



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 docentes de instituciones educativas públicas y privadas del sector Sur de Quito en el año 2020

Autor: Ortiz Vaca, Terry Israel

Director: Mansanillas Rojas, Tatiana Cecibel

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

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, 19 de abril, de 2021

Magister

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 docentes de instituciones educativas públicas y privadas del sector Sur de Quito en el año 2020, realizado por Terry Israel Ortiz Vaca, 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

Tatiana Cecibel Mansanillas Rojas

C.I: 1104496334

Declaración de autoría y cesión de derechos

“Yo, Terry Israel Ortiz Vaca completos, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

- Ser autor del Trabajo de Titulación denominado: Identificación de factores de riesgo laborales psicosociales en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del sector Sur de Quito en el año 2020, de la Titulación en Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Marco Teórico, Factores de riesgos psicosociales, Migración y Riesgos Psicosociales, Variables relacionadas a los riesgos psicosociales, Capítulo 2. Diseño metodológico, Capítulo 3. Análisis y discusión de Resultados, Conclusiones y Recomendaciones, siendo Tatiana Cecibel Mansanillas Rojas, directora 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 UTP, 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: Terry Israel Ortiz Vaca

C.I.: 1712645025

Dedicatoria

Dedico este trabajo al G:.A:.D:.U:. ya que sin él nada es posible, y a mi virtuosa esposa Sandra Nuñez García, y al vástago que estamos esperando, ya que su apoyo y fortaleza diaria han hecho posible la culminación de este sueño profesional.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, y especialmente a mi Tutor el Magister David Mauricio Ortega J. y a mi Directora la Magister Tatiana Mansanillas Rojas, quienes con su paciencia y profesionalismo han permitido que el presente trabajo investigativo haya culminado satisfactoriamente.

Índice de contenidos

Contenido

Carátula	I
Aprobación del director del trabajo de titulación	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice de contenidos.....	VI
Resumen.....	8
Abstract.....	2
Introducción	3
Capítulo uno.....	5
Marco teórico	5
1.1 Factores de riesgo psicosociales	5
1.1.1 <i>Riesgos Laborales</i>	5
1.1.2 <i>Riesgos Psicosociales</i>	6
1.1.3 <i>Principales riesgos psicosociales y consecuencias</i>	13
1.2 Migración y riesgos psicosociales	19
1.2.1 <i>Migración</i>	19
1.2.2 <i>Normativa legal de los riesgos psicosociales</i>	25
1.3 Variables relacionadas con los riesgos psicosociales	28
1.3.1 <i>Síndrome de Burnout</i>	28
1.3.2 <i>Capital psicológico</i>	30
1.3.3 <i>Ansiedad y depresión</i>	31
1.3.4 <i>Soledad</i>	32
1.3.5 <i>Resiliencia</i>	32
Capítulo dos.....	35
Diseño metodológico	35
2.1 Objetivos	35
2.1.1 <i>Objetivo general</i>	35
2.1.2 <i>Objetivos específicos</i>	35
2.2 Preguntas de investigación	35
2.3 Diseño de investigación	36
2.4 Contexto	37
2.5 Población y muestra	37
2.6 Métodos y técnicas	38
2.6.1 <i>Métodos</i>	38
2.6.2 <i>Técnicas</i>	38
2.7 Instrumentos	39

2.8 Procedimiento	42
2.9 Recursos	43
Capítulo tres.....	44
Análisis y discusión de resultados	44
3.1 Análisis de resultados	44
3.2 Discusión	50
Conclusiones	56
Recomendaciones	57
Referencias.....	58
Apéndice	62

Índice de tablas

Tabla 1	44
Tabla 2	45
Tabla 3	46
Tabla 4	47
Tabla 5	47
Tabla 6	48
Tabla 7	48
Tabla 8	49

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, identificar los riesgos psicosociales en docentes; para ello se utilizó una metodología cuantitativa, correlacional con una muestra no probabilística de 20 educadores ecuatorianos y 20 educadores extranjeros que actualmente laboran en instituciones educativas públicas y privadas del sector sur de la ciudad de Quito. Los instrumentos empleados fueron: Cuestionario sociodemográfico y laboral (Ad Hoc); Inventario del Estrés laboral crónico de Maslach [MBI-GS]; Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III); Psychological capital questionnaire (PCQ); Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21); Escala de Soledad de UCLA; Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14).

Los resultados obtenidos demuestran que los trabajadores nacionales presentaron una media mayor en exigencias psicológicas, a diferencia de los trabajadores extranjeros que puntuaron alto en las compensaciones del trabajo, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, además, los trabajadores nacionales obtuvieron una media mayor en el agotamiento emocional y despersonalización; en relación a los extranjeros que puntuaron alto en realización personal; observando en los dos grupos la presencia de sintomatología de esperanza, auto-eficacia, resiliencia y optimismo entre los participantes.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, Docentes, Burnout

Abstract

The objective of this research work was to identify psychosocial risks in teachers; For this, a quantitative, correlational methodology was used with a non-probabilistic sample of 20 Ecuadorian educators and 20 foreign educators who currently work in public and private educational institutions in the southern sector of the city of Quito. The instruments used were: Sociodemographic and labor questionnaire (Ad Hoc); Maslach Chronic Work Stress Inventory [MBI-GS]; Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III); Psychological capital questionnaire (PCQ); Depression, Anxiety and Stress Scales (DASS - 21); UCLA Loneliness Scale; Resilience Scale 14 items (RS-14).

The results obtained show that national workers presented a higher average in psychological demands, unlike foreign workers who scored high in work compensation, control over work, social support and quality of leadership, in addition, national workers obtained a higher average in emotional exhaustion and depersonalization; in relation to foreigners who scored high in personal achievement; observing in the two groups the presence of symptoms of hope, self-efficacy, resilience and optimism among the participants.

Keywords: Psychosocial risks, teachers, burnout

Introducción

El presente trabajo de investigación surge de la necesidad de Identificar los principales factores de riesgos psicosociales en docentes de instituciones educativas públicas y privadas en el sector sur de la ciudad de Quito y su incidencia en el ejercicio de su labor y sus relaciones interpersonales.

Para la identificación de estos riesgos se han considerado las características sociodemográficas y laborales de los participantes, así como los niveles de burnout detectados. Con ello es posible considerar los agentes contextuales que influyen el docente en el ejercicio de su trabajo.

La identificación de los principales factores de riesgo, los niveles de salud mental, las dimensiones del capital psicológico, soledad y resiliencia del docente también permiten considerar aquellos elementos que han surgido como producto de un ambiente estresor que han ocasionado cambios significativos en su estado de ánimo, efectividad laboral y armonía socio afectiva.

Durante el proceso investigación de campo, se presentaron dificultades relacionadas al contacto directo con la muestra participante debido a la situación de Pandemia que atraviesa el mundo, siendo este un limitante que no permitió un acercamiento con los docentes que aportaron con sus diferentes experiencias a través de medios virtuales.

Respecto al cuerpo del presente trabajo de investigación, es importante destacar que en el capítulo I se analiza el cuerpo teórico de esta investigación en donde revisa aspectos relevantes como la conceptualización de los riesgos psicosociales comprendidos como elementos que pueden desencadenar alteraciones en la salud mental del trabajador, así como también las condiciones sociodemográficas propias de la sociedad quiteña y ecuatoriana respecto a las condiciones laborales y a las situaciones relevantes que deben considerarse como características del trabajador; tales como la condición de migración, el burnout, entre otras.

Las teorías que respaldan el estudio de los estados emocionales también son parte del sustento teórico expuesto en la presente investigación, con la finalidad de comprender las raíces epistemológicas y de investigación previa, respecto a la incidencia de la ansiedad,

depresión, entre otros; como resultantes de la exposición constante del trabajador a los diferentes riesgos psicosociales que pueden evidenciarse en el entorno.

En el capítulo II se explica la metodología a implementar dentro del presente trabajo investigativo es de carácter cuantitativo a través del uso de la encuesta como instrumento de recolección de datos. Mediante este formato se analizan las respuestas de los participantes que están direccionadas en descubrir su estado emocional y la detección de los riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos en la práctica laboral dentro de la institución.

Finalmente en el capítulo III se analizan los datos recolectados a través de los instrumentos utilizados con el fin de organizar la información obtenida y correlacionarla con los objetivos de la presente investigación, siendo necesario responder a las preguntas previamente planteadas respecto a la incidencia de los riesgos psicosociales en los docentes y la importancia de plantear recomendaciones que se orienten a la promoción y prevención de afecciones en favor de los maestros.

La relevancia de este estudio permitirá aportar de forma significativa a la promoción y prevención de salud mental en el trabajo, considerando que el trabajador que labora dentro de un ambiente adecuado y con las garantías laborales propias de su cargo, brindará un servicio propicio beneficiando a la organización y de la mano podrá aportar para su auto y bienestar personal y social.

Capítulo uno

Marco teórico

1.1 Factores de riesgo psicosociales

Actualmente se ha considerado de suma importancia darle atención a los diferentes factores de riesgo que pueden influir en el normal desempeño del trabajador, debido al perjuicio físico, emocional y afectivo que ocasionan en su entorno.

Estos riesgos laborales son condiciones que surgen en el ambiente laboral y que están relacionadas con la organización, la realización de una función y el trabajo; estas situaciones, en algunos casos podrían incidir en la afectación del bienestar del trabajador.

1.1.1 Riesgos Laborales

Existe una serie de estudios previos que se han interesado en exponer los diferentes tipos de riesgos que existen en el entorno laboral, y sus implicaciones sobre el trabajador y su entorno, siendo estos considerados riesgos que ponen en peligro el normal desempeño del trabajador.

Se consideran daños derivados del trabajo a las “enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo” (Ministerio de Trabajo, 2017, p. 24). Se refiere puntualmente a las enfermedades o patologías laborales o accidentes laborales, que pueden generar una alteración de la salud, lesiones, o complicaciones médicas, debidas al trabajo realizado bajo unas determinadas condiciones.

Los riesgos de origen organizacional tienen como fuente al estrés, la falta de autonomía en el trabajo, de coordinación, de formación e información y en la falta de medios humanos y materiales; en la indefinición de los roles en el trabajo, en la inestabilidad laboral; en la deficiente organización de las tareas, o en la carencia de importancia y contenido de las mismas (Cabaleiro Portela, 2010, p. 12).

Se deduce que es relevante mantener estudios preventivos y prácticas que eviten la recurrencia de estrés en el trabajo para precautelar la seguridad del trabajador desde un enfoque holístico que no excluya al ser humano de su entorno, sino que contrariamente lo incluya y se preocupe de su funcionalidad en el ambiente cotidiano.

1.1.2 Riesgos Psicosociales

Este tipo de riesgos están relacionados con la deficiente organización en la empresa, al igual que un ambiente negativo que propicia dificultades para la salud física, emocional y afectiva del trabajador.

Un riesgo psicosocial, es un hecho, un acontecimiento, una situación o un estado resultado del diseño del puesto del trabajo de la organización y de la gestión del trabajo que tiene el potencial de causar daño psicológico o físico a la salud y al bienestar de los trabajadores, aunque los efectos sean diferenciales en cada trabajador (Moriano León, Topa Cantisano, & García Ael, 2019, p. 4).

Para comprender mejor el origen del riesgo psicosocial, se puede mencionar que deriva las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo. Estos denominados riesgos, pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, que inciden en el buen desempeño del trabajador en la organización, además en su desempeño cotidiano en los diferentes espacios en los que se desenvuelve.

1.1.2.1 Conceptualización de Factores Psicosociales de Riesgo

Los factores psicosociales de riesgo se consideran factores de posible daño a la salud física o psicológica, que pueden alterar los recursos y capacidades del trabajador para ejecutar su trabajo y responder al flujo de la actividad derivada de su cargo.

Estos factores pueden ser de diversa procedencia debido a la variedad de componentes en el trabajo como “la falta de control, exceso de horas laborales, intensidad del ritmo de trabajo horarios cambiantes e imprevisibles, deficiente comunicación organizacional, sobrecarga laboral, entre otros” (Moreno Jiménez , 2011, pp. 7-8).

Con ello se puede comprender que los riesgos psicosociales tienen un origen organizacional y pueden estar relacionados al ambiente de trabajo que rodea al trabajador y a las condiciones con las que labora en su cotidianidad

Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su

manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: se extienden en el espacio y el tiempo, son difíciles de objetivar, afectan a los otros riesgos, tienen escasa cobertura legal, están moderados por otros factores, son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control (Moreno Jiménez , 2011, p. 8).

Es decir que los factores psicosociales de riesgo amenazan de manera directa a la salud del trabajador y pueden ser multicausales, de proveniencia tanto interna como externa de la organización cuando los riesgos laborales o riesgos psicosociales del trabajo han tenido un efecto sobre el desempeño del trabajador.

“Existen factores psicosociales disfuncionales dentro de las organizaciones que pueden llegar a provocar respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, entre otros; pasando a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés” (Moreno & Baez León, 2010, p. 8).

Finalmente se considera que los factores psicosociales tienen una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, estos son concebidos como riesgosos, porque actúan como desencadenantes de tensión y de estrés laboral. Por tanto, se puede decir que los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como elementos que tienden a generar efectos negativos sobre la salud.

