



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

TRABAJO DE TITULACIÓN

Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en
trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma

Autora: Olmedo Correa, Alicia Jacqueline

Directora: Sánchez León, Carmen Delia

CENTRO UNIVERSITARIO ROMA
2020-2021



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 de la directora del Trabajo de Titulación

Loja, 19 de julio del 2021

Mgtr.

Geovanny Eduardo Cuenca Puma

Coordinador de titulación

Ciudad. -

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma, realizado por Alicia Jacqueline Olmedo Correa, 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 anti plagio institucional.

Particular que comunico para los fines pertinentes

Atentamente,

Mgtr. Carmen Delia Sánchez León

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C.I.: 1102460142

Declaración de autoría y cesión de derechos

“Yo, Alicia Jacqueline Olmedo Correa, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente: Ser autora del Trabajo de Titulación denominado Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma durante el año 2021, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Factores de Riesgo Psicosociales, Riesgos psicosociales, principales y consecuencias, Capítulo 2. Evidencia empírica, Metodología de la investigación, Capítulo 3. Análisis y discusión, conclusiones y recomendaciones, siendo Carmen Delia Sánchez León, 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 legales. Además, certifico 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.

.....
 Alicia Jacqueline Olmedo Correa
 C.I. 1712716719

Dedicatoria

A mi madre que me enseñó a luchar para alcanzar mis objetivos, por confiar en mis capacidades, por su apoyo y sus oraciones que me acompañaron en toda mi carrera, a mis hermanas y a mis amigas Mariuxi y Maribel por su apoyo incondicional, por animarme a continuar cuando las mis fuerzas se agotaban.

Alicia Jacqueline Olmedo Correa

Agradecimiento

A la Universidad Técnica Particular de Loja por la proyección profesional y visión humanística, por haberme permitido cumplir con el sueño de ser profesional.

A mi directora de Tesis Mgtr. Carmen Delia Sánchez León, por haber compartido sus conocimientos, por su empatía y disponibilidad de tiempo para centrar los esfuerzos en el desarrollo de esta Tesis.

De manera especial un gracias a mis amigas Adriana, Mariuxi y Maribel, por haberme acompañado en los buenos y malos momentos, por su motivación, por su apoyo en mi camino para conseguir el título profesional.

Finalmente, agradezco a Dios por darme la fortaleza, las bendiciones y la vida para hacer realidad mi sueño de tener una profesión, espero que mi trabajo refleje todo el empeño y esfuerzo para realizarlo.

Alicia Jacqueline Olmedo Correa.

Índice

Carátula_.....	I
Aprobación de la directora del trabajo de titulación	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento.....	V
Índice de tabla.....	VII
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Capítulo uno.....	6
MARCO TEÓRICO	6
1.1 Factores de riesgos psicosociales	6
1.1.1 Riesgos laborales.....	7
1.1.2. Riesgos Psicosociales	9
1.1.2.1. Conceptualización de factores psicosociales	10
1.1.2.2. Teoría de los factores de riesgos psicosociales	11
1.1.2.3. Modelos teóricos de los riesgos psicosociales	13
1.1.3. Principales riesgos psicosociales y consecuencias.	15
1.1.3.1. Estrés laboral / burnout.....	16
1.1.3.2. Violencia laboral.....	17
1.1.3.3. Inseguridad laboral.....	19
1.1.3.4. Reconocimiento	19
1.1.3.5. Jornada laboral.....	21
1.2 Migración y Riesgos Psicosociales	22
1.2.1. Migración.....	22
1.2.1.1. Definiciones	23
1.2.1.2. Migración internacional	24
1.2.1.3. Migración nacional	25
1.2.1.4 Discriminación laboral en la población migrante.....	27
1.2.1.5. Estudios sobre riesgos psicosociales en trabajadores migrantes.....	27
1.2.2. Normativa legal de los riesgos psicosociales.....	28
1.3 Variables relacionadas a los riesgos psicosociales	30
1.3.1. Síndrome de Burnout	30
1.3.2. Capital Psicológico	31
1.3.3. Ansiedad y Depresión	33
1.3.4. Soledad.....	34
1.3.5. Resiliencia	35
Capítulo dos.....	37
MARCO METODOLÓGICO	37
2.1 Objetivos	37
2.1.1. Objetivo General	37
2.1.2. Objetivos Específicos	37
2.2. Preguntas de investigación	38
2.3. Diseño de investigación	38
2.5. Población y muestra	40
2.5.1. Participantes	40
2.6. Métodos, técnicas	41

2.6.1. Métodos	41
2.6.2. Técnicas	41
2.7. Instrumentos	42
2.8. Procedimiento	45
2.9 Recursos	46
Capítulo tres.....	48
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	48
3.1 <i>Análisis de resultados</i>	48
3.2. <i>Discusión</i>	59
Conclusiones	69
Recomendaciones	71
Apéndices	83

Índice de Tablas

<i>Tabla 1 Características Sociodemográficas</i>	48
<i>Tabla 2 Característica Laborales</i>	50
<i>Tabla 3 Resultados De Las Dimensiones De Burnout</i>	53
<i>Tabla 4 Resultados De Las Dimensiones De Riesgos Psicosociales</i>	54
<i>Tabla 5 Resultados De Las Dimensiones De Capital Psicológico</i>	56
<i>Tabla 6 Resultados De Las Dimensiones De Salud Mental</i>	57
<i>Tabla 7 Resultados De Percepción De Soledad</i>	58
<i>Tabla 8 Resultados De Percepción De Resiliencia</i>	59

Resumen

El objetivo de este trabajo investigativo fue identificar y analizar los principales factores de riesgos psicosociales en trabajadores del ámbito de la salud pública en el sector Eur de la ciudad de Roma. El diseño y contexto investigativo contienen base teórica y el análisis cuantitativo recolectado con encuestas a 40 trabajadores, de los cuáles 20 son nacionales y 20 son extranjeros, con título profesional y con un año de experiencia laboral. Se emplearon diferentes métodos para recoger información de las características sociodemográficas, niveles de Burnout, capital psicológico, soledad y nivel de resiliencia. Los resultados demuestran que la población extranjera realiza más turnos al día, ha sufrido discriminación, tiene mayor agotamiento emocional y despersonalización, y alto porcentaje de soledad, en comparación a la población nacional. Respecto a los resultados que muestra la población extranjera, se puede decir que estos perciben mayor apoyo social y se sienten mejor compensados por su trabajo, además perciben muy alta resiliencia necesaria para enfrentar todo tipo de obstáculos. Se evidencia la necesidad de desarrollar pautas de prevención y tratamiento para los trabajadores de este sector.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, trabajadores, salud mental.

Abstract

The objective of this research work was identical and to analyze the main psychosocial risk factors in workers in the field of public health in the Eur sector of the city of Rome. The design of this research combines a theoretical basis with quantitative analysis of surveys completed by 40 workers, with professional qualifications and one year of work experience, of which 20 were nationals and 20 foreigners. Different methods were used to collect information on sociodemographic characteristics, burnout levels, psychological capital, loneliness and level of resilience. The results show that the foreign population works more shifts per day, has suffered discrimination, has greater emotional exhaustion and depersonalization, and a high percentage of loneliness, compared to the national population. Regarding the results shown by the foreign population, it can be said that they perceive greater social support and feel better compensated for their work, in addition to perceiving the very high resilience necessary to face all kinds of obstacles. The need to develop prevention and treatment guidelines for workers in this sector is evident.

Keywords: Psychosocial risks, workers, mental health

Introducción

Los riesgos psicosociales son situaciones presentes en el ambiente en que nos desempeñamos, capaces de afectar la salud de los trabajadores a nivel psicológico como fisiológico (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2018). Nos encontramos en un contexto en el cual las condiciones de trabajo y las dinámicas empresariales atentan el bienestar mental y físico, factores como contratos precarios, inseguridad laboral, exceso de trabajo, conflicto trabajo-familia y relaciones laborales, son riesgos psicosociales que impactan negativamente a nuestra sociedad, por tanto el tema de la presente investigación hace relación a la Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma.

El análisis de estos conflictos y riesgos psicosociales, son abordados desde una perspectiva teórica y práctica, con el propósito de que las empresas orienten sus esfuerzos a la dimensión humana, ya que un trabajador con buena salud tendrá un impacto positivo en cuanto a productividad y reducción de costos para el estado, para la empresa y a nivel personal. De esta necesidad se despliega la presente investigación y surge la importancia de realizar la misma.

El estudio de los factores de riesgos psicosociales conlleva el interés y esfuerzo de varios organismos que trabajan por mejorar y promover programas de salud en los trabajadores. De acuerdo a la (Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud [OIT-OMS], 1984) mencionan la importancia de adquirir condiciones favorables en el ambiente psicosocial del puesto de trabajo, así también en el desarrollo de métodos de protección del bienestar físico y mental de los mismos. Según Fernández (2017), las condiciones de trabajo adversas junto a una estricta supervisión, provocan diversas reacciones, afectando la motivación, acrecimiento del aprendizaje y disminución de las capacidades. Por otro lado, en el marco legal de la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 señala (...) “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (...)” (Ministerio de

Salud Pública [MSP], 2019). Por lo tanto, los factores de riesgos psicosociales en la salud del trabajador son un problema frecuente en el mundo, lo que ha supuesto el aumento de interés y profundización del tema para evitar que entornos laborales negativos afecten a los trabajadores.

La presente investigación está estructurada en tres capítulos: el marco teórico, la metodología y el análisis, interpretación y discusión de resultados.

En el capítulo I: en esta sección se abordan aspectos que recopilan bases teóricas empíricas, conceptos manejados transversalmente por varios autores que permiten examinar todo lo relacionado con los factores de riesgos psicosociales, sus manifestaciones, consecuencias, y las dimensiones asociados a los riesgos psicosociales.

En el capítulo II: en el apartado de metodología, se utilizó un diseño cuantitativo, no experimental, descriptiva, transversal, que permitió exponer de manera clara, precisa el procedimiento de esta investigación. La encuesta y recolección de datos fue realizada de manera online.

En el capítulo III: se aborda el análisis, interpretación y discusión de resultados obtenidos en la encuesta, con la utilización de tablas de comparación, se describe detalladamente cada objetivo. De igual manera se procedió a realizar la discusión, interpretando los resultados de la investigación y confrontando con estudios científicos relacionados a la temática investigada. En lo que se refiere a las conclusiones y recomendaciones, se comprobó que la población trabajadora se encuentra expuesta a los factores de riesgos psicosociales, los mismos que pueden influir en el estado de salud, provocar accidentes, y afectar el normal desarrollo del trabajo. Atendiendo a esto, las recomendaciones buscan eliminar o controlar los factores de riesgo en el ambiente laboral.

Por lo mencionado anteriormente y debido a las consecuencias negativas en la salud, productividad y relaciones interpersonales, nace el interés de realizar esta investigación con el fin de analizar y prevenir los factores de riesgos psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores en una organización; desde un punto de vista psicológico, es importante

definir las consecuencias e incrementar el interés y la responsabilidad social en un ambiente que históricamente ha sido discriminado.

Se procuró dar respuesta a los factores de riesgos psicosociales a través de la aplicación de encuestas online a la población nacional y extranjera, de igual forma el cumplimiento de los objetivos se lo pudo realizar mediante los resultados que se obtuvieron en la aplicación de la encuesta.

Para contextualizar este trabajo, se contó con recursos humanos, materiales (diapositivas, guía didáctica, y otros), económicos y la colaboración de los trabajadores del hospital del sector Eur de la ciudad de Roma. Se encontró con la dificultad al momento de realizar las entrevistas para la recopilación de datos, la aplicación de la misma se realizó de manera online, debido a la problemática que afronta actualmente el mundo, la pandemia por el Covid-19. Con la ayuda de la tecnología se procedió con la encuesta digital para la identificación de los factores de riesgos psicosociales en cada trabajador; sin embargo, a pesar de los contratiempos la motivación que impera, es dar respuesta al problema evidenciado, los riesgos psicosociales que hacen frente los profesionales de este sector, motivan a la intervención y el anhelo de ampliar futuras investigaciones psicológicas de prevención y protección de la salud en cada trabajador.

Capítulo uno

Marco Teórico

1.1 Factores de riesgos psicosociales

El nexo de unión entre un trabajador y el ambiente, puede influir en su calidad de vida, afectando según el grado de satisfacción o experiencias desagradables aspectos psicológicos y sociales; factores que afectan su bienestar subjetivo y la salud. En líneas generales se busca identificar los factores de riesgos laborales, para lo cual es necesario tener un punto de partida con estudios de investigación ya realizados, capaces de sustentar este trabajo.

La (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019) define que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. Cabe señalar que estas condiciones de justicia social, garantizan a las organizaciones prosperar en contextos sociales y económicos los cuáles están en continuo cambio, por tanto, contar con trabajadores sanos y motivados, favorece una mayor producción. “En los estados modernos, se incluye, entre las responsabilidades de las organizaciones, velar por la seguridad, salud e higiene en el trabajo, lo que implica trabajar con seguridad y sin riesgos” (Gómez, P., Hernández, J., Méndez, M. D. 2014, párr. 1).

Rivera-Porras (2019), señala al trabajo como un factor psicosocial que se origina por la interacción entre los individuos, por la presencia de aspectos sociales, culturales y económicos. Cabe agregar que la vida laboral, se desarrolla por la interrelación de personas de un mismo ambiente, atendiendo a esto, es importante reconocer y analizar los factores psicosociales que surgen por la correlación e interdependencia de personas del mismo grupo, identificando problemáticas que afectan directamente los entornos personales, familiares, sociales y laborales.

De igual manera, para Caballero-Lozada y Nieto (2015, citado en Tacca-Tacca, 2019) mencionan “al mundo laboral como una actividad imprescindible para las personas, por lo

tanto, es necesario el uso de fundamentos teóricos-prácticos que prevengan los riesgos laborales y promuevan el bienestar del mismo” (p. 324).

Desde otro punto de vista, Wilsoft (2019), menciona que el trabajo es una actividad que se necesita para vivir en la sociedad, el individuo debe cumplir con funciones diarias orientadas hacia una meta u objetivo y producir ingresos, los cuales generan beneficios económicos y sociales.

En consecuencia, el trabajo, es una actividad fundamental que influye de manera positiva en la calidad de vida y el nivel económico de las personas, enriqueciendo además su entorno social; sin embargo, pueden surgir factores negativos con riesgos psicosociales que afecten su salud, su estado físico y psicológico, impidiendo así el cumplimiento normal de sus funciones.

Para la OIT (1998, citado por Gómez et al., 2014) describen las características que engloban los peligros del entorno laboral para el trabajador, afirmando que:

Los factores psicosociales de riesgos son condiciones que conducen al estrés y a otros problemas relativos a la salud y a la seguridad laboral, que comprenden aspectos de trabajo y del entorno del trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenidos de las tareas **(párr. 5)**.

1.1.1 Riesgos laborales

Al hablar de riesgo se hace referencia a los eventos que pueden influir negativamente en la actividad laboral. La interacción con el ambiente del trabajador puede influir en el bienestar y desempeño, con el pasar del tiempo esta ideología cambió diseñando estrategias que ayuden a minimizar el riesgo en el trabajo, consiguiendo así garantizar la salud y seguridad en el ambiente laboral. Para Camacho y Mallorga (2017) afirman que “los vertiginosos cambios en el mercado del trabajo, en las condiciones laborales y en las dinámicas empresariales, han provocado “nuevos riesgos” que atentan contra la salud de los trabajadores física, mental y emocionalmente” (p.160).

Existen muchas teorías y conceptos de los riesgos laborales, una idea de Gaps, A., Casanellas et al. (1981) leída en la publicación de Cedeño et al. (2018), menciona que “Se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores van ligados a la enfermedad ocupacional” Gaps, A., Casanellas et al, 1981, como se citó en Cedeño et al, 2018, p.410).

Asimismo, para Mager & Warshaw (2012, citado por Cárdenas, 2020) define estos riesgos como “un conjunto de factores que producen efectos negativos en su comportamiento, siendo la causa de trastornos fisiológicos y cognoscitivos, frustración, baja motivación, daño a terceros, absentismo al trabajo, aspectos que alteran la productividad, el ambiente de trabajo, el rendimiento, el estilo de vida de los operarios, generando de esta manera gastos y graves repercusiones económicas para la empresa” (p. 12). Ahora bien, es importante identificar los riesgos laborales porque permite determinar situaciones vulnerables, al mismo tiempo, ayuda a tomar medidas preventivas apropiadas al ambiente que rodea a los trabajadores.

Considerando las definiciones de los autores (Camacho y Mallorga, 2017; Cedeño et al., 2018; Cárdenas, 2020;) se determina que los riesgos laborales son la correlación entre los efectos que produce el trabajo, el ambiente y recursos que tiene el trabajador para afrontarlos. Por tanto, es necesario identificar los riesgos laborales para establecer estándares preventivos a favor de la salud del trabajador, condiciones que permitan a las empresas incluir políticas que disminuyan la posibilidad de sufrir lesiones o daños en el momento de realizar sus labores. Las estrategias deben ser estudiadas según la actividad del trabajador y ambiente donde se desempeñe.

Con respecto a la clasificación de riesgos laborales, se pueden identificar según criterios de ocupación y ambiente laboral dentro de la empresa, **Paz, U. (2019)** lo presenta de la siguiente manera:

Riesgos Físicos: Están asociados a toda condición ambiental del entorno laboral constituido por iluminación, ruidos, temperatura, ventilación, y además factores que pueden ser perjudiciales para la salud del trabajo.

