



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES,

EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Identificación de factores de riesgos laborales
psicosociales en trabajadores nacionales y extranjeros
de la ciudad de Loja durante el año 2021**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autora: Espinosa Sotomayor, Alexandra Nathaly

Directora: Sánchez Ramírez, Alejandrina del Cisne

LOJA

2022



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>

2022

Aprobación del Director del Trabajo de Titulación

Loja, 14 de diciembre de 2022

Magister,
Geovanny Eduardo Cuenca Puma
Coordinador de carrera de Psicología
Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Titulación denominado: Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja durante el año 2021, realizado por Alexandra Nathaly Espinosa Sotomayor ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Magister Alejandrina Sánchez

CI: 1104015316

Correo electrónico: acsanchez15@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y Cesión de derechos

Yo, Alexandra Nathaly Espinosa Sotomayor, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Titulación denominado: "Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja durante el año 2021", de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Factores de riesgos psicosociales, Capítulo 2. Metodología, Capítulo 3. Análisis de resultados, Discusión, Conclusiones y Recomendaciones, siendo la Mgtr. Alejandrina Sánchez, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente 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", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para

su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma.....

Autor: Alexandra Nathaly Espinosa Sotomayor

Cédula: 1103216451

Dedicatoria

A mi madre le dedico cada una de las letras, cada desvelo, cada esfuerzo, cada sacrificio de este trabajo; quien ha sido el motor para el desarrollo y culminación de mis estudios, mi pilar, y ejemplo a seguir, es a quien admiro y dedico este trabajo. Gracias por todo el esfuerzo entregado para el cumplimiento de mis metas, Gracias por tu amor incondicional, por tu apoyo y cariño, Gracias madre y es a ti a quien dedico este trabajo y mi titulación, valoro todos y cada uno de tus esfuerzos. Gracias mamá.

Agradecimiento

Presento mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, y a sus directivos, porque gracias a la Modalidad de Estudios a Distancia he podido concluir mis estudios.

Mi agradecimiento de todo corazón a la Mgtr. Alejandrina Sánchez, mi directora de tesis, quien no sólo me ha apoyado letradamente si no que ha sido un pilar fundamental guiándome y dándome ánimos en este trabajo de titulación, Gracias por su apoyo, guía y por sus palabras de aliento.

No puedo dejar de dedicar este trabajo a mi Luzmilita, por sus desvelos y cariño, por su entrega, por donarse por entero a sus hijas y nietos, por su ejemplo y tenacidad.

Mi agradecimiento imperecedero a mi esposo Carlo y a mis hijos Doménica y Sebastián quienes han sido el pilar fundamental durante esta etapa de mi vida, han sabido brindarme su apoyo y han comprendido cada momento de esta etapa estudiantil, han confiado en mí y me han apoyado en cada período de este hermoso camino. Gracias

Índice de Contenidos

Carátula	I
Aprobación del Director del Trabajo de Titulación	II
Declaración de autoría y Cesión de derechos	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de tablas.....	IX
Resumen.....	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno.....	6
Factores de riesgo.....	6
1.1 Factores de riesgos psicosociales	6
1.1.1 Riesgos Laborales.....	6
1.1.2 Riesgos Psicosociales	6
1.1.3 Teorías de los factores de riesgo psicosociales	8
1.2 Modelos teóricos de los riesgos psicosociales.	11
1.3 Principales riesgos psicosociales y consecuencias.....	14
1.4 Inseguridad laboral.....	16
1.4.1 Jornada laboral	16
1.4.2 Otros	17
1.5 Migración y riesgos psicosociales.....	20
1.6 Migración.....	21
1.6.1 Migración Internacional	22
1.6.2 Migración Nacional.....	23
1.6.3 Discriminación laboral en población migrante.....	23
1.6.4 Estudios sobre riesgos psicosociales en trabajadores migrantes	24
1.7 Normativa legal de los riesgos psicosociales	24

1.8 Variables relacionadas a los riesgos psicosociales Síndrome de Burnout. .	25
1.9 Capital Psicológico.....	27
1.10 Ansiedad y Depresión	28
1.10.1 Ansiedad.....	28
1.10.2 Depresión	29
1.11 Soledad.....	30
1.12 Resiliencia	31
Capítulo dos	33
Metodología.....	33
2.1 Objetivos.....	33
2.1.1 Objetivo General	33
2.1.2 Objetivos específicos.....	33
2.2 Preguntas de investigación	33
2.3 Diseño de investigación.....	34
2.4 Población y muestra.....	35
2. 5 Participantes	35
2.6 Métodos y técnicas.....	35
2.6.1 Métodos	35
2.6.2 Técnicas	36
2.7 Instrumentos	36
Capítulo tres.....	41
Análisis de Resultados	41
Discusión.....	49
Conclusiones	52
Recomendaciones	54
Referencias	55

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Características sociodemográficas</i>	41
Tabla 2. <i>Características laborales</i>	42
Tabla 3 <i>Resultados de las dimensiones de Burnout</i>	44
Tabla 4. <i>Resultados de las dimensiones de Riesgos Psicosociales</i>.....	45
Tabla 5. <i>Resultados de las dimensiones de Capital Psicológico</i>	46
Tabla 6 Resultados de las dimensiones de Salud Mental	47
Tabla 7. <i>Resultados de Percepción de Soledad</i>	48
Tabla 8. <i>Resultados de Percepción de Resiliencia</i>	48

Resumen

La presente investigación identifica los factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja, con un enfoque investigativo, cuantitativo; con una metodología no experimental, de tipo transeccional (transversal), exploratoria y descriptiva.

La muestra de esta investigación son 20 trabajadores tanto nacionales como extranjeros; a quienes se les aplicó instrumentos como el Cuestionario Ad Hoc, Inventario de Maslach y Jackson, Copenhague Psychosocial Questionnaire, Psychological Capital Questionnaire, Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés, Soledad de UCLA, y de Resiliencia.

Los resultados brindaron un dato inesperado en percepción de soledad, los trabajadores nacionales tienen un mayor nivel en este ítem esto es el 51.35%, mientras que el personal extranjero presenta un 50.10%.

Los resultados mostraron que los trabajadores nacionales presentan niveles elevados en cuatro dimensiones, como el Burnout siendo más alta en trabajadores extranjeros, sin embargo, muestran mayor resiliencia.

Además, se puede concluir en las dimensiones de salud mental, la mayoría de trabajadores, ya sean nacionales o extranjeros, se encuentran en niveles normales de depresión, ansiedad y estrés.

Palabras claves: riesgos, laborales, psicosociales.

Abstract

This research identifies psychosocial occupational risk factors in national and foreign workers in the city of Loja, with an investigative, quantitative approach; with a non-experimental methodology, transectional (cross-sectional), exploratory and descriptive.

The sample of this research is 20 national and foreign workers; Instruments such as the Ad Hoc Questionnaire, Maslach and Jackson Inventory, Copenhagen Psychosocial Questionnaire, Psychological Capital Questionnaire, Depression, Anxiety and Stress, UCLA Loneliness, and Resilience Scales were applied to them.

The results provided an unexpected data in loneliness perception, national workers have a higher level of perception of 51.35% than foreigners with 50.10%, it would be expected to have higher levels in this category.

The results showed that national workers have high levels in four dimensions, such as Burnout being higher in foreign workers, however, they show greater resilience despite their migrant status.

In addition, it can be concluded in the dimensions of mental health, the majority of workers, whether nationals or foreigners, are at normal levels of depression, anxiety and stress.

Keywords: risks, occupational, psychosocial.

Introducción

Las condiciones laborales podrían en ciertas circunstancias convertirse en una amenaza para la salud, y ello a su vez podría desencadenar accidentes y enfermedades de todo tipo. A pesar que el tiempo ha transcurrido y muchas condiciones han mejorado radicalmente, aún las condiciones laborales siguen siendo alarmantes en muchos sectores, el avance de la globalización, la ciencia y la tecnología no han disminuido los factores de riesgos laborales psicosociales en los trabajadores.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018), señala “Las situaciones laborales se presentan de forma estresante cuando se percibe que implica altas exigencias de trabajo que no se ajusta con el conocimiento y las habilidades” (p.42).

Esta situación es una realidad que se la vive en el mundo entero, por ejemplo la presencia del SARS-CoV2 o COVID 19, hizo que la humanidad entera y el personal de salud motivo de la muestra de estudio se enfrente a situaciones nuevas en el día a día y ello genero una situación de estrés que afecta los riesgos laborales psicosociales en trabajadores nacionales y extranjeros.

La mayor preocupación en riesgos laborales siempre han sido los peligros físicos y ambientales, existiendo en la actualidad una atención creciente en los riesgos psicosociales, que han existido desde siempre, pero que hoy en día se le ha prestado más atención. El mundo laboral ha sido impactado por el fenómeno de la globalización económica, el desarrollo de la ciencia y la tecnología, y a pesar que todos estos avances han generado un impacto positivo en la sociedad, el ser humano siempre se ve afectado por los cambios, ellos generan incertidumbre, en algunos casos ansiedad y tensión laboral.

Ello genera estructuras diversas en las condiciones de trabajo, que a su vez han concebido el nacimiento de nuevos factores de riesgo psicosociales considerados peligrosos tanto para la seguridad y salud de los trabajadores como para el rendimiento de las empresas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) manifiesta que existen cinco grandes grupos de riesgos psicosociales: 1.- El exceso de exigencia psicológicas del trabajo, supone que los trabajadores están en riesgo de que su salud se vea afectada debido a que se debe

realizar trabajos en forma rápida o que no se puede emitir comentarios sobre las labores, o cuando no se ha sido capacitado sobre las actividades a realizar, generando ansiedad y desesperación. 2.- La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo, esto se da cuando las labores son mecánicas y no permite la aplicación de nuestros conocimientos o habilidades, cuando nuestra vida familiar o social se ve afectada por la rigidez de un horario. 3.- La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, el apoyo del ente superior es fundamental en cualquier área de trabajo y la falta del mismo genera desorientación y aislamiento, no permitiendo el desarrollo correcto de las actividades. 4.- Las escasas compensaciones del trabajo siempre serán un riesgo psicosocial y no se refiere únicamente a la parte económica, recibir palabras de reconocimiento siempre es alentador, ofrecer ascensos y compensaciones ayuda a la salud mental y social de los trabajadores. 5.- Doble jornada o doble presencia, se refiere a la relación de las labores familiares o domésticas que muchas veces por temas laborales no pueden ser bien coordinadas o realizadas en el hogar, de ahí que es fundamental tener bien establecidos los horarios de trabajo y ser accesibles a los permisos de los trabajadores para el desarrollo de sus actividades personales. La comprensión de que toda persona tiene una vida familiar adicional a la laboral genera una reciprocidad y un compromiso con la empresa por ello lejos de pensar que el permiso a un trabajador es una pérdida para la empresa es un tiempo muy bien invertido pues ello brinda al trabajador felicidad y estabilidad emocional, así como también un empoderamiento de sus actividades laborales (p.2).

Todos aquellos agentes de riesgo con los que el sujeto convive día a día y que son percibidos de manera negativa por el propio individuo afectan su salud. Es preciso añadir que no todas las personas perciben de la misma manera las condiciones en que desarrollan su trabajo, respondiendo de manera individual y distinta según la situación a la que se exponga.

Es por esto, que se ha planteado este tema de investigación con la finalidad de identificar los factores de riesgos psicosociales en trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja, del sector de la salud; dentro de este marco se incluyen los factores de riesgo psicosociales como Burnout, el capital psicológico y la salud mental en general de los

participantes de la investigación.

Para lograr la identificación de factores de riesgo psicosociales fue necesario primeramente buscar información referente al tema de investigación es así que se desarrollaron tres capítulos, el primer capítulo trata sobre la teoría correspondiente a los factores de riesgo psicosociales, el capital psicológico, el Burnout y todos los factores a considerar que afectan el desenvolvimiento en el trabajo. El segundo capítulo consta de la metodología de trabajo, en la que se toma en cuenta los objetivos de la investigación para poder elegir cual es el mejor método a utilizar y a través de la aplicación de varios instrumentos se obtuvo la información requerida para este trabajo. En el tercer capítulo se detallan los resultados obtenidos a través de la tabulación de los mismos y su respectivo análisis. Finalmente, se realiza una discusión de los datos en contraste con otros estudios realizados, y se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Esta investigación es de gran importancia ya que estudia e identifica los factores de riesgos psicosociales que viven los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja, en el sector de la salud; incluso sus condiciones laborales actuales y sus graves implicaciones en la salud mental de los trabajadores.