1.1.2.2 Teorías de los Factores de Riesgo Psicosociales

Para la comprensión y revisión de estudios previos en relación a los riesgos psicosociales en el trabajo, se analizarán las siguientes teorías:

Teoría de los 2 factores de Herzberg

Frederick Herzberg en 1959 formuló la teoría de los dos factores para explicar el comportamiento de las personas en el trabajo, en este estudio plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

El factor extrínseco que viene a ser el ambiente y las condiciones físicas de su trabajo, y los factores intrínsecos o motivacionales son aquellos que están controlados por las personas siendo estas las actividades desempeñadas por el trabajador, las cuales

influyen en la satisfacción de logro de cada actividad realizada (Navarro , Llinares, & Montañana, 2010, p. 6).

Conforme este criterio, los mismos autores mencionan a factores de insatisfacción que son aquellos que provocan inconformidades del trabajador en cuanto a los factores extrínsecos como son el salario, las prestaciones, el horario de trabajo, etc.

Con ello se pone en evidencia de la importancia que tienen estos factores dentro de la empresa y como estos influyen en el mejor desempeño de sus trabajadores y el logro satisfactorio de sus objetivos.

Dentro de esta teoría destacan los factores de motivación que están entendidos como los logros y el reconocimiento que percibe el trabajador. Se refieren a la retribución que realiza la empresa luego del esfuerzo realizado por el empleado, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador para continuar brindando el mejor de los contingentes desde su rol dentro de la empresa.

Otros factores relevantes como la independencia laboral y responsabilidad, también influyen en el desempeño del trabajador creando confianza para hacer el trabajo y de involucrarse en los objetivos organizacionales en beneficio de la empresa (Navarro , Llinares, & Montañana, 2010, p. 9).

Teoría del campo de Lewin

Lewin en 1988, definió a la teoría de campo como:

una totalidad de factores coexistentes concebidos como mutuamente interdependientes por ello en los enunciados básicos que posesiona a cualquier conducta u otro cambio en el ámbito psicológico depende solamente del campo individual a nivel psicológico en ese momento, de tal manera que no se puede elegir a grupos determinados ni aislados dentro de una situación, cuya importancia no puede juzgarse sin la consideración de la situación global, la teoría del campo encuentra útil, como norma, caracterizar la situación en su totalidad (Fernandez, 2009, p. 4).

Con ello se entiende que el campo ejerce un influjo sobre cualquier objeto que se halla en él, es decir influye de tal manera que tanto influye el ambiente individual como grupal en el entorno en el que se encuentra, por lo que respecta a la conducta individual, Lewin sintetizó su postura en fórmulas como la siguiente:

en términos generales, la conducta (C) es una función (F) de la persona (P) y de su ambiente (A), $C = F(P, A)$ esto quiere decir que en cierta forma influye la persona la organización que sostiene que en parte el análisis de campo interviene como herramienta para determinar la posición relativa de sus componentes, la estructura del grupo y su situación en el entorno (Fernandez, 2009, p. 6).

Teoría del campo de Pierre Bourdieu

Bourdieu pretendía construir un instrumento de objetivación a través de la denominada noción de campo con la finalidad de “romper con las aproximaciones parciales a los hechos sociales, construir el espacio de los puntos de vista, y situarse en el lugar geométrico de las diferentes perspectivas” (Fernandez, 2009, p. 5).

Es así como una de las propiedades generales de los campos, tal como los concibió él, es que son sistemas de relaciones independientes de las poblaciones que definen dichas relaciones. “Los agentes de un campo son como partículas que obedecen a fuerzas de atracción, de repulsión, etc.” (Fernandez, 2009, p. 6).

Su teoría se basa en el intento de superar la dualidad tradicional en sociología entre las estructuras sociales y el objetivismo, por un lado, frente a la acción social y el subjetivismo; por otro lado, la teoría considera inseparables las dimensiones objetiva y subjetiva de los hechos sociales.

Cada campo puede ser descrito parcialmente como un juego en el que hay una apuesta concreta, pero también un interés, una ilusión por parte de todos los que piensan que merece la pena implicarse en él, y unos triunfos o capital que permiten hacer una buena jugada; las apuestas e intereses específicos de un campo no adquieren relevancia más que a los ojos de quienes están comprometidos en él, por ello el interés en formar un equipo de trabajo rendidor y que este en la capacidad de forma parte de un equipo social dispuesto a un método que pretende integrar las diferentes dimensiones de las conductas o de las prácticas que suelen contraponerse en muchos enfoques psicológicos y sociológicos: sujeto versus objeto, acción versus estructura, sincrónico versus diacrónico (Fernandez, 2009, p. 7).

Por tanto la motivación y el cumplimiento de objetivos son una fórmula que conjuga al trabajador y a sus funciones de la empresa como piezas fundamentales en la ejecución de grandes metas, y por lo tanto el crecimiento de la organización a la par del crecimiento profesional del empleado.

1.1.2.3 Modelos Teóricos de los Riesgos Psicosociales

Los modelos teóricos de los riesgos psicosociales en el trabajo, representan una manera de reducir la compleja realidad de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral en la representación de la realidad completa dentro de una organización. Cada uno de estos modelos se centra en elementos básicos específicos con el fin de explicar la salud relacionada con el trabajo; entre ellos se puede mencionar los siguientes:

Modelo de ajuste entre la persona y el entorno

Uno de los modelos que primero salieron a la luz fue el modelo de ajuste entre el entorno y la persona que se centra en los resultados de estrés sobre la salud mediante el estudio del ajuste entre el medio ambiente y el sujeto. Este modelo puede ser aplicado para predecir una variedad de factores de riesgo para la enfermedad, ya sea para trastornos físicos como psicológicos.

El ajuste, en este modelo, incluye las relaciones entre lo que ofrece el entorno y los valores y necesidades de los individuos, formando el binomio de ajuste entre suministros-valores; así como el ajuste entre las demandas ambientales y las habilidades, destrezas y conocimientos de los individuos, que forma el binomio demandas-capacidades (French & Caplan, 1973, p. 138).

Según este modelo, la falta de ajuste entre la persona y el entorno en el binomio demandas-capacidades puede percibirse desde el punto de vista del trabajador como la ausencia de equilibrio entre las necesidades del empleado a la hora de poner en práctica sus capacidades y habilidades, y lo que demanda en el entorno en relación con el puesto de trabajo; sin embargo, desde la perspectiva de la organización, también se puede percibir como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el nivel de satisfacción de dichas demandas que puede proporcionar el empleado con sus habilidades y competencias.

No obstante, al centrarse en el binomio demandas-valores, el desequilibrio puede venir de la falta de percepción entre lo que ofrece el entorno de trabajo al trabajador y sus necesidades y valores personales.

Un reciente meta-análisis de la literatura sobre este modelo llegó a la conclusión de que el ajuste entre la persona y el entorno se encuentra fuertemente asociado con varias dimensiones de la actitud y el comportamiento del trabajador (Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005, p. 34).

Este modelo manifiesta que el ajuste entre el trabajador y el entorno estaba vinculado con la satisfacción laboral, el desempeño y el volumen del negocio; mientras que el ajuste entre la persona y la organización estaba asociado con el compromiso organizacional.

Modelo del desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo

Este modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa “se basa en la noción de reciprocidad social, un principio fundamental de la conducta interpersonal que se encuentra en el núcleo de las relaciones de trabajo” (Siegrist, 1995, p. 88).

En el contexto de este modelo, la reciprocidad social se interpreta como la representación de la creencia o esperanza de un retorno o recompensa por el esfuerzo realizado que es proporcional a éste. Esta esperanza de retorno se refiere a las expectativas que tienen los trabajadores sobre el esfuerzo que invierten en el trabajo es similar o igual a la recompensa que reciben.

En este modelo los esfuerzos representan “las exigencias de trabajo que se imponen a los empleados, mientras que las recompensas, por otro lado, se refieren al dinero, la seguridad laboral, autoestima y oportunidades de carrera que son otorgadas por el empleador o la sociedad” (Siegrist, 1995, p. 89).

El concepto de recompensa en el modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa está, probablemente, muy relacionado con el concepto de suministro del entorno en el modelo de persona-entorno, mientras que los esfuerzos en el modelo de esfuerzo-recompensa podrían equipararse con la noción de las demandas en el modelo persona-entorno (Siegrist, 1995, p. 89).

Por tanto se puede comprender que el modelo de esfuerzo-recompensa está fundamentado en el modelo de ajuste persona-entorno. Se entiende también que una

situación laboral que se caracteriza por altos esfuerzos y recompensas bajas representa un déficit de reciprocidad.

La percepción de la falta de reciprocidad se ha propuesto como hipótesis para explicar la aparición de fuertes emociones negativas en el empleado. Las emociones negativas conducen a la activación de resultados de salud negativos, por tanto, como lo menciona Siegrist:

cuanto más amplia sea la discrepancia entre los costes percibidos por los empleados, que se miden en función de los esfuerzos invertidos en el trabajo para hacer frente a las demandas relacionadas con el trabajo, y sus ganancias, en términos de los beneficios que reciben, más fuerte será la reacción de tensión psicológica y más alta será la probabilidad de que los trabajadores afectados desarrollarán respuestas fisiológicas perjudiciales para la salud (Siegrist, 1995, p. 90).

El modelo incluye un factor denominado compromiso excesivo o la inversión, intrínsecamente motivada, de los esfuerzos en el trabajo. El modelo predice que “los empleados comprometidos en exceso tienen un alto riesgo de experimentar desequilibrios entre los esfuerzos y las recompensas, en comparación con sus compañeros que se encuentran menos implicados en el trabajo” (Siegrist, 1995, p. 90).

Modelo de Demanda-Control-Apoyo

Un modelo teórico fundamental en el estudio de los efectos de las características del trabajo en la salud es el modelo de empleo demanda-control-apoyo, desarrollado por Karasek y Theorell en 1990.

Los requerimientos del puesto de trabajo se representan en las demandas laborales psicológicas, que se definen principalmente como una referencia a la carga de trabajo percibida, mientras que el control en el trabajo se refiere a la libertad permitida al trabajador para decidir la forma de satisfacer las demandas o cómo realizar las tareas (Karasek & Theorell, 1990, p. 63).

El apoyo social en el trabajo se refiere a los niveles generales de interacción social útiles disponibles en el trabajo entre compañeros de trabajo y de éstos con los supervisores

Dos hipótesis principales se derivan del modelo demanda-control-apoyo.

La primera, a menudo denominada como la hipótesis de aditividad en donde indica que los componentes del modelo tienen efectos aditivos a la hora de influir sobre los resultados de salud. La segunda hipótesis, conocida como la hipótesis de interacción, sostiene que el ambiente de trabajo más desfavorable y potencialmente estresante, y el mayor riesgo de ausencia de bienestar psicológico y de mala salud, se producen en una condición de alta tensión, caracterizado por un elevado nivel de demandas en el trabajo, bajo control y bajo apoyo social (Karasek & Theorell, 1990, p. 65).

El modelo de demanda-control-apoyo, al igual que el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, podría ser considerado como derivado del pionero modelo de ajuste persona-entorno.

1.1.3 Principales riesgos psicosociales y consecuencias

Los riesgos psicosociales en el trabajo son causados primordialmente por una escasa o nula planeación de las tareas a realizar y por un entorno laboral totalmente negativos, los cuales tienen como resultado la afectación del trabajador en sus distintas relaciones sociales.

El trabajador cuando se enfrenta a los riesgos psicosociales recibe todas las consecuencias negativas que afectan su entorno no solo laboral sino también el social y el familiar, provocando el desgaste y estrés.

Como consecuencia del estrés laboral se afecta la individualidad del trabajador y se provoca un ambiente laboral hostil que tiene como resultado una línea decreciente del rendimiento empresarial. Por tal razón es fundamental que las empresas mantengan los niveles bajos de estrés controlados en sus trabajadores, ya que repercuten en el rendimiento, la productividad y competitividad de la organización.

Entre los principales riesgos psicosociales tenemos los siguientes:

1.1.3.1 Estrés Laboral/ Burnout

Es una respuesta general a todos los factores psicosociales, “producto del estrés, que cuando se hace crónica produce el desgaste profesional o burnout, el cual aparece cuando existe un desequilibrio entre las altas demandas del trabajo, y la baja motivación o compensación por ese trabajo realizado” (Martinez Perez, 2010, p. 28).

Por otro lado Para la Comisión Europea el estrés laboral se define como

un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. La intensidad con la que se adquiere el estrés viene a ser un estado de tensión que se caracteriza por tener altos niveles de excitación y de respuesta en la persona y de la misma manera la frecuente sensación de malestar de no poder afrontarlos (Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, 2017, p. 87).

El estrés laboral principalmente se presenta cuando existe un desacuerdo entre el puesto de trabajo y la propia organización, apareciendo cuando el trabajador percibe que no se le ha proporcionado los recursos suficientes para afrontar la problemática laboral.

La exposición prolongada a situaciones estresantes en el ámbito laboral y la dificultad en la adaptación que éstas producen en el organismo, van a tener como consecuencia la aparición de determinadas enfermedades que ponen en riesgo la salud del trabajador.

Cabe notar que la asimilación a ciertas exposiciones de estrés, no tienen una reacción constante

existen casos en donde los individuos han podido sobrellevar un cierto nivel de estrés en todas sus actividades es más lo han tomado como un detonante de éxito laboral, pero en su gran mayoría existen personas que pueden sentir alteraciones en su comportamiento y responder con reacciones que no están a su alcance de controlar por lo que su desempeño laboral será deficiente influyendo incluso en sus relaciones sociales (Martinez Perez, 2010, pág. 93).

Por lo que se podría concluir que el estrés no es una enfermedad, pero una exposición constante al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y podría desencadenar en problemas crónicos de salud.