Riesgos Químicos: Son sustancias o materiales de naturaleza química concentrados en el ambiente que generan daños perjudiciales e incluso mortales a los empleados ya sea por el contacto de productos diarios o por el polvo presente en la estructura.

Riesgos Biológicos: Este tópico se refiere a enfermedades comunes originados por agentes patógenos como bacterias, parásitos, virus, de fácil trasmisión que infecten el lugar de trabajo. (pp.106-109)

Riesgos Ergonómicos: De igual manera, este tipo de riesgos son producidas por el exceso de carga física, mental, monotonía, fatiga, que causan un desequilibrio en el rendimiento de la persona para realizar sus tareas. (Segura y Ronquillo, 2013).

En líneas generales, considero que estos autores concuerdan en que los riesgos laborales exponen la salud del trabajador de manera física y psicológica, dependiendo del tipo de trabajo y vulnerabilidad. El resultado puede ser grave o inminente, dependiendo de la probabilidad que se materialice en un accidente. Por lo tanto, el riesgo laboral es para los trabajadores, todo tipo de condiciones que provocan un peligro en cualquier contexto al momento de desarrollar una actividad laboral y como la interacción de ambos factores, da como resultado efectos negativos a nivel físico y en el rendimiento de quién los sufre. Continuando con el tema, otro factor de relevancia para los trabajadores, son los riesgos psicosociales, situaciones que también generan impacto negativo en el ambiente laboral.

1.1.2. Riesgos Psicosociales

Paz, U (2019) define en su investigación que son todas las condiciones desfavorables que deterioran la salud de los trabajadores, aspectos causados generalmente por escasas políticas de seguridad de la empresa, causando síntomas como depresión, acoso, estrés, agotamiento físico son componentes resultantes del exceso de trabajo, escasa comunicación y falta de información para efectuar el rol del puesto (p. 111).

Desde otro punto de vista, Cedeño, et al. (2018), afirman que los riesgos psicosociales influyen de manera radical en el aspecto emocional y la salud mental de los trabajadores. Añaden también que la relación del nivel de trabajo, los horarios laborables y la remuneración son los responsables de causar efectos negativos para la salud, entre ellos: los trastornos digestivos, los trastornos del estado de humor, la fatiga, el insomnio, y otros más (p. 413).

Según Barrutia (2014, citado por López, 2019) expresa “En términos generales, los riesgos psicosociales engloban aquellos riesgos laborables cuyo origen reside en la interacción entre las personas o en la influencia de los rasgos de la personalidad con el ambiente de trabajo” (p. 6).

Partiendo de los criterios realizados por los autores, es fundamental identificar la manera en que los aspectos sociales tales como cultura, educación, costumbres, influyen no solo negativamente en la salud y el comportamiento de los trabajadores. Los riesgos psicosociales se generan por la mala organización y dirección en el puesto de trabajo, produciendo entornos sociales laborativos peligrosos que causan en los trabajadores graves afectaciones a la salud mental, física y social.

1.1.2.1. Conceptualización de factores psicosociales

Vieco y Abello (2014, como citó en Rivera-Porras, 2018) mencionan que “los factores psicosociales son todas las condiciones intralaborables y extralaborables presentes en el ambiente laboral capaces de afectar la salud psicofísica de los trabajadores” (p. 27).

Las investigaciones sobre los factores psicosociales, han contado con diversos estudios, existen varios teóricos que han tratado de dar una definición al término. Por su parte Pando, Aranda, Parra y Ruiz (2013, citado en Pando Moreno et al., 2016) mencionan acerca de los factores psicosociales que están conformados por aspectos de toda actividad laboral, el tipo de rol, entorno laboral, dinámica de la empresa, son factores que inciden en la aparición de síntomas que afectan el estado de salud, en tal sentido, no garantizan condiciones a la persona para un normal desempeño de sus funciones (párr. 3)

Referido a los factores psicosociales, de acuerdo con Moreno (2011) presenta en su artículo la propuesta oficial de la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1984)

denominado los factores psicosociales del trabajo. Por otro lado, incursiona en su investigación a Kalimo, et al. (1988) donde expresa: “A las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos” (p. 17).

En conclusión, las características que tienen los factores psicosociales como acotan los autores, son componentes explícitos, generados o presentes en el ambiente laboral (exceso de control, conflictos intralaborales, sobrecarga de trabajo, entre otros), que causan una serie de disfunciones en la salud y en el desempeño del trabajo.

1.1.2.2. Teoría de los factores de riesgos psicosociales

Según mi criterio, existen muchos factores estresantes dentro del entorno laboral, las condiciones desfavorables que experimentan los colaboradores, por ejemplo, el desempleo, supone un riesgo que imposibilita gestionarlo con recursos adaptativos, de sus consecuencias, nacen las afectaciones a la salud mental. La presencia de estas situaciones, hace que existan teorías de factores de riesgo psicosocial, como las siguientes:

- **Teoría de las expectativas de Víctor Vroom**

Las personas actúan de acuerdo a la expectativa de los probables resultados, los seres humanos son personas reflexivas y tienen necesidad de una motivación ya sea individual, familiar, laboral y social, que inspiren a metas que cada individuo se propone para lograr su propio objetivo de vida (Sanchis, 2020). Por lo tanto, las acciones dependerán de los resultados esperados de un determinado comportamiento.

Desde esta consideración, el ser humano tiene una característica natural que es la expectativa, aplicándola en el entorno laboral, estudiantil, personal y familiar; para de esta manera plantearse metas con estrategias para poder cumplirlas. De esta forma, con el fin de favorecer determinadas conductas o eliminar comportamientos inadecuados, la organización debe considerar los incentivos o recompensas, tomando en cuenta las preferencias e intereses personales de la empresa.

Tal como señala el autor, para desenvolverse en cualquier tipo de ambiente, es necesario estar motivado, según el valor que se demuestre para cada actividad, se pondrá el esfuerzo necesario para alcanzarla. De ahí se desprende la autoeficacia en función de las capacidades y recursos necesarios para alcanzarlos.

- **Teoría de Demanda y Control de Robert Varase**

Fernández, J. - Calderón G. (2017) afirma que la teoría de Robert Karasek, es el proceso de estrés y la motivación de aprender en el trabajo las condiciones laborables y su impacto en la salud.

En cuanto a la productividad, señala que, los incrementos de las demandas combinada con la estricta inspección, llevan a un aprendizaje, la estimulación y el desarrollo de destrezas; estos se los considera “trabajos activos”. El control puede aminorar los efectos potencialmente nocivos de las altas petitorias, afirmando que la ayuda social de parte de compañeros o supervisores reduzca el estrés (p. 281).

En pocas palabras, el aumento del servicio y calidad junto con el nivel de control, serán componentes para estimular al aprendizaje y desarrollo de destrezas. Como dice el autor, el estrés se reduce cuando existe apoyo emocional y supervisión dentro del ambiente de trabajo.

- **Teoría de la motivación intrínseca de Kenneth Thomas**

Fernandez, G. (2017) detalla que la teoría de la motivación intrínseca de Kenneth Thomas, parte de que las empresas no buscan en los empleados la esclavitud, sino que tengan iniciativa y estén comprometidos con las necesidades y expectativas del rol que desenvuelven (p. 2).

La motivación intrínseca se convierte en el elemento clave del rendimiento y la innovación, ayuda a que el trabajador se sienta satisfecho, reduce el nivel de estrés y lo motiva a quedarse dentro de la empresa.

Para poder identificar el tipo de empleado con conducta intrínseca, el individuo debe tener autodeterminación y competencia. Eso permite que la persona en cada actividad que ejecute tenga un propósito, exigiéndose en sí mismo, iniciativa y compromiso. Quedando sin

importancia la remuneración que recibe, dándole valor a mejorar en su área de trabajo y ofrecer siempre lo mejor de sí. Estas circunstancias hacen que el trabajador busque en su labor el logro de un propósito valioso a alcanzar, el cual reclama autodirección. Esta autodirección exige más iniciativas y compromisos, lo que depende de satisfacciones más profundas que aquellas ofrecidas por las recompensas externas.

A manera de conclusión, se señala que la motivación intrínseca en el trabajo limita el descontento, siendo la clave para reducir las barreras de hostilidad que pueden existir dentro de las organizaciones, desde esta perspectiva existirá mayor colaboración y compromiso con la tarea realizada.

Para finalizar, las teorías son estudios que han ayudado a investigar la relación que existe entre los numerosos factores psicosociales de riesgo y las enfermedades mentales, explican como el apoyo, la motivación y una adecuada supervisión de los colegas y administradores tienen efectos positivos como la reducción del estrés y alcance de metas.

1.1.2.3. Modelos teóricos de los riesgos psicosociales

Con el pasar del tiempo se ha evidenciado que los factores de riesgo psicosociales están relacionados entre sí, sus efectos alcanzan el ambiente laboral, provocando trastornos mentales. Se considera al estrés el factor que aumenta en porcentaje independiente de la ocupación y experiencia en el trabajo. Los modelos presentados a continuación buscan analizar el origen multicausal de los accidentes en el trabajo, relacionando los factores psicológicos y los factores sociales.

- ***Modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa de Siegrist***

Con respecto a este modelo, permite prever situaciones de estrés como consecuencia del trabajo, además del beneficio material dentro de la psicología del sistema organizacional empresarial. Este modelo de estrés laboral es el efecto de vacilación entre los esfuerzos que el perfil del experto invierte en su trabajo y los estímulos que recibe (Tirado y Llorente-Alonso 2019).

El perfil básico de este modelo de desbalance entre esfuerzo-recompensa, es que existe inestabilidad entre estímulo bajo y esfuerzo alto, vinculados a la estima, remuneración

seguridad del ambiente de trabajo y ofertas laborables, las cuales producen efectos estresantes. Cabe señalar que la característica de este modelo, es la singular personalidad, la dedicación y el deseo de obtener acogida, aprobación y estima.

Es fundamental entonces, aumentar el control del trabajador, optimizando las exigencias laborables, debido a que muchos riesgos suelen ser multicausales para la presencia de estrés laboral. Por lo tanto, al existir un alto esfuerzo y baja recompensa, seguramente el efecto será estrés, además de niveles bajos de autoestima y autosuficiencia.

- **Modelo PRIMA E-F Marco europeo**

Vega, S. (2015) define a PRIMA EF, en inglés Psychosocial Risk Management-Excellence Framework, traducido en español como Marco de Excelencia-Gestión de Riesgos Psicosociales, es un modelo práctico que consiste en la búsqueda de estrategias para resolver problemas, las mismas que se resuelven de manera metódica, práctica e instituida en la certeza. El modelo contiene cuatro elementos fundamentales: evidencia científica, marco legal, directrices y guías de actuación y aprobación basados en diálogo social.

Centrado en cinco elementos que incorpora la gestión del riesgo psicosocial, siguiendo el conocido Ciclo de Deming (PD-C-A) son:

- a) Efectuando estrategias de acciones que ayudan a eliminar/reducir el riesgo.
- b) Valoración de las acciones.
- c) Centrarse en los conflictos.
- d) Valoración de los peligros para deducir el origen del conflicto y sus causas.
- e) Gestión activa y cuidadosa de todo el transcurso.

- **Modelos sobre estrés laboral**

Según Siegrist (1996, citado por la Fundación para la prevención de Riesgos Laborables, 2015) expresa que “el estrés laboral se presenta cuando existe una alta carga laboral que no es recompensada, afectando a la autoeficacia y autoestima” (párr. 4).

De acuerdo a la definición, la aparición del estrés, se debe a la interrelación de varios estresores de origen multicausal, la magnitud y ocurrencia del riesgo, depende de la

interacción de factores psicosociales que provocan el estrés laboral, es donde aparecen los modelos que a continuación se analizan.

- **Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa**

Marrero, M. – Aguilera, M. (2018), detalla que el modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa se origina cuando se ostenta un elevado esfuerzo y una disminución de recompensa según el modelo Siegrist en el año 1996. La insuficiente recompensa se ve reflejado en tres tipologías de estímulos fundamentales: dinero, estima y control del status.

El modelo propone que el esfuerzo de una persona en el trabajo, pueda provenir no solo de los requerimientos externos que impone la tarea, sino también de características individuales como la motivación y el compromiso del propio sujeto con el trabajo; el trabajo, viene llamado esfuerzo interior.

El modelo anuncia también que el estrés profesional se provoca porque existe una falta de equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa alcanzada. Siegrist (1996, citado por Marrero y Aguilar, 2018) determina que “el estrés del ambiente laboral se forma a partir de una excesiva sobrecarga, un sueldo inconveniente, capaz de provocar malestar cardiovascular y desperfecto de la salud mental” (p. 173).

1.1.3. Principales riesgos psicosociales y consecuencias.

Según los estudios de Romero et al. (2016) acota que los riesgos psicosociales se enumeran de la siguiente manera:

- Excesiva presión psicológica en el trabajo porque el rendimiento se realiza de manera diligente e irregular, requiriendo al empleado: mayor compromiso y dejar emociones fuera del ámbito laboral, evitar dar opiniones a pesar de que las acciones no sean correctas, tomar decisiones complejas sin pensarlo y con respuesta rápida.
- Insuficiente autoridad y escaso progreso en el trabajo, falta de iniciativa y autonomía en la forma de efectuar las tareas, cuando el modelo de trabajo no tiene sentido y desmotiva a aplicar habilidades y preparaciones.

- Deficiente apoyo en el contexto social y calidad de liderazgo, tareas mal definidas, actividades sin el debido detalle y con la información en retardo, falta de apoyo de los compañeros y de los superiores.
- Conflicto por la indemnización monetaria, inseguridad y falta de respeto, inestabilidad de puesto, desaprobación para realizar actividad propuesta, trato indebido.

Además, se enuncia sobre las consecuencias de los factores psicosociales, de acuerdo con Gill- Monte (2012), que menciona:

Estos cambios, además de afectar a las economías de los países, tienen consecuencias sobre la población laboral activa, pues influyen en las opciones de empleo; las relaciones sociales o familiares; las necesidades de formación; la actualización de conocimientos y destrezas; los ritmos de trabajo; la disponibilidad de recursos; la ordenación de los procesos laborales; los cambios en las ofertas laborales, y también sobre la salud de la población. (p. 1)

En síntesis, cuando las condiciones de trabajo y el factor humano están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza y superioridad, aumenta la satisfacción, la motivación y la capacidad; por el contrario, cuando el ambiente laboral es sujeto de hostilidad, las consecuencias generan baja productividad, aumentando de esta manera el índice de prevalencia e incidencia de los riesgos para la salud y bienestar del sujeto.

1.1.3.1. Estrés laboral / burnout

El estrés tiene una relación directa con el desempeño extremo y con el agotamiento mental que provoca diversos trastornos físicos y mentales, para ilustrar el concepto, una idea de García et al. (2016) leída en Márquez (2020) dicen:

Los factores que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout, son las causas sociales, laborales y personales. Desde una perspectiva laboral, las personas que se mantienen trabajando bajo largas jornadas, tienden a presentar este síntoma. Bajo un punto de vista social, son más propensos aquellos que no han desarrollado la comunicación interpersonal y desde el punto personal, se ha identificado que las

mujeres por llevar una carga doble de trabajo, dado que involucran temas laborales como familiares, mantienen mayor probabilidad, desarrollando dicha condición (García et al., 2016, como se citó en Marquéz, 2020, p.14).

El Síndrome de Burnout implica entonces el exceso de parte de los colaboradores en acumular día tras día cargas emocionales y físicas en su puesto de trabajo por falta de un descanso adecuado. Muchos colaboradores minimizan las consecuencias desarrollando síntomas que más adelante interferirán en sus obligaciones. Ahora bien, para determinar la vulnerabilidad de los colaboradores y el nivel del síndrome de burnout, existen cuestionarios como la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) y otros.

Otro aspecto necesario, es definir los riesgos que manifiesta el Síndrome de Burnout, estos son: bajo autoconcepto y autoestima, perfeccionismo, excesiva presión y otros de causa extrínseca como condiciones inadecuados del puesto de trabajo, insuficiencia de materiales, excesiva demanda laboral. Debido a todas estas consecuencias que se forma entre el sujeto y su trabajo deriva el estrés, situación que fomenta la despersonalización, la disminución en el desempeño y el agotamiento emocional (Marsollier, 2013, como se citó en Cárdenas, 2020, pág. 25).

De acuerdo a los autores, los indicios del malestar que se produce por estrés laboral, pueden ser continuos hasta aumentar su cronicidad, afectando al sujeto, a la familia, entorno social y laboral. Las exigencias del trabajo, autonomía laboral y relaciones sociales, son tópicos que seguramente conllevan a padecer este síndrome.

1.1.3.2. Violencia laboral

Siguiendo con esta investigación, desde mi punto de vista, la violencia laboral es sin duda un comportamiento que afecta la calidad de vida de la víctima; el agresor pueden ser los dirigentes o compañeros que someten a situaciones de desagrado y en algunos casos frustrantes en el ambiente de trabajo.

Para Narváez (2020), como para muchos, la violencia laboral se origina cuando la conducta está encaminada a afectar el estado físico y psíquico del colaborador, las

características de la violencia contienen amenazas, injusticias, o agresiones que de manera implícita o explícitamente atentan su seguridad, su salud y su bienestar subjetivo (p. 424).

En atención a esto, la violencia laboral es la causa de distorsionar las funciones del entorno laboral, los efectos causan daños severos en la calidad de vida del trabajador, disminuyen el nivel de trabajo y afectan a la productividad.

Einarsen (2000, como se citó en leída en Palma et al., 2018) describen las causas y características de las personas que desembocan en riesgos de sufrir violencia, estas son: “Rasgos de la personalidad del agresor y víctima, centrando la atención principalmente en el vínculo de unión entre ellos; peculiaridades de la organización de trabajo; exposición del trabajador a determinados riesgos” (Einarsen, 2000, como se citó en Palma et al., 2018, p. 3).

