnico, religión y estatus migratorio. Cada vez hay más ejemplos de racismo y xenofobia en los países de acogida contra las comunidades migrantes procedentes de otras culturas. (Unión interparlamentaria *et al* [UIP], 2015).

Los trabajadores migrantes están mayormente expuestos a la discriminación, tienen una especial vulnerabilidad sobre todo los que presentan situaciones irregulares socioculturales o económicas, sujetos a salarios bajos, poca seguridad en el trabajo.

Entre el 20 y 24 de abril de 2009 se llevó a cabo en Ginebra, la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, en la cual se urgió a los países y estados a adoptar medidas para luchar contra las actitudes xenófobas, contra la creación de estereotipos, evitar la persecución a migrantes y refugiados.

Los tipos de discriminación más comunes son: en el proceso de reclutamiento, al observar la nacionalidad o etnia de la persona, discriminación por sexo, sobre todo a las mujeres por considerarlas no aptas para ciertos puestos de trabajo; discriminación a madres solteras pues al ser jefas de familia consideran que tendrán dificultades para compaginar el trabajo con su responsabilidad familiar; por discapacidad, considerando a la persona migrante imposibilitado para dicha organización, otros tipos de discriminación son por la cultura, religión o diversidad de criterios (Espinoza y Gallegos, 2018).

Es de vital importancia que en el área de Recursos Humanos de las organizaciones se trate a los postulantes con el mismo respeto, a todos, independientemente de su nacionalidad. Es importante tener definidas las funciones y los trabajos que debe realizar antes del proceso de reclutamiento y de las entrevistas

laborales, realizando las debidas pruebas de acceso y de esta manera evitar la discriminación en cuanto a sus capacidades y demás aspectos relacionados al trabajador.

1.4.6. Estudios sobre riesgos psicosociales en trabajadores migrantes

La migración al ser un fenómeno social muy amplio también tiene un impacto notable en la salud, Sanchis et al. (2013) menciona que hay una tendencia fuerte a que la población migrante trabaje sobre todo en el área de construcción, industria, agricultura, servicios domésticos y hostelería, y cada uno de dichos trabajos son caracterizados por condiciones de precariedad, discriminación; se percibe también la dificultad para conseguir otros trabajos, y toda esta situación genera efectos psicosociales negativos para la salud de los trabajadores a nivel social, físico, psicológico y cultural (p. 347).

La OIM (2018) menciona algunas afectaciones de la migración en el plano físico como infecciones estomacales, deshidratación, problemas cardiovasculares; en el plano psicológico – emocional, miedo, confusión, inestabilidad, ansiedad, pánico, confusión, culpa, inseguridad, temor; en el plano colectivo, desestructuración familia, cambio de roles en la generación de ingresos, procesos de aculturación, entre otros.

La migración se puede convertir en un factor de riesgo psicosocial cuando está unida a situaciones de vulnerabilidad y ambientes grotescos:

Los inmigrantes procedentes de países en vías de desarrollo presentan mayor vulnerabilidad, encontrándose frecuentemente ante situaciones de indefensión, abuso y trato autoritario por parte de los empleadores. En su gran mayoría reportan ansiedad acompañada de insomnio y algunos también describen sentimientos de discriminación, racismo y xenofobia en el lugar de trabajo, que, aunque era percibido como un comportamiento dentro del marco de la ilegalidad, les producía una sensación de vulnerabilidad. (Sanchis et al, 2013, p. 356)

Son muchos los trabajadores migrantes que tienen contratos precarios, condiciones socioeconómicas peores que el resto de trabajadores, las barreras culturales y de idioma, como la falta de una red de apoyo, aporta a una percepción negativa de la salud individual: “Las mujeres tienden a ser más vulnerables que los hombres, a presentar mayores problemas de adaptación, pueden deben enfrentar cierto estrés en un nuevo contexto y una nueva sociedad” (Sanchis et al, 2017, p. 356).

Trabajadores sometidos a estrés, inseguridad, violencia, jornada laboral extendida, discriminación, salarios bajos, altos niveles de demanda, bajas posibilidades económicas, carencia de apoyo, baja autoestima y malas relaciones interpersonales pueden percibir peor salud que el resto de empleados en un mismo trabajo:

Las personas migrantes pueden experimentar varias afectaciones al mismo tiempo, con intensidad variable, lo cual podría desencadenar una crisis. Es fundamental tener en cuenta que desde la perspectiva psicosocial se reconocen las crisis como respuestas normales ante situaciones anormales. Por tanto, lo que se busca no es evitarlas, sino más bien apoyar a las personas para atravesarlas con el menor daño posible, de modo que una vez que las hayan enfrentado puedan superarlas. (OIM, 2018)

El estrés laboral continuo en la vida diaria puede desencadenar patologías mentales, transformándose así en un estrés crónico, por lo cual es necesario una prevención psicosocial y sanitaria y diagnóstico para un temprano abordaje (Sanchis et al, 2013).

La principal diferencia entre la exposición a riesgos psicosociales en trabajadores nacionales y migrantes es el ámbito cultural, pues al encontrarse dentro del mismo país y la misma cultura, aun habiendo más factores de riesgo psicosocial, se reduce el vinculado a la cultura, haciendo más llevadero el ambiente laboral; otra diferencia es el nivel académico pues un trabajador con título de un país de primer

mundo normalmente tiene más acogida que trabajadores de países en vía de desarrollo.

1.5. Normativa legal de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales en el trabajo producido por diversas condiciones, son muchas veces difíciles de tolerar para un gran número de trabajadores sobre todo cuando se ven vulnerados sus derechos y su dignidad humana.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), menciona que: “Son deberes primordiales del Estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (Art. 3). A la vez, menciona que: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio– económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”. (Art. 11).

La Normativa aplicable a la seguridad y salud en el trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) menciona que “en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial, 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 riesgos psicosociales en el trabajo. El plan integral de prevención de riesgo

deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones laborales se modifiquen”. (Art. 11).

El Ministerio de Trabajo (2017) emitió un Acuerdo Ministerial en el cual se contiene la normativa para erradicar la discriminación laboral, buscando también garantizar la igualdad en procesos de selección de personal y un programa de prevención de riesgos psicosociales y establece que: “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”. (Art 9). El control de cumplimiento de programa de prevención de riesgos psicosociales entró en vigencia el 1 de enero de 2018 y las empresas que no cumplan con lo establecido se les impondría multas, entre ellas, montos pecuniarios, suspensión de actividad e incluso cierre de establecimientos.

Aunque existas leyes y normativas sobre riesgos psicosociales, normalmente no hay un control exhaustivo por las autoridades, donde se ejerza un control amplio en los trabajos, de esta manera los sindicatos en las organizaciones serían una opción favorable para que se lleve a cabo un mejor control por el bienestar psicosocial de los trabajadores y de la organización en general.

1.6. Variables relacionadas a los riesgos psicosociales

1.6.1. *Síndrome de Burnout*

En el año 2000 el síndrome de Burnout fue declarado por la OMS como factor de riesgo debido a la capacidad de afectar la calidad de vida de los trabajadores, su salud mental e incluso de poner en peligro su vida: “usualmente se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el

agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal” (Hidalgo y Saborío, 2015, pág.1).

Desde los años 80 los estudios sobre burnout han sido multitudinarios, pero fue a fines de los años 90 cuando se llegaron a acuerdos sobre conceptos, técnicas, e incluso sobre programas de prevención (Martínez, 2010).

Como se ha mencionado, los estudios realizados sobre burnout son varios, pero algunos de los más destacados son: En 1961, Graham Greens reportó el primer caso de síndrome de burnout en su artículo “burnout case” (Borda et al., 2007). En Holanda, aproximadamente un 15% de los trabajadores sufren de Burnout y las pérdidas estimadas relacionadas a dicho síndrome es de 1,7 billones de euros aproximadamente (Danhof et al., 2010). Aceves (2006) identifica tres componentes del síndrome de burnout: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. (p. 307).

En cuanto al cansancio o agotamiento emocional, abarca la pérdida de energía de manera progresiva, fatiga y el desgaste. Betancur et al. (2012) menciona que puede presentarse con síntomas parecidos a los que presentaría un paciente con trastorno depresivo, por lo cual es importante reconocer y saber diferenciar para tomar las medidas adecuadas (p. 187).

La despersonalización es la defensa que construye la persona para protegerse de sentimientos de frustración, impotencia e indefinición: “Se manifiesta con sentimientos negativos y actitudes de cinismo hacia las otras personas con las que se trabaja, mostrándose distanciado, utilizando etiquetas despectivas hacia los demás o tratando de culparles de sus frustraciones” (Betancur et al., 2012, p. 187).

Por último, la baja realización personal que consiste en el descontento e insatisfacción de la persona en relación al trabajo, el cual pierde el valor que tenía para el trabajador, en ocasiones la baja realización puede ocasionarse como: “resultado de la ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales, es decir que

las estrategias de afrontamiento no son afines con el compromiso exigible en el trabajo asistencial” (Pérez, 2010, p. 50).

Ciertamente, el burnout es un trastorno que se ha investigado progresivamente pero que en los últimos años su estudio se ha consolidado, y se le reconoce como problema de salud relacionado a riesgos psicosociales en el trabajo (Gil – Monte, 2007). Kaschka et al. (2011) menciona que, en Alemania, estudios recientes manifiestan que el índice de prevalencia está aumentando de manera rápida. Según un estudio del Instituto de investigaciones sobre política, medios y de comunicación y de opinión en Alemania, el 12,5% de los empleados de dicho país se sienten abrumados y quemados en sus puestos de trabajo (p. 114). Bria et al (2014, como se citó en Flor et al, 2015) determinaron que las demandas laborales pueden predecir el burnout y generar una interferencia negativa del trabajo en el hogar (p. 63). En relación a sesenta y cuatro estudios realizados en Latinoamérica, la mayor parte de los casos se vinculan a profesionales de la salud (Juárez – García, 2017). Ochomogo y Barrera et al (2011, como se citó en Ortiz et al, 2018) realizaron un estudio en Tegucigalpa, Guatemala, con el objetivo de determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el hospital de Salud Mental de Guatemala, en una muestra de 94 profesionales se identificó que el 12,24% de prevalencia (p. 23). En Ecuador, se realizó un estudio para evaluar la identificación de burnout en profesionales de la salud encontrando 3 casos de burnout, es decir, el 9.7% de la muestra (Veintimilla y Jiménez, 2012)., también Brito et al. (2012), en un estudio realizado en Cuenca, Ecuador, con una muestra de 140 médicos obtuvieron que el síndrome de burnout tenía una prevalencia de 41,03% (p. 44).

Es posible que el síndrome de burnout traiga como consecuencia que los trabajadores presten un servicio deficiente, sean inoperantes en las distintas funciones y su rendimiento tenga un promedio menor y el ausentismo uno mayor, generando a la organización pérdida de tipo económicas y de consecución de metas

fijadas, agotamiento emocional, físico, deterioro afectivo, aparición de actitudes, conductas negativas hacia los clientes y en general hacia toda la organización.

1.6.2. **Capital psicológico**

Tamer et al. (2014) afirman que el capital psicológico es el agregado de recursos reales y potenciales vinculados a la posesión de una red duradera de relaciones institucionalizadas de conocimiento mutuo y de reconocimiento (p. 965).

En el libro “Capital psicológico” (Luthans et al., 2007) se define al capital psicológico como el estado de desarrollo psicológico positivo individual caracterizado por cuatro componentes:

1. Tener confianza (autoeficacia) para asumir y poder realizar el esfuerzo necesario para que las tareas difíciles o desafiantes tengan éxito.
2. Realizar atribuciones positivas (optimismo) sobre el éxito actual y futuro.
3. Perseverar hacia las metas y objetivos (esperanza) para alcanzar el éxito.
4. Cuando la persona se ve lleno de problemas y adversidades, mantenerse y poder recuperarse (resiliencia) para obtener éxito.

Pereyra et al. (2018) consideran que la autoeficacia es un constructo de robustez significativa, a nivel teórico y nivel práctico, destaca su efecto modulador en procesos cognitivos, emocionales y de conducta. También puede incrementar conductas positivas, favorecer la motivación, mejorar el rendimiento y adquisición de estilos de afrontamiento (p. 315).

Por otro lado, el optimismo, se puede entender como la creencia en que se obtendrán buenos resultados en el trabajo, por una parte, la creencia en uno mismo y por otra, la creencia en el equipo y lo que puede lograr (Sanín, 2017).

Snyder (2002, como se citó en Azanza et al, 2014), menciona que “la esperanza es un estado positivo de motivación que se basa, por un lado, en contar con la energía dirigida a alcanzar un objetivo concreto y, por otro, en la capacidad para poder planificar las vías que conducen al mismo” (p. 296).

Por último, la resiliencia, la capacidad que tiene la persona para hacer frente a las diversas circunstancias de la vida, que repercuten de manera significativa, para ser tomados como aprendizajes e incluso oportunidades para mejorar, es decir no solo ser capaces de afrontar situaciones difíciles, sino salir fortalecidos de ellas (Linares, 2021).

Diversos autores a lo largo de los años han resaltado la importancia del estudio del capital psicológico en el ámbito del trabajo: “es un concepto reciente que despertado un especial interés debido a su efecto sobre las actitudes deseadas, la cual se compone de satisfacción laboral, compromiso organizacional y satisfacción vital” (Cuadra et al., 2018, p. 1).

Delgado et al. (2011) señalaron la necesidad de que se amplíe la investigación en busca de una comprensión mayor del papel del capital psicológico en los trabajos, puesto que se han encontrado pocos y recientes estudios (p. 64).