Estudios realizados en profesionales con fuertes cargas laborales como los maestros, demuestran que los efectos del estrés prolongado sobre el ejercicio laboral, pueden generar dificultades a nivel anímico y fisiológico, así como lo manifiesta López García y Pando en su estudio:

La prevalencia del síndrome de burnout en profesionistas de la educación básica en Arequipa, Perú, reportan que el 93,7% de los profesores presentaron un nivel moderado, ubicándose el 6,3% en nivel severo; estos hallazgos difieren con lo referido por Fernández Arata, al encontrar la presencia de burnout en niveles elevados, manifestando que fue más alto en los docentes de escuela primaria (43,2%) que en los de secundaria (36,6%) encontrando una relación significativa entre los estresores y el burnout. La encuesta aplicada a 130 trabajadores de diversas profesiones y ocupaciones en Lima manifiesta la prevalencia de burnout en 14,4%, siendo el estrés laboral el riesgo psicosocial más reconocido en los ambientes laborales y el de mayor incidencia; es importante destacar que los autores que elaboraron la citada encuesta no señalan los criterios empleados para identificar a quienes tienen burnout (López, García , & Pando , 2014, p. 168).

El Burnout en el ámbito educativo genera en el trabajador una serie de dificultades progresivas que son fruto del estrés en el trabajo, por lo tanto es indispensable priorizar la atención y el cuidado en el trabajador sobre expuesto para evitar niveles de estrés severos que puedan afectar la cotidianidad del trabajador.

1.1.3.2 Violencia Laboral

La violencia organizacional se ha constituido como un fenómeno emergente y mundializado en el ámbito de los denominados riesgos laborales, el cual se ha intensificado en la última década, tal es el caso que en la actualidad se la considera como una verdadera epidemia denominada la nueva esclavitud, por la gravedad de las consecuencias a corto y largo plazo que se genera en la integridad física y psicológica de los trabajadores.

Se ha definido que los trabajos más vulnerables de sufrir violencia laboral según un informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), son los servicios realizados por el personal de salud, los docentes, el personal de trabajo doméstico, los guardias de seguridad y especialmente los trabajadores que se desempeñan en atención al público.

Además de estos trabajadores, se puede incluir también al personal policial y de fuerzas armadas quienes en su desempeño laboral por su organización jerarquizada, son susceptibles de sufrir vejámenes por parte de sus superiores, amparado en un falso y retrogrado régimen marcial en el cual el más maltratado es el más fuerte y respetado.

Si bien es cierto definir de forma clara y exacta el estrés laboral es complicado porque no se lo puede abarcar desde su integridad, mucho más difícil es definir la violencia laboral que está relacionada con “toda manifestación de agresión verbal, física, psicológica y sexual, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral” (Acevedo, 2012, p. 170).

Una de las clasificaciones más difundidas sobre la violencia en el trabajo es la elaborada por la OSHA Occupational Safety and Health Administration en 1996, la cual define los niveles de riesgos que presenta para el empleado dentro de su lugar de trabajo.

Nivel 1. Ataques Fatales: Violencia en el lugar de trabajo que conlleva a la muerte.

Nivel 2. Ataques Físicos: Violencia en el lugar de trabajo que conlleva a lesiones, más no a la muerte.

Nivel 3. Ataques Verbales: Violencia en el lugar de trabajo que no resulta en una lesión física evidente, pero que podría herir al empleado física y psicológicamente, sobre todo si este nivel de violencia ocurre en forma repetida.

En todas sus formas la violencia es reprochable dentro de una sociedad civilizada pues esta vulnera derechos fundamentales amparados por convenios y tratados de derechos humanos de los cuales la mayoría de países del mundo son signatarios, entre las consecuencias más frecuentes como resultado de la violencia en el trabajo tenemos “la falta de respeto, el atropello, la descalificación y la humillación son frecuentes en las relaciones de trabajo, tendiendo a una normalización, tolerancia y banalización de tales manifestaciones” (Acevedo, 2012, p. 94).

Es importante que la empresa involucre a todos los niveles de sus trabajadores para realizar un estudio del ambiente laboral recurrente para identificar posibles que podrían erradicar mediante programas integrales preventivos o correctivos, ya que la violencia laboral no es un caso aislado sino por el contrario es más frecuente de lo que se piensa.

1.1.3.3 Inseguridad Laboral

Se trata de una preocupación constante derivada de la inestabilidad del trabajo y de las condiciones cambiantes del mismo. Surge como una amenaza a la continuidad de la ocupación y/o a las condiciones en que se lleva a cabo la actividad laboral.

Dentro de lo que conlleva la inseguridad en el trabajo, se pueden destacar tres dimensiones teorizadas en estudios previos, que exponen estados emocionales del trabajador en torno a este sentimiento de inseguridad. Entre ellas se mencionan:

Incertidumbre: “La percepción de la inseguridad laboral supone la anticipación de un suceso negativo, como es la pérdida del empleo, y de sus consecuencias predominantemente negativas para el bienestar económico, psicológico y social de esos trabajadores” (Sora, Caballer, & Pieró, 2014, p. 15).

Cambios como la pérdida del puesto de trabajo, la baja repentina del salario, la obligación de cumplir horarios de trabajo extendidos, entre otros; obligan al trabajador a mantenerse en un estado de alerta permanente que altera su tranquilidad evitando su desempeño libre en un entorno de confianza que favorezca su producción.

Amenaza: “El trabajador no está seguro sobre el desencadenamiento de la situación de posible desempleo, de manera que las estrategias de afrontamiento más usuales para la condición de pérdida del empleo no pueden ser utilizadas en toda su amplitud y el empleado continúa en la situación de incertidumbre” (Sora, Caballer, & Pieró, 2014, p. 16).

Por tanto la idea de perder su trabajo o de que su remuneración sea disminuida genera un impacto mayor en el trabajador que puede llevarlo a no encontrar la salida a sus problemas e incluso a tomar decisiones equivocadas.

Impotencia: Hace referencia a una ausencia de estrategias disponibles para el empleado, que le permitan resistirse a la amenaza del despido. Estas condiciones suelen ser producto de ambientes laborales poco participativos, limitación en la comunicación organizacional, poca claridad en los roles laborales, cultura organizacional autoritaria y/o políticas agresivas de despido.

El trabajador bajo estas condiciones emocionales ejerce sus funciones de manera resignada, esperando que lo peor no suceda y que la suerte lo acompañe. Lamentablemente este sentimiento de sumisión obliga al empleado a conformarse con las condiciones laborales opresivas con la finalidad de cuidar un puesto de trabajo que no le genera conformidad y que en muchos de los casos no cuenta con un salario competitivo.

1.1.3.4 Reconocimiento

Se encuentran relacionadas a las expectativas laborales que el trabajador ostenta al momento de ingresar a la empresa a prestar su contingente laboral.

“Los empleados esperan como mínimo que la organización les proporcione una paga equitativa, condiciones seguras de trabajo y un trato justo. Igual que la dirección, los empleados también esperan más, dependiendo de la magnitud de sus necesidades de seguridad, situación laboral y económica, entorno, retos, oportunidades, poder y responsabilidad” (Sánchez & García, 2017, p. 161).

Establecer mecanismos de incentivo que motiven el ejercicio laboral del empleado, ayuda de gran manera en el establecimiento de un vínculo afectivo entre la labor del empleado y la importancia que este tiene dentro de la empresa.

Los reconocimientos verbales, sean individuales o públicos, como una felicitación personal, un reconocimiento público del empleado destacado por un periodo de tiempo determinado, las bonificaciones o incentivos económicos, los presentes en fechas festivas, entre otros son varios de los reconocimientos que establecen vínculos afectivos en la relación trabajador-empresa, además de fortalecer los lazos relacionales entre los miembros de la organización.

1.1.3.5 Jornada Laboral

Este componente indica la calidad del empleo y genera seguridad al trabajador quien conoce el tiempo que deberá destinar a realizar la actividad laboral.

“Además del salario, la seguridad y la salud, hay otras condiciones que igualmente influyen en la manera de realizar un trabajo, el horario es una de ellas. Existen varias modalidades, pues la empresa necesita cubrir un horario productivo y, paralelamente, los trabajadores tienen que compatibilizar su actividad y su tiempo libre” (Sánchez & García, 2017, p. 163).

Lo contrario sucede cuando este factor no se limita generando en el trabajador un alto grado de inseguridad que directamente afecta la satisfacción en primera instancia del trabajador y sutilmente la satisfacción empresarial. Determinar la duración de la jornada laboral y las condiciones laborales brindan seguridad al trabajador y a la organización, quienes se comprometen a brindar las condiciones necesarias y el cumplimiento de funciones en beneficio de la organización.

1.2 Migración y riesgos psicosociales

Las condiciones migratorias, frente a la necesidad de quienes buscan un futuro mejor para sus familias en tierras distintas a las suyas, son el escenario propicio para que el trabajador que ha sido empleado bajo condiciones laborales precarias, se encuentre expuesto a riesgos de carácter psicosocial que influyen de forma negativa en su desempeño social, laboral y afectivo.

1.2.1 Migración

Para la comprensión de la importancia de la migración como un posible escenario generador de riesgos psicosociales para el trabajador migrante, es indispensable reconocer qué es la migración y cómo se concibe socialmente.

1.2.1.1 Definiciones

Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020), migración es el “movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país”.

Para Pellegrino, 1995; la migración es “un cambio de la residencia habitual mediante un desplazamiento a una distancia mínima razonable” (Pellegrino, 1995, p. 214)

Una tercera definición manifiesta que:

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2020) define a un migrante como cualquier persona que se desplaza o se ha desplazado a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar habitual de residencia independientemente de: 1) su situación jurídica; 2) el carácter voluntario o involuntario del desplazamiento; 3) las causas del desplazamiento; o 4) la duración de su estancia. (Naciones Unidas, 2020)

Por tanto se puede decir que la migración es un fenómeno social que obliga a los ciudadanos de cualquier nacionalidad o región a buscar oportunidades de vida fuera de su domicilio habitual para favorecer la situación económica y social de su entorno.

1.2.1.2 Migración Internacional

La migración es una situación social que involucra a todos los países del mundo, sea su condición económica alta o baja, pueden variar sus condiciones de flujo de personas, convirtiéndose en fuerza de trabajo extranjera o a su vez países de acogida de migrantes.

Las migraciones laborales son un importante fenómeno mundial que afecta hoy día a la mayoría de los países del mundo. Actualmente están operando dos grandes fuerzas del mercado de trabajo que redundan en aumento de las migraciones por razones de empleo: muchas personas en edad de trabajar no pueden encontrar empleo o no pueden conseguir un empleo adecuado para mantenerse ni mantener a sus familias en sus propios países, mientras que en otros países hay escasez de trabajadores para cubrir puestos en diversos sectores de sus economías. (OIT, 2020)

Otros factores que pueden influir en esta condición pueden ser los cambios demográficos, crisis económicas y políticas, los atractivos incrementos salariales en los países de acogida que no pueden competir con la remuneración en su propio país, entre otros el fin siempre será un movimiento entre fronteras con el fin de generar un vínculo laboral.

La migración internacional ocupa un importante espacio en los medios de comunicación y en los temas de discusión nacional de los países receptores.

Según las Naciones Unidas el número de personas involucradas en estos movimientos ha crecido sostenidamente en la segunda mitad del siglo XX y los datos disponibles indican que las personas nacidas en un territorio diferente al que residían en 1965 eran 75 millones y que en el año 2002 esa cifra llegó a aproximadamente 175 millones. Europa alberga la mayor cifra de inmigrantes, pero Norteamérica y Oceanía son las regiones donde el peso sobre el total de la población es mayor (CEPAL, 2013, p. 47).

Si le prestamos atención únicamente al impacto cuantitativo del movimiento migratorio, se podría pensar en un fenómeno de menor cuantía, pues el total de migrantes no representa significativamente al total de planeta; sin embargo su importancia radica en otros aspectos como el crecimiento demográfico en los países de emigración alta, la sensibilidad de la migración en los países de recepción generalmente a las grandes metrópolis en donde

se concentra el poder político y económico de la administración de la riqueza y del conocimiento; además del creciente número de natalidad de los migrantes en tierras extranjeras.

1.2.1.3 Migración Nacional

En Ecuador la crisis financiera de 1998 y 1999 fueron detonantes para la salida de ecuatorianos al exterior, siendo Europa y los Estados Unidos los países con mayor afluencia de ecuatorianos que buscaban un futuro mejor para sí mismos y sus familias. De esta salida se generaron situaciones de conmoción psicosocial que marcaron el desarrollo económico y social del país internamente, ya que la acostumbrada migración nacional o interna con el fin de abandonar espacios rurales por la internalización de campesinos al área urbana, dejó de ser una prioridad para los ecuatorianos que se aventuraron a tierras extranjeras.

Situaciones como la poca productividad agrícola y ganadera debido a la migración internacional, el abandono de los hijos al cuidado de familiares externos al hogar, familias disfuncionales, la desintegración de la familia y la crisis económica fueron varios de los escenarios que se vivían en los hogares del Ecuador.

La migración nacional no solo se mide desde el traslado de personas de un lugar a otro sino también desde del traslado de sus cotidianidades y costumbres, raíces y tradiciones que salen de un espacio para ubicarse en otro totalmente distinto, dejando atrás muchas de las veces a sus seres amados por un poco de suerte que dé un giro a su situación económica a costas del abandono y la soledad.