Por otro lado, los elementos a considerar como consecuencias que generan la violencia laboral tenemos aquellos que afectan la salud mental, destacando entre ellos: baja autoestima, humillación, motivación, estrés, abandono del trabajo, aislamiento social, escasas relaciones sociales, uso de sustancias; en cambio, relacionados a la parte organizativa tenemos: disminución en la productividad, gastos extras por indemnización, desmotivación e insuficientes interrelaciones al interno de la empresa; con respecto a los daños que afectan a la sociedad se detallan el aumento de gastos en procesos legales y recuperación del sujeto acosado, asimismo la promoción de nuevos actos de discriminación y violencia, y el dominio del patriarcado machista. (Lechuga et al., 2019).

Para concluir, es fundamental identificar a los posibles agresores, promover el respeto e igualdad dentro la organización para detener los problemas de patriarquismo machista como dice Lechuga et al. Estos autores concuerdan que las consecuencias de la violencia laboral siempre tendrán como resultado afectaciones tanto en el sujeto, en la organización y el contexto social.

1.1.3.3. Inseguridad laboral

El aumento del porcentaje de desempleados en la actualidad, es un tópico que facilita la aparición de estrés por la inseguridad laboral que viven muchos países a nivel mundial. Nicas (2018), señala desde el punto de vista psicológico la inseguridad ha sido conceptualizada como la incapacidad e impotencia para conservar el puesto de trabajo; en igual forma, el término estresor laboral está relacionado con la posibilidad de perder el trabajo, como consecuencia el individuo presenta mucha ansiedad (p. 56).

Por tal motivo, la afectación a nivel emocional o la idea de perder el puesto de trabajo, genera tensión y desequilibrio en el colaborador, el ambiente inseguro crea problemas graves a nivel personal, social y familiar.

Respecto a las causas que provienen de la inseguridad laboral Hoyos (2020) señala la baja remuneración, insatisfacción al realizar su trabajo porque probablemente el rol que efectúan no concuerda con sus intereses, la precariedad del tipo de contrato, la inseguridad y falta de garantías en el lugar de trabajo; son aspectos que contribuyen al desarrollo de enfermedades como: la ansiedad, estrés, trastornos del sueño, y otros. (párr. 3).

De Witte et al., (2016, citado en Salas, 2018) relacionan a la inestabilidad laboral y tipología del contrato como perjudiciales para la salud; desde esta perspectiva tenemos afectaciones significativas con síntomas psicósomáticos, problemas cardíacos, insomnio, depresión, problemas respiratorios, absentismo. (De Witte et al., 2016 citado en Salas, 2018, p. 88).

Para concluir, la inseguridad laboral atenta estilos de vida seguros y saludables que toda persona tiene derecho a poseer en su entorno laboral; los sueldos y contratos indignos, producen frustración e inestabilidad en el desarrollo profesional, es decir, consecuencias negativas a corto o largo plazo en el plano profesional y familiar.

1.1.3.4. Reconocimiento

Desde mi criterio, en cualquier contexto que la persona se desenvuelva, contar con el apoyo emocional, se convierte en el motor de impulso para realizar múltiples tipos de tareas. El reconocimiento alimenta el ego y alimenta estados psicológicos como autoconcepto y

autoestima. Al reconocer los logros y cualidades positivas de las personas, automáticamente mejora su desempeño, buscando perfeccionar su labor. Ser valorado continúa a ser imperativo en todo tipo de ambiente, sea familiar, social o laboral.

Parada-Puentes (2017), expresa como el reconocimiento es importante para reforzar conductas positivas. Es decir, el reconocimiento es el punto diana en todas las empresas, mantenerlo y sobretodo aplicarlo, favorece que los trabajadores mejoren sus capacidades, metas y eficacia en el desenvolvimiento de sus obligaciones (p. 50). El autor señala la importancia de valorar el esfuerzo al momento de realizar la tarea, de este modo, la persona se motiva para desempeñar sus funciones, alcanzando así los objetivos que persigue la empresa; por el contrario, la ausencia de reconocimiento desmotiva al trabajador por no sentirse valorado.

Las causas que disminuyen la productividad son: la falta de reconocimiento, limitadas políticas organizacionales para valorar el desempeño del trabajador, carencia de iniciativa individual para mejorar el desempeño, ausencia de retroalimentación, estrés, entre otras (Parada-Puentes, 2017).

Por otro lado, no reconocer el buen rendimiento laboral desmotivan al trabajador por no sentirse valorado, de consecuencia mal clima laboral con absentismo, frustración y aislamiento. Parada-Puentes (2017), menciona como ejemplos: escaso rendimiento, falta de interés en las actividades internas, malestar generalizado tanto en el desarrollo del trabajo como en el interés de los deberes. (p. 44).

En síntesis, las personas nos manejamos por el incentivo que obtengamos por nuestro trabajo; de hecho, actuamos por los reforzadores positivos que alimentan nuestro comportamiento; por lo tanto, una causa para no obtener el reconocimiento laboral generalmente proviene del sistema organizacional que, con sus políticas internas, no reconoce el esfuerzo del trabajador, de esta manera es inevitable las repercusiones en la conducta y calidad de trabajo.

1.1.3.5. Jornada laboral

El tiempo de trabajo en el que se desenvuelve el trabajador, sus obligaciones y derechos, constituye una ventaja en relación al pasado, donde no eran establecidas leyes que respalden el bienestar del trabajador y muchas veces venía explotado. Hoy en día su jornada se convierte en una condición de vida, que se divide entre la familia, trabajo y ocio. Molina (2017) dice que la jornada laboral debe delimitar en el contrato el tiempo de trabajo con el tiempo de descanso, siendo fundamental para conseguir un justo equilibrio entre los deberes y derechos del trabajador con sus actividades extra laborables (p. 255). Es importante establecer el horario de trabajo, de lo contrario un servicio en extremo, reduce el desempeño y la calidad de la tarea.

La presencia de factores que contribuyen al desarrollo de efectos negativos en la jornada laboral, equivalen a la sobrecarga de trabajo, llevando al colapso en su rendimiento, presión psicológica de parte de los superiores, inseguridad del puesto y escasa motivación. Las causas referidas, incitan al exceso del ritmo de trabajo, los horarios y demandas constituyen factores de riesgo psicosocial y de riesgo laboral.

Para (Kaleido Consultoría, Prevención de Riesgos Laborales [PRL], 2016), describe en su artículo algunas de las consecuencias que originan los riesgos de la jornada laboral, entre ellas, la manera equivocada de distribuir el tiempo realizando funciones que contrastan con su cargo, ingresos reducidos de parte de la empresa por la falta de productividad de sus trabajadores, estilo o política organizacional contrarios en cuanto a los horarios de servicio de los colaboradores (párr. 7).

Creo que el tiempo puede reflejar ganancias y pérdidas en el ambiente laboral, es así que las empresas que adoptan entre sus políticas jornadas excesivas de trabajo, pueden repercutir en consecuencias negativas produciendo agotamiento y estrés en el empleado, y pérdidas para la producción. Es importante que la jornada laboral se establezca con horarios previamente determinados, respetando las horas de duración del trabajo, así se resguarda la salud y rendimiento del trabajador, en consecuencia, se obtendrá mejoras económicas para la sede de trabajo.

1.2 Migración y Riesgos Psicosociales

Al analizar ésta problemática, es necesario retroceder en la historia y recordar que desde el inicio de la humanidad, los seres humanos se caracterizaron por ser grupos nómadas, que según Sánchez (2017) la migración es provocado por varios factores, siendo el principal, el económico, debido a que el país de origen brinda pocas o cero oportunidades de trabajo, motivo que obligan a cambiar de ciudad o país, permaneciendo muchas veces de manera irregular con el fin de llevar una vida diferente y más cómoda (p.14).

Cabe indicar que las causas que impulsan a emigrar son las siguientes: la represión política o religiosa del país de origen, incertezas financieras, aumento de la violencia, así también, por nuevas expectativas o exigencias de trabajo. A los efectos de este, para Reig-Botella, Clemente y Sangiao (2018), añaden que las personas que emigran, experimentan estereotipos como exclusión social, discriminación, pobreza, falta de empleo, riesgos psicosociales que afectan el estado emocional de los emigrantes. (pp. 33-34).

Según se ha visto, este fenómeno ha estado presente a lo largo de toda la historia en la humanidad, como acota Sánchez en su investigación, la migración, siempre se da por obtener una mejor calidad de vida y enriquecimiento cultural, sin embargo, como dicen los autores seguidamente, este cambio tendrá consecuencias negativas a nivel individual, en la estructura familiar y en la parte social; el país que acoge, tendrá enriquecimiento por aumento de la mano de obra con el contraste de la pérdida de productividad en el país de origen.

1.2.1. Migración

La movilización de personas, es un fenómeno que se ha incrementado durante los años, según los datos de la ONU (2019), existen alrededor de 272 millones de personas que transitan en todo el mundo. Las causas que empujan a las personas u organizaciones a cambiar de país o región, son por situaciones políticas adversas, otros por estudio y quienes buscan un futuro mejor para su familia. Con estas referencias se busca recopilar información que abarca detalles de esta problemática que sucede a nivel mundial y en todas las razas, culturas o religión; igualmente señalar los riesgos psicosociales que el flujo de migración

internacional y nacional, afecta a las personas, con temáticas y características diferentes para cada caso.

1.2.1.1. Definiciones

- **Migración**

Ruiz García (2002, citado en Sánchez, 2017) menciona que la migración es cuando el traslado de los individuos tiene como propósito el cambio de residencia desde el lugar de domicilio a otro destino final, teniendo efecto inmediato cuando se cruza desde un segmento geográfico a otro previamente determinado por la administración política. Es decir, para que haya migración, debe existir un cambio del lugar natal a otro, por alcanzar objetivos difíciles de alcanzar en su lugar de origen.

La OIM (2019) menciona que es migración cuando hay movilidad demográfica, donde el individuo se traslada por varias razones al interno de una región o fuera de la frontera, esto conlleva al cambio de su entorno habitual y puede ser duradero o un breve período.

- **Emigración**

Para algunas personas la emigración se convirtió de una alternativa a una necesidad, este proceso se relaciona con la búsqueda de mejores condiciones de vida e involucra a personas que necesitan asilo político, o simplemente personas de distintas clases sociales que se trasladan por vía aérea, marítima o terrestre, esperando encontrar mejores oportunidades. (Vargas, 2017, p.p 111-112)

En Ecuador, se han dado dos grandes movilizaciones, una durante los años 50 y 60, y otra fase durante el año 1999. Muchas mujeres cambiaron su residencia obligadas por la crisis económica que enfrentaba el país, convirtiendo a España e Italia como localidades preferidas. Esta situación, generó el traslado de una red familiar desproporcionada, siendo ellos a sostener la economía del país. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018).

- **Inmigración**

Stefoni (2017) expresa que este fenómeno en Sudamérica se compone por la inmigración de un grupo de personas que se trasladan de ultramar y otros provenientes de una zona extra regional en el interior del mismo sitio. (p. 13).

Bortoli (2018) cita a Basu (2011) donde este define a la inmigración como “El movimiento de los seres humanos de un lugar a otro por la búsqueda de mejores condiciones de vida o mejores oportunidades” (p.7).

Para finalizar, la migración está presente en nuestra sociedad y en el mundo entero desde muchos siglos atrás, en este aspecto se coincide con la idea de que la migración conlleva a cruzar límites geográficos por encontrar destinos que contribuyan al bienestar propio y de la familia. Cabe señalar que muchas naciones se han enriquecido con la migración, pero a su vez los países causantes de la inestabilidad social, han visto disminuir más sus recursos por la huida de sus ciudadanos. Cabe agregar que, en Ecuador, la emigración se dio en dos fases en la que existía tensión política, factor que impulsó emigrar; asimismo, actualmente la inmigración al interno del país, se ha visto sumergida por extranjeros que a su vez lo miran como punto de prosperidad para sí mismos y su red familiar.

1.2.1.2. Migración internacional

El registro se realiza de manera individual por la Jefatura de control migratorio que desempeñan sus funciones en el país por medio de la Subsecretaría de Migración del Ministerio del Interior. Los datos publicados por la ONU (2019), demuestran que Ecuador tiene 1.183.685 emigrantes, que es el 6,95% de la localidad nacional. En relación al ranking mundial de emigrantes, Ecuador ocupa el puesto número cien de los 195 países que lo conforman. Las mujeres tienen un mayor dinamismo de movilidad con el 52,88% (625.963), dejando a los hombres el 47.11% (557.722).

En Ecuador la migración se distribuye como meta principal a Estados Unidos donde van el 43,61% de migrantes, seguido de España 35,09% y por último Italia con el 7,20%.

Cabe agregar que, la migración internacional no incluye solo a personas extranjeras, sino que cubre además a los de nacionalidad ecuatoriana, según el (Instituto Ecuatoriano de

estadística y censos [NEC], 2019) los movimientos internacionales de ecuatorianos llego a 3.058.221 y de extranjeros fue de 3.984.985.

Canales (2016, como se citó en Maldonado, et al., 2018) afirma que “La migración internacional produce efectos de cambio y desarrollo en la estructura de todas las sociedades, a tal efecto tenemos el aumento demográfico, por el factor económico y la desigualdad social por discriminación al estratificar las clases” (p. 11).

En ese mismo sentido, las personas emigran hacia contextos locales más atractivos, de prevalencia por búsqueda de trabajo y por mejorar la economía, por estudio, por la familia o por asilo; dejando atrás dinámicas como crisis políticas, precariedad, desigualdad, excesiva pobreza, entre otros. (Maldonado et al., 2018).

Todas estas causas de inmigración han propiciado factores psicosociales de exclusión y rechazo hacia inmigrantes, de consecuencia nace la discriminación por religión y cultura diversa, por situaciones sociodemográficas, o por la sensación de amenaza. (Reig-Botella et al., 2018).

Para dar por concluido, es importante revisar en la historia la presencia de inmigrantes europeos en América Latina en época colonial, la migración siempre traerá como consecuencias positivas y negativas para la persona que emigra como para el país elegido, los datos de la ONU refieren el enorme éxodo de los ecuatorianos hacia el extranjero, y no solo de ecuatorianos la crisis mundial ofrece como escenario continuas movilizaciones de gente, buscando mejorar su estado de precariedad.

1.2.1.3. Migración nacional

Los procesos migratorios en Ecuador resultan desde hace varios años atrás. A los efectos de este, Eguiguren (2017) señala que en 1960 se evidencia la colonización de los terratenientes debido a la expansión de sus propiedades en el campo, movimiento agrario por la creciente demanda laboral en el campo, de este modo la migración no solo se daba del campo a la ciudad. (p. 66).

Alvarado et al., (2017) afirman que el país ha tenido un notable progreso urbanístico, inclinando la inmigración a las provincias donde exista mayor dinamismo económico; señalan

también como clave de movilidad el factor salarial, empleo seguro, red familiar, la reposición de la Amazonía y la extracción de petróleo, al igual que las mejoras en las atracciones turísticas.

En cuanto al flujo migratorio al Ecuador, han llegado ciudadanos de Venezuela, Perú, Colombia, es especial desde el 2013 el porcentaje de venezolanos ha subido por la crisis política que atraviesa. Estos ingresos han sido favorecidos por la dolarización local y por el acceso libre sin visado, eliminado pero retomado en el 2010. (Álvarez, 2018). El control migratorio es registrado por la Subsecretaría de Migración del Ministerio de Gobierno; debido a los diversos medios de transporte para movilizarse (avión, tren, automóvil o embarcación) la estadística de la migración nacional es un aproximativo.

Según el INEC (2019) las entradas de ecuatorianos y extranjeros han sido mayores a las salidas internacionales; hay un crecimiento tanto de salidas como entradas desde 1997 hasta el 2019 con 334,3% y 382,3 respectivamente. Los extranjeros han tenido mayor movimiento con 3.984.985 equivalente al 56,6% total, a diferencia de los ecuatorianos con el 43,4% del total; los hombres representan el mayor movimiento en entradas y salidas son el 54,3% (extranjero) y 48,6% (nacional), en las salidas 54,2% (extranjero) y ecuatoriano 48,8%; la mujer 1.711.471 en entrada y 1.679.042 para la salida. Los Estados Unidos es la meta principal con el 34,2% de salidas.

Se registra además el 24,9% de venezolanos que ingresaron al país, le sigue Estados Unidos con 19,7% y 15,2% de personas colombianas.

Para terminar, el proceso migratorio, para el autor Eguiguren, se ha dado siempre y por fines económicos como los terratenientes que buscaban aumentar sus territorios en el campo, al pasar de los años, el progreso urbanístico invirtió la migración y las personas se trasladaban hacia las ciudades porque les garantizaba un mejor bienestar. De todo esto se desprende el aumento de flujo migratorio, incluso de personas extranjeras, siendo Venezuela la que tiene mayor presencia de ciudadanos en nuestro país.

1.2.1.4 Discriminación laboral en la población migrante

Un importante número de esta población, sufre problemas de discriminación laboral, el factor económico ha sido la motivación principal que lleva a las personas a buscar mejores alternativas, motivo que en algún momento se convierte en estrés, maltrato, precariedad y humillación. Ante la situación planteada, la discriminación para Ronda-Pérez, et al. (2014) se ocasiona por diferencias físicas o estilo de vida que contrastan con la comunidad local, entre ellas la cultura, religión, discapacidad, nivel económico, idioma entre otras discrepancias exponen a esta población a restricción de derechos y exclusión social.