Algunos estudios relevantes en capital psicológico son:

- La magnitud del efecto de capital psicológico sobre los resultados individuales es diferente en relación al tipo de profesión (Avey et al., 2011).
- Azanza et al (2014) menciona que diversos estudios en varios países y con diferentes grupos ocupacionales, apoyan que existe una relación positiva entre capital psicológico y otras variables psicosociales, como son la creatividad, el rendimiento, liderazgo, entre otras (p. 295).
- Rego et al. (2012, como se citó en Azanza et al, 2014) utilizaron una muestra de 201 empleados de 33 organizaciones diferentes para investigar la relación existente entre capital psicológico y la creatividad, al igual que el liderazgo, encontrando que el liderazgo predecía a la creatividad de los empleados de manera directa y mediante el capital psicológico de los mismos (p. 295).

Los estudios realizados sobre capital psicológico demuestran que existe una relación con el rendimiento en la empresa. En tiempos actuales si los trabajadores poseen niveles altos de optimismo y resiliencia estarán más preparados para hacer

frente a los momentos de circunstancias difíciles, al igual que los rasgos de autoeficacia y esperanza, de tal manera que los trabajadores que las poseen pueden generar una visión de negocio a largo plazo, característica indispensable para conseguir sostenibilidad en las empresas y organizaciones.

1.6.3. Ansiedad y depresión

La ansiedad constituye un sistema de alerta y activación frente a situaciones consideradas como amenazantes. Bajo condiciones normales puede mejorar el rendimiento y la adaptación, pero cuando sobrepasa determinados niveles, se convierte en un problema de salud que conlleva a la pérdida de bienestar y puede influir notoriamente en las actividades normales de las personas:

Estos padecimientos afectan grandemente el desempeño laboral, académico y social, consumen muchos recursos de salud y son un factor de riesgo de los trastornos cardiovasculares. Cuando se presentan como comorbilidad de la depresión mayor, el abuso de sustancias, los trastornos alimentarios y los trastornos severos de la personalidad, se convierten en el principal obstáculo para tratar esas enfermedades. (Martínez y López, 2011, pág. 1)

Por su parte, la OMS (2020) menciona que la depresión es una enfermedad frecuente a nivel mundial, que afecta a millones de personas. Consiste en las variaciones habituales del estado de ánimo y de las respuestas emocionales frente a los problemas de la vida cotidiana; puede convertirse en un problema serio de salud cuando es de larga duración e intensidad.

La depresión está caracterizada por presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de inferioridad y falta de autoestima, trastornos de apetito, de sueño, falta de concentración y sentimientos de culpa:

Puede convertirse en un problema serio, especialmente cuando es de larga duración e intensidad moderada a grave, y puede causar gran sufrimiento y alterar las actividades laborales, escolares y familiares. En el peor de los casos puede llevar al suicidio. Cada año se suicidan cerca de 800 000 personas, y el

suicidio es la segunda causa de muerte en el grupo etario e 15 a 29 años. (OMS, 2020)

En una gran parte de estudios sobre riesgos psicosociales ponen de manifiesto que la salud mental estable es vital en las organizaciones, tanto para los trabajadores como para la empresa, también la relación entre las diversas condiciones psicosociales con la salud mental, puesto que la misma puede influir en la percepción del empleado sobre su trabajo:

Numerosos estudios han demostrado las relaciones entre condiciones psicosociales del trabajo y la salud mental de los empleados, y especialmente como la combinación de bajo control percibido y altas demandas laborales predicen determinados problemas de salud mental. Trastornos mentales tales como los de ansiedad y depresión tienen un efecto muy negativo sobre la calidad de vida y la capacidad funcional en el trabajo. Además, la salud mental del trabajador puede afectar a la percepción de las características del trabajo. (Mingote et al., 2011, p. 188)

Tanto la depresión como la ansiedad son fenómenos que producen grandes efectos en las organizaciones: “tienen unas repercusiones económicas importantes: se ha estimado que cuestan anualmente a la economía mundial de 1 billón de dólares en pérdida de productividad” (OMS, 2019).

- Según algunos estudios europeos, el porcentaje de morbilidad oculta entre ansiedad y depresión oscila entre 40 y 65% de casos de la población a nivel general (Mingote et al., 2011).
- La ansiedad laboral limita, en algunas ocasiones, la productividad y la motivación de los trabajadores (Arcones, 2019).
- La depresión se asocia con la disminución de funciones cognitivas, pérdida de memoria, falta de capacidad de concentración y atención, estas alteraciones tienen un claro impacto en la vida cotidiana y laboral de las personas (Gutiérrez et al, 2015).

- En el mundo hay aproximadamente 264 millones de personas que padecen depresión, además, muchas de ellas sufren de síntomas de ansiedad (OMS, 2019).

1.6.4. Soledad

La ausencia de compañía es conocida como la soledad, la cual es estudiada desde diversas perspectivas conceptuales como la filosófica, la social, la psicológica (Coca y Gómez, 2015).

Salinas (1947, como se citó en Coca y Gómez, 2015) menciona la primera definición de soledad “distancia interior que percibe una persona en relación a los otros” (p. 4). La persona experimenta insatisfacción con las relaciones sociales. En el ámbito laboral, aunque se encuentren diariamente una gran cantidad de personas, puede hallarse un trabajador solo, puesto que experimenta una falta de consonancia con los demás compañeros, falta de apoyo y reconocimiento, lo cual constituye un factor de riesgo psicosocial laboral.

Díez y Morenos (2015) mencionan que los principales factores que explican la soledad parecen ser sexo, estado civil y situación laboral. Por otra parte, los que se encuentran laborando suelen sentir menos soledad que los que no tienen ocupación, aunque hay excepciones (p. 133).

Aunque es menos frecuente, se puede encontrar también situaciones laborales de aislamiento, donde la soledad no es solo distancia interior o experiencia de insatisfacción con las relaciones sociales sino una distancia física, a lo cual el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1999) en su investigación afirma que en dichas situaciones de aislamiento se puede producir un desequilibrio en la persona y dar sitio a conductas alteradas las mismas que pueden presentarse a nivel social, afectivo y cognitivo.

- Se puede producir también una fatiga patológica, es decir, el aislamiento puede generar una carga psíquica que se puede traducir en sentimientos de angustia y depresión.

- Se aumenta la probabilidad de que el trabajador tome decisiones equivocadas e incluso improvise de manera peligrosa debido a la carencia de apoyo laboral.

3.5. Resiliencia

La resiliencia a lo largo de la historia ha tomado diferentes campos de acción, dentro de las ciencias, se define como la capacidad de un individuo a superar las adversidades, es la capacidad de adaptarse a los retos y amenazas (Oriol, 2012).

García et al. (2016) mencionan que, en el mundo de la psicología, la resiliencia ha adquirido gran interés para llegar al conocimiento de situaciones donde individuos lograban afrontar y superar grandes dificultades como para destruir la salud psicológica de cualquiera (p. 60). El individuo resiliente tiene sus bases en la autoconfianza, el control de las emociones, coordinación, guardar la compostura y la perseverancia (Gómez, 2010).

En el campo ocupacional y psicosocial, el resiliente es el trabajador que, aunque es expuesto a riesgos laborales, o un aumento del trabajo en el mismo límite de tiempo, se enfrenta a ellos y ve las dificultades como retos que debe superar y metas laborales que debe alcanzar.

Ríos et al, (2011) afirma que hay tres puntos que abordar para conformar el término “personalidad resiliente”:

- Comprometerse dentro del trabajo, y por ende a las tareas que este comprende, ayuda a la estabilidad evitando el estrés.
- Mantener el control, dentro de las capacidades propias, para así saber que hacer en determinado momento de dificultad, y no paralizarse en la pregunta “y ahora, ¿qué hago?”.
- Receptar los estímulos que suben el nivel de estrés como una puerta que dirige al cambio, que es necesario para la resiliencia.

Son muchos los estudios realizados sobre la resiliencia en el ámbito laboral y psicosocial, entre ellos se mencionan:

- Szejfman (2010) realizó una investigación de cardiología, donde se detallaban los problemas cardiacos que se presentan debido a la baja resiliencia y estrés psicosociales, frutos de la presión laboral. Entre las afecciones mencionadas están la posibilidad de sufrir un infarto debido al estrés o de adquirir la condición de hipertenso (p. 399).
- Un estudio realizado en el instituto de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, por Monroy y Palacios (2011) menciona que para medir la resiliencia se deben tener en cuenta factores biológicos relacionados al estrés agudo y crónico, utilizando el termino alostasis, que no es más que la respuesta fisiológica para adaptarse al estrés (p. 238).
- Por otra parte, Ríos et al. (2012), al realizar una investigación en España sobre los niveles de resiliencia y el síndrome de burnout en estudiantes de enfermería, constató que los estudiantes con mayor resiliencia presentaban poco cansancio emocional y una realización personal creciente (p. 88).

Capítulo dos

Metodología

2.1. Objetivos

Objetivo general:

Identificar los principales factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa pública o privada en la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020.

Objetivos específicos:

- Identificar las características sociodemográficas y laborales de la muestra participante de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020.
- Determinar los niveles de burnout en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) de la muestra de participantes de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020.
- Identificar los principales factores de riesgos psicosociales de la muestra de participantes de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020.
- Establecer el capital psicológico a través de las dimensiones de esperanza, auto – eficacia, resiliencia y optimismo que posee la muestra investigada de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020.
- Identificar niveles de estrés, ansiedad y depresión de la muestra de participantes de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020.

- Determinar la soledad percibida que manifiesta la muestra de participantes de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020.
- Identificar el grado de resiliencia en la muestra de participantes de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020.

2.2. Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación constituyen una de las actividades planificadas para el inicio de la investigación, punto en el que también se desarrollan. Es importante que las preguntas sean planteadas de manera clara y precisa, de tal manera no dé lugar a ambigüedades. Dichas preguntas son un elemento fundamental, ya sea en una investigación cuantitativa o cualitativa.

Es también importante enfocarse de manera especial en la bibliografía vinculada al tema, de tal manera se permita clarificar las ideas y dar orientaciones, también delimitar la investigación, permitiendo el enlace entre las preguntas de investigación con los objetivos propuestos.

En el trabajo de fin de titulación presente se plantean y diseñan las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas, laborales y percepción de discriminación de la muestra investigada de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020?
- ¿Cuál es el nivel de burnout a través de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de los participantes de la investigación de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020?
- ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores de la muestra investigada de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020?

- ¿Cuáles son las dimensiones que obtienen una mayor puntuación en cuanto a la percepción del capital psicológico de los participantes de la investigación de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020?
- ¿Cuáles son las características de salud mental (estrés, ansiedad, depresión), de la muestra de investigación de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020?
- ¿Cuál es la percepción de soledad y de resiliencia de la muestra investigada de la parroquia Riochico de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020?

2.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación se puede identificar como los métodos elegidos por el investigador para ser combinados de manera lógica y que el problema de investigación sea manejado eficientemente. Hernández et al. (2014) afirman que constituye un plan o una estrategia desarrollada para adquirir información requerida en una investigación (p. 210).

Dicho diseño debe dar respuesta a las preguntas planteadas en la investigación, es una especie de guía para llevar a buen término la investigación.

El diseño de investigación que se llevará a cabo en la presente investigación corresponde a:

No experimental: Aquella que se realiza sin la manipulación de variables deliberadamente, se basa más bien en la observación de fenómenos en el contexto natural para posteriormente ser analizados (Dzul, 2006).

Transeccional o transversal: Analiza el nivel de una o varias variables en un punto concreto en el tiempo, las describe, analiza su incidencia e interrelación en un momento dado (Dzul, 2006).

Exploratoria: Consiste en la exploración inicial en un momento concreto, también explora el tema de investigación con niveles de profundidad distintos (Salinas y Cárdenas, 2009)

Descriptiva: Selección de una serie de cuestiones, medición y recolección de la información de cada una de ellas para poder describir lo que se investiga. Describe la situación bajo su estudio de investigación (Salinas y Cárdenas, 2009).

Cuantitativa: Se lleva a cabo para obtener conclusiones estadísticas para recopilar información: “Se recogen y analizan datos cuantitativos” (Cadena et al., 2017).

Hernández et al. (2014) mencionan que, el diseño desarrolla un plan estratégico que incluye procedimientos y actividades que lleven a encontrar la respuesta a la pregunta investigativa. Cuanto más cuidadoso y específico se desarrolle el final, las posibilidades de generar el conocimiento deseados serán probablemente mayores (p. 128).

2.4. Contexto

La presente investigación se llevó a cabo en la parroquia Riochico, parroquia rural, de la ciudad de Portoviejo, en Manabí, Ecuador, la misma que tiene aproximadamente 14.000 habitantes.

Una de las principales actividades económicas es la agricultura, aproximadamente el 70% de la población obtienen de la misma la principal fuente de ingresos, principalmente en la producción de coco, cacao y limón, pero no abastece lo suficiente para llegar a una economía estable: El 8% de ingresos provienen del sector administrativo, 8% del comercial, 3% transportista, y el 11% restante provienen de otras actividades, entre ellas el ámbito educativo (Gobierno Autónomo Descentralizado de Riochico, 2020).

La Iglesia constituía una de los principales patrimonios de la parroquia, construida en el siglo XVI, y reconstruida después del terremoto. Otros patrimonios son las reliquias del museo del Cuerpo de Bomberos y piezas arqueológicas custodiadas por los habitantes.

Uno de los principales problemas de la parroquia es la drogadicción y la delincuencia sobre todo en la población más joven y desempleada, muchos de ellos abandonan los estudios a corta edad y se dedican a acciones vandálicas.