Capítulo uno

Factores de riesgo

1.1 Factores de riesgos psicosociales

1.1.1 Riesgos Laborales

La palabra riesgo es muy antigua como la propia existencia humana, con ella se describe, desde el sentido común, la posibilidad de perder algo o de tener un resultado no deseado, negativo o peligroso que está presente. El riesgo de una actividad puede tener dos componentes: la posibilidad o probabilidad de que un resultado negativo ocurra y el tamaño de ese resultado. Por lo tanto, mientras mayor sea la probabilidad y la pérdida potencial, mayor será el riesgo. (Echemendía, 2011, pp. 470 - 481)

De acuerdo con la OIT “del total de las personas laboralmente activas, aproximadamente 317 millones de personas han sufrido accidentes de trabajo, y más de 2.3 millones mueren al año por accidentes o enfermedades laborales” (OIT, 2021, parr.1).

Por lo tanto, el riesgo laboral es toda posibilidad en la que un trabajador sufre un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente (Cabaleiro, 2010).

En la actualidad, finalmente se está prestando atención a los riesgos laborales y la responsabilidad de la empresa en caso que un trabajador sufra algún daño en su salud en horas de trabajo, también se está haciendo conciencia de la importancia de mantener un ambiente laboral sano, en donde los empleados sientan que son valorados y escuchados, lo cual se ha demostrado que beneficia tanto a los trabajadores y su salud como también a la empresa en sí, ya que, si la fuerza laboral se siente respaldada por su empresa, tiene mayor rendimiento y, por ende, se logra un crecimiento económico de la compañía.

1.1.2 Riesgos Psicosociales

Para Pinos (2017) El desarrollo del trabajo ha determinado que a través de los tiempos se cambie del uso de la fuerza física en época temprana, sustituida posteriormente por la

habilidad manual para el manejo de herramientas y maquinaria, para actualmente dar prioridad a la intervención mental; sin embargo, con la globalización se ha fomentado la inequidad, desmejorándose la calidad de vida de los trabajadores, existiendo un trabajo repetitivo, ritmos forzados de labores, multiplicidad de funciones, intensificación de la carga de trabajo, más horas de laborables, menos tiempo para el descanso, el ocio y la familia, lo que puede desencadenar en el consecuente incremento de problemas de salud física y mental.

1.1.2.1 Conceptualización de Factores Psicosociales. La evaluación de riesgos psicosociales debe orientarse a usar métodos que direccionen al origen de los problemas, es decir, a las características de la organización del trabajo y no a las características de las personas.

Se definen por atender contra los derechos fundamentales del trabajador, tienen efectos globales sobre su salud, se dilatan en el espacio y el tiempo, exacerbando a los otros riesgos, tienen poca cobertura legal, están ponderados por otros factores y el nivel de intervención es casi nula. El costo de las enfermedades consecuencia del ambiente laboral es extremadamente elevado. (Pinos, 2017).

Muchas empresas minimizan la existencia de estos riesgos y sus secuelas, considerándolos meras circunstancias laborales, pero la sobrecarga, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos, son verdaderas causas de problemas psicosociales laborales (Moreno, 2011).

Los factores psicosociales como las interacciones, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, así como, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento, y satisfacción en el ámbito laboral (OIT, 1984, p.85).

Muchas veces estos riesgos no son atendidos ya que quienes usualmente los padecen son los trabajadores de primera línea, los cuales temen arriesgarse a emitir una queja por

miedo a que tomen represalias con ellos, o peor, lleguen a despedirlos, por lo que no tienen otra opción que permanecer en su trabajo aun cuando las condiciones no sean buenas ya que necesitan su salario. Por el contrario, los que se encuentran en los altos mandos no suelen tener las mismas presiones y son ellos quienes deciden cómo funciona el lugar de trabajo, lo cual lamentablemente suele ser viendo solo sus intereses y no toman en cuenta las necesidades de sus trabajadores.

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” en un documento publicado por la OIT (como se citó en Moreno, 2011, pp. 4 - 19).

Estas interacciones entre el trabajo, el medio ambiente laboral y social, la satisfacción de su ambiente y las condiciones en las que labora constituyen el equilibrio para tener factores psicosociales laborables positivos, que el trabajador se desenvuelva en un ambiente en el que tiene dominio del tema, que el reconocimiento económico le permita tener una calidad de vida digna logra el equilibrio de los factores psicosociales, siendo este un tema tan importante en la actualidad, y gracias a la globalización, se ha expresado a través de las redes sociales la inconformidad de los trabajadores y las situaciones en algunos casos deplorables, de trabajo a las que están expuestos, creando una mayor concientización sobre la importancia de un ambiente laboral sano; gracias a estos espacios algunas voces han sido escuchadas. Debido a esto, se están creando planes y estrategias alrededor del mundo con el fin de brindar a los trabajadores espacios de trabajo dignos, considerando a los riesgos psicosociales un tema importante y fundamental en el ámbito laboral.

1.1.3 Teorías de los factores de riesgo psicosociales

- **Teoría de los 2 factores:** Frederick Herzberg formuló la teoría de los dos factores, que hace referencia tanto a la teoría de la motivación como a la teoría de la higiene.

Así la teoría de la motivación señala la satisfacción en factores intrínsecos, como el

reconocimiento, la independencia laboral, promoción entre otros; mientras que la de higiene hace referencia a la insatisfacción y se refleja en los factores extrínsecos, así tenemos; reglamentos de la empresa, salario, ambiente laboral entre otros (Manso, 2002).

- **Teoría del campo:** Lewin definió a la teoría de campo como “Una totalidad de factores coexistentes concebidos como mutuamente interdependientes” (Lewin, 1946, pp. 34-46). El campo ejerce un influjo sobre cualquiera (objeto) que se halla en él, es decir influye tanto en el ambiente individual como en el ambiente grupal y el entorno en el que se encuentra, por lo que respecta a la conducta individual, Lewin compendió su postura en fórmulas:

En términos generales, la conducta (C) es una función (F) de la persona (P) y de su ambiente (A), $C = F(P, A)$ » (1978: 221). Y, en relación con la dinámica de grupo, sostuvo que el análisis de campo constituía una herramienta básica para determinar la posición relativa de sus componentes, la estructura del grupo y su situación en el entorno. (Fernández, 2009, p.33-53)

Así también Bourdieu procuraba edificar un mecanismo de objetivaciones espontáneas, que le admitiese fragmentar las aproximaciones parciales a los hechos sociales. Esta teoría se basa en la tentativa de superar la dualidad tradicional en sociología entre las estructuras sociales y el objetivismo por un lado, y por el otro a la acción social y el subjetivismo es decir la teoría considera inseparables las dimensiones objetivas y subjetiva de los hechos sociales (Fernández, 2009).

- **Teoría de las expectativas:** Atribuida a Víctor Vroom (1964), destinada a predecir los niveles de motivación de los individuos, especialmente en el campo laboral. Se basa en la aseveración de que las personas continúan con sus esfuerzos si consideran que estos los llevan a efectos o resultados positivos.

De acuerdo con sus planteamientos, el atractivo de un sistema social para que una persona quiera participar de él o, por el contrario, quiera abandonarlo, están relacionados con las “consecuencias de la membresía organizacional”, específicamente, las recompensas y los castigos o las satisfacciones y las de

privaciones que esta membresía implica.

La teoría VIE (sigla en inglés de sus componentes: Valence, Instrumentality and expectancy) explica la estimulación basada en tres tipos de relaciones:

1. Expectativa o la probabilidad subjetiva de que el esfuerzo conducirá a un resultado (relación esfuerzo-rendimiento).
2. Lo atractivo, conveniente y satisfactorio de los resultados previstos (relación de valoración o valoración personal de los objetivos)
3. La creencia de que un determinado nivel de rendimiento se traducirá en un resultado deseado. Es así que se confirma que los trabajadores sienten gran motivación a laborar en base a la recompensa o remuneración que espera recibir. Isaac, Zerbe y Pitt (2001) aplicaron esta teoría al estudio del liderazgo, y consumaron la mencionada teoría determinando que el desempeño de los trabajadores va en función a los ambientes motivacionales que infundan a los empleados (seguidores del líder) a cumplir las perspectivas de la autoridad, logrando incluso superar las mencionadas expectativas. (como se citó en Marulanda et al., 2014).

- **Teoría de la motivación intrínseca:** Debemos aclarar que ni la motivación extrínseca o la intrínseca son malas “per se”, sino que dependerá de lo presentes que estén en la vida de cada persona, el contexto de la misma; su situación psicológica y personal.

La motivación intrínseca, para ciertos literatos, es la verdadera motivación y aquella que debiera buscar despertarse en las personas para lograr un cambio o progreso real en su comportamiento (Ambrose y Kulik, 1999, pp. 231-292).

Los seres humanos pueden ser proactivos y comprometidos o, alternativamente, pasivos y alienados, en gran medida como una función de las condiciones sociales en las cuales ellos se desarrollan y funcionan. Acorde con la investigación guiada por la teoría de la motivación intrínseca se ha focalizado sobre las condiciones del contexto social que facilitan versus las que previenen los procesos naturales de la automotivación y el desarrollo psicológico saludable.

- **Teoría de demanda y control:** Robert Karasek (1979) enunció el modelo demanda - control, que manifiesta que el estrés laboral va en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador. El control sobre el trabajo incluye: las proporciones de aplicar habilidades propias, y la autonomía que el trabajo proporciona. Las oportunidades para desarrollar habilidades propias tienen una doble vertiente:

- Obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas.
- Hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados).

La autonomía se refiere a la capacidad de decisión sobre sus propias actividades laborales, por ello es importante poder manejar un adecuado ritmo de trabajo como de descanso.

En la formulación de Karasek las exigencias psicológicas tienen una concepción esencialmente cuantitativa, que van en relación al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las paralizaciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde (citado por Chiang, Gómez, y Marcelo, 2013, pp. 111-128).

La autonomía laboral debe ser muy bien equilibrada, el trabajador que cuenta con autoridad sobre las actividades de su trabajo suele ser mucho más eficiente y eficaz en sus actividades y en muchas ocasiones mucho más creativo que un trabajador que no cuenta con autonomía.

1.2 Modelos teóricos de los riesgos psicosociales.

- **Modelo del ambiente social:** El Instituto para la Investigación Social de Michigan, realizó algunas investigaciones dirigidas a comprobar las consecuencias que el trabajo tiene en la salud, y a partir de ello presenta cuatro elementos fundamentales que desencadenan en estrés.
 - a) Las condiciones físicas y sociales, de la empresa que pueden ser o no lo que el

trabajador esperaba.

- b) La percepción subjetiva llamado también el "ambiente psicológico", y se refiere a aspectos tales como, por ejemplo, el conflicto y la ambigüedad de roles.
- c) El sinnúmero de respuestas del trabajador, frente al estrés.

Estos dos ambientes tanto el objetivo como el subjetivo pueden convertirse en medios estresores que desembocaran en reacciones de tipo afectivo, fisiológico y conductual, se puede presentar, por ejemplo, insatisfacción laboral falta de empoderamiento dentro de la institución, hipertensión arterial afectaciones psicosomáticas y aumento en el consumo de tabaco (a largo plazo, las respuestas pueden incluir absentismo, rotación, o abandono del trabajo).

- Las secuelas o efectos causados en la salud física y mental terminarán en enfermedad, que se exterioriza o no porque estas enfermedades pueden ser físicas o mentales (Merin, et al., 1995).
- **Modelo de las demandas, restricciones y apoyo:** Este modelo propone describir y de la misma manera analizar situaciones laborales en las que los estresores a nivel de trabajadores son crónicos, y de esta manera pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo tornándole un ambiente insatisfactorio y difícil de trabajar. De la misma manera este modelo denominado también como de tensión en el trabajo esto debido a que sus actividades se realizan de cierta manera en un ambiente hostil que provocan insatisfacción laboral (Dufoo, Huamán, y Olórtégui, 2019).