En efecto, el empleo para este grupo se centra en tareas que los trabajadores locales no quieren o no pueden realizar, es el caso de la construcción, servicio doméstico, agricultura realizadas con baja remuneración y con jornadas laborales intensivas, por lo tanto, son la clase social más expuesta a la discriminación. En concordancia con lo mencionado para Ronda-Pérez, et al. (2014) afirman que “Una proporción importante de la ocupación de los inmigrantes se lleva a cabo en empleos calificables con las tres "p": penosos, peligrosos y precarios” (pág. 2).

A esto se añade, según Narváez, Y. y Cabrera, M. (2020) donde mencionan que la discriminación no es selectiva ni exclusividad solo de las mujeres. La discriminación tendrá siempre en la vida de las personas efectos negativos, la población emigrante muchas veces es penalizada por su condición ilegal en el territorio hospedante, al perder sus derechos como ciudadanos están expuesto a el aislamiento, a vivir la violencia e incluso a perder la vida. A la luz de este fenómeno, es inevitable que el migrante tenga muchas barreras al querer integrarse en territorio ajeno, su concepción de emigrante será siempre impedimento para asegurarse un trabajo digno, seguro y estable.

1.2.1.5. Estudios sobre riesgos psicosociales en trabajadores migrantes.

A pesar de existir muchos tratados que protegen a este estrato social, muchos de ellos continúan a ser estigmatizados por la sociedad debido a su condición de emigrante, ocasionando conflictos laborales, lesiones y en ciertos casos la muerte por accidentes en su

trabajo, los mismos que son originados por factores psicológicos, físicos, mecánicos, entre otros.

Martínez y Martínez (2018) mencionan la presencia de múltiples factores como responsables de causar lesiones o alteraciones profundas a nivel emocional, familiar, social y laboral, de consecuencia la exclusión social. La exclusión como expresan los autores dirige a esta población a un alto riesgo social, asociándola a pobreza, marginación, impide el acceso a la salud, educación, trabajo, sin contar con la raza o religión que dificultan aún más su integración.

Seguidamente Camacho y Castillo (2018) señalan graves consecuencias a nivel psicológico como desmotivación, baja autoestima, depresión, ansiedad, conflictos familiares, deterioro en el desarrollo del trabajo, falta de productividad disminuyendo las entradas económicas, y otros. (p. 165).

Para muchos existe diferencias en la exposición a riesgos psicosociales entre trabajadores migrantes y aquellos nacionales, un ejemplo es:

Moscoso (2013, como se citó en Álvarez, 2018) menciona que “es importante considerar, que los inmigrantes son víctimas directas de lo señalado anteriormente, pues el hecho de ser foráneos, los coloca en una posición de desigualdad y desventaja” (p. 37).

De lo expuesto se concluye que, los autores manifiestan la precariedad de la condición de ser migrante, esta temática trae consigo repercusiones de índole físico y psíquico, con consecuencias extremas si no hay estrategias adecuadas para persuadirlas. Martínez y Martínez, refiere del efecto que trae consigo migrar, esta población siempre será más vulnerable, desafortunadamente con trabajo y estilo de vida penosos.

1.2.2. Normativa legal de los riesgos psicosociales

Ecuador responde a un modelo legal donde se constituye un estado de derechos e igualdad, los riesgos psicosociales tienen diferentes normativas que respaldan al trabajador sea nacional o extranjero, entre ellos se mencionan:

- En la Constitución de la República del Ecuador (2008), sostiene 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” (Art. 33). En el numeral 5 argumenta: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Art. 326).

- En la Ley Orgánica De Servicio Público (2010) al respecto dice que: “Una jornada ordinaria es cuando el trabajador cumpla ocho horas diarias de lunes a viernes por cinco días es decir 40 días en la semana, jornada especial el empleador cumple misiones diferentes no en el mismo turno acorde a la norma avalada por el ministerio de trabajo” (Art. 25).
- Según el Código de trabajo (2005), denomina: “Trabajador a la persona que presta sus servicios o la utilización de mano de obra” (Art. 09). Resuelve también: “Que los riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes” (Art. 347).
- Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (2010), declara en el literal (a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; en el literal (g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los las trabajadoras y trabajadores en todas las ocupaciones.
- Así también el trabajo es un derecho humano como lo reconoce en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), proclama en el numeral 1: “Que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Art. 23).

Según se ha visto, en el transcurso de los años, se han ido desarrollando leyes que garantizan el derecho y bienestar del trabajador, normativas legales que protegen del abuso y discriminación que deben enfrentar los trabajadores en el ámbito laboral, por lo tanto, es un objetivo asegurar en todas sus formas un trabajo digno y bien remunerado, pues su equilibrio psicosocial ha sido sinónimo de productividad y progreso en todos los aspectos que conforman su vida.

1.3 Variables relacionadas a los riesgos psicosociales

Los múltiples riesgos psicosociales que pueden presentarse en el ambiente laboral, son los causantes de la inestabilidad física y psíquica del trabajador, en su gran mayoría se caracteriza por afectaciones psicosociales críticas, como el síndrome de Burnout, ansiedad, soledad, depresión, estrés, desmotivación laboral. Reconocer estas variables, es el objetivo de la literatura a continuación.

1.3.1. Síndrome de Burnout

Varios autores han reportado conceptos sobre el síndrome de desgaste profesional, fenómeno que inicia a ser conceptualizado desde los años 70 por el aumento de la tecnología y el elevado desempleo que ocasionaron varios estresores, siendo el agotamiento emocional y físico, los más relevantes (Gómez y Díaz 2016), se manifiesta como estrés laboral caracterizado por un deterioro físico y mental, como consecuencia de la sobrecarga de trabajo, tiene un mayor porcentaje de riesgo el profesional sanitario, docentes, y clase obrera (Rodríguez et al., 2017), llamado también síndrome de quemarse, son variables que aumentan progresivamente en el trabajador con síntomas que impiden continuar con su labor, afecta de manera particular a los profesionales de servicios (Mató 2019). Todos estos factores sumados a las malas condiciones de trabajo, afectan la satisfacción laboral y son predictores de múltiples enfermedades (Gómez y Díaz, 2016; Mató, 2019; Rodríguez et al., 2017;)

Es evidente entonces, que estos factores provoquen un desequilibrio en el individuo, por lo tanto, marcada deficiencia en su desempeño, que genera malestar en el ambiente laboral y personal.

Maslach y Jackson (1986, citado en Rodríguez, et al., 2017) describieron que el síndrome de burnout contiene tres componentes:

Estos aspectos son: 1) baja realización personal en el trabajo provocando desapego y continua percepción de ineficacia personal y cumplimiento de tareas; 2) agotamiento emocional, hace relación al cansancio, pérdida de energía; 3) despersonalización, se refiere a las experiencias de frustración que tiene pensamientos y emociones negativos hacia los demás, como, el abuso y maltrato. **(párr. 12)**

De la misma manera, en otros estudios sobre este síndrome, Malander (2016) propone las dimensiones de Maslach y Jackson (1986) expresando:

- El cansancio emocional es un desgaste que presenta síntomas como irritabilidad, desaliento, ansiedad característica que hacen en el trabajador disminuir sus energías, manifestando poco interés e insatisfacción.
- En cuanto a la despersonalización, estos sujetos son insensibles, apáticos, mostrando actitudes negativas hacia los colegas y clientes que atienden, se aíslan y buscan culpables por su inaptitud en el trabajo, se muestran muy frustrados e impotentes.
- Por último, tenemos la falta de realización personal dada por el bajo desempeño, auto concepto negativo, ausencia de compromiso y distanciamiento de actividades recreativas y familiares.

Según se ha citado, los autores concuerdan en que este síndrome presenta características de un trabajador frustrado, cansado, con pensamientos y emociones que afectan su estado de salud física y psicológica, muchas veces con síntomas graves que interfieren en sus actividades normales. En cuanto a las dimensiones que componen el síndrome de estar quemado por el trabajo, los factores presentan un desgaste emocional importante derivando en estrés crónico, depresión, enfermedades fisiológicas, y otros.

1.3.2. Capital Psicológico

Al hablar de esta temática, se hace referencia a los estudios de Rodríguez, et al. (2018) que manifiestan que los resultados positivos que tiene el capital psicológico para los

trabajadores y para las empresas, debido a que mejoran sus capacidades y la satisfacción en el trabajo; añaden, además, que está compuesta por optimismo, resiliencia y autoconfianza/confianza.

Asimismo, Cuadra-Peralta, et al (2018) refieren de la importancia que ha adquirido este tema en el mundo laboral por el bienestar psicológico que aporta a los individuos; comprende la inversión del tiempo y el esfuerzo imperioso por mejorar la competitividad, el desempeño, y el rendimiento. Señala además que, existen cuatro recursos para el desarrollo de la psicología positiva:

- Tener la seguridad de obtener el éxito en las tareas, designando todas las energías y esfuerzo necesarios.
- Ser optimista del éxito con que cuentan los individuos, tener la seguridad de alcanzarlo.
- Proponerse metas, ser consistentes y perseverantes, y replantearlas si fuese necesario.
- Tener la certeza y recursos para enfrentar los obstáculos y recuperarse.

Es decir, todos los factores que faciliten un adecuado desempeño, que estimulen el liderazgo y favorezcan el bienestar psicológico, tienen características de autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia.

Luthans, et al (2015) describen el análisis de los estados psicológicos del capital humano en las siguientes líneas:

El estado de desarrollo psicológico positivo de un individuo, se caracteriza por (1) tener confianza (eficacia) para asumir y poner el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas desafiantes; (2) hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el éxito ahora y en el futuro; (3) perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, reorientar los caminos hacia las metas (esperanza) para tener éxito; y (4) cuando se ve acosado por los problemas y la adversidad,

sostenerse, y recuperarse e ir incluso más allá (resistencia) para lograr el éxito
(p. 9)

Según se ha citado, la importancia del capital psicológico, radica en que todos los componentes influyen en el resultado de la eficacia personal, al mismo tiempo favorecen el crecimiento individual como de la organización; en un mundo competitivo, trabajar en estos constructos (autoeficacia, optimismo, resiliencia, esperanza), será beneficioso para la salud, mejora la calidad de vida, el rendimiento laboral, es decir, prosperar en todos los ambientes de la vida.

1.3.3. Ansiedad y Depresión

Una revisión desde la perspectiva mundial considera al trabajo favorable para la salud mental, sin embargo, un ambiente enérgico ocasionaría graves problemas físicos y psicológicos. La OMS (2019), señala que la depresión trae consigo varios trastornos emocionales (conducta y pensamiento) perjudicando la salud y productividad. Se estima que la depresión, es la variable con mayor discapacidad en el mundo, seguido de afectaciones sintomáticas de ansiedad.

Para Ruíz (2020) la depresión es una patología que se acumula en el transcurso de los años de vida valorativa, el exceso de presión, ambiente laboral deplorable, desmotivación e insatisfacción originan estrés crónico, causando reacciones sintomáticas difíciles de manejar (pérdida o aumento de apetito, insomnio, anhedonia, afectaciones cognitivas, y otros).

La ansiedad es un agotamiento continuo que persevera en la mente de cada individuo, existe un porcentaje estimable al 20% de personas que padecen esta problemática, afectando más a las mujeres. La etiología puede ser genética, de naturaleza traumática, u originada en el transcurso del tiempo por pensamientos recurrentes, incontrolables que aumentaron su nivel de intensidad y cualquier problema se focaliza como amenaza provocando dolores musculares, estado de alarma constante, problemas sintomáticos, trastornos de sueño, deterioro en la interacción laboral y social. (Sabater, 2016).

Para dar por concluido, los autores mencionados en esta investigación, exponen diversas dinámicas que afectan el estado emocional de las personas, la ansiedad y depresión, son problemáticas complejas, estados psicológicos alterados por la presión social o estrés cotidiano, desembocan en crisis emocionales, desajustes neurológicos y sociales, que disminuyen su capacidad de afrontamiento. Contar con recursos adaptativos, permitirá prevenir estresores y como consecuencia, mejorar el bienestar individual y colectivo.

1.3.4. Soledad

Estudios realizados acerca de la soledad, la denominan en su literatura como una emoción que repercute en la sociedad, siendo sostenida por la falta de compañía o por la insatisfacción que producen algunas relaciones sociales, por lo tanto, es la experiencia subjetiva percibida por la falta de comunicación con los demás (López y Díaz, 2018).

Asimismo, ONG, et al. (2016, citado en Gené-Badia, et al., 2016) mencionan que la soledad “es la sensación subjetiva de tener menor afecto y cercanía de lo deseado en el ámbito íntimo (soledad emocional), de experimentar poca proximidad a familiares y amigos (soledad relacional) o de sentirse socialmente poco valorado (soledad colectiva)” (párr. 2).

Esto significa que son percepciones que el individuo prueba por falta de contacto, por lo tanto, la soledad no solo significa estar sin compañía es también importante la calidad de la misma. Al mismo tiempo Gené-Badia, et al. (2018) añade que la población más susceptible, son los ancianos, porque tienen problemas físicos, visivos, auditivos, algunos con obesidad, mujeres solteras y divorciadas; influye también el nivel económico, ubicación de la vivienda y pérdida de un familiar.

Ahora bien, López, et al. (2019) proponen a Cardona, et al. (2013) mencionando los tipos de soledad:

- Soledad familiar, este componente es percibido más por personas divorciadas y solteras.

- Soledad de pareja, afecta a quienes son solteros, separados, o ha perdido su cónyuge.
- Soledad social, se refiere a quienes viven solos y no tienen contacto con otros.
- Crisis de adaptación, hace referencia al concepto que se tiene de sí mismo, son más propensas las personas adultas a sufrirlo.

En conclusión, no siempre el número de relaciones, representan estabilidad emocional, más bien las fundamentan en la calidad de las relaciones sociales. Sin duda, la soledad, es un sentimiento irracional, siendo seres sociales, la falta de comunicación muchas veces trae dolor, depresión y angustia. En cuanto a la categoría más afectada, los autores hacen referencia a las características de los adultos mayores, además de los indicadores sociales y demográficos como factores de riesgo para provocar este déficit emocional.

1.3.5. Resiliencia

La literatura científica demuestra que la resiliencia está relacionada con la eficacia y el bienestar psicológico. Es cuanto afirman Vizoso-Gómez y Arias-Gundín (2018) que manifiestan “Se describió la resiliencia como un proceso de adaptación positiva ante los sucesos adversos o estresantes que podría ser inferido a partir del nivel de ajuste en diversos ámbitos sociales (familiar, escolar, etc.)” (p. 49).

Así, de la misma manera, ser resiliente, es la capacidad de adaptación que dispone un individuo para enfrentar los cambios con actitud positiva, esto significa superar las adversidades que se presentan y saber reconocer de ellas las fortalezas y amenazas de cada situación. (Ortega y Mijares, 2018).

Para continuar con el tema, la resiliencia contribuye a la adquisición de habilidades como: autoestima fortalecida, actitud positiva en cualquier situación, apoyo social, mentalidad abierta, a vivir el presente y no pensar al pasado, mejoramiento del sentido del humor. Es decir, la resiliencia en la salud mental contribuye a reducir o controlar factores de riesgo que impidan el normal funcionamiento de las capacidades.

Por otro lado, Sánchez (2018) en su artículo menciona sobre la resiliencia en el trabajo como el conjunto de recursos que permiten afrontar con flexibilidad situaciones inusuales presentes en el ambiente laboral. De igual forma sugiere como desarrollar la resiliencia:

- Ser conscientes de las propias capacidades y al mismo tiempo reconocer las limitaciones.
- Aprender de las adversidades y no tomarlas como barreras que impidan crecer.
- Trabajar en la constancia y perseverancia, teniendo flexibilidad mental.

Para concluir, en base a la literatura expuesta anteriormente, se puede considerar la importancia que tiene la resiliencia en la salud mental, desarrollar esta capacidad permitirá al individuo manejar situaciones emocionales que muchas veces derrumbarían a las personas. Las habilidades resilientes descritas, mentalidad abierta, autoestima sólida, buen humor, favorecen las relaciones personales y sociales; así también, el fortalecimiento de las propias capacidades, flexibilidad mental, perseverancia, conciencia de las propias capacidades son características fundamentales que una persona debe tener para lograr éxito en la vida.

Capítulo dos

Marco Metodológico

2.1 Objetivos

2.1.1. Objetivo General

Identificar los principales factores de riesgos psicosociales en trabajadores del ámbito de la salud pública en el sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2021.

2.1.2. Objetivos Específicos

- Identificar las características sociodemográficas, laborales de los trabajadores del ámbito de la salud pública en el sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021.
- Determinar los niveles de Burnout en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) en los trabajadores del ámbito de la salud pública en el sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021 de la muestra de participantes.
- Enumerar los principales factores de riesgos psicosociales de los trabajadores del ámbito de la salud pública en el sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021.
- Establecer el capital psicológico a través de las dimensiones de esperanza, auto-eficacia, resiliencia y optimismo de los trabajadores del ámbito de la salud pública en el sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021.
- Identificar la salud mental, a través del estrés, ansiedad y depresión de los trabajadores del ámbito de la salud pública, en el sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021.
- Determinar la soledad percibida que manifiesta trabajadores del ámbito de la salud pública, en el sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021.
- Identificar el grado de resiliencia de los trabajadores del ámbito de la salud pública, en el sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021

2.2. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las características sociodemográficas, laborales y percepción de discriminación de los trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021?

¿Cuál es el nivel de burnout a través de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de los trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021?

¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021?

¿Cuáles son las dimensiones que obtienen una mayor puntuación en cuanto a la percepción del capital psicológico de los trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021?