El entorno se encuentra básicamente formado por personas trabajadoras dedicadas a sus labores, quienes en ocasiones se pueden ver afectadas en su salud debido a riesgos diversos. También se percibe claramente una gran cantidad de jóvenes inmersos en vicios.

La investigación se llevó a cabo con trabajadores en el ámbito de la educación, una de las poblaciones de la parroquia más vulnerables ante los riesgos psicosociales laborales. Aproximadamente se registran más de catorce unidades educativas en la parroquia, encontrándose también extranjeros entre el personal docente, principalmente españoles, estadounidenses y venezolanos.

2.5. Población y muestra

Para el presente trabajo de fin de titulación se consideraron los siguientes criterios para seleccionar los participantes:

La muestra del presente trabajo de investigación es de accesibilidad – accidental y no probabilística, Otzen y Manterola (2017) afirma que se fundamenta en reclutar casos hasta completar un número de sujetos necesario para llegar a la totalidad del tamaño de muestra deseado, las cuales son elegidas de manera casual, de acuerdo al medio idóneo para llevar a cabo el estudio (p. 230).

La muestra para esta investigación busca los datos en función de los objetivos o los intereses propios del investigador, de tal manera, se estimó la participación de 40 trabajadores, 20 trabajadores de nacionalidad ecuatoriana y 20 trabajadores de

nacionalidad extranjera, y se intentó que la participación sea lo más homogénea posible.

Los participantes son personal cualificado y que posean un título, al menos de tercer nivel.

2.5.1. Participantes

Los sujetos de la presente investigación son profesionales, la mayoría de ellos en el ámbito de la educación, hombres y mujeres, en edades oscilatorias entre 21 y 62 años, con mínimo tercer nivel de escolaridad, cuyos lugares de residencia son cercanos a la parroquia en mención. Estrato socioeconómico medio a bajo, estados civiles diversos y ocupaciones principalmente en el ámbito educativo.

Criterios de inclusión y exclusión de los participantes:

En el presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes criterios de selección de participantes:

Criterios de inclusión:

- Situación laboral activa
- Firmar consentimiento informado
- Mínimo 1 año trabajando dentro de la organización
- Ser profesional cualificado (título de tercer nivel mínimo)

Criterios de exclusión

- No aceptar la participación en el presente estudio
- No encontrarse trabajando en la institución por maternidad o enfermedad

2.6. Métodos y técnicas

2.6.1. Métodos

En la presente investigación se ha planificado la utilización de los siguientes métodos:

Método descriptivo: Permite la explicación y análisis de factores de riesgo psicosociales de los trabajadores. Implica la observación sistemática del objeto de investigación, de tal manera la información observada puede ser analizada (Marroquín, 2012).

Método analítico – sintético: Explica relación entre los elementos y el todo, al igual que la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, en lo relacionado a factores de riesgo psicosociales: “El análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo” (Rodríguez et al., 2017, p. 182).

Método inductivo y deductivo: Permite la configuración del conocimiento y generalizar de forma lógica datos empíricos relacionados con factores de riesgos psicosociales. Según Rodríguez et al. (2017) el empleo de este método tiene muchas potencialidades como método de construcción de conocimientos relacionado con regularidades externas del objeto investigado (p. 183).

Método de Escalamiento de Likert: Método utilizado en el proceso de recolección de datos puesto que es un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones para poder medir la reacción de los participantes en relación a los riesgos psicosociales, burnout, capital psicológico, entre otros. Normalmente emplea un cuestionario que permite identificar el grado de acuerdo y desacuerdo del participante (Matas et al., 2018).

Método estadístico: Permite organizar información alcanzada con aplicación de batería de instrumentos propuestos en la presente investigación. Es una herramienta importante para dar un carácter de precisión al trabajo investigativo (Mejía, 2005).

2.6.2. *Técnicas*

Las técnicas que se utilizaron en la presente investigación son las siguientes:

- La lectura, medio importante para llegar al conocimiento, análisis y selección de aportes teóricos, conceptuales y metodológicos de los factores de riesgos

psicosociales. La lectura facilita la adquisición de conocimientos y enriquece la visión de la realidad (Leoni, 2012).

- Resumen o paráfrasis, mediante el cual presenta un texto original abreviadamente, permitiendo favorecer la comprensión del tema, entender el texto de mejor manera y redactar con exactitud y calidad. Aspe (2019) afirma que no se reduce necesariamente en extensión, pero se reorganizan, se aclaran y profundizan en ideas (p. 2).

2.7. Instrumentos

Para la recolección de datos en la presente investigación se aplica un conjunto de instrumentos descritos a continuación:

Cuestionario Ad Hoc

Cuestionario independiente y personalizado, contiene preguntas de opción múltiple y cerradas (Landa y Ramírez, 2017). Se enfoca en obtener información sociodemográfica de los profesionales, en la cual se pueden identificar: el sexo, edad, país de origen, número de años que vive en Ecuador, ciudad de nacimiento, zona en la que trabaja, etnia, estado civil, número de hijos, remuneración salarial, en que rango se encuentra la remuneración que recibe, así mismo consta de datos laborales como: profesión, título, años de experiencia laboral, tipo de trabajo, tipo de contrato, horas que trabaja diariamente, si trabaja en turno, si la institución provee de los recursos necesarios para su trabajo y un apartado de preguntas referentes a temas de discriminación.

Inventario del Estrés laboral crónico de Maslach (MBI – GS); Maslach y Jackson (1986)

Este instrumento está diseñado para valorar el síndrome de Burnout en sus tres aspectos fundamentales: agotamiento, cinismo – eficacia profesional. Está compuesto por 16 ítems (Montiel et al., 2015). Para las respuestas se utiliza una escala de Likert con puntuaciones de 0 a 6 de forma que 0 supone que lo expuesto no sucede nunca y 6 que sucede todos los días. La subescala de agotamiento está

compuesta por 5 ítems y mide los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo. La puntuación máxima es de 30.

La dimensión a de cinismo está integrada por 5 ítems y valora los sentimientos actitudes negativas hacia el trabajo. La puntuación máxima es de 30.

La dimensión eficacia profesional consta de 6 ítems y mide sentimientos de competencia y de éxito en el trabajo. La puntuación máxima es de 36 y se relaciona de manera inversa con el Burnout.

Los sujetos que presentan el síndrome de Burnout serán aquellos que puntúen alto en despersonalización y agotamiento, y que obtengan puntuaciones bajas en eficacia profesional (Rubio, 2003).

Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-III)

Realizado por el Centro Nacional para el Medio Ambiente de Trabajo, Copenhague, Dinamarca. Modificado por la Red Internacional COPSOQ para convertirlo en la versión COPSOP III compuesta por 29 ítems, tiene como objetivo recopilar información validada y confiable con el fin de medir los principales factores del entorno de trabajo psicosocial que pueden significar un riesgo para la seguridad del trabajador, además mide niveles de estrés. De aplicación individual o colectiva (Moncada et al., 2005). Para las respuestas se utiliza una escala de Likert con 5 opciones de que van desde 0 (ninguna exposición al factor) y a 4 (total exposición al factor) dejando el resto de puntuaciones intermedias para la frecuencia de aparición situadas entre estos dos extremos.

Los 29 ítems están divididos en 8 dimensiones, distribuidos de la siguiente manera: Exigencias psicológicas en el trabajo: demandas cuantitativas de trabajo (1a 1b); tiempo, ritmo de trabajo (2a y 2b); demandas emocionales (3a y 3b); control sobre el trabajo: influencia en el trabajo (4a y 4b); posibilidades de desarrollo (5a y 5b); significado del trabajo (6a y 6b). Apoyo social y calidad de liderazgo: predictibilidad (7a y 7b); reconocimiento (8a y 8b); claridad del rol (9a y 9b); conflicto de roles (10a y 10b); calidad de liderazgo (11a y 11b); apoyo social de los colegas (12); apoyo social

de los supervisores (13a y 13b); sentido de comunidad en el trabajo (14). Compensaciones del trabajo: inseguridad sobre el empleo (15a y 15b); inseguridad sobre las condiciones de trabajo (16). Capital social: confianza vertical (17a y 17b); justicia organizacional (18a y 18b). Ambiente de trabajo: preocupación por condiciones ambientales (19); preocupación por condiciones de seguridad (20); satisfacción laboral (21); conflicto trabajo – familia (22a, 22b y 22c). Salud y síntomas: salud autoevaluada (23); burnout (24a y 24b); estrés (25a y 25b). Conductas ofensivas: atención sexual no deseada, amenazas de violencia, violencia física, bullying (26, 27, 28, 29 respectivamente).

En relaciones a las propiedades psicométricas se encontró una varianza de 62,2% y en la prueba de Esfericidad de Bartlett se obtuvo $p < 0,001$ (Suárez et al, 2019). Además, el (α) para sus escalas se encuentra entre .64 y .91, lo que indica un buen nivel de consistencia interna.

Cuestionario Capital Psicológico (PCQ)

Azanza et al. (2014) mencionan que es un instrumento creado por Luthans, Youssef y Avolio en 2007, se compone de 24 reactivos que tienen como objetivo medir las cuatro dimensiones del capital psicológico el cual es entendido como: un estado psicológico positivo de crecimiento personal, que se caracteriza por: autoeficacia; optimismo; esperanza y resiliencia (p. 294). Para las respuestas se utiliza una escala de Likert con seis opciones de respuesta, que van desde 1 “muy en desacuerdo” y 6 “muy de acuerdo”, dejando el resto de puntuaciones intermedias para la frecuencia de aparición situadas entre dos extremos.

Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21)

El DASS quedó constituido por tres escalas que son las siguientes; la depresión como un trastorno compuesto por síntomas típicamente asociados con estado de ánimo disfóricos como la tristeza. La ansiedad es descrita en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo (Román et al Vinet, 2016).

Antúnez y Vinet (2012) mencionan que, los ítems se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicaba en mí). Las escalas de depresión y estrés presentaron un alfa de .85 y .83 respectivamente, mientras que en la escala de ansiedad se obtuvo un alfa de .73. En conjunto, los ítems que componen el DASS – 21 presentaron un alfa de .91. (pp. 51 - 54).

Escala de Soledad de UCLA

La soledad es un constructo psicológico complejo que representa una vivencia que se caracteriza por la percepción y valoración que cada persona hace sobre su red social cuantitativa y cualitativamente y el apoyo real que ésta le ofrece. El objetivo de este instrumento de medida es evaluar la soledad o el aislamiento social percibidos a través de los factores de “intimidad con otros” y “sociabilidad” (López et al., 2014). Los ítems se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta de 1 al 4 (nunca, pocas veces, muchas veces y siempre). Para este estudio se tuvo una alfa de Cronbach .95

Escala de Resiliencia 14 ítems (RS – 14)

Sánchez y Robles (2015) mencionan que mide el grado de resiliencia individual, considerando como una característica de personalidad positiva que permite la adaptación del individuo a situaciones adversas, mide dos factores: Factor I: Competencia Personal (11 ítems, autoconfianza, independencia, decisión, ingenio y perseverancia) y Factor II: Aceptación de uno mismo y de la vida (3 ítems, adaptabilidad, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable) (p. 106). Por lo tanto, Damásio et al (2012) menciona que las escalas de resiliencia en su versión abreviada de 14 ítems se contestan con una escala tipo Likert se encuentran siete números, que van desde “1” (totalmente en desacuerdo) a la izquierda a “7” (totalmente de acuerdo), parece presentar propiedades psicométricas adecuadas para medir la capacidad de recuperación en diversas personas y colectivos tiene una alfa de Cronbach .93 (p. 133).

2.8. Procedimiento

En cuanto a la investigación presente el procedimiento que se sigue es el siguiente:

- Lectura y recopilación de información para el desarrollo del marco teórico
- Búsqueda de empresas públicas y privadas para la aplicación de instrumentos
- Aplicación de instrumentos a 40 trabajadores del sector público y privado
- Tabulación e ingreso base de datos
- Análisis de resultados
- Presentación de resultados

2.9. Recursos

Los recursos que permitieron la consecución de los objetivos propuestos son:

- Humanos: Tesista, director de tesis, cuarenta personas encuestadas.
- Instituciones: Sector público y privado.
- Materiales: Computadora, teléfono, plataforma virtual "True Test".
- Económicos: Material de apoyo (\$25), internet (\$100) y llamadas telefónicas (\$30).

Capítulo tres

Análisis de resultados y discusión

3.1. Análisis de resultados

A continuación, se detalla los principales resultados obtenidos en la muestra de trabajadores nacionales y extranjeros.

Tabla 1.

Características sociodemográficas

	Tipo de Población			
	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
Sexo				
Hombre	9	45.0	13	65.0
Mujer	11	55.0	7	35.0
Edad				
<i>M</i>	35.20		37.95	
<i>DT</i>	9.29		9.13	
Max	60.00		62.00	
Min	21.00		25.00	
Número de hijos/as				
<i>M</i>	1.50		1.55	
<i>DT</i>	2.70		1.43	
Max	12.00		4.00	
Min	0		0	
Estado civil				
Soltero/a	7	35.00	7	35.00
Casado/a	7	35.00	11	55.00
Viudo/a	0	0,00	1	5.00
Divorciado/a	1	5.00	0	0.00
Unión libre	5	25.00	1	5.00

En la tabla 1, sobre características sociodemográficas, se evidencia que, en trabajadores nacionales hay la participación de 55% de mujeres y 45% de hombres. La edad

promedio es de 35.20, el promedio de hijos es de 1.5. El estado civil es de 35% casados, 35% solteros, 25% en unión libre y el 5% divorciados. Por otro lado, los trabajadores extranjeros, el 65% de participantes son hombres y el 35% mujeres. La edad promedio es de 37.95. El promedio de hijos es de 1.55. El estado civil es de 55% casados, el 35% solteros, el 5% viudos y el 5% en unión libre.