El autor plantea como variable dependiente a estudiar la satisfacción personal que el sujeto vivencia en su ámbito laboral. Se considera que el distrés se correlaciona alta y negativamente con la satisfacción laboral. Por el contrario, cuando la satisfacción laboral está disminuida, se entiende que el sujeto está bajo condiciones estresantes en su trabajo (López, 2015).

- **Modelo de Siegrist:** El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa ERI (Effort Reward

Imbalance) fue creado por Johannes Siegrist (Siegrist 1996). Es una herramienta relativamente nueva sin embargo ha sido utilizada en un sinnúmero de investigaciones y actualmente algunos modelos más recientes se basan en esta teoría (Gangotena, 2014).

Refiere Gangotena (2014) que el modelo centra su atención en el desequilibrio entre “costes” y “ganancias”, entendido como el esfuerzo que el trabajador realiza y las recompensas que recibe por ello. El modelo predice que elevados esfuerzos unido a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión. Se pueden distinguir dos fuentes de “esfuerzo” dentro del modelo, el “esfuerzo extrínseco”, que hace referencia a las demandas del trabajo, y el “esfuerzo intrínseco” que hace referencia a la motivación de los trabajadores en relación a las demandas que requiere la situación.

Las recompensas que reciben los trabajadores por su esfuerzo provienen de tres fuentes: (1) monetaria, salario adecuado; (2) Apoyo social, respeto y apoyo; y (3) Seguridad, perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo. Este modelo incluye en la dimensión esfuerzo extrínseco tanto el esfuerzo físico como psicológico, y además tiene en cuenta características del sujeto que pueden provocar que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no sea real; es decir, el autor describe un tipo de sujetos que define como “excesivamente comprometidos” (overcommitment) y que se caracterizan por exagerar los esfuerzos que realizan en su trabajo (Gangotena, 2014).

- **Modelo integrador:** En él se consideran seis factores: 1.- Variables ambientales (estresores y recursos) 2.- Características de la persona. 3.- Experiencia subjetiva. 4.- Respuestas del individuo: estrategias de afrontamiento. 5.- Resultados de la experiencia de estrés. 6.- Consecuencias del estrés.

La explicación que este modelo propone con respecto al estrés laboral es muy completa, articulando de manera adecuada cada uno de los elementos antes señalados. Especifica que uno de los factores determinantes del estrés es la discrepancia que se produce entre los estresores presentes en el contexto

organizacional y del sujeto además de la necesidad que éste tiene de eliminar dicha discrepancia (Quintero y Muñoz ,2004).

En la actualidad la falta de tolerancia ante cualquier circunstancia es casi un acontecimiento diario y ello agudiza que el estrés este presente en las actividades laborales, por ello el ser humano en sus capacidades debe aprender a equilibrar las necesidades y discrepancias de su entorno laboral a fin de mantener su salud mental de la manera más adecuada.

1.3 Principales riesgos psicosociales y consecuencias

- **Estrés:** El estrés no es otra cosa que la respuesta adaptativa de nuestro organismo ante las diferentes circunstancias o momentos estresores que se presentan en nuestra cotidianidad.

Como lo dice el doctor Hans Selye, considerado el padre del estudio del estrés; “No es el estrés lo que nos mata, es nuestra respuesta al mismo” (citado por Higuera M. , 2019, p.9).

Estrés laboral/ Burnout

“El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias, los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (OIT, 2016, p.2).

El ser humano puede reaccionar de diferentes maneras ante una situación de estrés, puede ser una reacción física o psicológica, llegando a afectar el rendimiento y el estado general de su salud (Redolar, 2015).

La respuesta de un trabajador a los factores estresantes en el trabajo puede ser positiva o negativa para el bienestar, dependiendo de varios factores. En la gran mayoría de los casos, las personas se adaptan a los factores estresantes y pueden continuar desempeñando sus tareas laborales normales. Sin embargo, a pesar de que se adapten a estos factores estresantes, su salud se verá afectada de una forma u otra.

“Después de dos décadas, el síndrome de Burnout no ha tenido una definición

totalmente aceptada por psicólogos e investigadores, debido a que algunos lo consideran estrés, y otros lo denominan cansancio emocional” (Craiovan, 2013, pp.529-533).

- **Violencia laboral**

“La violencia en el trabajo se da habitualmente por una combinación de causas, que incluyen el comportamiento individual, así como el ambiente de trabajo, las condiciones laborales, la forma en que los clientes interactúan con los empleados, y la relación entre los directivos y el resto de los empleados” (Chappell y Di Martino, 2008, parr. 15).

La violencia laboral es toda acción negativa que se presenta en el entorno laboral y que lastimosamente se ha generalizado de tal manera que se ha convertido en un problema complejo que afecta la calidad de vida no solo laboral si no todo su entorno, psicológico, social y ambiental.

La violencia que se desencadena en el lugar de trabajo recibe el nombre de violencia laboral y de acuerdo a Rodríguez y Paravic (2013) es "toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma" (pp.196-200).

Se incluyen los viajes de ida y regreso al trabajo que pongan en peligro la seguridad, bienestar o salud del trabajador. La violencia laboral se puede manifestar de múltiples maneras, en las que destaca el abuso físico, psicológico y acoso sexual. Por mucho tiempo la violencia psicológica se subestimó, sin embargo, se ejerce muchas más veces a través de un comportamiento repetitivo que puede ser relativamente poco importante, pero que, al acumularse, puede llegar a ser una forma muy grave de violencia.

Los lugares de trabajo, tanto intra como extra hospitalarios, deben estar libres de violencia de cualquier índole, a fin de reforzar la organización sanitaria, mejorar las relaciones interpersonales y mantener un servicio sanitario adecuado para la población, de manera de entregar a los usuarios la mejor atención posible de acuerdo a sus necesidades en un escenario seguro y libre de todo tipo de violencia (Rodríguez y Paravic, 2013).

Es tan elevado el índice de violencia o acoso laboral que ha sido catalogado como epidemia en el siglo XXI.

1.4 Inseguridad laboral

La inseguridad laboral en muchos casos es consecuencia de la violencia laboral y esta situación es igual o más estresante que la misma violencia por ello en muchos casos las personas prefieren ser maltratadas que quedarse sin empleo.

La inseguridad laboral viene acompañada del temor de quedarse sin empleo y las consecuencias que esto acarrea son económicas, sociales, familiares, laborales entre otras que generan una incertidumbre tan difícil de sobrellevar que desencadena en patología (Sora, et al., 2014).

Esta realidad está presente en el mundo entero, convirtiéndose en uno de los factores contribuyentes del estrés, que lamentablemente se ha llevado numerosas víctimas a lo largo del tiempo, siendo cada vez más el número de suicidios por estrés.

La situación económica actual ha llevado, entre otros factores, a un aumento de la percepción de la inseguridad laboral. Desde un punto de vista psicológico, la inseguridad laboral ha sido definida como la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo. (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984, pp. 438 - 448)

1.4.1 Jornada laboral

La jornada laboral es el tiempo pactado entre el jefe y el empleado, y esta no puede sobrepasar los términos legales permitidos. El artículo 47 del Código de Trabajo en Ecuador (Dirección Nacional De Asesoría Jurídica De La PGE , 2013), señala que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias de manera que no exceda las 40 horas semanales, existen jornadas laborales de menor duración de quienes trabajan en área de subsuelo y los menores de edad pero mayores de quince años cuya jornada laboral no puede superar las seis horas al igual que la jornada laboral de la madre lactante y así algunas otras excepciones.

De acuerdo a Monza (2005), el trabajar largas jornadas provoca efectos psicológicos negativos, ya que los trabajadores se quedan con una menor cantidad de tiempo libre para

su desarrollo personal y una menor participación en la vida familiar, lo cual traerá afectaciones a su salud y una satisfacción laboral muy débil.

Es imperativo recalcar que todo trabajador se merece y necesita tener tiempo de ocio, si esto no ocurre, usualmente debido a que el lugar en donde trabaja le exige más horas de trabajo fuera de lo justo con el fin de crecer sus utilidades, el trabajador se verá exhausto en un futuro no muy lejano, trayendo consigo cansancio y pobre desempeño en el trabajo. Lo que se verá reflejado en menores ganancias tanto para sí como para la empresa.

1.4.2 Otros

- **Leyes laborales que protegen la salud del trabajador:**

Las siguientes disposiciones son dadas por el reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020).

Art. 1.- **Ámbito de aplicación.** - Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 2.- **Del Comité Interinstitucional de seguridad e higiene del trabajo.**

1. Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional.
2. Para el correcto cumplimiento de sus funciones, el Comité Interinstitucional efectuará, entre otras, las acciones siguientes:
 - Colaborar en la elaboración de los planes y programas del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y demás Organismos del sector público, en materia de

seguridad e higiene del trabajo y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

- Elevar a consideración del Ejecutivo los proyectos de modificación que estime necesarios al presente Reglamento y dictar las normas necesarias para su funcionamiento.
- Programar y evaluar la ejecución de las normas vigentes en materia de prevención de riesgos del trabajo y expedir las regulaciones especiales en la materia, para determinadas actividades cuya peligrosidad lo exija.
- Confeccionar y publicar estadísticas de accidentalidad y enfermedades profesionales a través de la información que a tal efecto facilitará el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Llevar el control de las sanciones que hayan sido impuestas por el Ministerio de Trabajo, IESS o Portafolio correspondiente, respecto a las infracciones cometidas, en materia de prevención de riesgos profesionales.
- Recopilar los reglamentos aprobados por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Superior del IESS en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Impulsar las acciones formativas y divulgadoras, de las regulaciones sobre seguridad e higiene del trabajo.

- Propender a la investigación de las enfermedades profesionales en nuestro medio y a la divulgación obligatoria de sus estudios.
3. El Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo está compuesto por:
- a. El jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, en representación del Ministerio de Trabajo.
 - b. Un delegado de la Dirección Nacional de Control Ambiental, del IEOS, en representación del Ministerio de Salud.
 - c. (Agregado inc. 2 por el Art. 1 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) El Jefe de la División de Riesgos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en

representación de dicha Institución. Por cada representante principal, las instituciones públicas o con finalidad social, designarán un suplente.

- d. Tres delegados por el sector empleador.
 - e. (Agregado inc. 2 por el Art. 95 del D.E. 1437, R.O. 374, 4-II-94) Tres delegados por el sector laboral. Asistirá a las sesiones, con derecho a voz, un representante del Consejo Nacional de Discapacidades.
4. Política nacional de salud en el trabajo: En el Ecuador la población trabajadora está expuesta a diversos factores ambientales y laborales que deterioran la salud y el bienestar. En este sentido, el rol del estado a través de la Autoridad Sanitaria es fortalecer las políticas públicas de promoción de salud en el trabajo y la prevención de enfermedades en el ámbito laboral, en una interacción sinérgica entre el estado, la población trabajadora y los empleadores. La Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025 está alineada con la realidad del país y se ha desarrollado con la participación activa de actores sociales del sector público y privado, los sectores productivos y los organismos internacionales. Incluye elementos determinantes para fortalecer la atención primaria de salud en el ámbito laboral y apuntalar el cambio de modelo curativo al preventivo en el sistema nacional de salud. Este documento está en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 y el Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025 (Organización Panamericana de la salud, 2017).

Los lineamientos estratégicos son:

- a. Fortalecer la responsabilidad del Estado, empleadores y población trabajadora en la construcción de normativa y herramientas de salud en el trabajo en favor del empleo y la productividad.
- b. Impulsar ambientes de trabajo saludables a través de mecanismos de promoción de la salud, prevención de enfermedades y accidentes en el trabajo.
- c. Desarrollar soluciones prácticas, conocimiento y evidencia en materia de salud en el trabajo. Fomentar el diálogo y la participación de los actores sociales en la

formulación de políticas públicas en temas relacionados a salud en el trabajo mediante la corresponsabilidad y compromiso entre la población trabajadora y el empleador en favor de la productividad.

Es fundamental el compromiso entre el empleador y el empleado; hacer conciencia y tener claro que los problemas psicosociales y los riesgos laborales son una realidad, que al no ser considerados y darles la importancia que se merecen, afectará notablemente a toda la estructura laboral.