¿Cuáles son las características de salud mental (estrés, ansiedad, depresión), de los trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021?

¿Cuál es la percepción de soledad y de resiliencia de los trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma, durante el año 2020-2021?

2.3. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es de tipo:

- **No experimental:** Se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández et al., 2014). Desde esta perspectiva, en el estudio realizado de los factores de riesgos psicosociales, no existe alteración de las variables en mención, en este método, la información es pura, tal como se presenta al momento de recoger los aspectos más relevantes.
- **Transeccional (transversal):** Hernández et al. (2014) expresan que es la correlación entre dos o más variables o situaciones en un momento determinado, es decir, cuál es la modalidad de la variable, evalúa el contexto, y la relación entre un grupo de variables, su causa y efecto en un punto en particular. En lo que se refiere a este

estudio, la información fue levantada en un punto del tiempo, esto significa que el cuestionario se realizó una sola vez.

- **Descriptiva:** Este postulado se fundamenta en el análisis de las características, propiedades y naturaleza de un fenómeno de estudio para describir lo que ocurre, se interesa en el “qué” de la investigación y no del “por qué” de las situaciones o hechos. (Hernández, et al. 2014). Por lo tanto, en esta investigación se caracterizó los factores de riesgos laborales psicosociales de un Hospital público del sector Eur de la ciudad de Roma, se recolecta información mediante las preguntas de investigación formuladas por el investigador a través de la encuesta.
- **Cuantitativa:** Este enfoque de investigación se basa en conocer la realidad de fenómenos observables para formular y analizar teorías basados en la experimentación, procedimientos que son guiados y sustentados por la comunidad científica incluyendo la descripción mediante el método de carácter hipotético-deductivo. (Mousalli, 2015).

El propósito de este diseño de investigación es, analizar la información recolectada por medio de la encuesta efectuada a una empresa de salud, los datos recogidos de esta población, tiene fundamento teórico científico apoyado por la literatura desarrollada en el marco teórico. De esta manera se ha levantado información relevante y concreta de los factores psicosociales que afectan a la muestra analizada.

2.4. Contexto

La presente investigación ha sido desarrollada en la ciudad de Roma, se ha tomado como muestra a trabajadores del ámbito de la salud pública de la zona urbana Eur de Roma. Actualmente la ciudad cuenta con 2,872.000 mil millones de habitantes. La infraestructura de la empresa garantiza la seguridad de los trabajadores, las políticas internas cumplen con los requisitos legales para la realización del trabajo en un ambiente protegido. En cuanto al contexto social, la zona es residencial, caracterizada por una población de edad media elevada, viven personas con nivel de instrucción superior a la media y cuentan con alta cualificación profesional, tiene una tasa de desocupación del

9% y el 72,5% de los residentes adultos, tienen una profesión. La zona cuenta con todos los servicios, no hay personas con problemas económicos ni con vulnerabilidad social, está formada por edificios públicos y privados que son sede de museos, congresos y producciones cinematográficas.

2.5. Población y muestra

Para el presente estudio, se consideraron los siguientes criterios para seleccionar a los participantes:

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

Por lo tanto, se invitó para ser partícipes de esta investigación a 20 trabajadores de una organización, de nacionalidad italiana y 20 trabajadores extranjeros (es decir, de otra nacionalidad diferente a la italiana), estableciendo un total de 40 trabajadores. Es significativo que la participación sea lo más homogénea posible. Algo importante a considerar y fundamental es que los participantes, en este caso trabajadores, sea personal cualificado, es decir, que posean un título académico, al menos de tercer nivel.

2.5.1. Participantes

Los participantes son 20 trabajadores nacionales y 20 trabajadores extranjeros, que cumplan con los siguientes criterios de inclusión:

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, técnicas

2.6.1. Métodos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- **Método descriptivo:** Identifica las características observables, usando métodos empíricos. En igual forma, permite explicar y analizar los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores.
- **Método analítico – sintético:** Es un proceso que descompone un todo en sus partes para estudiar el comportamiento de forma individual. Por otro lado, la síntesis estudia la combinación de las partes analizadas, relaciona sus características para evaluarlos en su totalidad. (Rodríguez Jiménez y Pérez Jacinto, 2017). Además, 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 deductivo:** Proceso que permite obtener conocimientos, haciendo deducciones lógicas generales para de esta manera explicar hechos particulares. Así también, permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos relacionados con los factores de riesgos psicosociales.
- **Método de Escalamiento de Likert:** 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 a 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, mediante los análisis estadísticos.

2.6.2. Técnicas

La lectura, como medio importante para identificar, 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

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron los siguientes:

✓ 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)

De acuerdo a Faúndez, V., & Gil-Monte, P. (2009) 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.

✓ **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 (13 a 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) (Useche et al., 2019).

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 (Isha et al., 2020).

✓ **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. 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. (Antúnez, 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 .95.

✓ **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, autoconfianza, independencia, decisión, ingenio y perseverancia) y Factor II: Aceptación de uno mismo y de la vida (3 ítems, adaptabilidad, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable). 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 .92 (Damásio, Borsa, & da Silva, 2011).

2.8. Procedimiento

El levantamiento de información se realizó de forma virtual. Para el desarrollo de esta investigación se inició con la elaboración del marco teórico, la información fue recogida de varias fuentes como: digital de tesis, revistas, libros digitales, documentos y artículos científicos; los cuales fueron seleccionadas con un período de los últimos cinco años desde su publicación.

Posteriormente se continuó con el desarrollo de la metodología identificando los objetivos de la investigación, el diseño investigativo a utilizar convirtiéndose en una investigación cuantitativa no experimental, transeccional y descriptiva.

Una vez establecidas las bases teóricas, se procedió a la aplicación de las encuestas de los 40 trabajadores, instrumento realizado de manera online debido a la emergencia sanitaria mundial que actualmente vivimos por la pandemia Covid-19. En tal sentido, se solicitó a los laboratorios del ámbito de la salud pública del sector Eur de la ciudad de Roma la autorización para encuestar a sus trabajadores. Aplicando las normas y protocolos necesarios, los instrumentos para la encuesta se realizaron de manera online, los encuestados debían ser profesionales con título de tercer nivel y encontrarse laboralmente activos. Seguidamente se procedió a aplicar esta encuesta a los trabajadores italianos y extranjeros del ámbito de la salud pública del sector Eur, los test aplicados permitieron identificar los factores psicosociales que se presentan en un ambiente laboral, además de identificar las características sociodemográficas, laborales y la percepción de discriminación de los trabajadores, agotamiento emocional, despersonalización y baja realización, finalmente establecer el capital psicológico a través de las dimensiones de esperanza, auto-efficacia, resiliencia y optimismo de los trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma durante el año 2020-2021.

Para concluir el desarrollo de esta investigación, se elaboró la introducción, resumen, abstract, agradecimiento, conclusiones y recomendaciones para este trabajo.

2.9 Recursos

Recursos humanos:

- Directora de Tesis
- Autora de la investigación
- Trabajadores nacionales y extranjeros

Recursos materiales

- Internet
- Guía didáctica
- Computador
- Cuaderno de apuntes

- Lapiceros

Recursos institucionales

- Hospital público del sector Eur de la ciudad de Roma

Recursos Económicos

Detalle	Valor dólar	Valor Euros
• Transporte	30 dólares	24.60 euro
• Traducción	10 dólares.	8.20 euro
• Impresiones	3 dólares.	2.46 euro
• Otros.	15 dólares.	12.30 euro
• Total	58 dólares.	47.56

Capítulo tres

Presentación y análisis de resultados

3.1 Análisis de resultados

A continuación, se detallan los principales resultados encontrados en la investigación en la muestra de trabajadores nacionales y extranjeros.

Tabla 1

Características sociodemográficas

	Tipo de Población			
	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
Sexo				
Hombre	8	40.00	10	50.00
Mujer	12	60.00	10	50.00
Edad				
<i>M</i>	39.65		43.10	
<i>DT</i>	8.72		6.07	
Max	60.00		55.00	
Min	22.00		33.00	
Número de hijos/as				
<i>M</i>	2.10		1.70	
<i>DT</i>	1.02		0.73	
Max	4.00		3.00	
Min	0.00		0.00	
Estado civil				
Casado/a	14	70.00	17	85.00
Divorciado/a	1	5.00	0	0.00
Soltero/a	1	5.00	1	5.00
Unión libre	4	20.00	2	10.00
Viudo	0	0.00	0	0.00

Nota. Cuestionario Sociodemográfico.

Como se evidencia en la Tabla 1, en las características sociodemográficas, en relación a los resultados de los trabajadores nacionales, el 60% fueron mujeres, mientras que el 40% fueron hombres, según los datos arrojados por el Instituto Nacional Ecuatoriano y Censo INEC en el año 2014, la mayoría de la población es femenina representando el 50,5%.

Otra característica es la edad con una media de 39.65 años, tomando en consideración que la edad mínima de los encuestados es de 22 años y la máxima de 60 años, datos correlacionados al artículo 35 del Código ecuatoriano de trabajo (2016), el cual indica que puede ser contratado/a toda persona que la ley reconoce con capacidad civil, es decir, una persona desde los 18 años de edad, hasta los 65 años de edad.

Así mismo, en relación a la variable número de hijos, se evidencia que la media superior de los investigados, tiene 2 hijos (2.10), con un número máximo de 4 hijos. De acuerdo al INEC, en el último censo realizado en el 2019, el promedio de hijos es de 2.35 hijos por familia a nivel nacional.

En cuanto al estado civil, el 70% de los encuestados, indicaron estar casados, un 20% en unión libre, y el 5% indica estar divorciado y soltero. Según los últimos datos del INEC en el 2010, el 36 % de los ecuatorianos están solteros, mientras que el 32,5 % son casados y el 20,4 % en unión libre.

Respecto la población de los **trabajadores extranjeros**, se puede evidenciar que de acuerdo a la variable género, el 50% fueron hombres y el otro 50% fueron mujeres. Según los registros del Ministerio del Laboro, publicado en el 2019, indican que la ocupación extranjera corresponde al 60.1% con un componente masculino en aumento del 0.6% contra una disminución del 0.4% del componente femenino.

Con respecto a la variable edad, la media es de 43.10 años, reflejando además que la edad mínima de los encuestados fue de 33 años y la máxima de 55 años; datos que corresponden a la estadística realizada por la Comisión Europea en el año 2019 donde los empleados tienen edades comprendidas entre 20 y 64 años.

En lo que se refiere al número de hijos, se mostró una media superior a 1 hijo (1.70) y un máximo de 3 hijos; es lo que refleja la investigación realizada por los indicadores de la Unión Europea (IDESCAT) con un promedio de hijos de 1.59.

En referencia al estado civil, tenemos que el 85% de los investigados, indicaron estar casados, el 10% unión libre y un 5% señalaron estar solteros. Reporte sobre el flujo migratorio hecho por el Ministerio de Gobierno del Ecuador (2020), explica que los extranjeros que laboran en nuestro país, en su mayoría son casados.

Tabla 2

Característica laborales

	Tipo de Población			
	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
Ingresos mensuales				
Sin remuneración	0	0.00	0	0.00
< 400	0	0.00	0	0.00
401 a 800	8	40.00	1	5.00
801 a 1200	5	25.00	5	25.00
1201 a 1600	4	20.00	1	5.00
1600 a 2000	3	15.00	7	35.00
>2000	0	0.00	6	30.00
Experiencia laboral				
<i>M</i>	14.40		14.42	
<i>DT</i>	7.70		4.67	
Max	28.00		22.00	
Min	2.00		7.00	
Institución en la que trabaja				
Pública	20	100.00	20	100.00
Privada	0	0.00	0	0.00
Tipo de contrato				
Contrato indefinido	0	0.00	0	0.00
Libre nombramiento y remoción	0	0.00	0	0.00
Nombramiento permanente	18	90.00	20	100.00
Nombramiento provisional	2	10.00	0	0.00
Periodo fijo	0	0.00	0	0.00
Servicios ocasionales	0	0.00	0	0.00

Otros	0	0.00	0	0.00
Horas de trabajo/día				
<i>M</i>	9.35		9.25	
<i>DT</i>	2.16		0.91	
Max	12.00		11.00	
Min	4.00		8.00	
Trabajo por turnos				
No	1	5.00	0	0.00
Si	19	95.00	20	100.00
Ha sido testigo de actos discriminatorios				
No	19	95.00	17	85.00
Si	1	5.00	3	15.00

Nota. Cuestionario de características laborables

Se identifica en la Tabla 2, en las características laborales de los ingresos mensuales de la muestra de la **población nacional**, el 40% percibe un ingreso mensual de 401 a 800 dólares y un 25% tiene como ingresos de 801 a 1200, un 20% una remuneración mayor a 1201 a 1600 dólares y un 15% recibe un ingreso de 1600 a 2000 dólares. Según el Código de trabajo del Ecuador el sueldo básico es de 400 dólares.

En relación a la media de experiencia laboral, los investigados señalan un 14.40 años de servicio, teniendo un máximo de 28 años de experiencia y 2 años la mínima. Es conveniente mencionar los datos registrados por el INEC en el año 2014, donde el 53.2% de la población, tiene hasta 5 años de experiencia, de igual forma se registra el 11.7% de la población, posee más de 21 años de trabajo.

Asimismo, en referencia a la institución en la que trabaja, el 100% de los trabajadores labora en empresas públicas, un 90% tiene nombramiento permanente y un 10% cuenta con nombramiento provisional; según los datos arrojados en la encuesta del INEC en el 2021, evidencian que el 8.3% de los trabajadores pertenecen al sector público.

Se consideró además la media de horas de trabajo al día de 9.35, un máximo de 12 horas y la mínima de 4 horas. El Art. 47 del Código de Trabajo estipula que la jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias, de manera que no exceda de 40 horas semanales, salvo disposición de la ley contrario.

Respecto al trabajo por turnos, el 95% sí cuentan con trabajo de turno y un 5% no cuentan con trabajo de turnos. En la investigación realizada por Morán (2020) se encontró que los enfermeros trabajan por turnos entre 12 y 24 horas continuas. Finalmente, el 95% de los trabajadores no ha sido testigo de actos discriminatorios y un 5% si ha sido testigo.

En lo que concierne a los trabajadores extranjeros, el 35% cuenta con un ingreso de 1600 a 2000 dólares y un 30% percibe un ingreso mayor de 2000 dólares, mientras que el 25% tiene una remuneración de entre 801 a 1200 dólares, el otro 5% perciben un sueldo de 401 a 800 dólares y finalmente con igual porcentaje, perciben un sueldo de 1201 a 1600 dólares. En Europa según la Unión Europea el salario mínimo es de un aproximado de 1.000 EUROS según el país.

En lo que respecta a la media de experiencia laboral los encuestados señalaron un 14.42 de años de servicio, asimismo indicaron tener el máximo de 22 años de experiencia y el mínimo de 7 años de prestación. Según el ISTAT en los datos estadísticos del 2021, menciona que los italianos tienen más de 15 años de experiencia laboral.

Con referencia a la institución en la que trabajan, se obtiene que el 100% de los entrevistados labora en una institución pública. Los datos reportados por el ISTAT en el 2018, demuestran que la administración pública representa el 62.7%.

Por otro lado, el 100% de los encuestados cuentan con un nombramiento permanente, ésta estadística según el ISTAT en el año 2019, informa que el 82.8% de los trabajadores tienen contrato a tiempo indeterminado.

Se observa también que la media de hora de trabajo es de 9.25, registrando 11 horas como máximo y 8 horas como horario mínimo. La normativa según el Istituto Nazionale de Previdenza Sociale (INPS) prevé 8 horas diarias, equivalente a 40 horas semanales. De igual forma el 100% de los investigados, si cuentan con trabajo a turno. Es lo que determina la Gazzeta Ufficiale en el artículo 15 de la Ley Italiana, donde menciona: turnos continuos y alternos para actividades en funcionamiento las 24 horas del día 24, con actuaciones alternas diurnas, nocturnas y festivas.

Por último, el 85% de los encuestados no ha sido testigo de actos discriminatorios y un 15% si ha sido testigo. En efecto, según el artículo 17 de la Constitución, el Estado ecuatoriano garantiza el respeto de sus derechos humanos "a todos sus habitantes sin discriminación alguna" sin importar si son ecuatorianos o extranjeros.

Tabla 3

Resultados de las dimensiones de Burnout

	País/Región de origen							
	Nacional				Extranjero			
	Media	DT	Máx.	Mín.	Media	DT	Máx.	Mín.
Agotamiento emocional	14.25	7.90	28.00	.00	13.55	4.98	25.00	3.00
Realización personal	25.80	4.69	36.00	19.00	34.50	5.24	36.00	13.00
Despersonalización	8.10	6.85	21.00	.00	10.25	3.04	12.00	.00

Nota. Inventario de burnout (Maslach burnout Inventory [MBI] 1986)

De acuerdo a los datos de la Tabla 3, en los resultados de las dimensiones de Burnout, se observa en la **población nacional**, respecto a las medias: se encontró una prevalencia de 25.80 en la realización personal indicando la máxima de 36 y la mínima de 19.

En la variable agotamiento emocional tenemos una media de 14.25, señalando como máxima 28; en la variable despersonalización, la media equivale a 8.10 con un máximo de 21.

Mientras que en la **población extranjera** se evidencian las siguientes medias: 34.50 en la realización personal, 13.55 de agotamiento emocional, y 10.25 en despersonalización. Maslach y Jackson (1986) mencionan sobre el burnout como una respuesta inadecuada al estrés laboral crónico, se caracteriza por tener baja realización personal en el trabajo agotamiento emocional y despersonalización, los grupos más afectados son los profesionales sanitarios y docentes.