Tabla 2.

Características laborales

	Tipo de Población			
	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
Ingresos mensuales				
≤ 400	6	30.00	5	0.00
401 a 800	10	50.00	13	20.00
801 a 1200	3	15.00	2	30.00
1201 a 1600	0	0.00	0	30.00
1601 a 2000	0	0.00	0	10.00
>2001	1	5.00	0	10.00
Experiencia laboral				
<i>M</i>	8.15		12.00	
<i>DT</i>	7.83		7.58	
Max	35.00		27.00	
Min	2.00		1.00	
Institución en la que trabaja				
Pública	5	25.00	5	25.00
Privada	15	75.00	15	75.00
Tipo de contrato				
Nombramiento permanente	4	20.00	4	20.00
Nombramiento provisional	4	20.00	2	10.00
Contrato indefinido	5	25.00	10	50.00
Contrato tiempo parcial	7	35.00	2	10.00
Servicios ocasionales	0	0.00	1	5.00

Libre nombramiento y remoción	0	0.00	1	5.00
Otros	0	0.00	0	0.00
Horas de trabajo/día				
<i>M</i>	7.90		7.65	
<i>DT</i>	1.21		0.99	
Max	12.00		10.0	
Min	6.0		5.0	
Trabajo por turnos				
Si	12	60.00	10	50.00
No	8	40.00	10	50.00

Como se puede observar en la tabla 2, en relación a los trabajadores nacionales el 50% de trabajadores mencionó tener unos ingresos mensuales en el rango de \$401 a \$800, el 30% menos de \$400, el 15% entre \$801 y \$1200 y el 5% una cantidad mayor a \$2001; en cuanto a la experiencia laboral, se manifiesta una media de 8.15, el 75% de las personas trabajan en una institución privada y el 25% en una pública.

El 35% posee un contrato de tipo parcial, el 25% un contrato indefinido, 20% nombramiento permanente, mismo porcentaje que nombramiento provisional.

La media de horas de trabajo al día es de 7.90, el 60% trabaja por turnos y el 40% no trabaja de esa manera.

Por otro lado, los trabajadores extranjeros, el 30% mencionó tener ingresos mensuales entre el rango de \$801 a \$1200, mismo porcentaje de los que perciben \$1201 a \$1600, el 20% de \$401 a \$800, el 10% de \$1601 a \$2000, mismo porcentaje de los que tienen más de \$2001. La media de experiencia laboral es 12.00, el 75% trabajan en instituciones privadas y el 25% en públicas.

En cuanto al tipo de contrato, el 50% tiene uno indefinido, 20% nombramiento permanente, 10% nombramiento provisional, mismo porcentaje que los de contrato tiempo parcial, el 5% servicios ocasionales, igual porcentaje que aquellos que tienen libre

nombramiento y remoción. El promedio de horas de trabajo al día es de 7.65; el 50% trabaja por turnos y el otro 50% no trabaja por turnos.

Tabla 3.

Resultados de las dimensiones de Burnout

	País/Región de origen							
	Ecuador				Extranjero			
	M	DT	Máx.	Mín.	M	DT	Máx.	Mín.
Agotamiento emocional	10.10	8.77	27.00	.00	13.35	7.49	29.00	.00
Despersonalización	9.35	6.91	24.00	.00	12.50	6.07	26.00	.00
Realización personal	28.60	7.98	36.00	5.00	21.45	7.71	36.00	6.00

En la tabla 3, se describe dimensiones del burnout, se observa que en los trabajadores nacionales se obtiene una media de 28,60 en lo que refiere a realización personal, 10.10 en agotamiento emocional y 9.35 en despersonalización, por otro lado, las medias obtenidas de los trabajadores extranjeros fueron 21.45 en realización personal, 13.35 en lo que se refiere a agotamiento emocional y 12.50 en despersonalización.

Tabla 4.

Resultados de las dimensiones de Riesgos Psicosociales

	País/Región de origen							
	Ecuador				Extranjero			
	Media	DT	Máx.	Mín.	Media	DT	Máx.	Mín.
Exigencias psicológicas en el trabajo	9.45	4.51	18.00	.00	12.50	5.38	24.00	2.00
Control sobre el trabajo	15.65	4.38	22.00	6.00	15.10	3.31	21.00	10.00
Apoyo social y calidad de Liderazgo	35.00	6.59	42.00	21.00	28.75	5.14	39.00	20.00

Compensaciones del trabajo	12.80	4.46	20.00	6.00	11.70	3.05	17.00	7.00
----------------------------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------

En la tabla 4, sobre las dimensiones de riesgos psicosociales, en los participantes nacionales se obtiene una media de 35.00 en lo que refiere a apoyo social y calidad de liderazgo, 15.65 en control sobre el trabajo, 12.80 en compensaciones del trabajo y 9.45 en exigencias psicológicas en el trabajo.

En cuanto a los participantes extranjeros, se obtiene una media de 28.75 en apoyo social y calidad de liderazgo, 15.10 en control sobre el trabajo, 12.50 en exigencias psicológicas en el trabajo, y, por último, 11.70 en compensaciones del trabajo.

Tabla 5.

Resultados de las dimensiones de Capital Psicológico

	País/Región de origen							
	Ecuador				Extranjero			
	M	DT	Máx.	Mín.	M	DT	Máx.	Mín.
Eficacia	31.90	7.85	42.00	16.00	27.20	7.63	42.00	15.00
Esperanza	33.35	7.04	42.00	24.00	27.70	7.57	42.00	15.00
Resiliencia	30.95	6.42	42.00	19.00	25.55	6.50	42.00	15.00
Optimismo	29.65	5.44	42.00	18.00	26.35	5.29	42.00	20.00

Como se puede observar en la tabla 5 sobre dimensiones del capital psicológico, la media obtenida en los participantes nacionales es 33.35 en esperanza, 31.90 en eficacia, 30.95 en resiliencia y 29.65 en optimismo, en cambio, en los participantes extranjeros se obtiene una media de 27.70 en esperanza, 27.20 en eficacia, 26.35 en optimismo y por último 25.55 en resiliencia.

Tabla 6.*Resultados de las dimensiones de Salud Mental*

	País/Región de origen							
	Ecuador				Extranjero			
	M	DT	Máx.	Mín.	M	DT	Máx.	Mín.
Depresión	2.40	4.98	21.00	.00	6.75	4.38	15.00	.00
Ansiedad	2.70	4.95	21.00	.00	7.50	4.51	13.00	.00
Estrés	3.85	4.94	21.00	.00	7.35	3.87	13.00	.00

En la tabla 6 sobre dimensiones de la salud mental, en lo que respecta a trabajadores nacionales se obtiene una media de 3.85 en estrés, 2.70 en ansiedad y 2.40 en depresión, por otra parte, en cuanto a los trabajadores extranjeros la media en ansiedad es de 7.50, de 7.35 en estrés y de 6.75 en depresión.

Tabla 7.*Resultados de Percepción de Soledad*

	País/Región de origen							
	Ecuador				Extranjero			
	M	DT	Máx.	Mín.	M	DT	Máx.	Mín.
Soledad Percibida	56.80	8.00	69.00	41.00	50.65	5.14	65.00	46.00

Como se observa en la tabla 7, sobre la percepción de soledad; en los participantes nacionales, la media es de 56.80, mientras que en los participantes extranjeros la media es de 50.65.

Tabla 8.*Resultados de Percepción de Resiliencia*

		País/Región de origen			
		Ecuador		Extranjero	
		N	%	N	%
<i>Percepción de Resiliencia</i>	Muy baja resiliencia	0	0.0%	0	0.0%
	Baja resiliencia	0	0.0%	3	15.0%
	Resiliencia normal	2	10.0%	6	30.0%
	Alta resiliencia	10	50.0%	7	35.0%
	Muy alta resiliencia	8	40.0%	4	20.0%

En la tabla 8, sobre la percepción de resiliencia, se evidencia que el 50% de trabajadores nacionales tienen una alta resiliencia, el 40% muy alta resiliencia y el 10% una resiliencia normal, mientras que en los trabajadores extranjeros el 35% tienen una alta resiliencia, el 30% resiliencia normal, el 20% muy alta resiliencia y el 15% baja resiliencia.

3.2. Discusión

En base a los datos del apartado socio demográfico, se evidencia que la mayoría de los trabajadores nacionales fueron mujeres (55%), caso semejante se muestra en el estudio Panorama Laboral y empresarial en Ecuador, donde se menciona que, a diferencia de años anteriores, entre diciembre 2015 y diciembre 2016 la mayor población económicamente activa eran mujeres (70,3%) (INEC, 2017). Por el contrario, la mayoría de trabajadores extranjeros fueron hombres (65%), de esta manera, también, lo declara la publicación Expansión, que afirma que la migración extranjera masculina es superior a la femenina, con 51,67% del total, frente a 48,32% en mujeres (Datos Macro, 2019).

La edad promedio de la muestra para trabajadores nacionales fue de 35.20 y de trabajadores extranjeros de 37.95, comprendidas entre 21 y 62 años, estos datos se relacionan al estudio realizado en la Universidad de Cuenca sobre la relación entre calidad

de sueño y factores de riesgo psicosocial en el personal médico del Hospital General de Machala, donde la edad promedio se encuentra en 35 años (Paguay, 2019), también se relaciona con el estudio publicado en la Revista Espacios, sobre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios, donde la edad promedio se encuentra en 36.62 y cuyas edades oscilan entre 23 hasta más de 51 años (Pérez et al., 2019). Se relaciona igualmente con el estudio sobre riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria, con una muestra de 621 participantes, siendo el 61% hombres y el 39% mujeres, con una media de edad de 43.5 (García et al., 2016). Por otro lado, la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo del 2015 refiere que la población en edad de trabajar comprende a las personas a partir de los 15 años. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2015).

En cuanto a las características sociolaborales, el 50% de trabajadores extranjeros cuentan con contrato indefinido, en los nacionales el porcentaje es de 25%, el 35% de nacionales tiene contrato tiempo parcial y el 20% tiene nombramiento permanente tanto en nacionales como extranjeros; los porcentajes restantes se ubican dentro de las categorías de nombramiento provisionales, servicios ocasionales, libre nombramiento y remoción. Se realiza la comparación con una investigación realizada en Ecuador con una muestra de 57.858 trabajadores en el mercado laboral ecuatoriano, de los cuales el 47.14% tienen un contrato indefinido y el 52.86% uno temporal (Chávez y Medina, 2010). Por otra parte, un estudio realizado en España, con una muestra de 621 docentes, el 69.2% posee contrato indefinido mientras que el 30.8% posee uno temporal (García et al., 2016). También en 2010, el 25.95% de personas discapacitadas tenía un contrato indefinido, pero el 74.05% contratos temporales (Moreno y Rodríguez, 2013).

Con referencia, a las dimensiones de burnout, en los trabajadores nacionales se obtiene una media de 28.60 en lo que respecta a realización personal considerándose como un aspecto positivo, esta media es inferior en la muestra extranjera con 21.45; en trabajadores nacionales una media de 10.10 en agotamiento emocional y de 13.35 en extranjeros y por último, una media de 9.35 en despersonalización en nacionales y 12.50 en extranjeros,

encontrándose en un nivel medio las dimensiones antes mencionadas, seguido de estos resultados se compara con una investigación realizada en la Universidad Técnica de Ambato con una muestra de 172 personas, teniendo la variable de agotamiento emocional una media de 23.16; la despersonalización, 7.94 y la falta de realización personal de 12.31, encuadrándose en un nivel medio respecto del burnout (Ponce, 2013).

Otro estudio que se puede comparar es el realizado en México sobre la edad, síndrome de agotamiento emocional (burnout), que manifiesta en personas menores a 42 años, una media de agotamiento emocional de 9.2, despersonalización de 14.3 y falta de realización personal de 42.4, y en aquellos mayores a 43 años, 17.1 en lo que respecta a agotamiento emocional, 19.5 en despersonalización y 56.5 en falta de realización personal (Aranda y Pando, 2010).

Entorno a los riesgos psicosociales se observa que el apoyo social y calidad de liderazgo tienen medias altas tanto para nacionales como para extranjeros, 35 para los primeros y 39 para los segundos por lo que se descarta el riesgo, situación semejante ocurre con la media de control sobre el trabajo con 15.65 para trabajadores nacionales y 15.10 para extranjeros, 12.80 en lo que respecta a compensaciones del trabajo para nacionales y 11.70 para extranjeros, y por último, 9.45 en exigencias psicológicas para nacionales y 12.50 para extranjeros, de tal manera no se observa mayor riesgo, aunado a este resultado se compara con el estudio que afirma que entre el 25% y el 40% de los casos de enfermedades cardiovasculares se pueden atribuir a condiciones adversas de tipo psicosocial laboral, así como alta tensión, exigencias psicológicas, bajo control sobre el trabajo o las tareas, características que aumentan el riesgo hasta un 50 a 100% (Kivimaki et al., 2012).

También se compara con un artículo publicado en la revista venezolana de salud pública sobre evaluación de riesgos psicosociales en trabajadores del estado Lara, es así que Carpintero y Lozada (2017) mencionan que, en una muestra de 556 trabajadores expuestos a situaciones de exigencias psicológicas y trabajo continuo activo con bajo control y bajas compensaciones, la tasa de exposición para la salud es entre 55% – 69%, así mismo

menciona que las dimensiones de apoyo social y calidad de liderazgo son percibidas como favorables para la salud de los trabajadores (p. 9).