1.5 Migración y riesgos psicosociales

Pocos cambios, de entre los muchos a los que debe adaptarse un ser humano a lo largo de su vida, son tan amplios y complejos como los que tiene lugar en la migración. Prácticamente todo lo que rodea a la persona que emigra cambia; desde aspectos tan básicos como la alimentación, las relaciones familiares y sociales, hasta el clima, la lengua, la cultura, el estatus, podemos decir que alrededor de la persona que emigra pocas cosas son ya como antes (Klein, 2007).

La migración internacional es un fenómeno complejo que implica una multiplicidad de aspectos económicos, sociales, psicológicos, de seguridad, etc. que afectan nuestra vida cotidiana en un mundo cada vez más interconectado (Naciones Unidas, 2015).

Y efectivamente que, en este mundo actual tan globalizado, el estar lejos, fuera del país o lejano del hogar, no es lo mismo que en los años 90, la tecnología y la ciencia han avanzado de tal manera que, a un solo clic, se puede sentir más cerca; pero esto está bien para cierto momento en específico o un familiar no cercano. El hogar, la familia, se fortalecen con el contacto diario físico y emocional.

La desmembración familiar deja un vacío que no puede ser llenado; para el ser humano es posible que se acostumbre y adapte, pero la soledad familiar no solo que permanecerá si no que afectará psicológicamente al migrante y a su familia, cambiando el giro de la sociedad y su comportamiento, no cabe duda que la migración es un problema de salud pública (Organización Internacional para las Migraciones, 2018).

Cabe señalar que la migración afecta a todas las regiones y países del mundo, es sin

duda un fenómeno demográfico natural, cuya afectación social es menor cuando esta migración va acompañada del núcleo familiar. (Martínez y Martínez, 2018).

Como lo hemos expuesto, en toda transición la migración representa un periodo de desequilibrio personal que requiere cambios profundos en muchas áreas vitales para adaptarse a las nuevas demandas ambientales, vivir el duelo por el que obligadamente ha de pasar la persona migrada como consecuencia de los quebrantos intrínsecos que ella conlleva, la tensión diaria que supone para la misma, la necesidad de adaptarse a un entorno hostil puede originar lo que se ha denominado estrés por choque cultural.

Si estas condiciones hostiles se mantienen en el tiempo puede aparecer el Síndrome de Ulises o síndrome del estrés crónico del inmigrante, aunque no es la única consecuencia negativa del incremento de vulnerabilidad, sino que también se ha descrito depresión, prostitución, abuso de alcohol y otras sustancias, etc. (Martínez y Martínez, 2018).

1.6 Migración

“Movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país” (OIM, 2020, parr. 39).

La migración es motivo de desmembración familiar y aunque muy pocos topen este tema, ha sido el origen de la ruptura de nuestra sociedad. Hijos viviendo lejos de sus padres, lo que ocasiona en ellos una inseguridad y desorientación, pues muchos consideran que la casa, o el trabajo por el que sus padres tuvieron que migrar son más importantes que ellos. Es aquí donde empieza la odisea juvenil, jóvenes y adolescentes desorientados que buscan amor y protección en parejas que en muchas de las ocasiones están viviendo situaciones iguales a las suyas.

Esto ocasiona que niños, adolescentes y jóvenes vivan solos, en casa de tíos, abuelos o familiares, que en muchos casos, han sido víctimas de abusos físicos, emocionales y sexuales.

La migración marcó y seguirá marcando sociedades sin valores, es en el hogar donde se forman caracteres, modales, virtudes, donde se enseña a los niños el respeto; es en el hogar donde se demuestra y se siente el amor. Ese distanciamiento físico, de

emociones entre padres e hijos, nos deja cosechar una sociedad insegura, desmotivada, lastimosamente lastimada por la ausencia de lo más importante, el amor.

La globalización abarca la extensión económica, política, jurídica, y cultural y cada una de ellas marca ciertas pautas en los procesos migratorios. Siendo la que más influye en el proceso migratorio la económica (Torres M. , 2012).

Sin embargo, a pesar de que en algunas ocasiones la migración ha traído beneficios económicos a las familias, esto ha venido con el gran costo de familias destruidas y por ende, una sociedad quebrantada.

1.6.1 Migración Internacional

Históricamente se puede afirmar que desde la época antigua han existido desplazamientos de personas de unas zonas a otras. La migración internacional es un componente vital de la globalización en el mundo de hoy. Puede desempeñar un papel fundamental en la promoción del desarrollo y la reducción de la pobreza. Ofrece beneficios evidentes, que podrían ser realizados, y desventajas, que podrían ser minimizadas (Abu, 2017).

La migración internacional es el desplazamiento de personas de un país a otro para ejercer su residencia. Sobre el tiempo de estadía no existe un acuerdo, aunque algunas entidades como el Banco Mundial fijan como fecha mínima de residencia un año. Cuando las personas migran, llevan consigo sus conocimientos, costumbres, ideologías; por eso no se puede reducir la migración a un hecho de competencia salarial entre trabajadores nacionales e inmigrantes y de flujos monetarios simplemente, sino que en ella concurren muchos factores a tener en cuenta para su estudio (Gómez, 2010).

La migración es una realidad que afecta a toda una sociedad; no sólo quien emigra sufre las consecuencias del desplazamiento, también lo hace su familia. En muchos casos la economía mejorará en su país de origen, pero el desmembramiento familiar siempre afectará a la sociedad.

1.6.2 Migración Nacional

La migración interna es más cuantiosa que la internacional, de hecho, el número de personas que se desplaza internamente es seis veces mayor que quienes emigran a otro país, se han dado algunos cambios en los orígenes y destinos, esto es, las entidades de la frontera norte han reducido y/o perdido su capacidad de atracción (Torres M. , 2012). La migración nacional evidentemente es una realidad que afecta a nuestra población, siendo en gran número de origen rural. Pero también cabe destacar que normalmente el migrante nacional por la cercanía de su lugar de origen mantiene más contacto con su familia y ello le permite la reagrupación familiar en un tiempo menor que el migrante internacional. La migración nacional en muchos de los casos no sólo se da por un tema laboral sino por un tema de superación educativa.

1.6.3 Discriminación laboral en población migrante

La discriminación laboral, constituye en la “adopción de condiciones desiguales de trabajo, en término de prestaciones, remuneración o contratación, sobre la base de motivos legal o moralmente inaceptables, como ser la raza, religión, origen étnico, y otros” (Quiroz, 2015, p.52).

Se entiende por discriminación cualquier postergación, segregación o minusvaloración que un grupo ejerce sobre otro cuando tal proceso excluyente viene asociado a una diferencia entre ambos colectivos. Las personas particulares son discriminadas, al margen de sus valores y comportamientos individuales, por su adscripción a tales grupos marcados por esa diferencia (Pereda, et al., 2000).

En Ecuador, esta situación tiene ideas divididas, ya que por un lado sí existen ciertas personas, empresas y ciudades que se caracterizan por preferir a su co-ciudadano ante trabajadores extranjeros, ya que existen extranjeros que lamentablemente tienen la etiqueta de no ser honrados u honestos, por lo que este miedo hace que los discriminen. Mientras que, también existe la idea contrapuesta de que los profesionales extranjeros tienen una educación de mayor nivel y más prestigio, y por lo tanto los prefieren ante los trabajadores nacionales.

1.6.4 Estudios sobre riesgos psicosociales en trabajadores migrantes

La tónica de trabajo en el que se desenvuelve la población inmigrante suele ser principalmente en los sectores de servicios y construcción, seguido de industria y agricultura, tomando especial peso el sector de servicios domésticos y hostelería, donde las condiciones de trabajo no son las mejores son sujetos a mayor carga laboral, pagos por debajo de la media, sumado a esto la discriminación y dificultad para acceder a otros puestos de trabajo de mayor cualificación o de promoción. Este hecho, que afecta a inmigrantes con independencia de su situación legal, conlleva una serie de efectos psicosociales perjudiciales para su salud, afectando el eje físico, social, psicológico y cultural. Los procesos migratorios no suponen ser un problema de salud mental, pero sí plantean situaciones de alta vulnerabilidad y retos de integración (Sanchis-Ruiz et al., 2013).

Los trabajadores extranjeros suelen enfrentar desafíos mucho más grandes para insertarse en el mundo laboral ya que se encuentran en un lugar extraño para ellos, además, al estar muchas veces solos esto también afecta a su bienestar emocional, desarrollando mayores niveles de ansiedad, estrés, soledad y depresión.

1.7 Normativa legal de los riesgos psicosociales

Durante las últimas décadas se han producido una serie de cambios económicos, sociales, organizacionales, entre otros, siendo uno de los más notables la globalización de la economía y la creciente flexibilidad de las empresas, que han planteado importantes cambios en las relaciones entre empresa y trabajador.

Los cambios y una mayor conciencia social de la salud como fenómeno bio-psicosocial que no puede reducirse a la mera ausencia de enfermedad y daños corporales, han conducido a un creciente interés en los denominados riesgos psicosociales y en la calidad de vida laboral (Martín, 2005) esos cambios son:

- La tercerización de la economía con un incremento sustancial de la contribución del sector servicios.
- La tercerización de los puestos de trabajo, dentro incluso de la industria, a través de la mecanización, automatización, informatización y control.

- La progresiva mejor cobertura de los riesgos tradicionales en seguridad e higiene.
- La emergencia de nuevos riesgos ligados a estos cambios.
- Su repercusión en la progresiva conciencia de los agentes sociales, tanto empresarios como trabajadores.
- Así como la creciente presencia de abundantes y notorias sentencias judiciales.
- Paralelamente una progresivamente mayor atención y exigencia de las administraciones públicas en general y en particular de la inspección de trabajo.

En la medida en que los factores psicosociales pueden adoptar valores o configuraciones adversas o desfavorables y pueden afectar negativamente tanto al bienestar, la salud o la seguridad de los trabajadores como al desarrollo del trabajo, los factores psicosociales pueden considerarse riesgos psicosociales (Meliá, et al., 2006). Las afecciones psicosociales son una realidad que se refleja no sólo en el ambiente laboral, sino en el ambiente familiar y social, lastimosamente nuestra cultura no está educada en el conocimiento y las implicaciones que tienen los riesgos psicosociales y cómo estos influyen en la cotidianidad.

1.8 Variables relacionadas a los riesgos psicosociales Síndrome de Burnout.

Para López (2014) los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo se han convertido en uno de los temas de mayor preocupación entre los diversos actores involucrados en el ámbito de las organizaciones, la salud, seguridad e higiene ocupacional. Los riesgos o factores de riesgo psicosociales se han definido por la Organización Internacional de Trabajo como:

Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia (López., 2014, pp. 164-169).

El estrés laboral es considerado como respuesta nociva que ocurre cuando las

exigencias del trabajo rebasan las capacidades y los recursos del trabajador, llegando a convertirse en uno de los principales efectos negativos del trabajo y se constituye un riesgo psicosocial laboral (Marrero, et al., 2014). El síndrome de Burnout surge por la exposición crónica a factores de riesgo de tipo psicosocial, se presenta como una manifestación o respuesta al estrés crónico laboral y se caracteriza por tres dimensiones:

- Agotamiento emocional (agotamiento de los recursos emocionales propios).
- Despersonalización (actitudes negativas).
- Falta de realización personal en el trabajo (valoración negativa del propio rol profesional).

La perspectiva psicosocial considera al Burnout un proceso dinámico; la definición más aceptada es la elaborada por Maslach y Jackson (1986) quienes lo consideran como una respuesta, principalmente emocional, situando los factores laborales y los organizacionales como condicionantes y antecedentes. Los estudios defienden que Burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas (usuarios) y añaden tres dimensiones características: el Agotamiento emocional, Despersonalización y Bajo Logro o Realización Profesional y/o Personal.

Desde la perspectiva psicosocial el síndrome de Burnout se entiende como un proceso que desarrolla secuencialmente la aparición de sus rasgos y sus síntomas globales. Algunos autores van a discrepar en el síntoma que se presenta en primer lugar, la secuencia del proceso, el protagonismo que conceden a cada uno de sus síntomas globales, en la explicación de los mecanismos y en las estrategias que el individuo puede emplear para manejarlo. Lo anterior da origen al surgimiento de varios modelos procesuales que tratan de explicar su desarrollo, como lo son los modelos etiológicos explicativos del síndrome, quedado estructurado en tres grandes teorías: socio-cognitiva, teoría del intercambio social y la teoría organizacional. El presente estudio se aborda desde la perspectiva psicosocial (López, 2014).