Tabla 4*Resultados de las dimensiones de Riesgos Psicosociales*

			País/Región de origen			
			Nacional		Extranjero	
			N	%	N	%
Exigencias Psicológicas	Demandas cuantitativas del trabajo	Bajo	15	75.0%	19	95.0%
		Medio	5	25.0%	1	5.0%
		Alto	0	0.0%	0	0.0%
	Tiempo y ritmo de trabajo	Bajo	8	40.0%	10	50.0%
		Medio	3	15.0%	8	40.0%
		Alto	9	45.0%	2	10.0%
	Demandas emocionales	Bajo	8	40.0%	1	5.0%
		Medio	2	10.0%	3	15.0%
		Alto	10	50.0%	16	80.0%
Control sobre el trabajo	Posibilidad de desarrollo	Bajo	3	15.0%	0	0.0%
		Medio	2	10.0%	0	0.0%
		Alto	15	75.0%	20	100.0%
	Significado de trabajo	Bajo	0	0.0%	0	0.0%
		Medio	1	5.0%	0	0.0%
		Alto	19	95.0%	20	100.0%
Apoyo social y calidad de Liderazgo	Claridad de liderazgo	Bajo	0	0.0%	0	0.0%
		Medio	2	10.0%	2	10.0%
		Alto	18	90.0%	18	90.0%
	Apoyo social de los colegas	Bajo	5	25.0%	1	5.0%
		Medio	13	65.0%	14	70.0%
		Alto	2	10.0%	5	25.0%
	Apoyo social de los supervisores	Bajo	5	25.0%	2	10.0%
		Medio	4	20.0%	1	5.0%
		Alto	11	55.0%	17	85.0%
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento	Bajo	1	5.0%	0	0.0%
		Medio	2	10.0%	0	0.0%
		Alto	17	85.0%	20	100.0%
	Inseguridad sobre el empleo	Bajo	0	0.0%	0	0.0%
		Medio	0	0.0%	0	0.0%
		Alto	20	100.0%	20	100.0%
		Bajo	3	15.0%	0	0.0%

Inseguridad sobre las condiciones del trabajo	Medio	2	10.0%	0	0.0%
	Alto	15	75.0%	20	100.0%

Nota. Inventario de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III).

Se puede apreciar en la Tabla 4, los resultados de los riesgos psicosociales en la categoría de las exigencias psicológicas, la población nacional, tiene el 75% un nivel de demandas cuantitativas del trabajo bajo y el 25% alto; en comparación con la población extranjera, que presenta el 95% un bajo nivel y el 5% tiene medio nivel.

Por otra parte, en los riesgos de tiempo y ritmo de trabajo, la población nacional presenta un nivel alto de 45%, nivel medio de 15% y nivel bajo del 40%; a diferencia de la población extranjera que tiene un nivel bajo del 50%, nivel medio de 40% y por último 10% de nivel alto.

Asimismo, con respecto a la dimensión demandas emocionales, la población nacional tiene un alto porcentaje del 50%, bajo porcentaje 40% y medio porcentaje el 10%; en lo que se refiere a la población extranjera, presenta de la misma manera niveles altos en la variable demandas emocionales con el 80%, nivel medio de 15% y nivel bajo de 5%.

Rivera–Porrás (2019) afirman que los factores de riesgo psicosociales dependerán de las características individuales y personales de cada trabajador.

Del mismo modo en la dimensión de control sobre el trabajo, la población nacional en posibilidad de desarrollo el 75% de la muestra obtuvo alto nivel, el 15% bajo nivel y el 10% presentó medio nivel. Con respecto al análisis de los datos de la población extranjera, se encontró que el 100% tenían en posibilidad de desarrollo, nivel alto y el 100% en la variable significado de trabajo, nivel alto.

Así, de la misma manera en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, los trabajadores nacionales, indicaron niveles altos con el 90% de la muestra, nivel similar al evidenciado por los evaluados extranjeros, con el mismo porcentaje, el 65% mostró nivel medio de apoyo social de los colegas y el 55% mencionó tener un apoyo social de los supervisores, contrariamente a lo que muestran los trabajadores extranjeros que mencionaron tener en el apoyo social de los colegas el 70% de nivel medio, y niveles altos

con el 85% en apoyo social de los supervisores. La organización Mundial de la Salud, menciona en su artículo del año 2019 que existen varias dinámicas en el entorno laboral que afectan el bienestar psicológico, estos riesgos son debido a la falta de recursos para realizar la tarea e inadecuado entorno organizativo y gerencial.

Se evidencia que, en cuanto a las compensaciones del trabajo, la población nacional tiene altos niveles de reconocimiento, el 85%, riesgo alto en inseguridad sobre el empleo el 100% y un riesgo alto en inseguridad sobre las condiciones del trabajo el 75%.

Asimismo, se identifica en la población extranjera un alto nivel del 100% en el reconocimiento, 100% de niveles altos en inseguridad sobre el empleo y 100% riesgo alto en inseguridad sobre las condiciones del trabajo. En el informe realizado por la Comisión Europea en el año 2014, señala la dificultad para gestionar los riesgos psicosociales en relación a otros peligros de salud y seguridad, incluso señala el aumento del trabajo precario, poco remunerado y a corto plazo.

Tabla 5

Resultados de las dimensiones de Capital Psicológico

	País/Región de origen							
	Nacional				Extranjero			
	Media	DT	Máx.	Mín.	Media	DT	Máx.	Mín.
Eficacia	30.15	5.66	42.00	22.00	39.65	4.34	42.00	25.00
Esperanza	30.25	5.09	41.00	24.00	38.00	2.49	42.00	32.00
Resiliencia	30.05	5.34	42.00	23.00	39.90	3.51	42.00	30.00
Optimismo	29.45	4.49	38.00	21.00	36.85	2.78	40.00	28.00

Nota. Inventario de Psychological capital questionnaire (PCQ).

Con respecto a la Tabla 5, los resultados de la muestra de capital psicológico; los trabajadores nacionales, tuvieron las siguientes medias: en esperanza 30.25, con un máximo de 41 y un mínimo de 24.

En lo que se refiere a la variable eficacia manifestaron una media de 30.15, un máximo de 42 y mínimo de 22.

En referencia a la dimensión resiliencia se observa una media de 30.5, identificando también la máxima 42 y mínima 23.

En relación al estado de optimismo, una media de 29.45, mostrando como máxima 38 y mínima 21. En la investigación realizada por Luthans, et al (2015) describen los estados de desarrollo psicológico positivo de una persona, es decir, tener la convicción de las propias habilidades y la motivación para realizar determinadas tareas (eficacia); hacer una atribución positiva (optimismo) de las expectativas actuales y futuras; perseverar hacia las metas y, planificar para alcanzar los objetivos (esperanza); y tener la capacidad ante los conflictos de recuperarse, sostenerse para lograr el éxito (resiliencia).

En lo que se refiere a los trabajadores extranjeros, se evidenció la media en resiliencia de 39.90 con la máxima 42 y mínima 30.

En la variable eficacia se obtuvo 39.65 la media, 42 la máxima y 25 la mínima. En referencia a la dimensión esperanza la media corresponde a 38, máxima 42 y mínima 32. En lo que respecta al estado optimismo, la media fue de 36.85, siendo 40 la máxima y mínima 28. Rodríguez-Cáceres et al. (2018), es preciso establecer que estos aspectos de influencia psicológica son: "el nuevo constructo psicoconductual del siglo XXI". Depende de su situación personal, así como la madurez emocional para responder frente a situaciones conflictivas.

Tabla 6

Resultados de las dimensiones de Salud Mental

		País/Región de origen			
		Nacional		Extranjero	
		N	%	N	%
Depresión	Normal	17	85.0%	19	95.0%
	Medio	3	15.0%	0	0.0%
	Severo	0	0.0%	1	5.0%
Ansiedad	Normal	16	80.0%	19	95.0%
	Medio	3	15.0%	0	0.0%
	Moderado	1	5.0%	0	0.0%
	Severo	0	0.0%	1	5.0%
Estrés	Normal	18	90.0%	19	95.0%
	Moderado	2	10.0%	0	0.0%
	Severo	0	0.0%	1	5.0%

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

Se muestra a continuación el análisis de la Tabla 6, en las dimensiones de Salud Mental de la **población nacional** en la categoría de depresión normal, tiene un nivel del 85%, el nivel medio representa el 15%; en cuanto a la variable ansiedad, se evidencia el 80% normal, el 15% nivel medio y el 5% nivel moderado; en cuanto a la dimensión estrés, los evaluados tienen el 90% normal y el 10% moderado. Para el presidente de la Asociación Ecuatoriana de Psiquiatría publicado en el año 2021, afirma que la salud mental no está enfocada solo a los problemas mentales severos, actualmente se considera una rama de la salud al servicio de la sociedad, además afirma que un pueblo sin salud mental no garantiza el progreso.

Con respecto a la **población extranjera**, en la dimensión depresión, tenemos el 95% normal y el 5% nivel severo; asimismo en la variable ansiedad el 95% de los encuestados tiene normal y el 5% presenta un nivel severo; en lo que se refiere al estrés, el 95% de los evaluados mencionaron normal y el 5% evidencia un nivel severo. La investigación realizada por la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER perciben al estrés laboral como un peligro psicosocial preocupante para la salud y la seguridad del trabajo; a tal efecto, la mayoría de las empresas cuenta con procedimientos para manejar el estrés laboral.

Tabla 7

Resultados de Percepción de Soledad

	País/Región de origen							
	Nacional				Extranjero			
	Media	DT	Máx.	Mín.	Media	DT	Máx.	Mín.
Percepción de soledad	58.50	3.15	64.00	53.00	59.45	2.33	66.00	56.00

Nota. Escala de Soledad de UCLA

De acuerdo a los datos ilustrados en la Tabla 7, los resultados de la percepción de soledad de la **población nacional** encuestada, arrojaron el 58.50 de la media, con la máxima de 64.00 y un mínimo de 53.00.

Se observa en cambio en la **población extranjera** una media de 59.45, una máxima de 66.00 y mínima de 56.00. Para Del Rocío en el año 2018, la soledad es un sentimiento de nostalgia debido a la falta de relaciones interpersonales, que supone uno de los principales factores de sufrimiento para el extranjero que está lejos de su familia.

Tabla 8

Resultados de Percepción de Resiliencia

		País/Región de origen			
		Nacional		Extranjero	
		N	%	N	%
Resiliencia	Muy baja resiliencia	0	0.0%	0	0.0%
	Baja	0	0.0%	0	0.0%
	Normal	0	0.0%	0	0.0%
	Alta resiliencia	13	65.0%	0	0.0%
	Muy alta resiliencia	7	35.0%	20	100.0%

Nota. Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)

En la descripción de la Tabla 8, sobre la percepción de resiliencia, la **población nacional**, tuvo el 65% en alta resiliencia y el 35% muy alta resiliencia. En el artículo publicado por el Instituto Superior Tecnológico Cruz Roja Ecuatoriana en el año 2020, evidenciaron la capacidad del personal sanitario para hacer frente a esta adversidad sanitaria.

De la misma manera, en los **trabajadores extranjeros**, el 100% mencionaron tener muy alta resiliencia. Youssef & Luthans (2017), en su estudio realizado en el año 2017, encontraron que el nivel de resiliencia de los trabajadores estaba relacionado con su compromiso, satisfacción y felicidad.

3.2. Discusión

El contexto social y ambiental que engloba el ambiente laboral, puede influir en la calidad de vida del trabajador, de acuerdo al cargo y tipo de mansión en los que se desenvuelven todos los sujetos, pueden enfrentar factores de riesgos de origen psicosocial, capaces de causar daños físicos, sociales y psicológicos.

Mediante la aplicación de instrumentos usados para la recolección de los datos, se obtuvieron resultados de los factores de riesgos laborales psicosociales, la encuesta arrojó resultados de 20 trabajadores nacionales y 20 trabajadores extranjeros.

Los resultados mostrados en las características sociodemográficas fueron recogidos mediante los instrumentos del cuestionario de Ad Hoc, el 60% de los encuestados nacionales fueron mujeres y el 50% de la población extranjera de la variable género fueron hombres y el otro 50% fueron mujeres, datos que concuerdan por el Instituto Nacional Ecuatoriano y Censo INEC en el año 2014, donde la mayoría de la población es femenina representando el 50,5%. La edad media de la muestra en la población nacional es de 39.65 años y la población extranjera es de 43.10 años, datos correlacionados que justifican lo mencionado en el artículo 35 del Código ecuatoriano de trabajo (2013), el cual indica que puede ser contratado toda persona que la ley reconoce con capacidad civil, es decir una persona desde los 18 años de edad hasta los 65 años de edad, mientras que en la estadística realizada por la Comisión Europea en el año 2019 los empleados tienen edades comprendidas entre 20 y 64 años. Los datos de la muestra se encuentran dentro del rango promedio de acuerdo a las estadísticas que refiere el INEC y la Comisión Europea.

En cuanto al número de hijos de los investigados, se realizó una comparación con las dos poblaciones, lo cual reveló que la media de la población nacional tiene 2 hijos (2.10) y la población extranjera tiene una media superior a 1 hijo (1.70). En los estudios realizados por el INEC, en el censo efectuado en el 2019 señala que el promedio de hijos es de 2.35 en cada núcleo familiar a nivel nacional; por otra parte, se ha identificado que el número de hijos en los indicadores de la Unión Europea (IDESCAT), indica un promedio de hijos de 1.59. Es evidente entonces que la media de hijos en la población nacional es inferior al evidenciado por el INEC, de la misma manera la media de los hijos de la población extranjera no concuerda con su estadística, porque es superior al promedio que indica el INDESCAT.

En relación al estado civil, el 70% de los encuestados nacionales y el 85% de la población extranjera indicaron estar casados. Según los datos del INEC en el año 2010, el 36% de los ecuatorianos están solteros, mientras que el 32,5% son casados y el 20,4% en

unión libre; por otra parte en el reporte sobre el flujo migratorio realizado por el Ministerio de Gobierno del Ecuador (2020), analiza que los extranjeros que trabajan en nuestro país, la mayoría son casados. Como puede observarse los datos discrepan con la estadística del INEC, ya que la población nacional señala en su mayoría estar casada y asimismo el porcentaje del estado civil casados en los extranjeros es predominante, lo que justifica el flujo migratorio proporcionado por el Ministerio de Gobierno.

Por otro lado, en las características laborales, en la dimensión ingresos mensuales del personal nacional, el 40% percibe un ingreso mensual de 401 a 800 dólares. Estos resultados coinciden con el dictaminado por el Código de trabajo del Ecuador quién estipula como sueldo básico de 400 dólares. En cambio, el 35% de los trabajadores extranjeros percibe un ingreso de 1600 a 2000 dólares, al respecto según la Unión Europea el salario mínimo es de un aproximado 1.000 euros según el país. Dichos porcentajes de la población nacional como de la población extranjera reportan que estos trabajadores tienen un sueldo de salario mínimo.

En lo que se refiere a la experiencia laboral, es oportuno citar los datos que registra el INEC en el año 2014, donde el 53.2% de la población tiene hasta 5 años de experiencia, de igual forma se registra el 11.7% de la población posee más de 21 años de trabajo. En cambio, en la muestra investigada, la media de experiencia laboral, los encuestados nacionales refirieron 14.40 años de servicio, teniendo un máximo de 28 años de experiencia, en comparación con la población extranjera, los encuestados señalaron 14.42 años de servicio y de manera semejante indicaron tener el máximo de 22 años de experiencia. Algo similar ocurre al comparar con los resultados de la población extranjera según los datos estadísticos, el ISTAT en el año 2021 menciona que los italianos tienen más de 15 años de experiencia laboral. Se destaca que, en este estudio, los datos justifican el informe del INEC y del ISTAT sobre la experiencia laboral.

En referencia a la institución en la que trabajan, ambas poblaciones afirmaron prestar sus servicios en entidades públicas, es decir, el 100% de los trabajadores. En contraposición con los datos arrojados en la encuesta del INEC en el 2021, donde el 8.3% de los trabajadores

pertenecen al sector público señalando un mínimo porcentaje de presencia en estas instituciones, a diferencia de los datos reportados por el ISTAT en el 2018 donde la administración pública extranjera representa el 62.7%. Lo antes expuesto, respalda la estadística en la población extranjera reflejando que más de la mitad de los trabajadores brinda sus servicios en estas entidades públicas.

Respecto a la característica nombramiento permanente, el 90% de los encuestados nacionales que participaron en esta investigación tiene nombramiento permanente y un 10% cuenta con nombramiento provisional; en igual forma la población extranjera el 100% de los encuestados cuentan con nombramiento permanente. En su informe del año 2019, el ISTAT menciona que el 82.8% de los trabajadores italianos tienen contrato a tiempo indeterminado. Atendiendo a esto, los trabajadores nacionales y extranjeros en su mayoría cuenta con un tipo de contrato a tiempo indefinido.

En la población nacional, el promedio de horas de trabajo al día es de 9.35 y el 95% si cuenta con trabajo por turnos; por su parte en la población extranjera la media de hora de trabajo es de 9.25 y el 100% de los encuestados si cuenta con trabajo a turno. Reportes sobre investigaciones al respecto afirman según el Art. 47 del Código de Trabajo estipula de la jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias, de manera que no exceda de 40 horas semanales, salvo disposición de la ley contrario, así también según la normativa del Istituto Nazionale de Previdenza Sociale (INPS) prevee 8 horas diarias, equivalente a 40 horas semanales; la Gazzeta Ufficiale en el artículo 15 de la Ley Italiana, donde menciona: turnos continuos y alternos para actividades en funcionamiento las 24 horas del día con actuaciones alternas diurnas, nocturnas y festivas. Estos hallazgos evidencian una sobrecarga de trabajo en las dos poblaciones encuestadas, como refiere en su artículo Morán en el año 2020 este sector atraviesa una sobrecarga de trabajo, la actual pandemia ha sobrepasado su bienestar laboral y personal, su trabajo se ha prolongado hasta 24 horas continuas.