En cuanto al capital psicológico, se evidencia una media de 33.35 en esperanza en trabajadores nacionales y 27.70 en extranjeros, 31.90 en eficacia en nacionales y 27.20 en extranjeros, 30.95 en resiliencia en nacionales y 25.55 en extranjeros y por último la dimensión de optimismo con una media de 29.65 en nacionales y 26.35 en extranjeros, seguido de este resultado se compara con una investigación sobre capital psicológico realizado en una muestra de 132 participantes con una media de 17.01 en optimismo, 16.99 en esperanza, 16.75 resiliencia y 16.68 en autoeficacia, los cuales se encuentran dentro de los criterios de normalidad (Gamarra, 2016).

También se menciona un proyecto realizado en la Universidad Católica “Andrés Bello” sobre la relación del capital psicológico y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa de ingeniería y se evidencia una media de 31.39 en autoeficacia, de 30.14 en esperanza, 30.20 en resiliencia y el más bajo 29.81 en optimismo, por lo tanto, se manifiesta un alto grado de satisfacción laboral (Vettori y Pumar, 2019).

Con referencia a la salud mental, se presenta una media de estrés de 3.85 en trabajadores nacionales, 7.35 en extranjeros; una media de 2.70 en ansiedad en nacionales y 7.50 en extranjeros, y una media de 2.40 de depresión en nacionales y 6.75 en extranjeros, percibiendo de esta manera valores superiores en los trabajadores extranjeros, aunado a este resultado se compara con el trabajo sobre ansiedad y depresión en docentes con una muestra de 68 participantes y evidenciando una media de 4.77 en ansiedad y una media elevada de 14.95 en depresión (Prieto et al., 2016). Se menciona también una investigación con una muestra de 163 participantes y una media de 3.01 en depresión y 3.34 en estrés, que refleja una correlación positiva moderada entre las escalas (Méndes et al., 2020)

En cuanto a la percepción de soledad, se evidencia una media de 56.80 en trabajadores nacionales y de 50.65 en extranjeros, es decir, en ambas nacionalidades son percibidos alto niveles de soledad, dichos resultados obtenidos se comparan con la investigación realizada sobre nivel de soledad percibido y el uso de internet, que presenta

una muestra de 129 personas con una media de 7.12 (Valerio et al., 2020). El valor reflejado es evidentemente inferior a los resultados de la presente investigación.

En una encuesta realizada a 1688 personas, una media de 7.76 consideraron la soledad como un problema relevante. En torno al 30% de las personas de 40 a 65 años experimentan aislamiento social y laboral, y más del 35% percibe soledad emocional (La Caixa, 2018).

En última instancia, entorno a la percepción de resiliencia, el 50% de trabajadores nacionales evidencian alta resiliencia, el 40% muy alta resiliencia y el 10% resiliencia normal, por otra parte, los trabajadores extranjeros, el 35% alta resiliencia, el 30% resiliencia normal, 20% muy alta resiliencia y el 15% baja resiliencia, en comparación con una investigación con muestra de 128 profesionales, y una media alta de resiliencia de 75.8 (Cooke et al., 2013), la presente tendría bajos niveles, también se puede contrastar con el artículo Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos, con una muestra de 33 trabajadores de los cuales el 45,5% presentó niveles medios de resiliencia, seguido de 30.3% y 24.2% en niveles inferiores (Rodríguez y Ortunio, 2018).

Conclusiones

Con respecto a las características sociodemográficas, la mayoría de trabajadores nacionales son de sexo femenino, con un promedio de edad de 35.20, un promedio de hijos de 1.5; en relación a estado civil, los mayores porcentajes se encuentran tanto en casados como solteros. Por otro lado, en los trabajadores extranjeros, la mayoría son de sexo masculino, edad promedio de 37.95, promedio de hijos de 1.55, en lo referente a estado civil, el mayor porcentaje corresponde a casados.

En lo que respecta a características laborales, los trabajadores nacionales perciben ingresos mensuales menores que los extranjeros, la media de experiencia laboral es menor también, en ambos casos la mayoría trabaja en instituciones privadas, con la diferencia que en nacionales con contratos tiempo parcial y para extranjeros con contratos indefinidos.

En cuanto a las dimensiones de burnout, los trabajadores extranjeros presentan un promedio mayor a los nacionales en agotamiento emocional y despersonalización, y menor en lo referente a realización personal.

Entre los principales riesgos psicosociales están las exigencias psicológicas en el trabajo, sobre todo en extranjeros, control sobre el trabajo para ambas poblaciones, y tanto en apoyo social y calidad de liderazgo como en compensaciones del trabajo el promedio es mayor para nacionales.

Se identificó que, en cuanto a capital psicológico, el promedio de las dimensiones de eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo es mayor en los trabajadores nacionales que en los extranjeros.

Con respecto a las dimensiones de salud mental, de ansiedad, depresión y estrés, la media en trabajadores extranjeros es notablemente mayor que la media de los nacionales.

En cuanto a la soledad percibida se identificó una media mayor en trabajadores nacionales que en extranjeros.

Por último, en percepción de resiliencia la mayoría de nacionales presentan altos niveles de resiliencia en relación a los trabajadores extranjeros.

Recomendaciones

Se recomienda que a partir de los resultados obtenidos se realice una investigación con una muestra más amplia, considerando la idea de trabajar con estudios independientes entre trabajadores del ámbito público y trabajadores del ámbito privado para que los datos sean más precisos y sin dispersión posible.

Es importante que las organizaciones promuevan contratos fijos y de esta manera pueda aportar seguridad y estabilidad a los trabajadores.

Se recomienda a las organizaciones generar programas de promoción en ámbito de salud ocupacional como educación y participación social de los trabajadores con el fin de preservar niveles altos en la dimensión de realización personal y disminuir las de agotamiento emocional y despersonalización.

Considerando las exigencias psicológicas en el trabajo es recomendable que la organización ayude a marcar prioridades claras, es decir que los trabajadores puedan adecuar el volumen de trabajo al tiempo necesario para su ejecución.

Se sugiere instaurar o fortalecer pequeños espacios de descanso durante la jornada laboral, lo cual es de mucha utilidad para mejorar las dimensiones de capital psicológico: eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo.

Tomando en cuenta los altos niveles de depresión, ansiedad y estrés se recomienda dar especial importancia al implemento de mecanismos de prevención y actuación frente a dichas dimensiones de la salud mental, como puede ser identificar las situaciones conflictivas para poder desarrollar respuestas saludables, la correcta organización de las obligaciones, toma de decisiones siguiendo procesos lógicos, fomentar las relaciones con los demás, no trabajar horas excesivas, llevar una dieta equilibrada, dormir lo suficiente, establecer algunos límites, el diálogo frecuente.

Se recomienda procurar espacios para fortalecer la comunicación, puesto que el intercambio de ideas y el apoyo laboral son fundamentales para vencer la soledad.

Por último, proporcionar talleres a trabajadores, para aprender a identificar pensamientos negativos e identificar fuentes de estrés y en la medida que se puede

minimizarlas, así como fomentar el pensamiento positivo que ayuda a cultivar la resiliencia para poder llegar a contemplar las situaciones difíciles como oportunidades de crecimiento.

Referencias

- Acevedo, D. (diciembre de 2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los trabajadores*, 20(2), 167 – 177. redalyc.org/pdf/3758/375839305005.pdf
- Aceves, G. A. (13 de julio de 2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309. <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Alvarado, J., Correa, R. y Tituaña, M. (8 de enero de 2018). Migración interna y urbanización sin eficiencia en países en desarrollo: Evidencia para Ecuador. *In Papeles de Población*, 23(94), 99-123. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.94.033>
- Álvaro, G. (4 de marzo de 2019). Los retos de la migración. *El País*. https://elpais.com/elpais/2019/03/04/opinion/1551723006_664173.html
- Andrade, W. M. (2019). *Causas y consecuencias socioeconómicas de la migración en el Ecuador, periodo 2008 – 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7015/1/T3025-MGD-Andrade-Causas.pdf>
- Antúñez, Z. y Vinet, E. (14 de diciembre de 2012). Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21): Validación de la versión abreviada en estudiantes universitarios chilenos. *Scielo*, 30(3), 49 – 55. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n3/art05.pdf>
- Aranda, C. y Pando, M. (2010). Edad, síndrome de agotamiento profesional (burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito, México. *Revista Colomb. Psiquiat*, 39(3). <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v39n3/v39n3a06.pdf>
- Arcones, B. (19 de febrero de 2019). *Ansiedad en el trabajo: causas, prevención y soluciones*. IMF Business School. <https://blogs.imf->

- formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-
prevencion/ansiedad-trabajo-causas-soluciones/
- Arias, F. C. y Muñoz, F. B. (abril de 2015). *La práctica educativa de don Bosco en Valdocco desde la teoría de la educación integral*. [tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito]. Repositorio institucional UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9429/1/UPS-QT06999.pdf>
- Arias, W. L. (07 de julio de 2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45 – 52. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- Arroyo, D. y Pozuelo, R. (marzo de 2012). *El movimiento obrero – causa – orígenes, ideologías revolucionarias*. David Streams. <https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/el-movimiento-obrero-la-resistencia-ante-los-abusos-del-capitalismo/>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Resolución 217 [III] A. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Aspe, F. (17 de octubre de 2019). *La paráfrasis*. Programa de acompañamiento y acceso efectivo a la educación superior. Recuperado el día 15 de mayo de 2020 de <http://vinculacion.ucsh.cl/wp-content/uploads/GUI%CC%81A-PACE-Para%CC%81frasis.pdf>
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F. y Mhatre, K. (20 de junio de 2011). Meta Analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resource Development Quarterly*. 22(2), 127 – 152. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1146&context=managementfacpub>

- Ávila, A., Bernal, V. y Alzate, A. (10 de enero de 2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?. *Psyconex*, 8(13), 1-10.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/20784214>
- Azanza, G., Domínguez, A., Moriano, J. y Molero, F. (15 de enero de 2014). Positive psychological capital. Validation of the spanish versión of the pcq questionnaire. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301.
http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v30n1/psicologia_social8.pdf
- Betancur, B., Guzmán, A., Lema, C., Pérez, C., Pizarro, M., Salazar, S., Uribe, L. y Vásquez, E. (19 de junio de 2012). Síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 184 – 192.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4163383>
- Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K. y Ruiz, J. (1 de octubre de 2007). Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Salud Uninorte*, 23(1), 43-51. <https://www.redalyc.org/pdf/817/81723106.pdf>
- Bravo, J. (2011). Resiliencia en obreros y empleados administrativos de la universidad de oriente núcleo sucre – Carúpano. [Tesis de licenciatura, Universidad de Oriente]. Repositorio UDO.
[http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/3653/1/TRABAJO%20DE%20GRADO%20\(Jose%20Bravo\).pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/3653/1/TRABAJO%20DE%20GRADO%20(Jose%20Bravo).pdf)
- Brito, J., Cabrera., H y Cedillo, J. (2012). Prevalencia y factores influyentes del síndrome de burnout en internos y residentes de los hospitales Vicente Corral Moscoso y José Carrasco Arteaga. [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. Dspace.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3518/1/MED144.pdf>
- Cadena, P., Rendón R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F., Sangerman, D. (11 de noviembre de 2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento a las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603 – 1617.

<http://cienciasagricolas.inifap.gob.mx/editorial/index.php/agricolas/article/view/515/408>

Cajilima, D. M., Mosquera, J. M. y Suárez, J. V. (2013). *Análisis del sistema de control de asistencia del personal de la compañía Proyectmos S.A. y diseño del reglamento interno 2012 – 2013*. [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG.

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15545/1/TESIS%20I.C.R->

[H.%202011%20-](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15545/1/TESIS%20I.C.R-H.%202011%20-)

[%20An%C3%A1lisis%20del%20sistema%20de%20control%20de%20asistencia%20del%20personal.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15545/1/TESIS%20I.C.R-%20An%C3%A1lisis%20del%20sistema%20de%20control%20de%20asistencia%20del%20personal.pdf)

Camacho, A. y Mayorga, D. (27 de junio de 2017). Riesgos laborales psicosociales.

Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172.

<http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (30 de noviembre 2012). *Ley Federal del Trabajo*. Última reforma DOF.

<https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf>

Carpintero, C. y Lozada, L. (1 de noviembre de 2013). Evaluación de riesgos psicosociales en trabajadores del estado Lara. *Revista venezolana de salud pública*, 5(1), 9 – 16.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6570431.pdf>

Castellani, L. [Piña, J.J]. (05 de abril de 2012). *San Juan Bosco, La Película completa, con Ben Gezzara, 1988*. [Video]. YouTube. [https://www.youtube.com/watch?v=fkDBa-](https://www.youtube.com/watch?v=fkDBa-DSMn4)

[DSMn4](https://www.youtube.com/watch?v=fkDBa-DSMn4)

Cepeda, S.C., Salguero, O.I. y Sánchez, Y.E. (2015). Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited. [Tesis de postgrado,

- Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Unipiloto.
<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
- Cervera, C. (8 de mayo de 2019). *La jornada de ocho horas: ¿un invento “sindicalista” del Rey Felipe II?*. ABC Historia. https://www.abc.es/historia/abci-jornada-ocho-horas-invento-sindicalista-felipe-201905080106_noticia.html
- Cirera, Y., Aparecida, E., Rueda, V. y Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. *Invenio*, 15(29), 67 – 80.
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>
- Coca, A. y Gómez J. (10 de abril de 2015). Estudio de la compañía y la soledad a través de la lógica. *Scielo*. 9(1). <https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000100005>
- Comisión de legislación y codificación. (26 de septiembre de 2012). *Código del trabajo*. Registro oficial 167 de Ecuador, N° 47. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (10 de octubre de 2019). *Migración interna*. Cepal.org. <https://www.cepal.org/es/temas/migracion-interna>
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado. (2016). *Informe sobre discriminación de personas migrantes y refugiados en España*. Cear.es. <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2017/02/Informe-discriminación.pdf>
- Consejo Nacional de Población. (17 de marzo de 2012). Algunos efectos de la migración internacional en los lugares de origen y destino. *Índices de Intensidad Migratoria Mexico-USA*.
http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/intensidad_migratoria/pdf/Efectos.pdf

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. Artículo 3. Registro oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador).