- **Desgaste Emocional:** se define de forma genérica, sin el énfasis en los aspectos

emocionales acerca de los "recipientes del propio trabajo" presentes en el MBI-HSS. Todos los ítems provienen del MBI-HSS, modificados o sin modificar. Este desgaste hace que la persona se encuentre desmotivada, sin interés y por lo tanto sin objetivos claros.

- **Cinismo:** refleja la actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo, así como el valor y significación que se le pueda conceder, representa igualmente una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo. Este hecho genera un desinterés que en muchas ocasiones no sólo se refleja en un trabajo mediocre, sino que genera eventos adversos laborales.
- **Eficacia profesional:** está relacionada con las expectativas que se tienen en relación con la profesión que se desempeña, y se expresa en las creencias del sujeto sobre su capacidad de trabajo, su contribución eficaz a la organización laboral, de haber realizado cosas que realmente valen la pena y de realización profesional, pero insistiendo en las expectativas según el modelo de Bandura. La redefinición del Burnout atiende a la identificación de este como un problema de salud derivado de la persona con su trabajo. El trabajador afectado por los riesgos psicosociales disminuirá notablemente su eficacia y eficiencia profesional, se siente desmotivado y agobiado al no poder realizar sus labores óptimamente.

1.9 Capital Psicológico

En las últimas décadas, los estudios respecto al efecto de los estilos de liderazgo sobre el bienestar de los subordinados y su relación con el desempeño laboral, se han incrementado considerablemente. Actualmente, existe suficiente evidencia para afirmar que determinados estilos de liderazgo guardan relación con el nivel de satisfacción laboral (Contreras y Juárez, 2011).

El término capital psicológico es una reciente ampliación de la noción económica de capital, que se refiere tanto a los bienes duraderos que sirven como factores de producción, como, por ejemplo, la tierra o la mano de obra, como a los bienes no

tangibles, como la gestión o la organización del trabajo. Las capacidades psicológicas positivas que componen el capital psicológico positivo constituyen estados (abiertos al desarrollo y al cambio) y no rasgos de personalidad y, por lo tanto, el capital psicológico se presenta como un constructo que puede jugar un papel crucial en el desarrollo de los individuos, equipos y organizaciones. (Luthans F. , 2002, pp. 695-704)

El capital psicológico positivo tiene su origen en la Psicología Positiva y concretamente en su aplicación al estudio de las organizaciones y de los recursos humanos. Desde la perspectiva de la Psicología Positiva lo importante y novedoso es investigar las fortalezas personales y las capacidades psicológicas, que pueden ser medidas, desarrolladas incluso gestionadas para poder mejorar el funcionamiento organizacional y el desempeño en las organizaciones de hoy día (Azanza et al, 2018). Tener un plan de acción que genere un capital psicológico positivo es parte primordial de toda empresa que ve al equipo humano como lo más importante de su organización y que reconoce que su bienestar se refleja en el desarrollo y crecimiento de la misma, además que brinda a la sociedad una fuerza laboral estable económica y psicológicamente.

1.10 Ansiedad y Depresión

Los seres humanos a lo largo de nuestras vidas, tenemos diferentes experiencias, tanto buenas como malas; el cúmulo de malas experiencias, en conjunto con nuestro entorno y sobre todo con nuestra mentalidad, hacen que sea posible desarrollar distintas enfermedades y trastornos de acuerdo a nuestras vivencias. Dentro de las más comunes, se encuentran la ansiedad y la depresión, que son muy diferentes la una de la otra, pero que, pueden ir de la mano y la persona puede padecer una a causa de la otra.

1.10.1 Ansiedad.

Desde las primeras décadas del siglo XX, existe un interés por la ansiedad en la literatura psicológica al considerarla una respuesta emocional paradigmática que ha ayudado a la investigación básica en el ámbito de las emociones. Dichas investigaciones se han

desarrollado a lo largo de la historia con dos problemas fundamentales: la ambigüedad conceptual del constructo de ansiedad y las dificultades metodológicas para abordarlo (Sierra y Ortega, 2016).

De acuerdo a Sierra y Ortega (2016) la ansiedad es una parte de la existencia humana, todas las personas sienten un grado moderado de la misma, siendo ésta una respuesta adaptativa. La ansiedad sigue siendo un tema de gran importancia para la Psicología; su incorporación es tardía, siendo tratado sólo desde 1920, abordándose desde distintas perspectivas.

La ansiedad es un mecanismo adaptativo natural que nos permite ponernos alerta ante sucesos comprometidos. En realidad, un cierto grado de ansiedad proporciona un componente adecuado de precaución en situaciones especialmente peligrosas. Una ansiedad moderada puede ayudarnos a mantenernos concentrados y afrontar los retos que tenemos por delante.

En ocasiones, sin embargo, el sistema de respuesta a la ansiedad se ve desbordado y funciona incorrectamente. Más concretamente, la ansiedad es desproporcionada con la situación e incluso, a veces, se presenta en ausencia de cualquier peligro ostensible. El sujeto se siente paralizado con un sentimiento de indefensión y, en general, se produce un deterioro del funcionamiento psicosocial y fisiológico. Se dice que cuando la ansiedad se presenta en momentos inadecuados o es tan intensa y duradera que interfiere con las actividades normales de la persona, entonces se la considera como un trastorno.

Los trastornos por ansiedad son, en conjunto, la enfermedad psiquiátrica más frecuente. Entre ellos destaca el trastorno fóbico: alrededor de un 7 por ciento de mujeres y un 4,3 por ciento de hombres padecen fobias específicas (a algún animal, a un objeto, a la oscuridad, etc.), mientras que las llamadas fobias sociales (la actitud de una persona para relacionarse de un modo afable con los demás) se hallan en un 13 por ciento de la población (Sociedad Española de Medicina Interna, s.f., parr. 1 - 3).

1.10.2 Depresión

En los últimos años la depresión ha sido catalogada como uno de los problemas que

más sufrimiento causa en las personas y que en distintos grados afecta a un porcentaje muy alto de la población sin diferencia de género, edad, nivel socioeconómico, convirtiéndola en uno de los principales motivos de consulta clínica (Arrivillaga, et al., 2015).

La depresión es un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración.

La depresión puede llegar a hacerse crónica o recurrente y dificultar sensiblemente el desempeño en el trabajo o la escuela y la capacidad para afrontar la vida diaria. En su forma más grave, puede conducir al suicidio. Si es leve, se puede tratar sin necesidad de medicamentos, pero cuando tiene carácter moderado o grave se pueden necesitar medicamentos y psicoterapia profesional (OMS, 2015).

También denominada «trastorno depresivo mayor» o «depresión clínica», afecta los sentimientos, los pensamientos y el comportamiento de una persona, y puede causar una variedad de problemas físicos y emocionales. Es posible que tengas dificultades para realizar las actividades cotidianas y que, a veces, sientas que no vale la pena vivir.

Más que solo una tristeza pasajera, la depresión no es una debilidad y uno no puede recuperarse de la noche a la mañana de manera sencilla. La depresión puede requerir tratamiento a largo plazo. La mayoría de las personas con depresión se sienten mejor con medicamentos, con psicoterapia o con ambos.

1.11 Soledad

Nos han enseñado a tener miedo a la libertad; miedo a tomar decisiones, miedo a la soledad. El miedo a la soledad es un gran impedimento en la construcción de la autonomía, porque desde muy pequeñas y toda la vida se nos ha formado en el sentimiento de orfandad; porque se nos ha hecho profundamente dependientes de los demás y se nos ha hecho sentir que la soledad es negativa, alrededor de la cual hay toda clase de mitos (Lagarde, 2018).

Esta construcción se refuerza con expresiones como: “¿Te vas a quedar solita?” “¿Por qué tan solitas, muchachas?” Una de las implicaciones de la construcción de la relación entre los géneros es que las mujeres, supuestamente, no estamos hechas para estar solas, sino

que el sosiego de las mujeres depende de la presencia de los hombres, aun cuando sea como recuerdo. Por eso, esa capacidad construida en las mujeres de crearnos fetiches, guardando recuerdos materiales de los hombres para no sentirnos solas, es parte de lo que tiene que desmontarse. Una clave para hacer este proceso es diferenciar entre soledad y desolación (Lagarde, 2018).

Muchas veces he recordado al inefable personaje de Molière que descubría, a sus cuarenta años, que se había pasado la vida hablando en prosa sin saberlo. Para regocijo o desesperación, vaya usted a saber, del Maestro Filósofo que le entrenaba. Y quizá es el caso, para uno mismo, cuando pretendo fechar dónde y cuándo comienza uno a escribir, a la par que investigaciones sociológicas fundadas en estudios concretos, reflexiones, muchas veces paralelas, sobre el oficio mismo de sociólogo, sobre sus límites, sobre sus preocupaciones y límites (Catillo, 2019).

1.12 Resiliencia

El interés por la resiliencia en el campo psicológico es antiguo, aunque ha sido en los últimos años cuando ha cobrado una gran relevancia. Su interés se debe a que varios estudios de seguimiento de varias décadas, como informes clínicos y otros estudios, indican que hay niños que, habiendo pasado por circunstancias difíciles, extremas o traumáticas en la infancia, como abandono, maltrato, guerras, hambre, etc., no desarrollan problemas de salud mental, abuso de drogas o conductas criminales de adultos (Becoña, 2006).

Es una actitud vital positiva a pesar de las circunstancias difíciles y representa el lado positivo de la salud mental. Consiste también en saber aprender de la derrota y transformarla en oportunidad de desarrollo personal.

La resiliencia es la capacidad de adaptarse a situaciones difíciles. Cuando el estrés, la adversidad o el trauma te golpean, se sigue experimentando ira, dolor y pena, pero se puede seguir funcionando, tanto a nivel físico como psicológico. Sin embargo, la resiliencia no significa soportar algo difícil, ser estoico o atravesar la situación sólo. De hecho, ser capaz de buscar el apoyo de otras personas es un componente fundamental de la resiliencia.

Cuando se tiene la capacidad de resiliencia, se aprovecha la fuerza interior para

reponerse de un contratiempo o un desafío como la pérdida de un empleo, una enfermedad, un desastre o la muerte de un ser querido. Si se carece de resiliencia, es posible que la persona se obsesione con los problemas, se sienta una víctima o abrumado, o se recurra a mecanismos de afrontamiento poco saludables, como el abuso de sustancias.

La resiliencia no hará que los problemas desaparezcan, pero puede aportar la capacidad de ver más allá de ellos, encontrar el disfrute de la vida y manejar mejor el estrés. Si la persona no cree ser resiliente, es posible desarrollar habilidades para aumentar esta capacidad.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja durante el año 2021.

2.1.2 Objetivos específicos

- Identificar las características sociodemográficas, laborales y la percepción de discriminación de la muestra de participantes tanto nacionales como extranjeros en la ciudad de Loja.
- Determinar los niveles de Burnout en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) de los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja.
- Identificar los principales factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja.
- Establecer el capital psicológico a través de las dimensiones de esperanza, auto eficacia, resiliencia y optimismo que poseen los trabajadores nacionales y extranjeros en la ciudad de Loja.
- Identificar la salud mental, a través del estrés, ansiedad y depresión de los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja.
- Determinar la soledad percibida que manifiestan los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja.
- Identificar el grado de resiliencia de los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja.

2.2 Preguntas de investigación

Para el presente trabajo de fin de titulación se plantearon las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas, laborales y percepción de

discriminación de los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja?

- ¿Cuál es el nivel de Burnout a través de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de los participantes de la investigación?
- ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja?
- ¿Cuáles son las dimensiones que obtienen una mayor puntuación en cuanto a la percepción del capital psicológico de los participantes de la investigación?
- ¿Cuáles son las características de salud mental (estrés, ansiedad, depresión), de los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja?
- ¿Cuál es la percepción de soledad y de resiliencia de los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja?