La migración nacional o interna es un tipo de migración humana mucho menos controlada que la externa, pues los ciudadanos de un país tienen, en la mayoría de los casos, derecho a residir en cualquier provincia o ciudad del territorio. (OIT, 2020)

En Ecuador el migrante nacional inicialmente se movilizaba desde las zonas rurales para las zonas urbanas con el afán de encontrar en las grandes ciudades las oportunidades que el campo no le podía ofrecer, tales como educación de calidad, oportunidades laborales mejor remuneradas, roce social con estratos “superiores”, acceso a la salud, amparo social y legal, entre otros.

En temas relacionados a la discriminación de género en el Ecuador, se han establecido estudios que determinan la importancia de los logros de la mujer a lo largo de la historia para el reconocimiento de su protagonismo en el ámbito laboral:

Las mujeres ecuatorianas hoy representan el 48,9% de la población del país. En total suman casi 7,8 millones. Más de 300.000 de ellas son en la actualidad alumnas universitarias. En ese contexto también surge otro dato alentador: también aumentan de manera considerable las mujeres que realizan estudios de posgrado, una vez finalizadas sus carreras. En concreto, el porcentaje de ecuatorianas matriculadas en posgrados prácticamente se triplicó en la última década (pasó del 0,8 a 2,3%).

Entre las carreras más demandadas, las mujeres ecuatorianas estudian principalmente alguna titulación perteneciente a Ciencias de la Educación (en el 52,3% de los casos). En segundo lugar optan por carreras vinculadas a la administración, la empresa y el comercio (44,7%). (Universidad Internacional de la Rioja, 2021)

Este estudio destaca la participación de la mujer en el ámbito educativo superior como un logro de lucha social que se ha consolidado con el paso del tiempo y como resultado de interés de la mujer por escalar en el ámbito productivo desde un nivel directivo y no operativo como se acostumbraba desde una postura patriarcal.

1.2.1.4 Discriminación laboral en población migrante

La discriminación se evidencia en un trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo de personas 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. “La discriminación es un acto que limita u obstaculiza el acceso a derechos de las personas afectadas” (Comisión de ayuda al Refugiado, 2020)

El principio de no discriminación se encuentra contemplado en varios textos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de Ginebra de 1951 y el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Tomando en cuenta todas estas normativas expuestas en el ámbito internacional, ninguna persona debería ser discriminada, mucho menos aquellas que por su situación de migración se encuentran en estado de vulnerabilidad.

En el ámbito laboral, la discriminación no solo se rige por la condición de movilidad de la persona, sino que también intervienen condiciones de género, edad, etnia, cultura y nivel de educación.

La OIM señala en un estudio acerca de la situación laboral de mujeres migrantes en España, que la situación social, el género y la etnia, son factores que afectan significativamente en situaciones de desigualdad y vulnerabilidad social, doméstica y laboral. Por otra parte, en el mismo estudio se hace hincapié en la brecha salarial generada entre población autóctona y de otras nacionalidades y entre hombres y mujeres para ambos colectivos: El salario medio anual de las mujeres en 2015 fue de 19.514,58€, mientras que el de los hombres fue de 25.675,17€. En el caso de la población migrante incluyendo a la población procedente de la UE, por ejemplo, ese ingreso fue de 15.652€ anuales, siendo el de los varones de 17.325€ y el de las mujeres de 13.520€ anuales (Comisión Española de Ayuda al Refugiado, 2016, p. 4).

Al hablar de discriminación laboral entre los migrantes, no podemos descartar la posibilidad de que las condiciones precarias en el trabajo y la competitividad creciente, se formula como un escenario propicio para condiciones laborales fundamentadas en la opresión y la explotación al trabajador que no cuenta con un amparo social y/o laboral debido a su condición (sea esta legal o ilegal).

Existen también situaciones de arraigo social que son un limitante para el ejercicio laboral del migrante como el racismo, la xenofobia, el machismo, el nacionalismo, entre otros; que son aristas en el proceso de adaptación del migrante al país de acogida, que no dejan de ser luchas constantes que incluso ponen en riesgo su vida.

1.2.1.5 Estudios sobre riesgos psicosociales en trabajadores migrantes

Los factores psicosociales comprenden aspectos del puesto de trabajo y de su entorno: el clima o cultura de la organización; las funciones laborales; las relaciones interpersonales en el trabajo; el diseño y contenido de las tareas, “por ejemplo: su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.” (ONU, 2020)

El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización, por ejemplo, a las exigencias domésticas y a diversos aspectos del individuo (personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo.

Las condiciones laborales precarias, sumadas al salario mínimo que recibe el trabajador extranjero son parte de los factores de riesgo psicosociales que perjudican la

estabilidad emocional y mental de trabajador extranjero que se encuentra laborando en un país diferente a su país de origen.

El 61 % de los profesionales encuestados (extranjeros) recibe una remuneración mensual por debajo del salario básico, otro 23% el salario básico, el 11% un salario mayor que el básico, el 4% mayor al salario básico pero menos de 1.000 \$ y sólo un 1% mayor al salario básico entre mil y dos mil dólares. Se evidencia la inequidad salarial que sufren estas personas. (Peralvo, 2017, pág. 47)

Las condiciones laborales para los migrantes son difíciles, y a ello se suma su situación socio afectiva baja proveniente del ser extranjero y estar en un lugar en donde no conoce a nadie, se encuentra lejos de su familia y además adopta nuevas formas de vida para tratar de adaptarse.

El riesgo psicosocial, que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (Gomez Rojas, Hernandez Guerrero, & Mendez Campos, 2014, p. 83).

Moreno en el 2011 en sus estudios sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en trabajadores, en donde se destacan las contrataciones inestables, los salarios bajos, el ambiente organizacional negativo, la sobrecarga laboral, entre otras; sin embargo en el caso de los trabajadores migrantes, la situación se agrava más cuando analizamos estas discrepancias y desigualdades laborales en un ambiente de lucha interna entre el cumplimiento del trabajo y su deseo de retornar junto a su familia.

Hasta hace algunos años, la preocupación de las empresas por los trabajadores se reducía a cumplir con unos mínimos normativos en materia laboral, tales como el pago oportuno de salarios o cierto número de horas a trabajar por semana y poco a poco esta preocupación fue direccionándose hacia los riesgos físicos y ambientales en el trabajo en general (Moreno & Baez León, 2010, p. 11).

La condición de acceso a la salud en el caso de los trabajadores migrantes es nulo, más aun si su condición de ilegales es una realidad, ya que no cuentan con una afiliación al

servicio social o cuentan con un carnet de refugiados; esta situación además de poner en riesgo su salud física, reduce su capacidad de exigir un salario competitivo que le permita tener acceso a la salud privada.

Concisamente, los trabajadores inmigrantes se deben exponer a peores condiciones laborales, precariedad, discriminación, explotación, horarios excesivos y a las barreras del lenguaje, lo que dificulta el acceso a mejores puestos de trabajo, más aún si existe la condición de ilegalidad, pues no denuncian las inseguridades laborales por miedo a ser deportados. El impacto de estos factores en un contexto social y cultural diferente, puede contribuir a explicar el mayor riesgo de padecer accidentes laborales y enfermedades asociadas al trabajo tanto físicas como de salud mental (Rodriguez & Valenzuela, 2020, p. 54)

La soledad, el limitado acceso a los servicios de salud física y mental, propician la proliferación de riesgos psicosociales como el alcoholismo, consumo de sustancias psicotrópicas, entre otras; como salidas inmediatas ante el inminente sentimiento de soledad y abandono.

1.2.2 Normativa legal de los riesgos psicosociales

Para determinar la normativa legal de los riesgos psicosociales debemos enmarcarlos en la doctrina tanto interna como internacional es así que en primer lugar hablaremos de la legislación ecuatoriana.

El Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República de Ecuador, 2008)

El numeral 2 del Artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que el régimen de desarrollo tendrá entre sus objetivos: “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de

los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.” (Constitución de la República de Ecuador, 2008)

De igual manera la Carta Magna respecto a los principios del derecho al trabajo tipifica en el numeral 5 del Artículo 326 que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Constitución de la República de Ecuador, 2008)

Por otro lado el Artículo 331 del mismo cuerpo legal en su inciso segundo indica que: “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” (Constitución de la República de Ecuador, 2008)

Como podemos observar la Constitución de la República del Ecuador dentro de su parte medular respecto al tema del trabajo de forma general ampara el pleno cumplimiento de un trabajo dentro de un entorno saludable, seguro y digno, sin embargo no se detiene a individualizar los riesgos psicosociales por lo que procederemos a investigar dentro de la normativa especial ecuatoriana respecto al ámbito laboral es así que, el Código de Trabajo ecuatoriano en su Artículo 347 manifiesta que: “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.” (Código de Trabajo ecuatoriano, 2015)

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

De igual manera el Código de trabajo ecuatoriano siendo la norma especial en materia laboral, en el ámbito de los riesgos del trabajo no recoge en su tipificación los riesgos psicosociales, sino que por el contrario en todo el Título IV, únicamente se remite a los riesgos físicos que podría sufrir el trabajador en su desempeño.

Sin embargo, una luz tenue se vislumbra ante este vacío legal, ya que el 19 de septiembre de 2017, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082, el Ministerio del Trabajo por la constante incidencia de estos actos decide normar y erradicar el acoso y la discriminación laboral, dos de los tipos de los riesgos psicosociales. De igual manera dicho Acuerdo Ministerial hace un acercamiento sumamente limitado a los riesgos psicosociales en general, estableciendo, en su Artículo 9, que:

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de diez 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 (Ministerio de Trabajo, 2017, p. 37).

Si bien es cierto la normativa ecuatoriana no se ha actualizado respecto a los riesgos psicosociales siendo estos tan frecuentes dentro de un mundo globalizado, la misma por intermedio de un Acuerdo Ministerial siendo este de nivel inferior a la Constitución y las leyes orgánicas y ordinarias según la pirámide de Kelsen, intenta regular, controlar y erradicar los riesgos psicosociales que en la actualidad son tan frecuentes y lamentablemente su control no se encuentra paralelo.

Los términos estrés, mobbing y burnout, son aún desconocidos para la legislación laboral ecuatoriana, por lo que es obligatorio que los legisladores se involucren en doctrina moderna y especial en los tratados, convenios y normativa internacional que han evolucionado respecto a esta temática para poder tipificar este accionar en las relaciones laborales que tanto mal le hace a nuestra sociedad y de igual manera conminar coercitivamente a una reparación integral a las víctimas.

Respecto a la normativa Internacional debemos observar un caso puntual el del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2004, del que Ecuador es parte. El mismo define, en su artículo 1 inciso h) las condiciones y medio ambiente de trabajo como:

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición: [...]. La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales (Jaramillo Intriago, 2018, p. 72).

Al igual que la normativa nacional, el Instrumento realiza un acercamiento superficial al tema de los riesgos psicosociales del trabajo; sin embargo, en el artículo 11 inciso k) prescribe:

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. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

[...] k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo (Jaramillo Intriago, 2018, p. 74).

El éxito de este instrumento internacional es que reconoce diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo con lo que permite que este abanico de tipos sean identificados y regulados ya que como hemos visto nuestra legislación se limita a reconocer únicamente a los riesgos psicosociales a dos, al acoso y a la discriminación laboral, siendo estos unos pocos de los muchos riesgos psicosociales que existen dentro del ámbito organizacional.

1.3 Variables relacionadas con los riesgos psicosociales

Luego de haber analizado los riesgos psicosociales en el trabajo, y evidenciar su incidencia en el desempeño social, laboral y afectivo de trabajador, es necesario mencionar que existen variables que pueden incidir de manera significativa en el desempeño del trabajador, entre ellas se mencionan:

1.3.1 *Síndrome de Burnout*

Conocido también como el síndrome del quemado, hace referencia al agotamiento mental, físico y afectivo que tiene una persona a causa del estrés que le genera la relación con otras personas en un ambiente hostil

Este 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 que desmotiva al trabajador para realizar las tareas laborales.

Para Maslach y Jackson “El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma” (Maslach & Jackson, 1986, p. 47).

El agotamiento emocional hace referencia al cansancio emocional que producen las actividades propias del trabajo, la deshumanización de las funciones administrativas y la medición de efectividad del empleado por resultados cuantificables, vuelven al trabajador una máquina de cumplimiento de objetivos organizacionales con la final de recibir a cambio una remuneración que llega y con la misma rapidez se va; siendo este un factor de desmotivación

laboral que influye fuertemente en el cumplimiento de las tareas del empleado dentro de la empresa y de sus actividades familiares y sociales fuera de ella.

Según Reyes en el 2010, existen cinco etapas en el desarrollo de este síndrome.

Fase inicial o de entusiasmo: En esta etapa la persona experimenta entusiasmo al obtener un nuevo cargo en el trabajo, tiene expectativas positivas de la nueva responsabilidad, sin importar que para cumplir con esta responsabilidad deba alargar la jornada laboral.

Fase de estancamiento: En esta etapa la persona no cumple con las expectativas profesionales, empieza a percibir que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. Se presenta un desequilibrio entre las demandas y los recursos, por lo que se presenta un problema de estrés psicosocial. El trabajador no se siente capaz de dar una respuesta eficaz en su trabajo.