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Coronel, J. (2012). *Estudio del impacto de la migración en los núcleos familiares en la parroquia Santa Isabel durante el periodo septiembre 2010 a julio del 2011*. [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. Repositorio de UCUENCA

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/933/1/trbs246.pdf>

Cuadra, A., Sjoberg, O., Beyle, C., Veloso, C., Leiva, J., Muñoz, C. y Mally, I. (11 de octubre de 2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/339/33957918004/html/index.html>

Damásio, B. F., Borsa, J.C. y Da Silva, J.P. (22 de octubre de 2012). 14 item resiliencia scale. (RS - 14) Psychometric properties of the Brazilian versión. *Journal of Nursing Measurement*. 19(1), 131 – 145.

[https://www.researchgate.net/profile/Bruno_Damasio/publication/258883778_14-Item_Resilience_Scale_RS-](https://www.researchgate.net/profile/Bruno_Damasio/publication/258883778_14-Item_Resilience_Scale_RS-14_Psychometric_Properties_of_the_Brazilian_Version/links/0deec529524c47ccf6000000/14-Item-Resilience-Scale-RS-14-Psychometric-Properties-of-the-Brazilian-Version.pdf)

[14_Psychometric_Properties_of_the_Brazilian_Version/links/0deec529524c47ccf6000000/14-Item-Resilience-Scale-RS-14-Psychometric-Properties-of-the-Brazilian-Version.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bruno_Damasio/publication/258883778_14-Item_Resilience_Scale_RS-14_Psychometric_Properties_of_the_Brazilian_Version/links/0deec529524c47ccf6000000/14-Item-Resilience-Scale-RS-14-Psychometric-Properties-of-the-Brazilian-Version.pdf)

Danhof, M. B., Van Veen, T. y Zitman, F. G. (1 de octubre de 2010). Biomarkers in burnout: A systematic review. *Journal of Psychosomatic Research*, 70(6), 505-524.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022399910004162?via%3Dihub>

Datos macro (01 de diciembre de 2019). Ecuador – Inmigración. Expansión.

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/ecuador>

De Vettori, D. N. (2019). *Relación del capital psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de ingeniería* [Tesis de grado, Universidad Católica

Andrés

Bello].

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU2256.pdf>

Delgado, L. A. y Castañeda, D. I. (19 de abril de 2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Acta colombiana de psicología*, 14(1), 61 – 70.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/140/1/v14n1a06.pdf>

Díez, J. y Morenos, M. (2015). *La soledad en España*. Fundación ONCE.

https://www.fundaciononce.es/sites/default/files/soledad_en_espana.pdf

Dyzenchouz, G. (10 de agosto de 2017). *6 tips para crear una cultura de reconocimiento laboral*. Go Integro. <https://blog.gointegro.com/6-consejos-para-potenciar-tu-programa-de-reconocimientos>

Dzul, M. (2 de septiembre de 2006). Aplicación básica de los métodos científicos. Diseño no-experimental [Ponencia]. Mexico, Estado de Hidalgo.

https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

Eguiguren, M. (29 de marzo de 2017). Los estudios de la migración en Ecuador: del desarrollo de las naciones a las movilidades. *Iconos-Revista de Ciencias Sociales*, 21(2), 11 – 264. <https://revistas.flacsoandes.edu.ec/iconos/issue/view/148/159>

Escalante, M. (21 de abril de 2014). Don Bosco y la actualidad de su carisma. *Reflexiones Teológicas*, 12(1), 53-73.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5794324>

Espinoza, M. A., y Gallegos, D. P. (15 de enero de 2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*.

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n23/18392332.html>

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Office of the European Union.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf
- Flor, J., Álvarez, P. y Honores, M. (2015). *Estudio del síndrome de burnout*. [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral]. Dspace Espol.
<https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/89396/D-P12429.pdf>
- Franco, L. M. (2012). *Migración y remesas en la ciudad de Ixmiquilpan*. Fondo Editorial UAEH.
https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5454/migracion_y_remasas_en_la_ciudad_de_ixmiquilpan.pdf
- Gallego, Y., Gil, S. y Sepúlveda, M. (2018). *Revisión histórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento*. [Tesis de posgrado, Universidad CES]. Repositorio institucional CES.
<http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4229/1/REVISI%C3%93N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%C3%89S%20Y%20DISTR%C3%89S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%C3%93N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%2028102018.pdf>
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F. y Inanc, H. (29 de enero de 2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31 (1), 36-53.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017015624399>
- Gamarra, O. (5 de abril de 2013). *Capital psicológico, bienestar psicológico, rendimiento laboral objetivo de los vendedores: relaciones y efecto del entrenamiento en capital psicológico*. Dspace.
https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/1723/Gamarra_Olivia_Tesis_CC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, J. A., García, A., López, C. y Días, P. (15 de noviembre de 2015).

Conceptualización teórica de la resiliencia psicosocial y su relación con la salud.

Health and Addictions, 16(1), 59 – 68

Gil – Monte, P. R. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Pirámide.

Gil - Monte, P. R. (30 de mayo de 2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud

ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2),

237-241. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Gobierno Autónomo Descentralizado de Riochico (2020). *Producción económica*. GAD

parroquial. <http://www.gadriochico.gob.ec/produccion-economica.htm>

Gómez, B. (junio de 2010). Resiliencia individual y familiar. avntf-evntf. [https://www.avntf-](https://www.avntf-evntf.com/wp-content/uploads/2016/12/GomezB.Trab_.3BI0910.pdf)

[evntf.com/wp-content/uploads/2016/12/GomezB.Trab_.3BI0910.pdf](https://www.avntf-evntf.com/wp-content/uploads/2016/12/GomezB.Trab_.3BI0910.pdf)

Gómez, C. y Ponce, E. (07 de septiembre de 2010). Modelo integrativo de la calidad de

vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el

salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de

Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia*, 4(2), 113-129.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v4n2/v4n2a10.pdf>

Gómez, J. (2 de febrero de 2018). *La situación laboral a principios del siglo XIX*. Acento.

[https://acento.com.do/opinion/la-situacion-laboral-principios-del-siglo-xix-](https://acento.com.do/opinion/la-situacion-laboral-principios-del-siglo-xix-8533023.html)

[8533023.html](https://acento.com.do/opinion/la-situacion-laboral-principios-del-siglo-xix-8533023.html)

Gómez, P., Hernández, J. y Méndez, M. (01 de marzo de 2014). Factores de riesgo

psicosocial y Satisfacción Laboral en una empresa subcontratista del área. *Ciencia*

y Trabajo, 16(49), 9-16. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art03.pdf>

Gonzales, W. E. (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de*

Vizcarra y asociados. [Tesis de maestría, Universidad de Morelia].

Repositorio

Biblioteca

UM.

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/111/Tesis%20Willie%20Enrique%20Gonzales%20Regalado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, D. K. y Jiménez, D. C. (2017). *Factores de riesgo ergonómicos y sintomatología músculo esquelética asociada en trabajadores de un cultivo de flores de la sabana de Bogotá: una mirada desde enfermería*. [tesis de grado, Universidad de Ciencias aplicadas y ambientales U.D.C.A]. Repositorio UDCA [https://repository.udca.edu.co/bitstream/11158/770/1/Documento-
Investigaci%C3%B3n-Riesgo-Ergon%C3%B3mico.pdf](https://repository.udca.edu.co/bitstream/11158/770/1/Documento-Investigaci%C3%B3n-Riesgo-Ergon%C3%B3mico.pdf)

González, E. (junio de 2012). *El fenómeno de la resiliencia en el bienestar y el rendimiento laboral*. Digibuo. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/18231/TFM_EstefaniaGonzalezPiedra.pdf;jsessionid=64FB8AC8131FA5E5F6B8CD1D0ED9ABF0?sequence=6

Gutiérrez, M. (17 de febrero de 2015). La depression es, más que nunca, un reto para la salud pública en Europa. *Sociedad Española de Psiquiatría*. <https://www.sepsiq.org/informacion/noticia/la-depresion-es-mas-que-nunca-un-reto-para-la-salud-publica-en-europa/392>

Harrison, R. V. (1978). *Person-environment fit and job stress*. Wiley

Hernández, C., Magro, V. y Cuéllar, J. P. (21 de mayo de 2015). *El maltrato psicológico. Causas, consecuencias y criterios jurisprudenciales. El problema probatorio*. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/46929/1/2014_Hernandez-Ramos_et al_Aequitas.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw – Hill

Hoyos, M. (27 de agosto de 2020) *¿Como afecta la inseguridad laboral a la salud?*. La Mente es Maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/como-afecta-la-inseguridad-laboral-a-la-salud/>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2015). *Normativa aplicable a la seguridad y salud en el Trabajo*. less.

http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Septiembre de 2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Indicadores laborales, INEC.

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (29 de mayo de 2017). *Panorama laboral y empresarial del Ecuador*. (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202017.pdf>)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (11 de mayo de 2016). PRIMA – EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. *Notas técnicas de Prevención*. <https://www.insst.es/documents/94886/329558/ntp-1056w.pdf/56b8de84-c19a-4faa-a6f8-c82b4565e75f>

Johansen, B.O. (2008). *Introducción a la Teoría General de Sistemas*. México, D.F Editorial Limusa

Juárez, A. (2017). *¿Qué son los factores psicosociales del trabajo?* Araca Editores.
https://www.researchgate.net/publication/328842350_QUE_SON_LOS_FACTORES_PSICOSOCIALES_DEL_TRABAJO

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
<https://www.jstor.org/stable/2392498?origin=crossref&seq=1>

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
<https://www.jstor.org/stable/2392498?origin=crossref&seq=1>

Kaschka, W., Korczak, D. y Broich, K. (18 de noviembre de 2011). Modediagnose burn – out. *Deutsches Arzteblatt*, 108(46), 781 – 787. 10.3238/arztebl.2011.0781

- Kenneth W. Thomas (2000). *Intrinsic Motivation at Work*. Madrid: Berrett Koehler.
- Landa, M. R. y Ramírez, M. Y. (01 de octubre de 2017). Diseño de un cuestionario de satisfacción de estudiantes para un curso de nivel profesional bajo el modelo de aprendizaje invertido. *Revista Páginas de Educación*, 11(2), 1688 – 5287.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v11n2/1688-7468-pe-11-02-153.pdf>
- León XIII. (1891). *Rerum Novarum, Sobre la situación de los obreros*. Vatican.va.
http://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html
- Leoni, S. L. (02 de mayo de 2012). *La importancia de la lectura en una sociedad tecnologizada*. Eumed.
<https://www.eumed.net/rev/cccss/20/sllh.html#:~:text=En%20los%20ni%C3%B1os%20la%20lectura,dem%C3%A1s%20integrantes%20de%20la%20sociedad.&text=Importancia%20de%20la%20Lectura>.
- Linares, R. (23 de febrero de 2021). Resiliencia: los 12 hábitos de las personas resilientes. *Psicología y felicidad*. <https://www.elpradopsicologos.es/blog/resiliencia-resilientes/>
- López, D. J., Del Río, F. J. y Ruiz, A. M, (13 de noviembre 2015). Análisis psicométrico de la Escala de Soledad de UCLA (versión 3) en una muestra de guardias civiles. *Apuntes de psicología*. 32(3), 289 – 294
https://www.researchgate.net/publication/283726837_Analisis_psicometrico_de_la_Escala_de_Soledad_de_UCLA_Version_3_en_una_muestra_de_guardias_civiles
- Luthans, F., Youseff, C. y Avolio, B, (2007). *Psychological Capital: developing the human competitive Edge*. Oxford University Press
- Marroquín, P. (22 de agosto de 2012). *Metodología de la investigación* [Ponencia]. Lima, Perú. http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf

- Martínez, A. (05 de agosto de 2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. *Política y Cultura*, 46(1), 7 – 31.
<https://www.redalyc.org/pdf/267/26748302002.pdf>
- Martínez, A. (15 de septiembre de 2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112(1), 42- 80.
<http://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192/188>
- Martínez, M., y López, D. (29 de junio de 2001). Trastornos de ansiedad. *Revista Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 44 (3), 101 – 107.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revneuneupsi/nnp-2011/nnp113d.pdf>
- Matas, A. (20 de enero de 2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista de electrónica de investigación educativa*.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v20n1/1607-4041-redie-20-01-38.pdf>
- Mateos, M. (13 de febrero de 2018). *Por qué trabajar más horas no le hace más productivo*. Expansión. <https://www.expansion.com/expansion-empleo/desarrollo-de-carrera/2018/02/12/5a81946e268e3e430c8b4682.html>
- Mattenson, M. T. y Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress*. JosseyBass
- Mejía, E. (2005). Técnicas e instrumentos de investigación. [tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM
<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Mendes, L. T., Campelo, E., Pinheiro, C. A., Pires, I. y Vasconcelos, G. (09 de agosto de 2019). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Revista electrónica trimestral de enfermería*, 57(1).
<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>
- Mingote, J., Del Pino, P., Sánchez, R., Gálvez, M. y Gutiérrez, M. (05 de diciembre de 2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 188-205. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>

Ministerio del Trabajo. (16 de junio de 2017). Normativa Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral. Registro Oficial del Ecuador N° 16.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>

Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. S. (29 de mayo de 2007).

ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *ISTAS* <http://istas.net/descargas/8n1orig1.pdf>

Monroy, B. y Palacios L. (09 de marzo de 2011). Resiliencia: ¿es posible medirla o influir en ella?. *Scielo*, 34(1), 237-246.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v34n3/v34n3a7.pdf>

Montiel, M., Ortiz, G. R., Ortega, M. E., Reyes, U., Sotomayor, M. y Durón, M. F. (15 de

octubre de 2015). Análisis de propiedades psicométricas del inventario de sintomatología del estrés, inventario de burnout de maslach, escala de carga percibida de zarit y escala general de salud aplicados en una muestra de mujeres amas de casa mexicanas. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*.

DOI:10.5460/jbhsi.7.1.501852015

Moreno, B. (05 de diciembre de 2011). Factores y riesgos laborales psicosociales:

conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57 (1), 1-262. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Moreno, B. (18 de marzo de 2012). Factores y riesgos laborales psicosociales:

conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57 (1), 1-262. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Moreno, B. y Báez, C. (noviembre de 2010). Factores de riesgos psicosociales, formas,

consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Moreno, B., y Garrosa, E. (2013). *Salud Laboral*. Ediciones Pirámide.

Moreno, M. J. (3 de noviembre de 2016). El estrés no es solo cosa de humanos.

<https://culturacientifica.com/2016/11/03/estres-no-solo-cosa-humanos/>

Muñoz, C. (30 de junio de 2012). Integración de la prevención de riesgos laborales. *Instituto*

Navarro de Salud Laboral. <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/EF1224A4-E797-4B30-9ED7-E04C53A3F829/226030/FTP39IntegracionPRL.pdf>

Oncins de Frutos, M. (1999). Trabajos en situación de aislamiento. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.

https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_344.pdf/d5ffc5df-0bd3-48a3-9b3b-2b3ba3fc4611

Orellana, C. I. y Orellana, L. M. (18 de mayo de 2020). Predictores de síntomas emocionales durante la cuarentena domiciliar por pandemia de COVID-19 en El Salvador. *Actualidades en psicología*, 39(128).

<https://doi.org/10.15517/AP.V34I128.41431>

Organización de las Naciones Unidas. (15 de septiembre de 2020). *Migración*.

<https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/index.html>

Organización Internacional de Trabajo. y Organización Mundial de la Salud. (24 de septiembre de 1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Serie seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo de la OIT*.

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional de Trabajo. y Organización Mundial de la Salud. (1984). Los factores psicosociales en el trabajo. [Fotografía]. *Serie seguridad, Higiene y*

Medicina del Trabajo de la OIT. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (19 de mayo de 2015). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2015. *Newsroom OIT*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_368305/lang--es/index.htm
- Organización internacional del trabajo. (28 de abril de 2018). *Mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_625298.pdf
- Organización Internacional para las migraciones. (20 de noviembre de 2006). *Glosario sobre migración*. Derecho internacional sobre migración. https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones. (2018). *Guía para la atención psicosocial a personas migrantes en Mesoamérica*. Editorial Organización Internacional para las migraciones. https://publications.iom.int/system/files/pdf/guia_atencion_psicosocial.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones. (2018). *Guía para la atención psicosocial a personas migrantes en Mesoamérica*. Editorial Organización Internacional para las migraciones. https://publications.iom.int/system/files/pdf/guia_atencion_psicosocial.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie protección de la salud de los trabajadores n°3*. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Biblioteca OMS. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=88BC581C7FA78C608BBACBEC0FBC5049?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud. (30 de enero de 2020). *Depresión*. <https://www.who.int/es/news-room/fact->

sheets/detail/depression#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20es%20una%20enfermedad,problemas%20de%20la%20vida%20cotidiana.

Organización Mundial de la Salud. (30 de julio de 2019). *Salud Mental en el lugar de Trabajo*. OMS. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Organización Mundial de la Salud. (15 de septiembre de 2020). ICD- 11 for mortality and morbidity statistics. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

Organización Panamericana de la Salud. (04 de mayo de 2015). *Clasificación de los peligros*.

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10837:2015-clasificacion-peligros&Itemid=41432&lang=es#:~:text=Los%20peligros%20se%20clasifican%20seg%C3%BAAn,metab%C3%B3licos%20t%C3%B3xicos%20de%20origen%20microbiano

Oriol, A. (2 de junio de 2012). Resiliencia. *Educación Médica*, 15(2), 77-78.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132012000200004

Ortega, J., Rodríguez, J. y Hernández, H. (01 de junio de 2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155 – 176.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/1490/1093>

Ortiz, B., Sanabria, M. y Saumeth, V. (2018). *Prevalencia y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en médicos de institución IV nivel de complejidad de la ciudad de Cartagena en el periodo enero – marzo de 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Libre Colombia].

Repositorio UniLibre Colombia. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17877/45533296.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ortiz, V. J. (2019). *Agotamiento laboral y los roles familiares en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) del cantón Quevedo*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio institucional Dspace UTB. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6065>
- Otzen, T. y Manterola, C. (19 de diciembre de 2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*. 35(1), 227 – 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paguay, H. J (2019). *Relación entre calidad de sueño y factores de riesgo psicosocial en el personal medico del Hospital General de Machala*. [Tesis de maestría, Universidad de Cuenca]. Dspace UCuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/32770/4/Trabajo%20de%20titulaci%c3%b3n.pdf>
- Palacios, G. y Ulloa, F. (2010). *Crisis Bancarias 1999, crisis financiera mundial 2008, y sus efectos causados en la emigración y remesas del Ecuador* [tesina previa a la obtención del título de economista, Universidad de Cuenca]. Repositorio Ucuena. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1049/1/teco687.pdf>
- Pardo, A. M. (15 de diciembre de 2015). Migración internacional y desarrollo. Aportes desde el transnacionalismo. *Revista de Estudios Sociales*. (54), 39-51. <https://www.redalyc.org/pdf/815/81542724004.pdf>
- Paredes, L. (26 de mayo de 2018). La migración internacional en Ecuador: sus causas, consecuencias y situación actual. *Revista RIHUMSO*. 14 (7), 73 – 98. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6774038.pdf>
- Payne, R. y Fletcher, B. (1983). Job demands, supports, and constraints as predictors of psychological strain among schoolteachers. *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 136-147. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90023-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90023-4)

- Pereyra, G. (15 de agosto de 2018). Autoeficacia: una revisión aplicada a diversas áreas de la psicología. *Scielo* http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a04.pdf
- Pérez, A. (10 de julio de 2012). *La respuesta del estrés: Respuesta fisiológica*. <https://megustavolar.iberia.com/2012/07/la-respuesta-del-estres-respuesta-fisiologica/>
- Pietro, J. A., Leal, L. C. y Ramírez, Y. K. (2016). *Ansiedad y depresión en docentes del Colegio Nacionalizado Femenino de Villavicencio* [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. http://repository.ucc.edu.co:8082/bitstream/20.500.12494/4440/1/2017_ansiedad_depresion_docentes.pdf
- Porras, A. (12 de diciembre de 2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo código del trabajo. *Foro, revista de Derecho*, 19(1), 15 – 41. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/419/414>
- Porras, M. (2015). *Factores de riesgo psicosocial y su correlación con la salud mental*. [Tesis de maestría, Universidad CES]. Repositorio Institucional CES https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1957/2/Factores_de_riesgo_psicosocial_salud_mental.pdf
- Porret, M. (2010). *La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos*. ESIC <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44668/1/585238.pdf>
- Ríos, M., Carrillo, C. y Sabuco, E. (1 de junio de 2012). Resiliencia y síndrome de burnout en estudiantes de enfermería y su relación con variables sociodemográficas y de relación interpersonal. *International journal of Psychological Research*, 5(1), 88-95. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023539011.pdf>
- Ríos, M., Godoy, C., y Sánchez, J. (1 de enero de 2011). Síndrome de quemarse por el trabajo, personalidad resistente y malestar psicológico en personal de enfermería. *Servicio de publicaciones universidad de Murcia*, 27(1), 71-79.

<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/26442/1/S%c3%adndrome%20de%20quemarse%20por%20el%20trabajo,%20personalidad%20resistente%20y%20malestar%20psicol%c3%b3gico%20en%20personal%20de%20enfermer%c3%ada.pdf>

Rodríguez, A. y Ortunio, M. S. (03 de diciembre de 2018). Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. *Revista venezolana de salud pública*, 7(1), 2019.

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/234/234990004/html/index.html>

Rodríguez, A. y Pérez, A. (1 de marzo de 2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista FAN*, 82(1), 175 – 195.

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647/1661>

Rodríguez, R. y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(1), 72 - 88.

<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Román, F., Santibáñez, P. y Vinet, E. (15 de abril de 2016). Uso de las Escalas de Depresión Ansiedad Estrés (DASS-21) como Instrumento de Tamizaje en Jóvenes con Problemas Clínicos. *Elsevier*, 6(1), 2323 – 2336. DOI:

10.1016/S2007-4719(16)30053-9

Romero, P. (3 de septiembre de 2016). El fenómeno de la migración en Ecuador. *NotiMundo*. <https://notimundo.com.ec/el-fenomeno-de-la-migracion-en-ecuador/>

Rubio, J. C. (06 de marzo de 2008). Fuentes de estrés, syndrome de bournout y actitudes disfuncionales en orientadores de instituto de enseñanza secundaria.

Dialnet <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=1494>

- Saborío, L y Hidalgo, L. (15 de marzo de 2015). Síndrome de Burnout. *Asociación costarricense de medicina legal y disciplinas afines. Scielo*. 32(1), 1 – 6.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Salinas, P. y Cárdenas, M. (2009). *Método de investigación social*. Editorial “Quipus” CIESPAL. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=55376>
- Sánchez, D. y Robles, M. A. (11 de diciembre de 2018). Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14): Propiedades Psicométricas de la Versión en Español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(40), 103-113. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645432011>
- Sanchis, A., Varela, C., Martins, G. y Diaz, M. (15 de septiembre de 2013). Riesgo psicosocial de los trabajadores inmigrantes en España. *Revista Medicina y seguridad del trabajo*, 59 (232), 345 – 360.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000300005&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Sanín, A. (26 de noviembre de 2017). Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas. [Tesis de grado, UniversidaT Jaume I].
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1
- Sanz, T. (15 de enero de 2019). *La importancia del reconocimiento laboral*. Lua Psicología. <https://luapsicologia.com/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health affects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Heath Psychology*, 1(1), 27- 41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sindicato Unión General de Trabajadores (julio de 2012). Manual de la Violencia en el Trabajo: Riesgo psicosocial grave. *UGT Aragón*.

https://www.aragon.es/documents/20127/674325/violecia_ambito_laboral.pdf/a619572a-3a40-f681-aeec-c6fd989182e7

Sistemas de gestión normalizados. (10 de septiembre de 2015). *Riesgo laboral definición y conceptos básicos*. IsoTools. <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>

Solórzano, O. (2014). *Manual de conceptos de riesgos y factores de riesgo para análisis de peligrosidad*. Ministerio de Agricultura y Ganadería. http://www.mag.go.cr/acerca_del_mag/circulares/rec_hum-manual-riesgos-peligrosidad.pdf

Sora, B., Caballer, A. y Peiro, J. M. (19 de febrero de 2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 15-21. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184003.pdf>

Suárez, G., Fazio, A. y Manzanares, E. (13 de febrero de 2018). Propiedades psicométricas de la escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional (ENCAO) en trabajadores de una empresa privada peruana. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 319- 330. doi: <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.15>

Sztejman, C. (15 de octubre de 2010). Estrés psicosocial y baja resiliencia. Un factor de riesgo para hipertensión arterial. Relaciones entre la Hipertensión arterial y psicoanálisis. *Revista Argentina de Cardiología*, 78(5), 398-399. <https://www.redalyc.org/pdf/3053/305326948015.pdf>

Tamer, I., Dereli, B. y Saglam, M. (07 de octubre de 2014). Unorthodox forms of capital in organizations: positive psychological capital, intelectual capital and social capital. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 152(7), 963 – 972. 10.1016/j.sbspro.2014.09.351

Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A. y Valencia, M. (28 de abril de 2010). Modelo Analítico

- de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95-137.
<http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/106/105>
- Toro, J. y Gómez, C. (2 de febrero de 2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia y Trabajo*, 18(56), 110 – 116. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art06.pdf>
- Torres, M. (2 de febrero de 2013). La migración y sus efectos en la cultura, de Yerko Castro Neiro. *Revista Sociológica*. 27 (77), 301 – 306.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v27n77/v27n77a10.pdf>
- Unión Interparlamentaria., Organización de las Naciones Unidas. y Organización Internacional del Trabajo. (2015). Humanos y Gobernanza. *La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos*.
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_SP.pdf
- Valerio, G., Herrera, D., y Rodríguez, M. (08 de junio de 2020). Asociación entre el nivel de soledad percibido y el uso de Internet en las personas sin hogar. *Saúde e Sociedade*, 29(2), 1984 – 0470.
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902020000200314
- Veintimilla, P. y Jiménez, M. (2012). *Identificación del burnout en profesionales de la Salud y factores relacionados con este fenómeno en el Hospital del IESS “José Carrasco Arteaga” de la ciudad de Cuenca*. [Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad Técnica Particular de Loja]. RiUTPL.
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5550/1/VINTIMILLA%20MUNOZ%20PAOLA%20CRISTINA.pdf>
- Velásquez, Y., Zamorano, B., Ruiz, L., Monreal, O. y Gil, H. (julio de 2014). El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud.