2.3 Diseño de investigación

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández, et al., 2014, p.210). También es importante aclarar, que el diseño debe ir acorde a las preguntas de investigación.

El trabajo de investigación en el presente ciclo académico de la Titulación de Psicología posee las siguientes características:

- No experimental: se realiza sin manipular variables deliberadamente y se estudian los fenómenos en su ambiente natural con el fin de llevar a cabo un análisis posterior.
- Transaccional (transversal): analiza cuál es el estado de una o más variables en un momento determinado, es decir, en un punto en el tiempo.
- Exploratoria: se trata de una exploración inicial en un tiempo específico.
- Descriptiva: se seleccionan una serie de cuestiones y se recopila información sobre cada una de las mismas y así poder describir el tema a investigar.
- Cuantitativa: se desarrolla un plan estratégico que incluya los procedimientos y actividades que dirijan a encontrar la respuesta a la pregunta de investigación, mientras más cuidadoso y específico sea, al final tendremos mayores posibilidades de generar el

conocimiento deseado (Hernández et al., 2014).

Esta investigación es de carácter no experimental ya que no se altera ninguna variable ni la situación o lugar a estudiar. Es de tipo transversal, ya que se analizan distintas variables tales como edad, salario, factores psicológicos, etc, pero en un tiempo determinado. Es de tipo cuantitativa ya que se recopilan datos estadísticos y cualitativos porque se identifican factores de riesgo psicosociales que afecta a la población en estudio.

2.4 Población y muestra

La muestra de la presente investigación será de accesibilidad accidental y no probabilística ya que los individuos se escogen de manera casual, es decir de acuerdo al medio idóneo para ejecutar el estudio y busca los datos en función de los objetivos de la investigación o los intereses propios del investigador (Hernández Sampieri, et al., 2010). Por lo tanto, se invitó para ser partícipes de esta investigación a 20 trabajadores de nacionalidad ecuatoriana y 20 trabajadores extranjeros, estableciendo un total de 40 trabajadores, del área de la salud en un hospital privado de la ciudad de Loja.

2. 5 Participantes

Criterios de inclusión

- Encontrarse en situación laboral activa
- Firmar el consentimiento informado
- Tener como mínimo 1 año laborando dentro del Hospital privado de la ciudad de Loja.
- 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 el hospital privado de la ciudad de Loja por maternidad o enfermedad

2.6 Métodos y técnicas

2.6.1 Métodos

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

- Método descriptivo, ya que permite explicar y analizar los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja durante el año 2021.
- Método analítico, el cual explica la relación entre los elementos a estudiar y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, en lo referente a los factores de riesgo psicosociales.
- Método inductivo y deductivo, el cual permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos relacionados con los factores de riesgos psicosociales.
- Método de Escalamiento de Likert, este método se utiliza en el proceso de recolección de datos ya que es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del participante en cuanto a los riesgos psicosociales como: Burnout, capital psicológico, etc.
- Método estadístico, que organiza la información alcanzada con la aplicación de la batería de instrumentos propuestos en esta investigación.

2.6.2 Técnicas

Técnicas de investigación bibliográfica

- La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos de los factores de riesgos psicosociales.
- El resumen o paráfrasis, como medio para presentar un texto original de forma abreviada; permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.
- Análisis y aportes personales, que permite ampliar el conocimiento y tener un mejor dominio del tema.

2.7 Instrumentos

Es complejo cuantificar a través de instrumentos al momento de investigar situaciones de las personas, sin embargo, existen herramientas previamente validadas por la comunidad científica que permiten desarrollar las investigaciones de forma confiable. Por lo tanto, un

aspecto importante es la objetividad del instrumento de medición, que se conoce como el "grado en que el instrumento es o no permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan" (Hernández et al., 2014, p. 206) un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente.

Los instrumentos se encuentran descritos a continuación:

Cuestionario Ad Hoc.

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

Inventario del estrés laboral crónico de Maslach [MBI-GS]; Maslach y Jackson (1986)

Este instrumento está diseñado para valorar el síndrome de Burnout" en sus tres aspectos fundamentales: agotamiento, cinismo - eficacia profesional. Está compuesto por 16 ítems. Para las respuestas se utiliza una escala de Likert con puntuaciones de 0 a 6 de forma que 0 supone que lo expuesto no sucede nunca y 6 que sucede todos los días. La sub escala de agotamiento está compuesta por 5 ítems y mide los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo. La puntuación máxima es de 30.

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

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

Los sujetos que presentan el síndrome de Burnout serán aquellos que puntúen alto en cinismo y agotamiento, y que obtengan puntuaciones bajas en eficacia profesional.

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

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III).

Realizado por el Centro Nacional para el Medio Ambiente de Trabajo, Copenhague, Dinamarca. Modificado por la Red Internacional COPSQ para convertirlo en la versión COPSQ III, 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 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) (Mental Injury, 2016).

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

Psychological capital questionnaire (PCQ).

Instrumento creado por Luthans, Youssef y Avolio (PCQ) (2007), se compone de 24 reactivos que tienen como objetivo medir las cuatro dimensiones del capital psicológico el cual es entendido como: uno estado psicológico positivo de crecimiento personal, que se caracteriza por: autoeficacia; optimismo; esperanza y resiliencia. Para las respuestas se utiliza una escala de Likert con seis opciones de respuesta, que van desde 1 "muy en desacuerdo" y 6 "muy de acuerdo". dejando el resto de puntuaciones intermedias para la frecuencia de aparición situadas entre estos dos extremos. En a las propiedades psicométricas, se obtuvieron las siguientes (a): autoeficacia .90; esperanza .85; optimismo.66 y resiliencia.

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

El DASS quedó constituido por tres escalas que son las siguientes; la depresión como un trastorno compuesto por síntomas típicamente asociados con estado de ánimo disfóricos como la tristeza, La ansiedad es descrita en torno a los síntomas físicos de excitación, ataques de pánico, tensión muscular y miedo. El estrés descrito como cierta tendencia a reaccionar a los acontecimientos estresantes con síntomas tales como tensión, irritabilidad y activación persistente. (Lovibond y Lovibond, 1995). Los ítems se contestan en una escala tipo Likert con un rango de respuesta del 0 al 3 (nada aplicable en mí, aplicable a mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí). Las escalas de depresión y estrés presentaron un alfa de .85 y .83 respectivamente, mientras que en la escala de ansiedad se obtuvo un alfa de .73. En conjunto, los ítems que componen el DASS-21 presentaron un alfa de .91 (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, auto confianza, independencia, decisión, ingenio y perseverancia) y Factor II: Aceptación de uno mismo y de la vida (3 ítems, adaptabilidad, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable). Por lo tanto, las escalas de resiliencia en su versión abreviada de 14 ítems se contestan en una escala tipo Likert se encuentran siete números, que van desde "1" (totalmente en desacuerdo) a la izquierda a "7" (totalmente de acuerdo (Wagnild, 2009c), parece presentar propiedades psicométricas adecuadas para medir la capacidad de recuperación en diversas personas y colectivos tiene una alfa de cronbach .92 (Damásio, et al., 2011).

Capítulo tres

Análisis de Resultados

A continuación, se detallan los resultados encontrados en la muestra de trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja durante el año 2021, en un Hospital privado de la localidad, a fin de obtener resultados sobre los riesgos psicosociales en esta muestra presentada.

Tabla 1.

Características sociodemográficas

	Tipo de Población			
	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
Sexo				
Hombre	7	35.00	10	50.00
Mujer	13	65.00	10	50.00
Edad				
<i>M</i>	39.75		42.10	
<i>DT</i>	12.95		10.28	
Max	64.00		62.00	
Min	25.00		24.00	
Número de hijos/as				
<i>M</i>	1.20		1.70	
<i>DT</i>	1.06		1.56	
Max	3.00		5.00	
Min	0.00		0.00	
Estado civil				
Soltero/a	8	40.00	5	25.00
Casado/a	11	55.00	8	40.00
Viudo/a	0	0.00	0	0.00
Divorciado/a	1	5.00	5	25.00
Unión libre	0	0.00	2	10.00

En la muestra de los trabajadores extranjeros, el 50% son mujeres y el 50% son hombres, el rango de edad de los encuestados se encuentra entre los 24 años y los 62 años de edad, con una edad media de 42 años; en promedio, los encuestados tienen más de un hijo; y en cuanto al estado civil, el 40 % son casados, el 25% son solteros, el 25% son divorciados y un 10 % viven en unión libre.

En la tabla 1 sobre características sociodemográficas se evidencia que existe una pequeña

diferencia en cuanto al estado civil, en donde los trabajadores nacionales solteros representan el 40% mientras que los extranjeros sólo el 25% de la población de la muestra. Y en cuanto a los trabajadores divorciados, los nacionales representan tan sólo el 5% de la muestra, mientras que en los extranjeros el porcentaje llega al 25%.

Tabla 2.

Características laborales

	Tipo de Población			
	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
Ingresos mensuales				
< 400	0	0.00	0	0.00
401 a 800	11	55.00	5	25.00
801 a 1200	2	10.00	2	10.00
1201 a 1600	2	10.00	3	15.00
1600 a 2000	1	5.00	2	10.00
>2000	4	20.00	8	40.00
Experiencia laboral				
<i>M</i>	10.95		13.15	
<i>DT</i>	9.22		9.80	
Max	30.00		30.00	
Min	1.00		2.00	
Institución en la que trabaja				
Pública	0	0	0	0
Privada	20	100.00	20	100.00
Tipo de contrato				
Nombramiento permanente	13	65.0	6	30.00
Nombramiento provisional	4	20.00	4	20.00
Libre nombramiento y remoción	0	0.00	1	5.00
Servicios ocasionales	2	10.00	6	30.00
Periodo fijo	0	0.00	2	10.00
Otros	1	5.00	1	5.00
Horas de trabajo/día				
<i>M</i>	11.20		10.80	
<i>DT</i>	6.63		5.25	
Max	24.00		24.00	

Min	6.00	6.00		
Trabajo por turnos				
Si	8	40.00	11	55.00
No	12	60.00	9	45.00
Ha sido testigo de actos discriminatorios				
Si	11	55.00	9	45.00
No	9	45.00	11	55.00

La tabla 2 muestra las características laborales, la cual indica que el 100% de la muestra, tanto nacional como extranjera, tiene un ingreso superior a USD 400 siendo este el sueldo básico establecido para el territorio ecuatoriano.

Esta tabla muestra una notable diferencia salarial entre los trabajadores nacionales y extranjeros, más de la mitad de los trabajadores nacionales encuestados, correspondiente al 55%, tienen un ingreso que fluctúa entre los USD 401.00 y USD 800.00, mientras que para el 40% de los extranjeros su salario es mayor a los USD 2000.00. Por lo que se puede deducir que los profesionales extranjeros tienen un porcentaje de ingreso superior a los trabajadores nacionales.

En cuanto a la experiencia laboral, medida en años, los trabajadores nacionales tienen un promedio de una experiencia de 10 años, mientras que los extranjeros tienen una experiencia promedio de 13 años.

En lo que respecta al tipo de contrato, dentro de los trabajadores nacionales el 65% tiene un nombramiento permanente; el 20% tiene nombramiento provisional; el 10% están bajo la modalidad de servicios ocasionales y el 5% ha señalado que se encuentra bajo otra modalidad de contrato.

Mientras que dentro los trabajadores extranjeros el 30% tienen un nombramiento permanente; el 20% tiene nombramiento provisional; el 5% tiene un contrato de libre nombramiento y remoción; el 30% están bajo la modalidad de servicios ocasionales; el 10% están con un contrato de periodo fijo; y el 5% ha señalado que se encuentra bajo otra modalidad de contrato.

En lo que respecta a las horas de trabajo, los trabajadores nacionales señalan que

laboran un promedio de 11 horas diarias, mientras que los trabajadores extranjeros tienen una media de 10 horas de trabajo al día.

En cuanto al horario de trabajo, el 40% de los trabajadores nacionales trabaja por turnos mientras que el 60% lo realiza por horas laborables; los trabajadores extranjeros trabajan el 55% por turno y el 45% bajo la modalidad de horas laborales.

Finalmente, en relación a la pregunta de si han sido testigos de actos discriminatorios el 55% de los trabajadores nacionales y el 45% de los trabajadores extranjeros manifiestan que sí.