Fase de frustración: La persona experimenta desilusión, frustración o desmoralización. En esta etapa el trabajador pierde el interés por el trabajo, cualquier situación le irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo. En esta etapa, comienzan a aparecer problemas de salud, tales como problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

Fase de apatía: Durante esta etapa se presentan cambios actitudinales y conductuales, un ejemplo de esto es, el tratar a los clientes y compañeros de forma distante y mecánica, también se presenta la actitud del profesional de querer satisfacer sólo sus necesidades, sin importar el mejor servicio que se debe brindar al cliente, y además hay una evasiva por realizar actividades estresantes.

Fase de agotamiento severo: Esta etapa se caracteriza por un colapso emocional y cognitivo, alteraciones en el estado de salud. Y un aspecto importante, es que podría

llevar al profesional al abandono de su empleo debido a la frustración e insatisfacción (Reyes Ortega, 2010, pp. 76-78).

Por lo tanto se puede decir que el síndrome de Burnout es considerado como un padecimiento que afecta al comportamiento físico y mental de los trabajadores, que se manifiesta con síntomas físicos y mentales en los empleados. Las afecciones físicas se asocian generalmente con el cansancio al realizar las actividades cotidianas, así como afecciones respiratorias y dolores músculo-esqueléticos, mientras que las afecciones a nivel mental se relacionan con la falta de interés por superación, falta de compromiso y un desinterés por contribuir a los objetivos organizacionales.

1.3.2 Capital psicológico

El capital psicológico se define como el estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo que se caracteriza por: 1. Tener confianza en sí mismo (autoeficacia) para emprender y dedicar el esfuerzo necesario con el propósito de lograr el éxito en tareas desafiantes; 2. Hacer una atribución positiva (optimismo) sobre ser exitoso ahora y en el futuro; 3. Perseverar hacia el cumplimiento de metas y, cuando sea necesario, reorientar las trayectorias de éstas (esperanza) para tener éxito y; 4. Cuando está abrumado por problemas o adversidades, mantenerse y recuperarse, y aún mucho más, (resiliencia) para lograr el éxito (Rodríguez , Vielma , Fernandez, & Bustos, 2018, p. 91).

Para López , Neves, Viseu , y Santana, 2017:

Capital psicológico se define como un estado psicológico positivo de desarrollo que se caracteriza por: tener confianza (autoeficacia) para hacer el esfuerzo necesario y conseguir el éxito en tareas desafiantes; hacer atribuciones positivas (optimismo) para obtener el éxito en el presente y futuro; perseverar en los objetivos y, cuando sea necesario, reorientarlos (esperanza) para alcanzar el éxito; y cuando aparezcan los problemas y adversidades, resistir y recuperarse (resiliencia) para lograr el éxito. Gran

número de investigaciones demuestran que el capital psicológico se relaciona positivamente con: el compromiso organizacional, la satisfacción laboral, la creatividad, el rendimiento y el bienestar psicológico. (López , Neves, Viseu , & Santana, 2017)

Por lo tanto se puede entender al capital psicológico como un estado positivo de la persona en relación a sus actividades cotidianas, y la capacidad que tiene para reponerse de manera positiva para emprender nuevas actividades a pesar de las adversidades, con tendencia a alcanzar el éxito y la satisfacción personal confiando en sus capacidades.

1.3.3 *Ansiedad y depresión*

La ansiedad relacionada con un estado de inquietud desmesurada, es un estado que altera al ser humano que se encuentra a la expectativa de que algo suceda, o bajo una fuerte sensación de riesgo o temor.

La ansiedad es estudiada como “la reacción básica de los seres humanos hacia un peligro sobre su existencia o hacia algún valor que él/ella identifique con su presencia” (De Castro, García, & Gonzalez, 2017, p. 49).

Por su parte la depresión está relacionada con estados prolongados de tristeza o melancolía que son el resultado de un estado de desvalorización y desvalimiento en donde existe una perspectiva excesivamente negativa del entorno y se complementa con ideas y criterios altamente exigentes que no muestran la totalidad del valor de la persona.

La depresión es un trastorno con altísima incidencia y prevalencia en la población en general. El paciente que la padece sufre gran malestar, merma en calidad de vida, mayor morbilidad, repercusiones socio-familiares, laborales, conyugales, altos costos directos e indirectos (Chinchilla , 2018, p. 27).

Tanto la ansiedad y la depresión, entendidas como respuestas fisiológicas normales de carácter emocional, son de relevancia para este estudio como resultado de las condiciones laborales que pueden alterar el desempeño del trabajador.

Los riesgos psicosociales implícitos en el contexto laboral, adicionales a las problemáticas del entorno familiar y social, influyen directamente en el desarrollo de las actividades laborales del empleado, dando paso a la generación de estados depresivos y ansiosos que irrumpen en la cotidianidad del trabajador.

1.3.4 Soledad

La soledad es considerada una de las variables ante los riesgos psicosociales por ser un estado de alto significado para el desarrollo social. “El aislamiento, la soledad y la falta de apoyo social, es uno de los principales factores psicosociales que repercuten tanto en la salud mental como física de las mujeres migrantes extranjeras” (Ríos, 2014, p. 19). Entre otros, podemos incluir los siguientes riesgos:

- Desequilibrios en el trabajador derivados del propio aislamiento, lo que puede dar lugar a conductas alteradas.
- Fatiga o alta carga psíquica que puede traducirse en un sentimiento de soledad
- Problemas de estrés

El trabajador solitario expuesto a actividades rutinarias puede producir un descenso en la vigilancia, e incluso puede verse alterada su percepción del tiempo; situaciones que pueden desembocar en accidentes de trabajo que pongan en riesgo la seguridad y salud del empleado (Ríos, 2014, p. 19).

Esta misma condición de soledad puede generar situaciones excepcionales de estrés que aumenten la posibilidad de la toma de decisiones erróneas o la realización de acciones peligrosas.

El trabajador solitario generalmente no cuenta con apoyo social por tanto no recibe ayuda para realizar las tareas y tampoco cuenta con información adicional del cómo realizar el trabajo. De ahí la importancia del apoyo social como reductor del estrés y moderador del impacto emocional que tiene el trabajo en soledad con el desempeño funcional del trabajador en todos sus espacios sociales.

1.3.5 Resiliencia

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española:

Resiliencia es la capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos. Capacidad de un material, mecanismo o sistema para recuperar su estado inicial cuando ha cesado la perturbación a la que había estado sometido. (Real Academia Española, 2020)

Brooks y Goldstein en el 2010 describen a una persona resiliente por las actitudes autosuficientes que desarrolla en sus habilidades y conductas, estas actitudes se originan desde la concepción del pensamiento es decir en la mentalidad, los autores distinguen la mentalidad resiliente por las siguientes características indispensables:

- Sentimiento de autocontrol
- Saber cómo fortalecer la resistencia al estrés
- Tener empatía con los demás
- Desarrollar comunicación efectiva
- Desarrollar capacidades interpersonales
- Sólidas habilidades para la solución de problemas y en la toma de decisiones
- Establecer metas y expectativas realistas
- Aprender tanto del éxito como del fracaso
- Ser compasivo y contribuyente ante la sociedad
- Vivir responsablemente basado en valores sensatos
- Sentirse especial (no egocéntrico) y hacer sentir a otros también especiales (Brooks & Goldstein, 2010, p. 146).

A nivel individual la persona resiliente cuenta con herramientas desarrolladas de auto control y confianza que le permiten reponerse de manera rápida ante la frustración que le pudiera generar el restablecimiento sorpresivo de las actividades que generalmente realiza o las respuestas que generalmente recibe ante una acción.

La resiliencia es una característica individual nata del ser humano pero que se desarrolla y trasforma en el ambiente colectivo es decir en lo familiar, social o laboral de ahí la necesidad de crear espacios positivos y afectivos donde las personas puedan estimular fortalezas y buena salud emocional y psicológica principalmente en la sociedad a la que pertenece (Brooks & Goldstein, 2010, p. 147).

En el trabajo la resiliencia funciona de manera efectiva cuando se establecen parámetros renovación desde la organización hacia afuera, es decir, promoviendo desde sus empleados condiciones como seguridad psicológica, capital social, distribución del poder y compromiso con los logros obtenidos para la correcta y equitativa distribución de ganancias.

Estudios relacionados con trabajadores en el ámbito educativo respecto a resiliencia y satisfacción laboral en colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí manifiestan que:

Se puede observar que tanto el nivel de resiliencia como la antigüedad docente influyen positivamente de manera significativa sobre la variable satisfacción laboral. Es decir, aquellos participantes que muestran mayor nivel de resiliencia o que tienen más años de ejercicio docente es más probable que presenten mayor satisfacción laboral. En cambio la variable edad no tendría una influencia significativa sobre la variable satisfacción laboral en esta muestra. (Díaz & Barra, 2017)

Por tanto podemos asumir que para lograr la resiliencia organizacional, es indispensable contar con clima y cultura laboral participativa en donde todos los actores puedan exponer sus puntos de vista y aportes en beneficio de la empresa; todo ello llevado a cabo con respecto, confianza y honestidad para evitar posibles fracturas en el ambiente laboral.

Capítulo dos

Diseño metodológico

2.1 Objetivos

2.1.1 *Objetivo general*

Identificar los principales factores de riesgos psicosociales en docentes de instituciones educativas públicas y privadas en el sector Sur de la ciudad de Quito durante el año 2020.

2.1.2 *Objetivos específicos*

- Identificar las características sociodemográficas y laborales de la muestra participante de docentes de instituciones educativas públicas y privadas en el sector Sur de la ciudad de Quito 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.
- Identificar los principales factores de riesgos psicosociales de la muestra de participantes.
- Establecer el capital psicológico a través de las dimensiones de esperanza, auto-eficacia, resiliencia y optimismo que posee la muestra investigada.
- Identificar la salud mental, a través del estrés, ansiedad y depresión de la muestra de participantes.
- Determinar la soledad percibida que manifiesta la muestra de participantes.
- Identificar el grado de resiliencia en la muestra de participantes.

2.2 Preguntas de investigación

¿Cuáles son las características sociodemográficas y laborales de la muestra de docentes de instituciones educativas públicas y privadas en el sector Sur de la ciudad de Quito 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?

¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales a los que se exponen los docentes de la muestra de trabajadores de instituciones educativas públicas y privadas en el sector Sur de la ciudad de Quito 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?

¿Cuáles son las características de salud mental (estrés, ansiedad, depresión), de la muestra de docentes de instituciones educativas públicas y privadas en el sector Sur de la ciudad de Quito durante el año 2020?

¿Cuál es la percepción de soledad y de resiliencia de la muestra de docentes de las instituciones educativas públicas y privadas en el sector Sur de la ciudad de Quito durante el año 2020?

2.3 Diseño de investigacion

Para el diseño del presente trabajo investigativo, fue necesario tomar en consideración varios elementos que constituyen su estructura y sustento metodológico. Cabe indicar que esta investigación se ha desarrollado bajo un enfoque cuantitativo en donde se analizó los datos obtenidos del instrumento aplicado.

En el enfoque cuantitativo el diseño de investigación significa desarrollar un plan estratégico que incluya los procedimientos y actividades que nos lleven a encontrar la respuesta a la pregunta de investigación, mientras más cuidadoso y específico sea al final tendremos mayores posibilidades de generar el conocimiento deseado. (Hernandez Sampieri, 2014, p. 90)

Sus características más importantes y que se han destacado dentro del presente cuerpo investigativo fueron: la investigación **no experimental** debido a que se realizó sin la manipulación deliberada de variables y se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Fue **transversal** porque permitió analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, es decir en un punto en el tiempo. Se basó bajo un criterio **exploratorio** porque en su debido momento fue esa su naturaleza; y finalmente fue **descriptiva** porque en ella se seleccionaron una serie de cuestiones y se recolectó información sobre cada una de ellas para así describir lo que se investiga.

2.4 Contexto

La investigación se realizará con docentes de instituciones educativas públicas y privadas del Sur de la ciudad de Quito, sector reconocido por ser un lugar donde existe un alto nivel de comercio formal e informal que fomenta el intercambio económico de la zona.

Además del comercio se centralizan también lugares de diversión nocturna que influencia también en la problemática socio cultural del sector que se caracteriza por ser una zona de conflicto y presunto expendio de sustancias sujetas a fiscalización.

Las instituciones educativas que participan en el presente cuerpo investigativo brindan servicios de educación pública y privada formal y regular a niños, niñas y adolescentes en edades escolares con un numero de entre 800 y 3000 estudiantes divididos en aulas entre 15 y 30 estudiantes en el ámbito privado, y entre 35 y 45 estudiantes en el ámbito público.

Cada docente cuenta con un promedio entre 12 y 20 paralelos con los que trabaja de forma directa con los beneficiarios del servicio (estudiantes) y de forma indirecta con representantes y padres de familia.

Durante el proceso de investigación y recolección de datos, el personal docente y estudiantes de las instituciones educativas públicas y privadas se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo debido a la Pandemia, sin embargo, y a pesar de las dificultades de conectividad, corresponsabilidad y poca preparación en el uso de medios tecnológicos; se ha brindado un servicio ininterrumpido en beneficio de los niños, niñas y adolescentes.

2.5 Población y muestra

Para el presente estudio se invitó para ser partícipes de esta investigación a trabajadores de varias instituciones educativas públicas y privadas, considerando 20 docentes de nacionalidad ecuatoriana y 20 extranjeros, estableciendo un total de 40 trabajadores; es importante destacar que la participación fue lo más homogénea posible tratando que las respuestas sean tanto de personal femenino y masculino.

La muestra de la presente investigación es de accesibilidad-accidental y no probabilística ya que los individuos se escogen de manera casual, es decir de acuerdo al medio idóneo para ejecutar el estudio y busca los datos en función de los objetivos de la investigación o los intereses propios del investigador.