Como se evidencia, el 95% de los trabajadores nacionales no ha sido testigo de actos discriminatorios y el 85% de los encuestados extranjeros no ha sido testigo de actos discriminatorios. En efecto, según el artículo 17 de la Constitución, el Estado ecuatoriano

garantiza el respeto de sus derechos humanos "a todos sus habitantes sin discriminación alguna" sin importar si son ecuatorianos o extranjeros. Se puede identificar un mayor porcentaje de trabajadores que no han sido testigos de actos discriminatorios, justificando lo decretado por la constitución el respeto a las personas independiente de su nacionalidad.

En referencia a los resultados de las dimensiones de Burnout, la población nacional presenta en la realización personal una media de 25.8, en la variable agotamiento emocional una media de 14.25, con respecto a la despersonalización la media equivale a 8.1; mientras que la población extranjera en la realización personal se evidencia una media de 34.5; en agotamiento emocional, la media es 13.55, y 10.25 en la variable despersonalización. Maslach y Jackson (1986) mencionan sobre el burnout como una respuesta inadecuada al estrés laboral crónico, se caracteriza por tener baja realización personal en el trabajo agotamiento emocional y despersonalización, los grupos más afectados son los profesionales sanitarios y docentes. Los puntajes se obtuvieron utilizando el Inventario del Estrés laboral crónico de Maslach [MBI-GS]; Maslach y Jackson (1986); adicionalmente Cruz y Puentes (2016), mencionan que las dimensiones del Burnout son estados físicos y psicológicos inespecíficos ocasionando desgaste, situaciones de estar quemado, exhaustimiento y pérdida de la ilusión por el trabajo. Cuando el estrés es continuo puede desencadenar una serie de problemas psicológicos siendo el personal de salud el más propenso a sufrir este síndrome, entre los rasgos se encuentra el agotamiento emocional es el desgaste mental, percibiendo gran fatiga al terminar la jornada, la dimensión despersonalización es la percepción de sentirse separada del propio cuerpo y mente, y la realización personal sentir satisfacción de la propia vida.

Entre los rasgos evidenciados en la población nacional prevalece el agotamiento emocional, es evidente el mayor porcentaje de desgaste físico y mental percibido al final de la jornada, agregando la crisis y condiciones laborales que actualmente vive el personal sanitario constituyen el carácter negativo de este síndrome, así también la población nacional tiene rasgos de despersonalización al igual que la población extranjera, considerando que es un cambio de la propia experiencia, la persona siente que está separada del proceso mental

y del cuerpo. La presencia de agotamiento emocional y despersonalización son núcleo clave para sufrir el síndrome, lo que refiere al respecto la Organización Mundial de la Salud: los trabajadores que padecen estos síntomas reducirán su productividad y la calidad del trabajo, por lo que afectará negativamente a la empresa.

En cuanto a la realización personal en la población nacional, se observa que tiene bajo nivel, lo que implicaría la falta de realización personal, a diferencia de la población extranjera que demuestran una mayor presencia de realización personal, es decir disfrutan de mayor satisfacción en su vida.

Con respecto a la dimensión Riesgos Psicosociales, los participantes utilizaron el instrumento de Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III) que ayuda a identificar factores de riesgo para la seguridad del trabajador. Los resultados obtenidos en la dimensión exigencias psicológicas, la población nacional evidencia en demandas cuantitativas del trabajo un riesgo bajo del 75%, en los riesgos de tiempo y ritmo de trabajo, presenta un nivel alto de 45% y en demandas emocionales un alto porcentaje del 50%; en comparación con la población extranjera no refiere un peligro en demandas cuantitativas del trabajo, debido a que tienen un riesgo bajo el 95% de los encuestados; asimismo en los riesgos de tiempo y ritmo de trabajo tiene un nivel bajo el 50%, y en la variable demandas emocionales los participantes mencionan un riesgo alto, el 80% de la muestra. Rivera–Porrás (2019) afirman que los factores de riesgo psicosociales dependerán de las características individuales y personales de cada trabajador. En tal sentido, este análisis se identifica con otros estudios realizados en Latinoamérica donde existe un mayor riesgo psicosocial en las exigencias psicológicas del personal sanitario, es el caso de ambas poblaciones, tienen un porcentaje alto en demandas emocionales debido a los efectos colaterales al realizar su trabajo, generando desgaste físico y emocional.

Del mismo modo, en la dimensión de control sobre el trabajo la población extranjera, refirió que el 100% de la muestra tenían en posibilidad de desarrollo nivel alto y el 100% de los encuestados niveles altos en la variable significado de trabajo.

En la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, los trabajadores nacionales y los trabajadores extranjeros, indicaron tener niveles altos en claridad de liderazgo con el mismo porcentaje del 90% de la muestra, el 65% mostró nivel medio de apoyo social de los colegas y el 55% mencionó tener un alto apoyo social de los supervisores, contrariamente a lo que muestran los trabajadores extranjeros que mencionaron tener en el apoyo social de los colegas el 70% de nivel medio, y niveles altos con el 85% en apoyo social de los supervisores. Esto indica que la población extranjera percibe mayor apoyo social y calidad de liderazgo, sienten mejor compensación al realizar su trabajo y reciben mayor apoyo de sus jefes, factores importantes para evitar un riesgo psicosocial laboral. Al respecto la Organización Mundial de la Salud, menciona en su artículo del año 2019 que existen diferentes problemáticas en el entorno de trabajo que influyen al bienestar psicológico, estos riesgos que se desarrollan por escasos recursos al realizar la tarea e inapropiadas políticas organizativas y gerenciales.

En lo que respecta a las compensaciones del trabajo, la población nacional tiene el 85% de los encuestados altos niveles de reconocimiento, el 100% tiene riesgo alto en inseguridad sobre el empleo y el 75% un riesgo alto en inseguridad sobre las condiciones del trabajo; porcentajes diversos de la población extranjera, quienes tienen un alto nivel del 100% en reconocimiento, 100% de riesgo alto en inseguridad sobre el empleo y 100% riesgo alto en inseguridad sobre las condiciones del trabajo. La Comisión Europea en su informe del año 2014, menciona el grave problema para la gestión de los riesgos psicosociales en relación a otros factores de peligro para la salud, enfatiza también el alto porcentaje de trabajadores precarios, con baja remuneración y a tiempo determinado. Haciendo referencia a la investigación, la población extranjera realiza su trabajo en un ambiente peligroso, donde las dificultades del entorno repercuten en el desempeño, afectan también al clima familiar prediciendo enfermedades y tensión psíquica y con el tiempo enfermedades mentales.

En lo que se refiere a los resultados del capital psicológico se utilizó el instrumento Psychological capital questionnaire (PCQ), que facilite medir la eficacia, resiliencia, optimismo y esperanza. La muestra de los trabajadores nacionales señalaron en esperanza la media de

30.25, en eficacia una media de 30.15, en resiliencia una media de 30.5 y en optimismo una media de 29.45.

Con respecto a los trabajadores extranjeros, se evidenció en la resiliencia, una media de 39.9, en la variable eficacia, se obtuvo una media de 39.65, en referencia a la dimensión esperanza la media corresponde a 38, en lo que respecta al estado optimismo la media fue de 36.85.

Los resultados de la población extranjera demuestran que los trabajadores tienen buen desempeño, la resiliencia es adecuada para enfrentar las adversidades que se presenten, tienen buenas prácticas para promover y proteger la salud y su bienestar. Estos valores justifican la investigación realizada por Luthans, et al (2015) quienes describen los estados de desarrollo psicológico positivo de una persona, es decir: tener la convicción de las propias habilidades y la motivación para realizar determinadas tareas (eficacia); hacer una atribución positiva (optimismo) de las expectativas actuales y futuras; perseverar hacia las metas y, planificar para alcanzar los objetivos (esperanza); y tener la capacidad ante los conflictos de recuperarse, sostenerse para lograr el éxito (resiliencia).

De la misma manera, los trabajadores nacionales tienen satisfacción regular al desempeñar sus funciones. Esto coincide con lo referido por Rodríguez-Cáceres et al. (2018), es preciso establecer que estos aspectos de influencia psicológica son: "el nuevo constructo psicoconductual del siglo XXI". Depende de sus capacidades personales y de los recursos emocionales para responder a situaciones problemáticas.

Para obtener los resultados de la dimensión salud mental, fue necesario el instrumento de Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21), se pudo constatar que la población extranjera tiene un mayor porcentaje en las tres dimensiones, es decir predomina el nivel normal en la depresión de 95%, en la ansiedad 95% y en la variable estrés 95%. Por el contrario, el porcentaje de la población extranjera es ligeramente más baja con un nivel normal en depresión de 85%, en la variable ansiedad se evidencia también un nivel normal del 80%, y por último perciben un nivel normal en estrés del 90%. La encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER, justifica el porcentaje normal de las

dimensiones de salud mental, debido a que los problemas psicológicos laborales son considerados como un grave peligro social para la salud y la seguridad del trabajo; por lo tanto, existe control y la mayoría de las instituciones cuenta con políticas para manejar el estrés laboral. En las mismas circunstancias, los niveles normales de salud mental en la población nacional, coinciden con el artículo realizado en el año 2021 por la Asociación Ecuatoriana de Psiquiatría donde reportan las preocupaciones acerca la salud mental, afirmando que esta rama no solo se enfoca a los problemas mentales severos, además afirma que un pueblo sin salud mental no garantiza el progreso.

De acuerdo a los resultados referidos en la tabla de percepción de soledad, se utilizó el instrumento de Escala de Soledad de UCLA, de esta manera, evaluar la percepción de soledad y el aislamiento social, mediante los factores "Sociabilidad" e "Intimidad con otros". Según estos datos la población extranjera presenta un mayor porcentaje de percepción de soledad con una media de 59.45, mientras que la población nacional, tiene una media de 58.5. Para Del Rocío en el año 2018, la soledad es un sentimiento de nostalgia debido a la falta de relaciones interpersonales, que supone uno de los principales factores de sufrimiento para el extranjero que está lejos de su familia, este estudio sustenta el porcentaje alto que demuestra la población extranjera.

La dimensión percepción de resiliencia refirió porcentajes que fueron medidos utilizando el instrumento de Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14), su característica es medir la personalidad positiva que facilita la adaptación del individuo ante las adversidades. Los porcentajes coinciden con el estudio realizado en el año 2017, donde Youssef & Luthans encontraron que el nivel de resiliencia de los trabajadores estaba relacionado con su compromiso, satisfacción y felicidad. El alto nivel de resiliencia, del 100%, evidencia que los trabajadores extranjeros tienen la capacidad de enfrentar situaciones difíciles con pensamiento positivo y con fácil adaptación; respecto a la población nacional, los participantes obtuvieron en alta resiliencia, un menor porcentaje, el 65% y en muy alta resiliencia el 35%, resultados que contrastan con el artículo publicado en el año 2020 por el

Instituto Superior Tecnológico Cruz Roja Ecuatoriana, el cual menciona la capacidad del personal sanitario para hacer frente a la actual adversidad sanitaria.

Los riesgos psicosociales adquieren relevancia cuando sus características provocan enfermedades y accidentes en el entorno de trabajo, incluye también: las relaciones personales, la política organizacional y la cultura del ambiente laboral. Por tal motivo, identificar, medir y controlar los riesgos permitirá promover y proteger la salud mental.

Conclusiones

Considerando lo expuesto en esta investigación, se deduce lo siguiente:

En el perfil sociodemográfico de los trabajadores nacionales, se encontró que la mayoría de la población fue femenina; mientras que en la población extranjera los resultados arrojaron un 50%, tanto femenino como masculino. Asimismo, respecto a la edad, la media de los participantes nacionales fue de 39.65 años y 43 años en los investigados extranjeros, con un número de hijos en mayor proporción en los nacionales. Se identificó también que la mayoría de los extranjeros, son casados a diferencia de la población nacional que obtuvo un menor porcentaje.

En cuanto al perfil laboral, la población nacional percibe ingresos mensuales que van desde 400 a 800 dólares, en tanto que la población extranjera percibe ingresos desde 1600 a 2000 dólares; de igual forma se identificó que ambas poblaciones prestan sus servicios en el sector público, con prevalencia de los extranjeros que cuentan con nombramiento permanente en la institución donde trabajan, en relación a los nacionales.

En cuanto a la jornada laboral, la población nacional trabaja más horas al día que los extranjeros, sin embargo, en el trabajo a turnos, los extranjeros obtuvieron mayores porcentajes. Por último, la población extranjera ha expresado haber sufrido actos discriminatorios, contrariamente a lo referido por los trabajadores nacionales.

Con respecto a las dimensiones de Burnout, se identificó en sus tres variables, que la población extranjera siente mayor agotamiento emocional y despersonalización en comparación a la población nacional; en cambio se siente mejor realizada en relación a los encuestados nacionales.

En cuanto a los principales riesgos psicosociales, la población nacional, en las exigencias psicológicas, percibe que realiza su trabajo en tiempo y ritmos elevados en comparación a sus colegas extranjeros, sin embargo, no sufren de demandas emocionales, riesgo que los extranjeros

sienten tener en mayor porcentaje; al examinar el control sobre el trabajo, se evidenció que los extranjeros tienen mejor posibilidad de desarrollo y significado de trabajo, en comparación con los nacionales; se pudo apreciar también en el apoyo social y calidad de liderazgo, las dos poblaciones tienen una regularidad; sin embargo, la población extranjera percibe más apoyo social de los colegas y de los supervisores, en relación a la población nacional.

Se evidenció también que la población extranjera se siente mejor compensada en el trabajo con mayor reconocimiento por parte de sus superiores, situación que no sucede con los trabajadores nacionales, quienes tienen un riesgo alto en lo referente a la inseguridad sobre el empleo, condición que comparte con los extranjeros, los mismos que cumplen sus actividades con una elevada inseguridad de las condiciones del trabajo en comparación a los profesionales nacionales, representando un riesgo para su seguridad.

Al establecer las características del capital psicológico, se concluye que los profesionales extranjeros demuestran mejor optimismo, esperanza, eficacia y una significativa percepción de resiliencia, en contraposición a los valores encontrados en la población nacional, quienes experimentan bajos niveles de capital psicológico.

Respecto a la salud mental, al contrastar los porcentajes de depresión, ansiedad y estrés en las dos poblaciones investigadas, se evidencia que, aunque en mínimas proporciones, los profesionales extranjeros sufren de niveles severos en cuanto a problemas mentales, se refiere.

Asimismo, en los resultados de percepción y soledad que manifiestan los encuestados, se deduce que los trabajadores extranjeros experimentan mayor porcentaje de percepción de soledad.

En último lugar, se detalla la percepción de resiliencia, concluyendo que la población extranjera tiene muy alta resiliencia en relación a la población nacional, lo cual significa la extraordinaria capacidad para enfrentar situaciones adversas.

Recomendaciones

Del presente estudio se derivan importantes implicaciones para la práctica profesional de las dos poblaciones, las recomendaciones para los trabajadores del sector Eur de la ciudad de Roma, está enfocada en desarrollar políticas sanitarias preventivas para disminuir o evitar futuros riesgos, y proporcionar códigos éticos que respalden la igualdad de género en el ambiente laboral.

La detección y atención del malestar psicológico debe ser un objetivo, esta Institución, ha de tener en cuenta, favorecer la satisfacción laboral con turnos rotativos, salarios equitativos, evitar jornadas laborales muy largas y que impliquen riesgo físico, debe existir distribución homogénea del trabajo para de esta manera evitar problemas interpersonales de discriminación, ausentismo, sobrecarga laboral y baja productividad.

Se debe incorporar incentivos y reconocimientos por la labor de sus empleados de manera equitativa, el volumen y complejidad de los roles, no deben superar la capacidad de los trabajadores, disminuir la gran responsabilidad, incertidumbre y toma de decisiones complejas que en la actualidad el personal de salud enfrenta, mejorar la seguridad en el empleo, eliminar toda serie de contextos físicos peligrosos y disminuir la actividad física en el trabajo; en tal sentido reducir el impacto emocional-afectivo y la sensación de injusticia, agotamiento y despersonalización en la población afectada.

Es importante adquirir hábitos que reduzcan los riesgos psicosociales, se recomienda mejorar la organización y desarrollo de actividades, adaptando las condiciones de trabajo a los recursos y capacidades de cada profesional, reduciendo así, las exigencias emocionales de las dos poblaciones, mejorar las relaciones con los compañeros siendo más tolerante y flexible, reducir la hostilidad para sentir el apoyo social de colegas y de los supervisores. La seguridad en el empleo no es una obligación moral, es un imperativo legal que los dirigentes deben cumplir, por lo tanto, implementar mecanismos que garanticen bienestar psicológico y correctas condiciones de trabajo.

Para eliminar los casos de situaciones altamente estresantes y de estados psicológicos negativos en la población nacional, hay que controlarlo y regularlo, generando

comportamientos adaptativos que se adecuen a las necesidades y características personales de cada empleado, controlar situaciones estresantes con estrategias de asertividad y desarrollar habilidades para superarse así mismo en circunstancias adversas.