Tabla 3

Resultados de las dimensiones de Burnout

	País/Región de origen							
	Nacional				Extranjero			
	Media	DT	Máx.	Mín.	Media	DT	Máx.	Mín.
Agotamiento emocional	11.95	7.88	30.00	.00	10.25	4.47	20.00	4.00
Realización personal	31.05	4.55	36.00	18.00	29.05	8.19	36.00	6.00
Despersonalización	4.85	7.73	30.00	.00	5.20	3.62	14.00	.00

En la tabla 3 se describen las dimensiones del síndrome de Burnout; en la primera dimensión que corresponde al agotamiento emocional, los trabajadores nacionales tienen una media de 11.95 en relación a su máxima de 30, mientras que los extranjeros tienen una media de 10.25 en relación a su máxima de 20.00. Por lo que los extranjeros presentan un mayor agotamiento emocional de acuerdo a los parámetros de medición que indican que mientras más alta sea la media en relación a la puntuación máxima, mayor es el grado de agotamiento.

En cuanto a la dimensión de realización personal, los nacionales tienen una media de 31.05 y su máxima es de 36.00, en contraste con los extranjeros que tienen una media de 29.05 y una máxima de 36. Por lo que los nacionales tienen un mayor grado de realización personal de acuerdo a los parámetros de medición que indican que mientras más alta sea la media en relación a la puntuación máxima, mayor realización personal tienen.

Y la última dimensión referente a la despersonalización, los nacionales tienen una media de 4.85 y una máxima de 30, mientras que los extranjeros tienen una media de 5.20

y una máxima de 14.00. Por lo tanto, los extranjeros tienen un mayor grado de despersonalización de acuerdo a los parámetros de medición que indican que mientras más alta sea la media en relación a la puntuación máxima, mayor despersonalización tienen.

Tabla 4.

Resultados de las dimensiones de Riesgos Psicosociales

			País/Región de origen			
			Nacional		Extranjero	
			N	%	N	%
Exigencias Psicológicas	Demandas cuantitativas del trabajo	13	17	85.0%	17	85.0%
		5	2	10.0%	2	10.0%
	Tiempo y ritmo de trabajo	2	1	5.0%	1	5.0%
		6	8	40.0%	11	55.0%
		3	4	20.0%	3	15.0%
		11	8	40.0%	6	30.0%
Demandas emocionales	3	3	15.0%	1	5.0%	
	5	5	25.0%	5	25.0%	
	12	12	60.0%	14	70.0%	
Control sobre el trabajo	Posibilidad de desarrollo	1	3	15.0%	4	20.0%
		1	0	0.0%	2	10.0%
	Significado de trabajo	18	17	85.0%	14	70.0%
		1	1	5.0%	3	15.0%
		1	1	5.0%	0	0.0%
Apoyo social y calidad de Liderazgo	Claridad de liderazgo	18	18	90.0%	17	85.0%
		2	3	15.0%	4	20.0%
	Apoyo social de los colegas	3	1	5.0%	3	15.0%
		15	16	80.0%	13	65.0%
		6	5	25.0%	4	20.0%
		4	5	25.0%	10	50.0%
		10	10	50.0%	6	30.0%
Apoyo social de los supervisores	5	3	15.0%	6	30.0%	
	3	1	5.0%	2	10.0%	
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento	12	16	80.0%	12	60.0%
		8	3	15.0%	4	20.0%
	Inseguridad sobre el empleo	4	1	5.0%	3	15.0%
		8	16	80.0%	13	65.0%
		2	6	30.0%	5	25.0%
		3	0	0.0%	1	5.0%
Inseguridad sobre las condiciones del trabajo	15	14	70.0%	14	70.0%	
	8	8	40.0%	4	20.0%	
		6	7	35.0%	6	30.0%
		6	5	25.0%	10	50.0%

La tabla número 4 evidencia que en cuanto a las exigencias psicológicas los trabajadores nacionales presentan un riesgo alto con un 85% de la muestra, el 40 % menciona tener riesgo alto en tiempo y ritmo de trabajo; mientras que un 60% un riesgo de demandas emocionales. En el caso de los trabajadores extranjeros las demandas cuantitativas son también altas con un 85%, en tiempo y un ritmo de trabajo un 55 % y las demandas emocionales 70%.

En relación al Control sobre el trabajo los trabajadores nacionales tienen una media de 85% de posibilidad de desarrollo y el significado del trabajo un 90%. Mientras que los

trabajadores extranjeros tienen una media de 70% de posibilidad del desarrollo y el significado del trabajo el 85%.

Apoyo social y calidad de liderazgo; los trabajadores nacionales tienen el 80% de calidad de liderazgo, un 50% de apoyo social de los colegas y un 80% de apoyo social de los supervisores. En el caso de los trabajadores extranjeros en el Apoyo social y calidad de liderazgo; tienen el 65% de claridad de liderazgo, un 50% de apoyo social de los colegas y un 60% de apoyo social de los supervisores.

En las compensaciones del trabajo, el 80% de los trabajadores nacionales el 80% sienten ser reconocidos por sus labores, el 70% sienten inseguridad laboral y un 40% se sienten inseguros sobre las condiciones de trabajo. Mientras que los trabajadores extranjeros el 65% sienten ser reconocidos por sus labores, el 70% sienten inseguridad laboral y un 50% se sienten inseguros sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 5.

Resultados de las dimensiones de Capital Psicológico

	País/Región de origen							
	Nacional				Extranjero			
	Media	DT	Máx.	Mín.	Media	DT	Máx.	Mín.
Eficacia	34.65	7.21	42.00	18.00	31.45	8.17	42.00	10.00
Esperanza	34.35	6.43	42.00	22.00	32.70	6.91	42.00	21.00
Resiliencia	32.30	3.88	38.00	25.00	31.60	5.94	40.00	23.00
Optimismo	30.30	5.28	36.00	17.00	30.25	5.68	39.00	23.00

La tabla 5 indica los resultados de las dimensiones del capital psicológico,

Se encontró que en los trabajadores nacionales tienen una media de eficacia del 34.65% en esperanza 34.35%, en resiliencia 32.30% y en optimismo 30.30%.

En los trabajadores extranjeros tienen una media en eficacia de 31.45% en esperanza 32.70%, en resiliencia 31.60% y en optimismo 30.25%.

De acuerdo a estos valores, y considerando los parámetros de medición, los cuales indican que mientras más alta sea la media (M) en relación a la puntuación máxima (Máx), mayor es el capital psicológico. Se observa que los trabajadores nacionales tienen una

puntuación mayor en cuanto a su capital psicológico en todas las dimensiones.

Tabla 6

Resultados de las dimensiones de Salud Mental

		País/Región de origen			
		Nacional		Extranjero	
		N	%	N	%
Depresión	Normal	16	80.0%	14	70.0%
	Medio	0	0.0%	1	5.0%
	Moderado	3	15.0%	5	25.0%
Ansiedad	Extremadamente severo	1	5.0%	0	0.0%
	Normal	12	60.0%	11	55.0%
	Medio	2	10.0%	3	15.0%
	Moderado	2	10.0%	3	15.0%
	Severo	2	10.0%	1	5.0%
Estrés	Extremadamente severo	2	10.0%	2	10.0%
	Normal	14	70.0%	15	75.0%
	Medio	2	10.0%	1	5.0%
	Moderado	1	5.0%	3	15.0%
	Severo	1	5.0%	1	5.0%
	Extremadamente severo	2	10.0%	0	0.0%

Tabla 6, referente a la dimensión de la depresión;

El 80% de los trabajadores nacionales se encuentran dentro del rango normal, mientras que para los extranjeros es de un 70%. En el rango de nivel moderado, los nacionales representan el 15% y los extranjeros el 25%. Y en el rango extremadamente severo, el 5% de trabajadores nacionales lo padecen, mientras que no hay trabajadores extranjeros que se ubiquen dentro de esta categoría.

En cuanto a la ansiedad, el 60% de los trabajadores nacionales se ubican en el rango normal, en contraste a los trabajadores extranjeros que representan el 55%. En el rango medio, se ubica el 10% de los nacionales y el 15% de los extranjeros. En nivel moderado, los trabajadores nacionales representan el 10% y los extranjeros el 15%. En grado severo, los trabajadores nacionales son el 10% y los extranjeros el 5%. Y en el rango extremadamente severo, tanto los trabajadores nacionales como extranjeros conforman el 10%.

En la dimensión de estrés, el 70% de los trabajadores nacionales y el 75% de los

extranjeros se ubican en el rango normal; en el rango medio los nacionales representan el 10% y los extranjeros el 5%; en el rango moderado los nacionales conforman el 5% y los extranjeros el 15%. En el rango severo, se encuentran el 5% de los nacionales y el 5% de los extranjeros. Y finalmente, en el rango extremadamente severo, los nacionales representan el 10% y los extranjeros 0%.

Tabla 7.

Resultados de Percepción de Soledad

	País/Región de origen							
	Nacional				Extranjero			
	Media	DT	Máx.	Mín.	Media	DT	Máx.	Mín.
Percepción de soledad	51.35	7.01	76.00	42.00	50.10	5.62	68.00	42.00

La tabla 7 muestra la percepción de soledad

En los trabajadores nacionales la percepción de soledad tiene una media de 51.35%, mientras que en los extranjeros es del 50.10%. Por lo que, de acuerdo a los parámetros de medición que indican que mientras más alta sea la media en relación a la puntuación máxima, mayor percepción de soledad se tiene; se determina que los trabajadores nacionales tienen mayores niveles de soledad que los extranjeros.

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	1	5.0%	3	15.0%
	Alta resiliencia	6	30.0%	6	30.0%
	Muy alta resiliencia	13	65.0%	11	55.0%

La tabla 8 muestra los niveles de resiliencia de los trabajadores.

De acuerdo a la tabla 8, se evidencia que el 65% de trabajadores nacionales manifestó tener un nivel de muy alta resiliencia, un 30% alta resiliencia y un 5% resiliencia normal. Mientras que en los trabajadores extranjeros el 55% tienen muy alta resiliencia, un 30% alta resiliencia y un 15% resiliencia normal.

Discusión

En conformidad con la información obtenida en la presente investigación, se puede contrastar las diferencias y similitudes existentes entre los trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja, dentro del sector salud.

En cuanto a características demográficas, la edad promedio de los trabajadores es de alrededor de 40 años, con uno o dos hijos por lo general, y alrededor de la mitad de la totalidad de los encuestados están casados. Dentro de los encuestados, la mayoría son mujeres, al igual que en el estudio realizado por Arroyo (2018), el cual analiza la existencia del síndrome de Burnout en médicos y enfermeros en el Hospital “Eugenio Espejo” de la ciudad de Quito y en el cuál la mayoría de encuestados también son mujeres.

Referente a las características laborales, existe una marcada diferencia en los ingresos mensuales entre los trabajadores nacionales y extranjeros, en donde la mayoría de los trabajadores nacionales esto es el 55% de los mismos, tienen ingresos entre USD 401.00 a USD 800.00. Mientras que el 40% de los extranjeros tienen ingresos mayores a USD 2000.00. Esta diferencia salarial se puede justificar debido a los diferentes títulos profesionales y puestos que ocupan los encuestados, así como a la cultura de nuestra población que prefiere profesionales extranjeros. Para poder cubrir la canasta familiar básica en el Ecuador se requiere de USD 712.11 según datos del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021), por lo cual se puede decir que gran parte de la población laboral del área de la salud, tiene la capacidad adquisitiva para cubrir las necesidades básicas de su familia.

La experiencia laboral es similar, teniendo así los encuestados nacionales alrededor de 11 años de experiencia y los extranjeros 13 años. En cuanto al tipo de contrato, el 65% de los trabajadores nacionales cuentan con nombramiento permanente, en contraste con los extranjeros que tan sólo el 30% de los mismos tienen este tipo de contrato laboral. Lo cual se puede explicar debido a la seguridad que representa para el empleador tener trabajadores provenientes de su mismo país a personas que no tienen la misma estabilidad de residencia.