- Saber, Universidad de Oriente*, 26(4), 409 – 415.
<http://ve.scielo.org/pdf/saber/v26n4/art06.pdf>
- Verano, R. y Garavito, C. (16 de noviembre de 2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Revista Gestión de las personas y Tecnología*, 8(24), 30-37. <https://www.redalyc.org/pdf/4778/477847102003.pdf>
- Vicente, M., Puerta, I. y Martínez, A. (2016). *Plan de formación como prevención de los factores psicosociales de riesgo en el sector sanitario*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L
- Vroom, V.H. (1964). *Trabajo y motivación*. Wiley
- Yaguas, J., Cilveti, A. y Segura, C. (18 de mayo de 2020). *La caída publica un informe sobre soledad y aislamiento social*. Grada. <https://www.grada.es/la-caixa-informe-sobre-soledad-y-aislamiento-social/inclusion/>
- Yaguas, J. (18 de abril 2019). *Soledad y riesgo de aislamiento social en las personas mayores*. Obra Social "la Caixa". <http://www.infocoponline.es/pdf/SOLEDAD-RIESGO-AISLAMIENTO.pdf>

Apéndice

Apéndice 1:

DOCUMENTO DE INFORMACIÓN PARA PARTICIPANTES Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Información General

Estimado/a,

El propósito de esta información es ayudarle a tomar la decisión de participar o no, en una investigación. El presente proyecto tiene por objeto: "Identificar factores de riesgo asociados al ámbito laboral". La investigación es en su mayoría a través de cuestionarios, no implica ningún riesgo para el participante y la decisión de participar es absolutamente voluntaria.

¿Quiénes participarán en el estudio?

Para el estudio no se han realizado avisos públicos para el reclutamiento de participantes. No hay contraindicaciones, ni riesgos relacionados a la participación en la investigación. La población objeto de estudio serán el personal de instituciones públicas o privadas en servicio activo.

Procedimientos del estudio

A los voluntarios incluidos en el estudio se les realizarán distintas pruebas psicológicas y levantamiento de información sociodemográfica, a través de los siguientes instrumentos: Cuestionario Sociodemográfico y laboral, Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), COPSOQ III (riesgos psicosociales), Psychological capital Questionnaire (PCQ), DASS 21, UCLA-20 y ER-14.

Beneficios de su participación:

Con este estudio usted contribuirá al desarrollo de nuevos conocimientos destinados a la prevención de factores de riesgos psicosociales. Los resultados finales serán informados a través de artículos científicos y exposiciones académicas, y únicamente serán trabajados por el Departamento y Titulación de Psicología de la UTPL. Usted no incurrirá en ningún gasto.

Riesgos y molestias:

Éste es un estudio en que los riesgos para su salud son nulos. Además, no se usará ningún tipo de medio o de estrategia de recolección de información que ponga en algún riesgo o malestar al participante.

Confidencialidad de los datos:

Si acepta participar en el presente estudio, sus datos y resultados serán parte de la investigación científica y serán usados en publicaciones, sin embargo, se guardará estricta confidencialidad de todo tipo de información personal entregada y se garantizará el anonimato de cada uno de los participantes.

Participación voluntaria:

Todos los que decidan participar en el presente estudio y cambien de opinión durante el desarrollo del mismo, podrán abandonarlo en cualquier momento. Si desea más información acerca del estudio haga todas las preguntas que desee en cualquier momento de su participación. Para mayor información se puede contactar con el siguiente correo dmortega1@utpl.edu.ec

NOTA: No firme la presente carta hasta que haya leído o le hayan leído y explicado toda la información proporcionada. Se le proporcionará copia de este documento.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El/la abajo firmante, declara conocer el Proyecto “Identificación de factores relacionados con riesgos psicosociales en trabajadores” y acepta que es necesaria la recolección de algunos datos concernientes a su estado actual.

Por lo que, libre, voluntariamente y consciente acepta participar en el proyecto detallado, colaborando para la realización del mismo y aportando con la información y actividades que se requieran.

Además, autoriza al personal a cargo del proyecto para que utilice su información para la consecución de los objetivos propuestos.

Sus respuestas serán **SECRETAS, ANÓNIMAS**, y **NUNCA** podrán vincularse con usted.

Está en su derecho de abstenerse de participar o retirarse del estudio, así mismo, revocar el consentimiento informado en cualquier momento sin ninguna represalia y si así lo desea, puede disponer de sus resultados.

He leído y acepto.

Acepto (firma) _____

No acepto _____

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.

Género: Masculino Femenino Otro **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: _____

Estado civil: Soltero Casado Viudo Divorciado Unión libre

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 Servicios ocasionales
 remoción
 Otro Periodo fijo

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

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

Tiempo de experiencia laboral: _____ años **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				
			Si	No
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

MBI

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente al número que considere más adecuado.

0 Nunca	1. Alguna vez al año o menos	2. Una vez al mes o menos	3. Algunas veces al mes	4. Una vez a la semana	5. Varias veces a la semana	6. Diariamente

5. Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.									
6. Me siento quemado de mi trabajo.									
7. Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que hace esta organización.									
8. Me he interesado menos en mi trabajo desde que empecé este trabajo.									
9. Me he vuelto menos entusiasta con mi trabajo.									
10. En mi opinión, soy bueno en mi trabajo.									
11. Me siento emocionado cuando logro algo en el trabajo.									
12. He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.									
13. Solo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.									
14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.									
15. Dudo del significado de mi trabajo.									
16. En mi trabajo, me siento confiado de que soy efectivo para hacer las cosas.									

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?					
33	¿Se distribuye el trabajo de manera justa?					
		Muy satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy insatisfecho
34	En cuanto a su trabajo en general. ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo?					

Nr o	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.
35	¿Qué tan bien se manejan las condiciones ambientales (calidad del aire, temperatura, iluminación, ruido, ergonomía de la estación de trabajo)?						
36	¿Qué tan bien se manejan los problemas de seguridad (resbalones / tropezones / caídas, químicos tóxicos, enfermedades infecciosas, radiación Wi-Fi)?						
Nr o.	Pregunta			Si, ciertamente	Si, hasta cierto punto	Sí, pero muy poco	No en lo absoluto
37	¿Siente que su trabajo consume tanta energía que tiene un efecto negativo en su vida privada?						
38	¿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.)

PCQ

Las respuestas se presentan en forma de escala en la que se debe señalar un valor (encierre en un círculo en número). Las respuestas deben reflejar las actitudes y comportamientos como son ahora.

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Muy de acuerdo
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7		
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones con de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7		
3	Me siento confiado contribuyendo en las discusiones de estrategias en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
4	Me siento seguro ayudando a fijar objetivos/metas en mi carrera laboral.	1	2	3	4	5	6	7		
5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6	7		
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1	2	3	4	5	6	7		
7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1	2	3	4	5	6	7		

8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1 2 3 4 5 6 7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1 2 3 4 5 6 7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1 2 3 4 5 6 7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
13	Cuando tengo un revés en mi trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	1 2 3 4 5 6 7
14	Usualmente manejo las dificultades de una manera u otra en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
15	Puedo valérmelas por mí mismo para hablar con autoridades o compañeros en mi trabajo si tengo que hacerlo.	1 2 3 4 5 6 7
16	Usualmente tomo con tranquilidad las cosas estresantes en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
17	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he experimentado dificultades antes.	1 2 3 4 5 6 7
18	Me siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
19	Cuando las cosas son inciertas para mí en mi trabajo, usualmente espero lo mejor.	1 2 3 4 5 6 7
20	Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será.	1 2 3 4 5 6 7
21	Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
22	Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne a mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
23	En mi lugar de trabajo las cosas nunca funcionan de la manera en que yo quiero que funcionen.	1 2 3 4 5 6 7
24	Yo abordo las cosas de mi trabajo buscando siempre el lado positivo.	1 2 3 4 5 6 7
25	¿En términos generales, qué tan competente es usted en su desempeño en el trabajo?	Nada competente 1 2 3 4 5 6 7 Muy competente
26	¿En su estimación, qué tan efectivo es usted completando su trabajo en su ocupación actual?	Nada efectivo 1 2 3 4 5 6 7 Muy Efectivo
27	¿Cómo juzgaría usted en general la calidad de su trabajo en su actual ocupación?	Baja calidad 1 2 3 4 5 6 7 Muy alta calidad
28	¿En general, cómo juzgaría usted su competencia en su ocupación actual, percibida por usted mismo?	Muy baja competencia 1 2 3 4 5 6 7 -Muy alta competencia
29	¿En general, cómo juzgaría usted la cantidad del trabajo que realiza en su ocupación actual?	Muy escaso 1 2 3 4 5 6 7 Muy alto

DASS-21

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes oraciones, seleccione con un círculo el número correspondiente 0,1,2,3 según considere que experimento usted en los últimos días, a continuación, se muestra la escala y su correspondencia:

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún grado

2= Aplicable en Mí en alto grado

3= Muy aplicable en Mí

1.	Me costó mucho relajarme	0	1	2	3
2.	Me di cuenta que tenía la boca seca	0	1	2	3
3.	No podía sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3

4.	Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
5.	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
6.	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
7.	Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
8.	Sentí que tenía muchos nervios	0	1	2	3
9.	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo	0	1	2	3
10.	Sentí que no tenía nada por que vivir.....	0	1	2	3
11.	Noté que me agitaba	0	1	2	3
12.	Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3
13.	Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3
14.	No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	0	1	2	3
15.	Sentí que estaba al punto de pánico	0	1	2	3
16.	No me pude entusiasmar por nada	0	1	2	3
17.	Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
18.	Sentí que estaba muy irritable	0	1	2	3
19.	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
20.	Tuve miedo sin razón	0	1	2	3
21.	Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3

UCLA-20

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes oraciones, seleccione con un círculo el número correspondiente 1,2,3,4 según considere que experimento usted en los últimos días, a continuación, se muestra la escala y su correspondencia:

1= A menudo

2= Con frecuencia

3= Raramente

4= Nunca

1.	Con que frecuencia Me llevo bien con la gente que me rodea.....	1	2	3	4
2.	Con que frecuencia Me falta compañía	1	2	3	4
3.	Con que frecuencia No tengo a nadie con quien pueda contar ..	1	2	3	4
4.	Con que frecuencia Me siento solo.....	1	2	3	4

5.	Con que frecuencia Me siento parte de un grupo de amigos	1	2	3	4
6.	Con que frecuencia Tengo mucho en común con los que me rodean	1	2	3	4
7.	Con que frecuencia No tengo confianza con nadie	1	2	3	4
8.	Con que frecuencia Mis intereses no son compartidos	1	2	3	4
9.	Con que frecuencia Soy una persona abierta, extrovertida	1	2	3	4
10.	Con que frecuencia Me siento cercano a algunas personas	1	2	3	4
11.	Con que frecuencia Me siento excluido, olvidado por los demás.	1	2	3	4
12.	Con que frecuencia Mis relaciones sociales son superficiales	1	2	3	4
13.	Con que frecuencia Pienso que realmente nadie me conoce bien.....	1	2	3	4
14.	Con que frecuencia Me siento aislado por los demás	1	2	3	4
15.	Con que frecuencia Puedo encontrar compañía cuando lo necesito	1	2	3	4
16.	Con que frecuencia Hay personas que realmente me comprenden	1	2	3	4
17.	Con que frecuencia Me siento infeliz por estar tan aislado	1	2	3	4
18.	Con que frecuencia La gente está a mi alrededor, pero no la siento conmigo	1	2	3	4
19.	Con que frecuencia Hay personas con las que puedo hablar y comunicarme.....	1	2	3	4
20.	Con que frecuencia Hay personas a las que puedo recurrir	1	2	3	4

ER-14

Por favor, lea las siguientes afirmaciones. A la derecha de cada una se encuentran siete números, que van desde "1" (totalmente en desacuerdo) a la izquierda a "7" (totalmente de acuerdo) a la derecha. Haga un círculo en el número que mejor indique sus sentimientos acerca de esa afirmación. Por ejemplo, si está muy de acuerdo con un enunciado, el círculo de "1". Si no está muy seguro, haga un círculo en el "4", y si está totalmente de acuerdo, haga un círculo en el "7", y puede graduar según esta escala sus percepciones y sentimientos con el resto de números.

1	Ítems	Totalmente en Desacuerdo			Totalmente de Acuerdo			
		1	2	3	4	5	6	7
1	Normalmente, me las arreglo de una manera u otra	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado	1	2	3	4	5	6	7
3	En general, me tomo las cosas con calma	1	2	3	4	5	6	7
4	Soy una persona con una adecuada autoestima	1	2	3	4	5	6	7
5	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez	1	2	3	4	5	6	7
6	Soy resuelto y decidido	1	2	3	4	5	6	7
7	No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy una persona disciplinada	1	2	3	4	5	6	7

9	Pongo interés en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
10	Puedo encontrar, generalmente, algo sobre lo que reírme	1	2	3	4	5	6	7
11	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles	1	2	3	4	5	6	7
12	En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar	1	2	3	4	5	6	7
13	Mi vida tiene sentido	1	2	3	4	5	6	7
14	Cuando estoy en una situación difícil, por lo general puedo encontrar una salida	1	2	3	4	5	6	7