Parte importante para reconocer a la muestra participante es el establecimiento de criterios de inclusión y exclusión en donde se consideraron los siguientes:

Criterios de inclusión

- Encontrarse en situación laboral activa.
- Firmar el consentimiento informado.
- Tener como mínimo 1 año laborando dentro de la organización.
- Ser un profesional cualificado (tener un título de tercer nivel o superior).

Criterios de exclusión

- No aceptar participar en este estudio.
- No encontrarse laborando en la institución por maternidad o enfermedad.

2.6 Métodos y técnicas

2.6.1 Métodos

Método descriptivo permite explicar y analizar los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores.

Método analítico - sintético explica la relación entre los elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, en lo referente a los factores de riesgo psicosociales.

Método inductivo y deductivo permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos relacionados con los factores de riesgos psicosociales.

Método de Escalamiento de Likert este método se utiliza en el proceso de recolección de datos ya que es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del participante en cuanto los riesgos psicosociales, burnout, capital psicológico, etc.

Método estadístico organiza la información alcanzada con la aplicación de la batería de instrumentos propuestos en esta investigación.

2.6.2 Técnicas

Técnicas de investigación bibliográfica

- La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos de los factores de riesgos psicosociales.

- El resumen o paráfrasis, como medio para presentar un texto original de forma abreviada; permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

2.7 Instrumentos

Cuestionario Ad Hoc.

Cuestionario independiente y personalizado, contiene preguntas de opción múltiple y cerradas, 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 institución, 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. 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 y actitudes negativas hacia el trabajo. La puntuación máxima es de 30.

La dimensión de 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 cinismo y agotamiento, y que obtengan puntuaciones bajas en eficacia profesional.

En cuanto a las propiedades psicométricas, el alfa de Cronbach .84 a .89 (Maslach y Jackson, 1986), habiéndose obtenido con frecuencia índices más bajos para la escala de cinismo (Schaufeli y Van Dierendonck, 1993).

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (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 COPSOQ 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. Para las respuestas se utiliza una escala de Likert con 5 opciones de respuesta 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 y 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 (24 a y 24b); estrés (25a y 25b). *Conductas ofensivas*: atención sexual no deseada; amenazas de violencia; violencia física; bullying (26, 27, 28, 29 respectivamente) (Mental Injury, 2016).

En relaciones a las propiedades psicométricas se encontró una varianza de 62,2% y en la prueba de Esfericidad de Bartlett se obtuvo un $p < 0,001$. Además, el (α) para sus escalas se encuentra entre .64 y .91, lo que indica un buen nivel de consistencia interna (Alvarado, Marchetti, Villalón, Hirmas, & Pastorino, 2009)

Psychological capital questionnaire (PCQ).

Instrumento creado por Luthans, Youssef y Avolio (PCQ) (2007), se compone de 24 reactivos que tienen como objetivo medir las cuatro dimensiones del capital psicológico el cual es entendido como: uno estado psicológico positivo de crecimiento personal, que se caracteriza por: autoeficacia; optimismo; esperanza y resiliencia. 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 estos dos extremos. En cuanto a las propiedades psicométricas, se obtuvieron las siguientes (α): autoeficacia .90; esperanza .85; optimismo .66 y resiliencia .76 (Azanza, Domínguez, Moriano & Molero, 2014). Asimismo, la escala total del PCQ consta con de un (α) de hasta .92 (Larson & Luthans, 2006).

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. El estrés descrito como cierta tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente (Lovibond & Lovibond, 1995). 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 aplicable 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. (Antúñez, Zayra, & Vinet, Eugenia 2012).

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 (Vega y Bernal, 2014). 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”. Los ítems se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 1 al 4 (nunca, pocas veces, muchas veces y siempre). Para este estudio se tuvo una alfa de Cronbach.

Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)

Mide el grado de resiliencia individual, considerado como una característica de personalidad positiva que permite la adaptación del individuo a situaciones adversas, mide dos factores: Factor I: Competencia Personal (11 ítems, auto-confianza, 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). Por lo tanto, las escalas de resiliencia en su versión abreviada de 14 ítems se contestan en una escala tipo Likert se encuentran siete números, que van desde “1” (totalmente en desacuerdo) a la izquierda a “7” (totalmente de acuerdo (Wagnild, 2009c), parece presentar propiedades psicométricas adecuadas para medir la capacidad de recuperación en diversas personas y colectivos tiene una alfa de Cronbach. (Damásio, Borsa, & da Silva, 2011).

2.8 Procedimiento

Se ha realizado acercamientos virtuales con autoridades de los planteles del sur de Quito en donde se ha informado sobre la importancia de esta investigación y solicitar la autorización para ejecutar un estudio de campo con los docentes del plantel a través de los contactos telefónicos y de correo electrónico de los posibles encuestados, viabilizando la posibilidad de contar con su aporte vía virtual y telefónica.

Las autoridades de las organizaciones a intervenir han demostrado interés en los objetivos de la presente investigación, principalmente en la situación de pandemia y teletrabajo en la que sus trabajadores se encuentran, siendo de primordial importancia resaltar el ambiente laboral adecuado para sostener el compromiso y calidad de la educación.

Para la obtención de datos, se socializó de forma general los objetivos de la presente investigación tratando de captar el interés de un grupo de docentes de las instituciones educativas participantes quienes al estar de acuerdo con las políticas de confidencialidad del presente trabajo, y tener la predisposición de aportar en este estudio, fueron orientados para el llenado virtual de la encuesta.

Se utilizó medios telefónicos y de mensajería instantánea para la remisión del enlace para el llenado de la encuesta y se recibió mediante correo electrónico los consentimientos informados con las respectivas firmas de aceptación de los participantes.

Una vez obtenidos los datos, se centralizó los resultados a través de instrumentos informáticos otorgados por la UTPL para la tabulación y organización de las respuestas obtenidas.

En función de las tablas resultantes, se realizó un análisis porcentual y cuantitativo que permitió destacar los aportes más destacables de los participantes en las que se pudo respaldar las conclusiones y recomendaciones de este trabajo investigativo.

2.9 Recursos

Dentro de los recursos empleados para la presente investigación se destacan los siguientes medios:

Institucionales: Se considerarán a las instituciones públicas y privadas del sur de Quito

Materiales: Los medios físicos y digitales utilizados como informes, encuestas, reportes y fichas de observación.

Humanos: Como todos los actores presentes en esta investigación, desde el tutor de tesis, el docente revisor, los participantes y el investigador.

Económicos: Como los medios de capital utilizados para auspiciar la realización del presente trabajo investigativo que alcanzan aproximadamente a los \$200 dólares americanos.

Capítulo tres

Análisis y discusión de resultados

3.1 Análisis de resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en el presente estudio:

Tabla 1

Características sociodemográficas

	Tipo de Población			
	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
Sexo				
Hombre	4	20.00	8	40.00
Mujer	16	80.00	12	60.00
Edad				
M	33.20		37.35	
DT	10.07		11.83	
Max	54.00		62.00	
Min	18.00		25.00	
Número de hijos/as				
M	1.05		1.35	
DT	0.94		1.23	
Max	3.00		4.00	
Min	0.00		0.00	
Estado civil				
Soltero/a	8	40.00	11	55.00
Casado/a	7	35.00	4	20.00
Viudo/a	0	0.00	1	5.00
Divorciado/a	1	5.00	2	10.00
Unión libre	4	20.00	2	10.00

Nota: Cuestionario Ad-Hod

Como se puede observar en la tabla 1 de las características sociodemográficas, el 80 % de los participantes son mujeres ecuatorianas y 20% son participantes hombres ecuatorianos: mientras que entre la población extranjera se visualiza un 60% de mujeres y un 40% de hombres. Respecto a la edad se observa una media de 37.35 años entre los participantes extranjeros y una edad de 33.20 para extranjeros, finalmente una media de 1.35 hijos para los participantes extranjeros y de 1.05 para los participantes nacionales.

En cuanto al estado civil en la población nacional se observa un 40% de participantes solteros, 35% casados, 20% en unión libre, y 5% divorciados; mientras que entre la población

extranjera se visualiza un 55% de participantes solteros, 20% casados, 10% divorciados, 10% en unión libre y 5% viudos.

Tabla 2

Características laborales

	Tipo de Población			
	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
Ingresos mensuales				
≤ 400	5	25.00	5	25.00
401 a 800	7	35.00	10	50.00
801 a 1200	4	20.00	2	10.00
1201 a 1600	1	5.00	0	0.00
1601 a 2000	0	0.00	3	15.00
>2001	3	15.00	0	0.00
Experiencia laboral				
M	8.80		11.10	
DT	8.07		12.77	
Max	25.00		45.00	
Min	1.00		1.00	
Institución en la que trabaja				
Pública	8	40.00	3	15.00
Privada	12	60.00	17	85.00
Tipo de contrato				
Nombramiento permanente	5	25.00	3	15.00
Nombramiento provisional	3	15.00	0	0.00
Libre nombramiento y remoción	0	0.00	2	10.00
Contrato indefinido	5	25.00	7	35.00
Contrato tiempo parcial	1	5.00	3	15.00
Servicios ocasionales	2	10.00	1	5.00
Otros	4	20.00	4	20.00
Horas de trabajo/día				
M	8.00		8.25	
DT	2.03		1.92	
Max	12.00		12.00	
Min	4.00		4.00	
Trabajo por turnos				
Si	2	10.00	6	30.00
No	18	90.00	14	70.00

Nota: Cuestionario Ad-Hod

Como se puede observar en la tabla 2 de las características laborales, entre la población nacional el 35% percibe una remuneración entre los 401 y 800 dólares, el 25% de participantes percibe un ingreso mensual menor a los 400 dólares, el 20% percibe un ingreso mensual entre los 801 a 1200 dólares, el 15% percibe una remuneración mayor de 2001 dólares y el 5% una remuneración entre los 1201 a 1600 dólares. Entre la población extranjera

en cambio se visualiza un 50% una remuneración entre los 401 a 800 dólares, un 25% de participantes que perciben un ingreso mensual menor a los 400 dólares, un 15% una remuneración entre 1601 a 2000 y un 10% un ingreso mensual entre los 801 a 1200.

Respecto a la experiencia laboral en la población extranjera se visualiza una media de 11.10 años mientras que en la población nacional una media de 8.80 años. Considerando la institución en la que trabaja, se observa un 60% de la población nacional que está vinculada al ámbito privado y un 40% al ámbito público, mientras que para la población extranjera, se visualiza un 85% vinculada a instituciones privadas y un 15% a instituciones públicas.

Respecto a la modalidad contractual entre la población nacional se evidencia un 25% de participantes que cuentan con nombramiento permanente, 25% contrato indefinido, 20% otro tipo de modalidad contractual 15% nombramiento provisional, 10% servicios ocasionales, y 5% contrato tiempo parcial. Por otra parte, entre los participantes extranjeros se visualiza un 35% contrato indefinido, 20% otras modalidades contractuales, 15% con nombramiento permanente, 15% tiempo parcial, 10% libre nombramiento y remoción, y 5% servicios ocasionales.

De la misma manera, respecto a las horas de trabajo se evidencia una media de 8,25 horas de trabajo entre la población extranjera y 8 horas para la población nacional. Respecto a los turnos laborales, se visualiza que para la población nacional el 90% de participantes labora en jornada completa, mientras que el 10% lo realiza por turnos. Para la población extranjera en cambio se evidencia un 70% de población que labora en jornada completa y un 30% que lo realiza 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	15.80	9.52	30.00	.00	14.60	8.76	30.00	.00
Despersonalización	11.80	8.95	30.00	.00	9.85	6.56	22.00	.00
Realización personal	29.40	6.61	36.00	18.00	30.80	8.04	36.00	6.00

Nota: Cuestionario Ad-Hod

En los resultados de las dimensiones de Burnout, en cuanto a la realización personal, entre la población extranjera se puede ver una media de 30.80, mientras que se evidencia

entre la población nacional una media de 29.40. En cuanto al agotamiento emocional se observa una media de 15.8 para los participantes nacionales, mientras que se observa una media de 14.60 para los participantes extranjeros. En cuanto a la despersonalización se visualiza entre la población nacional una media de 11.80, mientras que en la población extranjera una media de 9.85.

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	14.75	4.72	24.00	4.00	12.15	4.38	20.00	.00
Control sobre el trabajo	16.30	4.33	23.00	9.00	17.40	4.69	24.00	7.00
Apoyo social y calidad de liderazgo	28.45	8.28	43.00	14.00	29.90	6.58	39.00	19.00
Compensaciones del trabajo	10.40	3.70	17.00	5.00	11.95	3.00	16.00	6.00

Nota: Cuestionario Ad-Hod

En los resultados de las dimensiones de riesgos psicosociales, en cuanto a las exigencias psicológicas en el trabajo, en la población nacional se denota una media de 14.75 mientras que entre la población extranjera existe una media de 12.15. Respecto al control sobre el trabajo se observa en la población extranjera una media de 17.40 mientras que en la población nacional se observa una media de 16.30. Respecto al apoyo social y calidad de liderazgo entre la población extranjera se evidencia una media de 29.90 mientras que entre la población nacional existe una media 28.45. Respecto a las compensaciones del trabajo en la población extranjera se puede notar una media de 11.95 mientras que en la población nacional se obtiene una media de 10.40.