En lo que concierne las horas de trabajo al día, son muy similares entre los dos grupos

de encuestados, los nacionales y extranjeros trabajan alrededor de 11 horas en promedio. El 40% de los trabajadores nacionales trabajan por turnos, normalmente en el área de la salud el turno implica 24 horas de trabajo y 72 horas libres y el 60% realiza su trabajo bajo la modalidad de 8 horas diarias, mientras que para el 55% de los extranjeros el trabajo sí es por turnos y para el 45% no lo es.

De acuerdo a los datos obtenidos sobre si han sido testigos o no de actos discriminatorios, los trabajadores nacionales perciben más este tipo de actos, con un 55% de la población encuestada, en contraste con el 45% de los extranjeros que han percibido estos actos de discriminación. Lo cual demuestra que la discriminación no se da precisamente por cuestiones de nacionalidad en nuestro país.

En cuanto a las dimensiones de Burnout, se observa que los extranjeros presentan un mayor agotamiento emocional y despersonalización que los trabajadores nacionales, esto puede tener gran relación debido al hecho de que se encuentran en un país extraño a ellos, están lejos de su hogar, de su familia, de sus costumbres, de todo lo que para ellos es conocido y apreciado. Por lo que estos factores afectan a su estado de ánimo y por lo tanto a su desempeño en el trabajo.

En nuestro país, de acuerdo al estudio de Arroyo (2018), más de la mitad de las personas encuestadas presentan un nivel medio de agotamiento emocional; en cuanto a la categoría de despersonalización, el 50% de la muestra indica un nivel bajo. Y referente a la realización personal, el 54% tiene un nivel medio.

De acuerdo a Luthans, et al. (2007) los constructos psicológicos positivos que se han determinado que cumplen con los criterios de inclusión hasta ahora abarcan esperanza, resiliencia, optimismo y autoeficacia, y cuando se combinan, representan lo que se ha denominado capital psicológico.

En este estudio, en lo que cabe las dimensiones de capital psicológico, los trabajadores nacionales tienen una puntuación mayor en todas las dimensiones. Estos resultados serían los esperados, ya que, los trabajadores nacionales por el contrario tienen su sistema de fortaleza conformado por su familia, su hogar, cerca de ellos; lo que sin lugar a dudas tiene

una relación directa sobre su bienestar mental y por lo tanto se pueden desenvolver y desarrollar de mejor forma en su trabajo.

En lo pertinente a las dimensiones de salud mental, la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel normal respecto a la depresión, ansiedad y estrés. Sin embargo, dentro del nivel moderado de las tres dimensiones, son los extranjeros quienes tienen porcentajes un poco más elevados, lo cual tiene concordancia ya que todos los factores de salud mental y bienestar están correlacionados y esto tiene una afectación considerable sobre el desempeño en su trabajo.

Lo que se convierte en un dato inesperado, es que, de acuerdo a las mediciones de la percepción de soledad, se obtiene que son los trabajadores nacionales quienes tienen un mayor nivel de percepción de soledad sobre los extranjeros, quienes se esperaba que tengan mayores niveles en esta categoría.

Conclusiones

El presente trabajo ha permitido identificar los factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja durante el año 2021, además se ha podido identificar que las diferencias salariales entre trabajadores nacionales y extranjeros son marcadas, lo cual nos indica una preferencia por una atención médica extranjera. Una posible razón para que exista esta tendencia a preferir profesionales de la salud del extranjero es la formación académica y el prestigio ganado de los mismos, así como una cultura poblacional por preferir los servicios foráneos.

También se ha podido determinar que la percepción de discriminación es más dividida por los trabajadores nacionales; dentro de las dimensiones de Burnout en donde se caracteriza el cansancio mental, así como también el agotamiento emocional la mayor percepción se da en los trabajadores extranjeros quienes califican con mayores niveles. Esto usualmente se da como consecuencia de trabajar y vivir lejos de su hogar natal y de su familia, lo cual lamentablemente tiene una relación directa con su bienestar tanto mental como físico.

En cuanto al capital psicológico, los trabajadores nacionales tienen mayores niveles en todas las dimensiones (esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo), lo cual también va de acuerdo a lo esperado, ya que tienen cerca su sistema de apoyo que es la familia en la mayoría de casos.

Sin embargo, para los extranjeros, el tema de la soledad, el dolor y las dificultades propias que se presentan por estar trabajando lejos de su hogar, permiten que su nivel de resiliencia sea muy alto, lo que es de gran ayuda en situaciones y momentos que tienen que enfrentar al tomar la decisión de hacer su vida en un lugar extraño y lejos de su familia. Esta situación, puede deberse a temas más enfocados al bienestar tanto físico como mental, como lo es el “awareness” o “concientización” de la importancia de la resiliencia y los efectos positivos que esto conlleva sobre la salud mental, ayudando a las personas extranjeras a sobrellevar de mejor manera su estadía en un país o ciudad extraña. Cabe señalar que tanto trabajadores nacionales y extranjeros, presentan un alto nivel resiliencia.

Referente a las dimensiones de salud mental, la mayoría de trabajadores, ya sean nacionales o extranjeros, se encuentran en niveles normales de depresión, ansiedad y estrés.

Pero sí existe una pequeña diferencia que muestra que los trabajadores del extranjero son quienes padecen mayores niveles en las tres dimensiones antes mencionadas que miden la salud mental.

Recomendaciones

Si bien es cierto que la muestra en la que se buscó identificar los factores de riesgos laborales psicosociales en trabajadores nacionales y extranjeros de la ciudad de Loja presentan un nivel muy bajo en los mismos, siempre es necesario mantener niveles de prevención primaria y secundaria, a fin de conservar una salud mental estable, dentro de las casas de salud; por ello es muy importante proponer campañas masivas dentro de la casa de salud sobre la importancia de la salud mental en los ámbitos laborales con temas como discriminación, estereotipos, creencias, que permita saltar estas barreras sociales.

Es fundamental realizar programas informativos de como disminuir el cansancio mental, promover un descanso adecuado, disminuir las horas de estancia dentro de las casa de salud, además de un correcto acompañamiento y soporte emocional en los lugares de trabajo, tener una correcta evaluación de diagnóstico que permita establecer y definir los objetivos profesionales de los trabajadores y sus expectativas dentro de la institución, con el fin de ayudar y dar apoyo a los empleados y evitar casos de Burnout.

Orientar a trabajadores extranjeros a buscar sistemas de apoyo, tanto locales como nacionales que les permita mejorar sus niveles de esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo, brindando estrategias de afrontamiento que les admita lidiar con las diferentes circunstancias que se les pueda presentar en el área laboral y familiar.

Fomentar el estudio e investigación sobre la salud mental y cómo lograr una sociedad con mayores niveles de autoconocimiento, y así poder construir una sociedad más consciente, empática y sana.

Referencias

- Abu, N. (2017). LAS MIGRACIONES INTERNACIONALES. *Despertar*.
- Ambrose, M., & Kulik, C. (Mayo de 1999). *Research Gate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/211380902_Old_Friends_New_Faces_Motivation_Research_in_the_1990s
- Arroyo, J. (Junio de 2018). *Universidad Internacional del Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/2809/1/T-UIDE-1996.pdf>
- Azanza, G., Domínguez, A., & Moriano, J. (2018). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Revista Universidad de Murcia. Murcia*.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el. España: S.L.*
- Catillo, j. (2019). LA SOLEDAD DEL TRABAJADOR GLOBALIZADO: EL PAPEL DE LA SOCIOLOGÍA. *SOCIUS Working Papers*.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (Abril de 2008). *Los recursos humanos*. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/violencia-en-el-trabajo/>
- Chiang, M., Gómez, N., & Marcelo, S. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 111-128.
- Contreras, F., & Juarez, F. (2011). Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo en pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Craiovan, P. (2013). Correlations between perfectionism, stress, psychopathological symptoms and burnout in the medical field. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 529-533.

- Dirección Nacional De Asesoría Jurídica De La PGE . (2013). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>
- Dufoo, D., Huamán, M., & Olórtegui, M. (2019). Nivel de estrés de los docentes de tres colegios de la ciudad de Pucallpa en el año 2019. Pucallpa, Perú.
- Echemendía, B. (2011). *Scielo*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/hie/v49n3/hie14311.pdf>
- Fernández, J. P. (2009). La noción de campo en Kurt Lewin y Pierre Bourdieu: un análisis comparativo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 33-53.
- Gómez, J. (2010). La migración internacional: Teorías y enfoque, una mirada actual. *Semestre económico* .
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Higuera, M. (2019). Hipermedia que contribuye a la disminución del estrés mediante el arte, en estudiantes de Diseño digital y Multimedia, de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. 9. Bogotá.
- Higuera, V. (2018). *Healthline*. Obtenido de <https://www.healthline.com/health/general-adaptation-syndrome>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Enero de 2021). *Ecuador en cifras*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/2021/Enero-2021/Boletin_tecnico_01-2021-IPC.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. 42. Madrid. Obtenido de

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/EI+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

- Klein, F. (2007). Las voces de los que se van. Emigración en tiempos de globalización. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 1-18.
- Lagarde, M. (2018). La soledad y la desolación. *Cedepca*.
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of social issues*, págs. 34-46.
- López, D. (2015). Síntomas del estrés y la relación con el nivel de desempeño laboral en tres dimensiones.
- López., M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia & trabajo*, 164-169.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 695-704.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). *Leadership Institute Faculty* .
Obtenido de
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1010&context=leadershipfacpub&sei-redir=1>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg . *Revista Universidad EAFIT*, 81-83.
- Marrero, M., Román, J., & Salomón, A. (2014). Estrés psicosocial como factor de riesgo para las complicaciones de la gestación y bajo peso al nacer. *Rev Cubana Salud Pública*.
- Martín, A. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud en el trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar

- laboral psicológico y la salud mental de origen psicosocial. Resultados preliminares. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 57-98.
- Martinez, M., & Martinez, J. (2018). PROCESOS MIGRATORIOS E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL. *Papeles psicologicos*.
- Martínez, M., & Martínez, J. (2018). Procesos Migratorios e Intervención Psicosocial. *Papeles del Psicólogo*, 39(2), 96-103.
- Marulanda, F., Iván, M., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y Gestión*, 206-238.
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Redalyc*, 206 - 238.
- Meliá, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Salanova, M., & Gracia, D. (2006). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. *Perspectivas de Intervención en riesgos psicosociales*, 13-36.
- Merin, J., Antonio, C., & Miguel, J. (1995). El Estrés Laboral: Bases Teóricas y Marco de Intervención. *Ansiedad y Estrés*, 113-130.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 4-19.
- Naciones Unidas. (2015). *International Migration Report 2015. Highlights*. Obtenido de International Migration Report 2015. Highlights.: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/mi>

grationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo., (pág. 85). Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo: un reto colectivo*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>

Organización Internacional para las Migraciones. (2018). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2018*. Ginebra.

Organización Internacional para las Migraciones. (2020). *OIM*. Obtenido de <https://www.iom.int/es/terminos-fundamentales-sobre-migracion>

Organización Panamericana de la salud. (2017). *Organización Panamericana de la salud*. Obtenido de <https://iris.paho.org/handle/10665.2/33983>

Pereda, C., Prada, M., & Actis, W. (2000). Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. *Sociedad y Utopía*, 91-102.

Pinos, L. (2017). Factores Psicosociales en la gestión de Riesgo Laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, II(1). Obtenido de <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art7.pdf>

Quiroz, C. (Diciembre de 2015). *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/5786/1/T-UCE-0013-Ab->

043.pdf

Redolar, D. (2015). *El Estrés*. Barcelona: Oberta UOC Publishing.

Rodríguez, V., & Paravic, T. (2013). Un modelo para investigar violencia laboral en el sector salud. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 196-200.

Sanchis-Ruiz, A., Varela-Hall, C., Martins-Muñoz, G., & Díaz-Sotero, M. (2013). Riesgo psicosocial de los trabajadores inmigrantes en España. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 345-360.

Sociedad Española de Medicina Interna. (s.f.). parr. 1 - 3. Obtenido de <https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/ansiedad>

Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 15-21.

Torres, M. (2012). La migración y sus efectos en la cultura. *Sociológica*, 27(77), 301-306.

Torres, M. (2012). La migración y sus efectos en la cultura, de Yerko Castro Neira. *Sociológica (México)*.