La importancia de adquirir hábitos saludables para los trabajadores extranjeros, permitirá atender su salud mental y bienestar psicosocial, la reducción de costes a nivel personal y profesional y los efectos negativos en la calidad de la atención; por lo tanto, es imprescindible identificar los pensamientos irracionales que aumenten las emociones negativas, realizar pequeños descansos de 5 minutos durante el día de trabajo, practicar técnicas de relajación y respiración, tener la capacidad de desconectarse de todo lo relacionado al mundo laboral una vez terminado el trabajo, limitar imágenes visuales en los medios de comunicación que aumenten la preocupación y el estrés, mantener contacto con sus seres queridos al igual que mantener contacto con los colegas con conversaciones constructivas.

La investigación ha demostrado que la población extranjera tiene una elevada percepción de soledad, siendo un sentimiento de nostalgia que se experimenta por estar lejos de la familia o por la falta de relaciones interpersonales, se recomienda eliminar barreras para mejorar la socialización, participar de actividades sociales para evitar el aislamiento emocional, aumentando así el contacto físico con otras personas.

Para mejorar el nivel de resiliencia en la población nacional, los trabajadores deben aumentar su nivel de motivación intrínseca en estos momentos de gran tensión que vive el personal de salud, tener firmeza y afrontar sus miedos y ansiedades, con la conciencia de reconstruir vínculos emocionales de esperanza y optimismo para sobreponerse a situaciones complejas, que esta adversidad que se atraviesa por causa de la pandemia, les enseñe a adquirir equilibrio emocional, a mejorar la autoestima y crecimiento personal para tomar mejores decisiones ante futuras adversidades.

Referencias

- Alvarado López, J., Correa Quezada, R., y Tituana Castillo, M.C. (2017). Migración Interna y urbanización sin eficiencia en países en desarrollo: evidencia para Ecuador. *SciELO. Papeles de población*, 23(94), 99-123. [http://dx.doi.org / 10.22185/24487147.2017.94.033](http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2017.94.033)
- Álvarez, M. C. (2018). *El buen vivir y acceso laboral en el Ecuador, caso de estudio: Inmigración venezolana en el sector comercial, parroquia Carcelén 2013-2017* [Tesis de maestría, Instituto de Altos Estudios Nacionales]
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (22 de junio 2018). Gestión de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo europeos: datos de la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2). <https://osha.europa.eu/es/publications/executive-summary-management-psychosocial-risks-european-workplaces-evidence-second/view>
- Agustín Grijalva J. (2006) Derechos humanos de inmigrantes internacionales, refugiados y desplazados en Ecuador. *UASB-Ecuador No. 6*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1503/1/RF-06-AV-Grijalva.pdf>
- Bortoli, G. (2018). *La representación de la mujer inmigrante en España a través del cine y la literatura española del siglo XXI* [Tesis de grado, Università Ca'Foscari Venezia] RiUFV. <http://hdl.handle.net/10579/12394>
- Camacho, A. y Mayorga, D. (27 de junio de 2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*. 20 (40), 159-172. <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Cárdenas, L. (2020). *Estrés laboral en el personal de servicio al cliente de la EPS COOSALUD y su relación con el usuario* [Tesis, Universidad Católica Luis Amigo] RiUCLA. <http://repository.ucatolicalluisamigo.edu.co:8080/jspui/handle/ucatolicaamigo/409>
- Cedeño Mero, A. V., Vaca Rodríguez, S. L., Carrera Paredes, A. E., y Panta Freire, C.R. (15 de septiembre de 2018). Riesgo laboral en trabajadores de salud del sector público.

Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias. 2(3).

DOI:10.26820/reciamuc/2.(3).septiembre.2018.406-417

Cevallos Paredes, G. (2020) Resiliencia Del Profesional De Salud Pre hospitalario. *Rev. Inv.*

Acad. Educación ISTCRE Vol.4 (1): pág. 95 – 96. <https://bit.ly/2RUFTtW>

Constitución de la Organización Internacional de trabajo (OIT). Anexo II. (a). Propuesta para

introducir un lenguaje a fin de promover la igualdad de género. Registro Oficial 309.º

reunión, noviembre de 2010 (Ginebra) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146261.pdf)

[ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146261.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146261.pdf)

Constitución de la República del Ecuador (2008). Registro Oficial 449 de 20-oct-2008

(Ecuador). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf.

Cox, T. (2017). *Prima-Ef: Marco Europeo.Union Eurpea:* Intitute of work, Health & organisations.

Coello, C. (08 octubre 2020) Salud mental de los profesionales sanitarios ecuatorianos.

Edición Medica. <https://bit.ly/3c4ayKg>

Cuadra-Peralta, A., Tapia, Ó. S., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Barrios, J. L., Pineda, C. M., &

Guerra, I. M. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.

Dirección Nacional De Asesoría Jurídica De La PGE (2013, mayo) Código de Trabajo.

Registro Oficial Suplemento 167. <https://bit.ly/3c217LC>

Eguiguren, M.M. (2017). Los estudios de la migración en Ecuador: del desarrollo nacional a

las movilidades. *Revista de Ciencias Sociales*, (58), 59-81.

<http://dx.doi.org/10.17141/iconos.58.2017.2497>

Fernández, G. (junio de 2017). *La motivación Intrínseca de los empleados en las*

organizaciones laborales [Tesis. Logroño, Rioja: Universidad de Rioja]

[https://www.coursehero.com/file/52270597/la-motivacion-extrinseca-e-intrinseca-de-](https://www.coursehero.com/file/52270597/la-motivacion-extrinseca-e-intrinseca-de-los-empleados-como-exito-para-las-organizaciones-laborales/)

[los-empleados-como-exito-para-las-organizaciones-laborales/](https://www.coursehero.com/file/52270597/la-motivacion-extrinseca-e-intrinseca-de-los-empleados-como-exito-para-las-organizaciones-laborales/)

- Fernández, J. - Calderón G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Scielo*.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>.
- Gazzetta Ufficiale. (2003, 8 de aprile). Concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. *Decreto Legislativo N° 66*. <https://bit.ly/3c49J48>
- Gené-Badia, J., Ruiz-Sánchez, M., Obiols-Masó, N., Oliveras Puig, L., Lagarda Jiménez, E. (22 de septiembre de 2016). Aislamiento social y soledad: ¿Qué podemos hacer los equipos de atención primaria? *Revista El Servier*, 48(9), 604-609.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2016.03.008>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Scielo. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
<https://bit.ly/3wMSkEW>
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., y Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Gómez, F. y Díaz, I. (2016). Síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el caribe*, 33 (1).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucia, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Higuera Sánchez, F., Torres Ayala, C., y Pacheco Borbón, P. (18 de mayo de 2018). Migración y Sus Efectos en el Desarrollo Regional. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (26).
<https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i26.154>
- Hoyos, M. (07 de agosto de 2020). ¿Cómo afecta la inseguridad laboral a la salud? La Mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (7 de marzo de 2014). *La mujer ecuatoriana en cifras*. INEC. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/la-mujer-ecuatoriana-en-numeros/>

- Instituto Nacional de Estadística y Censo. INEC (2019). Entradas y Salidas Internacionales. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/entradas-y-salidas-internacionales/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (septiembre de 2014). *Indicadores Laborables septiembre 2014*. INEC. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Informe-Econom%C3%ADa-laboral-sep14-15-10-14.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. INEC (marzo de 2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021*. <https://bit.ly/3p4QOvh>
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. INEC (2020). Registro Estadístico de Entradas y y Salidas Internacionales 2019. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/Migracion/2019/Principales_resultados_ESI_2019.pdf
- Kaleido consultoría, Prevención de Riesgos Laborales. (9 de febrero de 2016). Causas y consecuencias del presentismo laboral. <https://www.kaleidoconsultoria.com>.
- Lechuga, A., Sánchez, M., y Flores, M. (Comp.). (2019). *Tópicos en violencia: perspectivas, reflexiones y aportaciones*. AM Editores.
- Ley Orgánica De Servicio Público (2010). Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010. ECUADOR. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/09/LOSEP>
- López Suarez, A., Mora Mora, L., Ortega, C., y Sepúlveda Niño, G. (2019). *La soledad en el adulto mayor*. Universidad Cooperativa de Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14666/1/2019_La_soledad_en_el_adulto_mayor..pdf
- López Doblas, J. (22 de marzo de 2018). El sentimiento de soledad en la vejez. *Revista Internacional de Sociología*, 76(1), 1-13. DOI: <https://doi.org/10.3989/ris.2018.76.1.16.164>

- López Rodríguez, J. (24 de junio de 2019). La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales. *Revista de Relaciones Laborales*, (41), 1-18. <https://DOI.org/10.1387/lan-harremanak.20876>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C., & Avolio, B. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press, USA.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Revista Ciencia&trabajo*. 18(57). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Maldonado, C., Martínez, J. y Martínez, R. (2018). Protección social inmigración. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44021/1/S1800613>
- Márquez, I. (2020). *Desempeño laboral y su relación con el síndrome Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] RiUCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>
- Marrero, M. y Aguilera, M. (2018). Estrés psicosocial laboral según modelo desbalance esfuerzo-recompensa en gestantes cubanas. *Revista Dianelt*. DOI: 10.22199/S07187475.2018.0002.00004
- Martínez, M. y Martínez J. (2018). Procesos Migratorios e Intervención Psicosocial. *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers* 31. 39(2), 96-103. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2865>
- Mató, E. (2019). El síndrome de burnout. *GESGETI*. No. 160.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (2018). Plan Nacional de Movilidad Humana. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/plan_nacional_de_movilidad_humana.pdf
- Ministerio de Relaciones Laborales (27, septiembre 2013). *Factores de Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos Riesgos Laborales Emergentes e Introducción a la Evaluación*. <https://bit.ly/3vAJV7D>

- Molina Navarrete, C. (31 de agosto de 2017). Jornada laboral y tecnologías de la información: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. (138). 249-283.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Morán. S. (20 de abril del 2020) *Las enfermeras viven su propia crisis en Ecuador*. PLAN V Hacemos Periodismo. <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/enfermeras-viven-su-propia-crisis-ecuador>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Scielo*. 57 (1). <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*.
<https://bit.ly/38OzAff>
- Narváez, Y. V., & Cabrera, M. D. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios, Revista de Investigación Social*. 17(42), 423-440. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>.
- Nicas, S.S. (2018). *La inseguridad Laboral*. Prolife [Tesis doctoral. Barcelona, España]
- Oficina Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo OIT*
- ONU. (2019). *Organización de naciones unidas*. un.org/es/.
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Salud Mental en el lugar de trabajo*.
https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Internacional de Migración. (2019). ¿Quién es un migrante?
<https://www.iom.int/migration>
- Organización Internacional del trabajo. (2019). *Promoción de la Paz y de la Justicia Social*. 100 años de la OIT, 10-11.
- Organización Mundial de la Salud (mayo 2019) *Salud mental en el lugar de trabajo*. OMS.
https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

- Ortega, Z. y Mijares, B. (2018). Desarrollo teórico de la Resiliencia. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*. <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/39/art3.pdf>
- Openpolis. (8 de mayo de 2018). *La geografía sociale di Roma, Milano e Napoli a confronto*. <http://bit.ly/3bKtaje>
- Ortiz, L. R. (2018) Soledad y Deterioro Cognitivo. [Tesis, Universidad técnica Ambato] Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3i8VE9t>
- Palma, A., Ansoleaga, E. y Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista médica de Chile*. 146(2). <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213>
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., y Elizalde Núñez, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. Scielo. *Revista de Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832016000400008&script=sci_arttext&lng=en
- Parada, J. (2018). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Mundo FESC*, 7(14), 42-56. <https://www.fesc.edu.com>
- Paz, U. (30 de agosto de 2019). Factores de riesgos y accidentabilidad de trabajadores de organizaciones pymes de Santiago de Chile. *Revista interdisciplinaria de investigación, Consensus* 3(3), 103-117.
- Proietti, S. (22 de julio de 2020). *Lavoratori stranieri in Italia: il X Rapporto del Ministero del Lavoro*. PiuCulture. <https://www.piuculture.it/2020/07/lavoratori-stranieri/>
- Reig-Botella, A., Clemente Díaz, M., y Sangiao Bastida, I. (22 de septiembre de 2018). Migración y síndrome de Ulises: ser nadie en tierra de nadie. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*. (24), 27-43. <http://dx.doi.org/10.20932/barataria.v0i24.388>
- Ramírez, R. (2015). *Burnout en profesionales de la salud del Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad de Santiago de Compostela]. RiUTPL. <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/14632>

- Rivera – Porras, D. (14 de diciembre de 2018). Gestión de riesgos Psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. *Aibi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(1), 26-30. <https://r.search.yahoo.com/>
- Rodríguez Jiménez, A. y Pérez Jacinto, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, (82), 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez-Ramírez, J., Guevara-Araiza, A., Viramontes-Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación educativa de la REDIECH*. 8(14), http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045
- Rodríguez-Cáceres, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández-Ríos, M. y Bustos-Navarrete, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 123-133.
- Romero-Díaz, C. H., Beleño-Navarro, R., Ucros-Campo, M., Echeverría-González, A., y Lasprilla-Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extra laborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual de Costa Rica*, 31, 1-15. <https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Ronda-Pérez, E., Agudelo-Suárez, A. A., López-Jacob, M. J., García, A. M., y Benavides, F. G. (2014). Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores inmigrantes en España: revisión bibliográfica. *Revista Española de Salud Pública*, 88(6), 703-714.
- Ruiz-Naranjo, L. (11 de diciembre 2020). *Depresión laboral: síntomas, causas y tratamiento*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/depresion-laboral-sintomas-causas-tratamiento/>
- Sabater, V. (09 de diciembre de 2020). *Cómo empezar el día cuando tengo depresión: 5 claves*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/como-empezar-el-dia-cuando-tengo-depresion-5-claves/>

- Salas, S. (2018). La inseguridad laboral en la población asalariada de España: caracterización, distribución y asociación con salud [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. RiUAB.
https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl_10803_665796/ssn1de1.pdf
- Sánchez, F. M. (2017). Migración y Sus Efectos en el Desarrollo Regional. *Revista académica sin frontera*.
- Sánchez, D. (2018). *La resiliencia en el trabajo*. La mente es maravillosa.
<https://lamenteesmaravillosa.com/la-resiliencia-en-el-trabajo/>
- Sanchis, S. (2020). Teoría de las expectativas de Vroom. Psicología-online.
<https://www.psicologia-online.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-formula-y-ejemplos-5118.html>
- Segura, K. y Ronquillo, A. (2013). Factores de riesgos ergonómicos que inciden en la salud del personal de enfermería del área de cuidados Intensivos del Hospital Abel Gilbert Pontón de la ciudad de Guayaquil, 2013 [Tesis, Universidad de Guayaquil]. RiUG.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/8762>
- Spencer, C. J., Silva, M., Mederos, M. C., Gutiérrez, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Revista Dianelt*. 2(4), 121-126 https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.371
- Stefoni, C. (31 de agosto de 2017). Panorama de la migración internacional en América del Sur. Población y Desarrollo.
<http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Panorama%20de%20la%20migración%20internacional%20en%20América%20del%20Sur.pdf>
- Susana Morán (20 abril del 2020) Las enfermeras viven su propia crisis en Ecuador. PLAN V Hacemos Periodismo. <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/enfermeras-viven-su-propia-crisis-ecuador>
- Tacca Huamán, D. y Tacca Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Revista de Psicología Educativa*, 7(3). 323-353.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>.

- Tirado, G., Llorente- Alonso, M., y Topa, G. (2019). Desequilibrio esfuerzo – recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health*, 9 (59-70). Doi: 10.30552/ejihpe.v9i2.320
- Toro, J. y Gómez, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Revista Ciencia&trabajo*. 18(56), <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200006>
- Vargas, C. (2017). La migración en Venezuela como dimensión de la crisis. Artículo de Investigación. *Pensamiento Propio*. 47, 91-128.
- Vega, S. (2015) PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
- Viscoso-Gómez, C. Y Arias-Gundín, O. (2018). Resiliencia, optimismo y burnout académico en estudiantes universitarios. *Revista European Journal of Education and Psychology*, 11(1), 47-59. doi:10.30552/ejep.v11i1.185

Apéndices

DOCUMENTO DE INFORMACIÓN PARA PARTICIPANTES Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Información General

Estimado/a,

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

¿Quiénes participarán en el estudio?

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

Procedimientos del estudio

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

Beneficios de su participación:

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

Riesgos y molestias:

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

Confidencialidad de los datos:

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

Participación voluntaria:

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

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

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

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

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

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

He leído y acepto.

Acepto (firma) _____

No acepto _____

11. Me siento emocionado cuando logro algo en el trabajo.							
12. He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.							
13. Solo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.							
14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.							
15. Dudo del significado de mi trabajo.							
16. En mi trabajo, me siento confiado de que soy efectivo para hacer las cosas.							

COPSOQ

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

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

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

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	2	3	4	5	6	7
1	Normalmente, me las arreglo de una manera u otra	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado	1	2	3	4	5	6	7
3	En general, me tomo las cosas con calma	1	2	3	4	5	6	7
4	Soy una persona con una adecuada autoestima	1	2	3	4	5	6	7
5	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez	1	2	3	4	5	6	7
6	Soy resuelto y decidido	1	2	3	4	5	6	7
7	No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy una persona disciplinada	1	2	3	4	5	6	7
9	Pongo interés en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
10	Puedo encontrar, generalmente, algo sobre lo que reírme	1	2	3	4	5	6	7
11	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles	1	2	3	4	5	6	7
12	En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar	1	2	3	4	5	6	7
13	Mi vida tiene sentido	1	2	3	4	5	6	7
14	Cuando estoy en una situación difícil, por lo general puedo encontrar una salida	1	2	3	4	5	6	7