Tabla 5

Resultados de las dimensiones de Capital Psicológico

	País/Región de origen							
	Ecuador				Extranjero			
	M	DT	Máx.	Mín.	M	DT	Máx.	Mín.
Eficacia	29.45	10.76	42.00	6.00	31.45	9.62	42.00	6.00
Esperanza	30.00	11.54	42.00	6.00	32.00	7.81	42.00	11.00

Resiliencia	28.35	11.07	42.00	6.00	30.90	6.94	42.00	15.00
Optimismo	27.00	9.55	42.00	6.00	29.60	5.90	39.00	17.00

Nota: Cuestionario Ad-Hod

En los resultados de las dimensiones de capital psicológico, respecto a la eficacia se observa que entre la población extranjera se ha obtenido una media de 31.45 mientras que entre la población nacional existe una media de 29.45. Respecto a la esperanza entre la población extranjera se denota una media de 32.00 mientras que entre la población nacional se evidencia una media de 30.00. Respecto a la resiliencia entre la población extranjera se obtiene una media de 30.90 mientras que entre la población nacional puede notar una media de 28.95. Respecto al optimismo se alcanza entre la población extranjera una media de 29.60 mientras que entre la población nacional su media es de 27.00.

Tabla 6

Resultados de las dimensiones de Salud Mental

	País/Región de origen							
	Ecuador				Extranjero			
	M	DT	Máx.	Mín.	M	DT	Máx.	Mín.
Depresión	5.05	5.02	15.00	.00	4.05	5.18	19.00	.00
Ansiedad	5.95	5.71	21.00	.00	4.05	5.00	21.00	.00
Estrés	7.20	5.72	21.00	.00	5.65	5.31	21.00	.00

Nota: Cuestionario Ad-Hod

En los resultados de las dimensiones de salud mental, respecto a la depresión se obtiene entre la población nacional una media de 5.05, mientras que entre la población extranjera la media se evidencia de 4.05. Respecto a la ansiedad entre la población nacional se evidencia una media de 5.95, mientras que entre la población extranjera denota una media de 4.05. Respecto al estrés entre la población nacional se observa una media de 7.20 mientras que entre la población extranjera se visualiza una media de 5.31.

Tabla 7

Resultados de Percepción de Soledad

	País/Región de origen							
	Ecuador				Extranjero			
	M	DT	Máx.	Mín.	M	DT	Máx.	Mín.
Soledad Percibida	54.10	8.45	67.00	34.00	56.05	7.38	68.00	44.00

Nota: Cuestionario Ad-Hod

En los resultados de percepción de soledad se evidencia una media de 56,05 entre la población extranjera, mientras que entre la población nacional existe una media de 54,10.

Tabla 8

Resultados de Percepción de Resiliencia

		País/Región de origen			
		Ecuador		Extranjero	
		N	%	N	%
Percepción de Resiliencia	Muy baja resiliencia	2	10.0%	0	0.0%
	Baja resiliencia	1	5.0%	1	5.0%
	Resiliencia normal	1	5.0%	1	5.0%
	Alta resiliencia	3	15.0%	6	30.0%
	Muy alta resiliencia	13	65.0%	12	60.0%

Nota: Cuestionario Ad-Hod

En los resultados de percepción de resiliencia, entre la población nacional se evidencia un 65% de participantes con muy alta resiliencia, 15% alta resiliencia, 10% muy baja resiliencia, 5% baja resiliencia, y 5% resiliencia normal. Por otra parte, entre la población extranjera se evidencia un 60% de participantes con muy alta resiliencia, 30% alta resiliencia, 5% con baja resiliencia y 5% resiliencia normal.

3.2 Discusión

La presente investigación cuyo objetivo fue identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes nacionales y extranjeros de las instituciones educativas públicas y privadas del Sur de la ciudad de Quito, se realizó en base a ciertas características sociodemográficas y laborales, además de algunas variables como: sexo, edad, números de hijos, estado civil, ingresos mensuales, experiencia laboral, institución en la que trabaja, tipos de contrato, horas de trabajo al día, turnos laborales y la percepción individual de los participantes según su ejercicio laboral.

En base a las características sociodemográficas del presente estudio, se encontró que el 70% de los participantes entre nacionales y extranjeros pertenecen al sexo femenino, estos resultados pueden deberse a que en su gran mayoría las mujeres ecuatorianas estudian principalmente alguna titulación perteneciente a Ciencias de la Educación; en el 52,3% de los casos, tal y como lo manifiesta la (Universidad Internacional de la Rioja, 2021)

Respecto al estado civil de los participantes se evidenció un 40% de solteros que va acorde a las medias de edad entre los 33.3 del personal nacional y 31.35 para extranjeros. Según estudios realizados por el (Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, 2018), las y los jóvenes solteros el 54.92%, mientras que los casados y en unión libre representaban el 40.39%. Estos resultados hacen referencia al estado civil que los solteros en el Ecuador tienen en edades productivas, reflejando que gran parte de trabajadores en edades jóvenes destinan su juventud a la preparación académica, adquisición de experiencia laboral, y demás aspiraciones personales que son priorizadas sobre el compromiso.

En referencia al número de hijos que oscila entre 1.35 para trabajadores extranjeros y 1.05 para trabajadores nacionales, el (Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, 2018) manifiesta la priorización de actividades de interés personal en los trabajadores jóvenes, siendo este también un motivo por el que asumir la responsabilidad de la maternidad y paternidad está relegándose a prioridades secundarias en los trabajadores en edades productivas.

Respecto las características laborales de los participantes, se ha podido constatar que el 50% de trabajadores extranjeros y el 35% de trabajadores nacionales tienen una remuneración entre los \$401 - \$800, evidenciando que las oportunidades laborales en el ámbito educativo son equitativas para trabajadores nacionales y extranjeros, sin embargo, los profesionales nacionales que han accedido a un sueldo mayor a \$800 ascienden al 40% de los encuestados, mientras que apenas el 15% de trabajadores extranjeros han podido acceder a un sueldo mayor a \$800. Peralvo en 2017, en su estudio sobre "La migración calificada de venezolanos a Quito" ratifica esta inequidad en la brecha salarial entre

trabajadores nacionales y extranjeros debido a que el 61 % de los profesionales encuestados (extranjeros) recibe una remuneración mensual por debajo del salario básico, otro 23% el salario básico, el 11% un salario mayor que el básico, el 4% mayor al salario básico pero menos de 1.000 \$ y sólo un 1% mayor al salario básico entre mil y dos mil dólares.

Por tanto es importante mencionar que existe un alto índice de inequidad en los salarios ofertados a los trabajadores extranjeros que cuentan con un grado de preparación académica que se equipara con la de los profesionales nacionales, debido a que a pesar de realizar el mismo trabajo, su remuneración no les permite mantener una garantía económica para su subsistencia y la de sus familias.

En cuanto a la experiencia laboral, los datos obtenidos indican que los trabajadores extranjeros cuentan con una media de 11.10 años de experiencia frente a los 8.80 años de experiencia que muestran los trabajadores nacionales, demostrando de esta forma que existe un equilibrio entre la experiencia de los docentes y la preferencia de las instituciones educativas por contratar maestros que estén calificados y cuenten con una trayectoria previa para el ejercicio de la docencia.

Sobre el tipo de institución en la que laboran, un 85% de los docentes extranjeros manifiestan que laboran en instituciones privadas y apenas un 15% lo hacen en instituciones públicas; por otra parte los trabajadores nacionales refieren que el 60% labora en instituciones privadas y el 40% lo hace en instituciones públicas; demostrando que las posibilidades de acceso al servicio público es menor para los trabajadores extranjeros.

Esta situación de inequidad, se refleja también en el estudio de la modalidad contractual en donde se evidencia que el 35% de trabajadores extranjeros cuenta con un contrato indefinido, a diferencia del trabajador nacional, en donde se visualiza un 25% de trabajadores con contrato indefinido y otro 25% con contrato permanente. Con estos resultados se evidencia que el trabajador nacional cuenta con mayores garantías que aseguran su continuidad laboral dentro de la organización, situación que difiere del trabajador extranjero.

Estos resultados son similares a los encontrados por Peralvo en el 2017, el cual manifiesta que existe un alto, existe un alto índice de profesionales extranjeros que están vinculados a otras actividades ajenas a su profesión debido a las dificultades para adquirir la legalización de sus títulos y permanencia en el país, es así que el 83% de personas investigadas refirió no poseer un trabajo acorde a su profesión.

Conforme los resultados sobre las horas de trabajo que realizan los trabajadores, así como su participación en la institución educativa por turnos, muestran que la media de 8.25

horas de trabajo que se evidencia con los trabajadores extranjeros, es ligeramente similar a las 8.00 horas que realizan los trabajadores nacionales, sin embargo cuando nos referimos a qué tipo de trabajadores realizan trabajos por turnos, se observa que apenas el 10% de trabajadores nacionales manifiestan haber realizado turnos laborales, mientras que el 30% de trabajadores extranjeros refieren haberlo hecho en algún momento.

Esta inequidad en las competencias laborales, discriminan al extranjero para el cuidado de su salud mental, la estabilidad en el ámbito organizacional y su productividad, dando paso a la sobreexplotación y a condiciones irregulares en la contratación de personal foráneo.

En relación a las dimensiones del burnout, se encontró que en cuanto al agotamiento emocional existe un desgaste significativo entre los participantes nacionales con un porcentaje de 15.8 mientras que se observa una media de 14.60 para los participantes extranjeros. Según los estudios realizados por Maslach y Jackson, 1981; el agotamiento emocional está relacionado al desgaste físico y psíquico en donde en trabajado tiene una sensación de cansancio que limita la ejecución de su trabajo, por lo que podríamos decir que el trabajador nacional tiende a sentirse agotado en más ocasiones que el trabajador extranjero.

Por otra parte respecto a la despersonalización se visualiza entre la población nacional una media de 11.80, mientras que en la población extranjera una media de 9.85; el estudio de Maslach y Jackson refiere que esta dimensión hace posible el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías del docente hacia otras personas; situación que genera conflicto en los entornos cercanos del trabajador como la familia, compañeros de trabajo y los estudiantes con los que ejerce la docencia.

En referencia al sentimiento de realización personal, entre la población extranjera se puede ver una media de 30.80, mientras que se evidencia entre la población nacional una media de 29.40; en esta dimensión se refleja que el índice mayoritario de este sentimiento recae sobre la población extranjera, situación analizada en los estudios de (Apiaquin, 2010) en donde el trabajador excede su capacidad para atender su trabajo de forma competente suponiendo respuestas negativas hacia sí mismo y hacia su trabajo que finalmente generan evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima.

Conforme los resultados de las dimensiones de riesgos psicosociales, en cuanto a las exigencias psicológicas en el trabajo se puede evidenciar que existe una media de 14.75 en trabajadores nacionales y una media de 12.15 para trabajadores extranjeros. Según los estudios realizados por (Aguinaga, 2019), respecto a la evaluación de riesgos psicosociales

en el personal operativo de una empresa de servicios de alojamiento, en relación a las exigencias psicológicas se puede denotar que “el 33.33% del personal encuestado manifiesta que algunas veces requiere trabajar muy rápido, un 27.77% indica que muchas veces necesita hacerlo y de la misma manera, un 27.77% dice que siempre tiene que trabajar muy rápido”. Con ello podemos evidenciar que los requerimientos organizacionales que sobrecargan a la labor del trabajador, afectan de manera directa la percepción de exigencia psicológica que el empleado tiene, siendo necesario efectuar acciones de tipo preventivas, para evitar sentimientos de desvalorización.

En referencia al control sobre el trabajo se observa en la población extranjera una media de 17,40 mientras que en la población nacional se observa una media de 16,30. Según los estudios realizados por Aguinaga, 2019 “El 44,44%, manifestó que algunas veces sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo mientras que el 83.33% indicó que siempre sabe qué tareas son de su responsabilidad”. Evidenciando con este estudio que la población extranjera tiende mayoritariamente a tener claro el nivel de autonomía en el desempeño laboral a diferencia del personal nacional.

Respecto al apoyo social y calidad de liderazgo entre la población extranjera existe una media 29.90, mientras que entre la población extranjera nacional se evidencia una media de 28,45. Estos resultados se contrastan con el estudio de Aguinaga, 2019 en donde indica que el “61.11% dice siempre recibir ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros, la mitad del personal manifiesta que siempre recibe ayuda y apoyo de su inmediato superior y el 88%, indicó que siempre siente que forma parte de un grupo”, Demostrando de esta manera que el trabajador extranjero concibe al trabajo colaborativo como una fortaleza para el liderazgo en el trabajo a diferencia que los trabajadores nacionales.

Sobre las compensaciones del trabajo en la población extranjera se puede notar una media de 11,95 mientras que en la población nacional se obtiene una media de 10,40. Es decir que existe un sentimiento ligeramente mayor en los trabajadores extranjeros sobre la asimilación de compensaciones laborales, a diferencia de los trabajadores nacionales.

En relación a los resultados de las dimensiones de capital psicológico, respecto a la eficacia se observa que entre la población extranjera se ha obtenido una media de 31.45 mientras que entre la población nacional existe una media de 29.45. Respecto a la esperanza entre la población extranjera se denota una media de 32.00 mientras que entre la población nacional se evidencia una media de 30.00. Respecto a la resiliencia entre la población extranjera se obtiene una media de 30.90 mientras que entre la población nacional puede notar una media de 28.95. Respecto al optimismo se alcanza entre la población extranjera una media de 29.60 mientras que entre la población nacional su media es de 27.00.

Es decir que en la esperanza, resiliencia y optimismo se evidencia entre la población nacional una media ligeramente menor a comparación de la población extranjera. En contraste con los estudios realizados por (Tellez, 2017). Se puede ver que el factor con la media más alta fue esperanza con 4.95 seguido por autoeficacia con 4.92, en tercer lugar encontramos resiliencia con 4.47 y el puntaje con la media más baja fue el optimismo con 3.72. Adaptando este estudio a la realidad de la presente investigación, esta situación puede deberse a que el optimismo frente al éxito es mayor cuando se apuesta a la estabilidad en un territorio al que el trabajador se encuentra adaptado social y afectivamente.

En relación a los resultados de las dimensiones de salud mental, respecto a la depresión se obtiene entre la población nacional una media de 5.05, mientras que entre la población extranjera la media se evidencia de 4.05; en comparación con los estudios realizados por (Palma & Ansoleaga, 2020) respecto a las asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad, se menciona que al menos el 15% de los encuestados presenta una sintomatología depresiva; demostrando así que los trabajadores que se encuentran sometidos a presión por el ejercicio mismo de sus funciones como profesionales de primera línea pueden generar niveles depresivos que alteran su cotidianidad laboral y personal.

En referencia a la ansiedad, se observa que entre la población nacional existe una media de 5,95, mientras que entre la población extranjera se denota una media de 4,05. Situación que se relaciona con lo mencionado en los estudios de Palma y Ansoleaga en donde al menos más de un quinto de los encuestados consume algún psicotrópico (21,9%) para el control de la ansiedad; con ello se puede sostener que la ansiedad está presente también de forma significativa entre los riesgos psicosociales relacionados a la salud mental, principalmente en trabajadores expuestos a labores que exigen concentración y precisión en el trabajo.

Por otra parte en mención al estrés entre la población nacional se observa una media de 7,20 mientras que entre la población extranjera se visualiza una media de 5,31, situación que se evidencia también en los estudios de Palma y Ansoleaga en donde el 17,2% de los trabajadores encuestados presenta distrés elevado o muy elevado, reafirmando de esta manera la presencia e incidencia del estrés en trabajadores a los que se les exige contar con un ejercicio prolijo de sus funciones dentro del espacio laboral.

Respecto a los resultados de percepción de la soledad en docentes, se evidencia una media de 56.05 entre la población extranjera, mientras que entre la población nacional existe una media de 54.10. En referencia a lo manifestado por (Ríos, 2014) en donde se afirma que

el trabajador solitario expuesto a actividades rutinarias puede producir un descenso en la vigilancia, e incluso puede verse alterada su percepción del tiempo; se puede contraponer a la condición migratoria del trabajador extranjero que a diferencia de la situación socio afectiva del trabajador nacional, se encuentra alejado de su familia, tradiciones y demás arraigos que son necesarios para una adecuada adaptación.

En referencia a los resultados de percepción de resiliencia se evidencia que entre la población nacional un 65% de los trabajadores presenta muy alta resiliencia. Por otra parte, entre la población extranjera se observa que el 60% de participantes presenta muy alta resiliencia. Haciendo referencia a los estudios realizados por (Díaz & Barra, 2017) se destaca que el nivel de resiliencia entre docentes no necesariamente radica en variable como la edad, años de experiencia o condición migratoria, sino que radica en la satisfacción laboral y el compromiso propio de la vocación en el ejercicio de la enseñanza.

Conclusiones

Luego de poner en práctica los instrumentos metodológicos y analizar los resultados obtenidos en concordancia con los objetivos planteados, se puede concluir:

Respecto a las características sociodemográficas, la mayoría de los trabajadoras nacionales son de sexo femenino, solteras, la edad promedio es de 33.20 años y con una media de 1.05 hijos; en cuanto a los trabajadoras extranjeras la mayoría de la muestra son de sexo femenino, solteras, con una edad promedio de 37.35 años y una media de 1.35 hijos.

En lo que respecta a las dimensiones de burnout, los trabajadores nacionales presentan una media mayor que los extranjeros en el agotamiento emocional y despersonalización; mientras que en realización personal se presenta una media más alta para trabajadores extranjeros.

Con respecto a los principales riesgos psicosociales, los trabajadores nacionales presentan una media mayor que los extranjeros en exigencias psicológicas; mientras que en las compensaciones del trabajo, control sobre el trabajo y apoyo social y calidad de liderazgo se presenta una media más alta para trabajadores extranjeros.

Sobre el capital psicológico se identificó que las medias de valores obtenidos en las cuatro dimensiones, son considerablemente altas para trabajadores nacionales y extranjeros, es decir, se observa la presencia de sintomatología de esperanza, auto-eficacia, resiliencia y optimismo entre los participantes.

En referencia a la salud mental, los trabajadores nacionales presentan una media mayor en los niveles de estrés, ansiedad y depresión a diferencia de los participantes extranjeros, sin embargo en general la media de los participantes es medianamente baja sin dejar de ser significativa para el presente trabajo investigativo.

En relación a la soledad percibida se observa una media mayor en los participantes extranjeros a diferencia de los nacionales, siendo en general medias relativamente altas entre todos los participantes.

En cuanto a la resiliencia se destaca una media mayor en un muy alto grado de resiliencia de los participantes nacionales a diferencia de los extranjeros, siendo en general medias relativamente altas entre todos los actores de la muestra.

Recomendaciones

Las instituciones educativas del sector sur de Quito brindan empleo a hombres y mujeres extranjeros y nacionales que cuentan con títulos profesionales que acreditan su condición de docente, sin embargo, al haber mayor incidencia del trabajo femenino en ámbito educativo es indispensable considerar que la sobrecarga laboral en conjunto con las cargas socio afectivas provenientes del entorno familiar del trabajador, influyen de manera directa en la ejecución de su labor debido a que existe una saturación mental de la docente que debe ser atendida para potenciar el ejercicio de la docencia.

Es indispensable trabajar en la motivación del personal docente de las instituciones educativas priorizando acciones de tipo preventivo que minimicen los sentimientos de agotamiento y despersonalización en el trabajador con la finalidad de generar un ambiente productivo que optimice el trabajo y favorezca a los estudiantes como beneficiarios del servicio educativo.

Los trabajadores en el ámbito educativo cuentan con condiciones laborales que brindan estabilidad a nivel contractual, sin embargo, ante el sentimiento de compensación, es evidente que los trabajadores no cuentan con mayor motivación adicional a la económica, para ejercer su labor de forma efectiva, siendo necesario implementar un sistema de compensaciones acorde al presupuesto de las instituciones educativas en favor de sus trabajadores, en donde el docente pueda sentirse retribuido por el trabajo realizado.

Fortalecer las dimensiones del capital psicológico con las que cuenta el docente, a través de actividades que fomenten el sentimiento de pertenencia y rescaten la importancia de la labor individual que hace cada trabajador para cumplir los objetivos de la institución.

Las oportunidades para trabajadores de origen extranjero y nacional son similares a nivel educativo, sin embargo las condiciones filiales que son diferentes por la condición de migración, afectan en el ámbito emocional y afectivo al trabajador de tal manera que efectos emocionales como la ansiedad, depresión, entre otros, terminan siendo el modo de vida de los trabajadores que no cuentan con la presencia de sus familias en un entorno cercano.

Las organizaciones educativas no muestran un interés centrado en el cuidado emocional del docente que brinde espacios de contención y apoyo ante los diferentes riesgos psicosociales a los que el docente puede exponerse en el ejercicio de su labor y/o su entorno social y afectivo, sin embargo, contribuyen en la sobre exigencia de la carga laboral fortaleciendo el sentimiento de deshumanización del trabajo en el maestro.

Referencias

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 177.
- Aguinaga, D. (2019). *Evaluación de los riesgos psicosociales en el personal operativo de una empresa de servicios de alojamiento*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Apiaguin, A. (12 de abril de 2010). *El Síndrome de Burnout en las empresas*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Brooks, R., & Goldstein, S. (2010). *El poder de la resiliencia*. Barcelona: Paidós.
- Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). Ameta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person supervisor fit. *Consequences of individuals' fit at work*, 58.
- Cabaleiro Portela, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales. Guía básica de información a los trabajadores en prevención de riesgos laborales* (Segunda Edición ed.). Madrid, España: Ideas propias.
- CEPAL. (2013). *La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias y perfiles de los migrantes*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.
- Chinchilla, A. (2018). *La depresión y sus máscaras, aspectos terapéuticos*. Madrid: Panamericana.
- Código de Trabajo ecuatoriano. (2015). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005*. Quito: Registro oficial .
- Comisión de ayuda al Refugiado. (28 de Mayo de 2020). Obtenido de Diccionario de Asilo: <https://diccionario.cear-euskadi.org/discriminacion/>
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado. (2016). *Informe sobre discriminación de personas migrantes y Refugiadas en España*. Madrid: CEAR.
- Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional. (2018). *Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional.
- Constitución de la República de Ecuador. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- De Castro, A., García, G., & Gonzalez, R. (2017). *Journal of Work and Organizational Psychology*. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Díaz, C., & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, 75-86.

- Fernandez, J. (2009). La noción de campo Kurt Lewin y Pierre Bourdieu: un análisis comparativo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 35.
- French, J., & Caplan, R. (1973). *Organizational stress and individual strain*. New York: A. J. Marrow.
- Gomez Rojas, P., Hernandez Guerrero, J., & Mendez Campos, M. (2 de Abril de 2014). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería*. Obtenido de Scielo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. (01 de julio de 2017). *Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://europa.eu.int>.
- Jaramillo Intriago, F. (2018). Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho Ecuatoriano? *USFQ Law Review*, 100.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthywork: Stress, productivity, and there construction of working life*. New York: Basic Books.
- López , M., Neves, S., Viseu , J., & Santana, S. (31 de julio de 2017). *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de Capital Psicológico de los Trabajadores en España. Análisis Factorial Confirmatorio del PCQ-12: file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/Capital_Psicologico_de_los_Trabajadores_en_Espana_.pdf
- López, M., García , S., & Pando , M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia y Trabajo*, 168.
- Martinez Perez, A. (2010). El síndrome del burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 40.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. California: Consulting Psychologists Press.
- Ministerio de Trabajo. (2017). *Guía Enfermedades relacionadas con el trabajo del personal sanitario. Informar para prevenir*. Madrid: istas.
- Ministerio de Trabajo. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el ambito Laboral*. Quito: Registro Oficial 16 de 16-jun.-2017.
- Moreno Jiménez , B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 16. Recuperado el 22 de mayo de 2020, de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

- Moreno, B., & Baez León, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Moriano León, J. A., Topa Cantisano, G., & García Ael, C. (2019). *Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid, España: Sanz y Torres.
- Naciones Unidas. (22 de mayo de 2020). *Naciones Unidas*. Obtenido de Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano: <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/index.html>
- Navarro , E., Llinares, C., & Montañana, A. (2010). Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la comunidad vlcenciada. *Revista de la Construcción*, 13.
- OIT. (28 de mayo de 2020). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Migración laboral internacional: <https://libguides.ilo.org/labour-migration-es>
- ONU. (22 de mayo de 2020). *ONU Migración*. Obtenido de ONU Migración: <https://www.iom.int/es/terminos-fundamentales-sobre-migracion>
- Palma , A., & Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cuadernos de Salud Pública*, 36-84.
- Pellegrino, A. (1995). *Migración e Integración, nuevas formas de movilidad de la población*. Montevideo, Uruguay: TRILCE.
- Peralvo, R. (2017). *La migración calificada de venezolanos a Quito. Realidades y expectativas de su situación laboral* . Quito: IAEN.
- Real Academia Española. (31 de Mayo de 2020). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Diccionario de la lengua española: <https://dle.rae.es/resiliencia?m=form>
- Reyes Ortega, C. A. (2010). *Burnout y engagement en la organización y su aplicación en la empresa WalMart de México*. Mexico: Universidad de Sonora.
- Ríos, A. (2014). Migración, Género y Salud. Las desigualdades sociales en salud y sus efectos en la salud bio-psico-social de las mujeres en contextos de prostitución. *Revista de psicología Universidad de Antioquia*, 9-24.
- Rodriguez, V., & Valenzuela, S. (01 de junio de 2020). *Migrantes y sus condiciones de trabajo y salud: revisión integrativa desde la mirada de enfermería*. Obtenido de Scielo: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2019-0299>
- Rordriguez , C., Vielma , R., Fernandez, M., & Bustos, C. (2018). Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 123-133.

- Sánchez , M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 161-166.
- Siegrist, J. (1995). *Emotions and health in occupational life: New scientific findings and policy implications*. New York: Patient education and counseling.
- Sora, B., Caballer, A., & Pieró, J. M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del psicólogo*, 15-21.
- Tellez, M. (2017). *Capital psicológico y el compromiso con el trabajo en una empresa colombiana del sector de la construcción*. Bogotá: Universidad de Rosario.
- Universidad Internacional de la Rioja. (13 de enero de 2021). *UNIR*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/cada-vez-mas-mujeres-estudian-carreras-universitarias-para-progresar-en-el-ecuador/>

Apéndice

Apéndice 1: Consentimiento Informado

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 _____

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?					

Nro	Pregunta	N/A	Bien diseñado / controlado	Presente pero no suele ser un problema / preocupación	Las exposiciones causan preocupación	Las exposiciones causan molestia	Las exposiciones interfieren con la capacidad de hacer el trabajo.
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)?						
Nro.	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/metras 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.

Ítems		Totalmente en Desacuerdo			Totalmente de Acuerdo			
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