



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 y
psicosociales en trabajadores del sector sur de la ciudad
de Quito durante el año 2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Barrera Águila, Esther Flor

Director: Ontaneda Aguilar, Mercy Patricia

TURUBAMBA

2023



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-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>

2023

Aprobación del director del trabajo de titulación

Quito, 24 de Agosto del 2023

Magister

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la 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 y psicosociales en trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito durante el año 2023, realizado por Esther Flor Barrera Águila, 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: Mercy Patricia Ontaneda Aguilar

C.I.:1103939284

Correo electrónico: mpontaneda@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión derechos

Yo, Esther Flor Barrera Águila, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Titulación denominado: Identificación de factores de riesgos laborales y psicosociales en trabajadores del sector sur de la ciudad de Quito durante el año 2023, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Marco teórico, Metodología, Análisis de Resultados y Discusión, siendo Mercy Patricia Ontaneda Aguilar, director (a) 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 UTPL, que establece: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”, 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.

.....
Autor: Esther Flor Barrera Águila

C.I.: 1722029772

Correo electrónico: efbarrera1@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Con cariño y gratitud, dedico este trabajo de titulación a cada uno de ustedes, quienes han sido mi inspiración y pilares fundamentales en mi trayectoria académica. El apoyo y amor incondicional que me han brindado han sido el motor para alcanzar esta meta.

A Dios, por la vida, por la salud, por la fuerza, por las bendiciones brindadas cada día. A mi esposo y compañero de vida Dennis Riera Mosquera, quien es una gran bendición en mi vida.

A mi pequeño hijo Benjamín Ezequiel Riera Barrera, quien es mi motor cuando pierdo las fuerzas. A la memoria de mi amada madre, Concepción Alcira Águila Rojas, a quien la extraño mucho, pero tengo la certeza que ella me está viendo desde el cielo, gracias madrecita por la vida y por todo, algún día nos volveremos a encontrar. A mi padre Floresmilo Barrera Ortega, por su amor, cuidado y protección. A mis tres hermanos, por su apoyo; y a todos mis Amigos, (M.G; R.M), quienes sin esperar nada a cambio me ayudaron, compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas y a todas aquellas personas que han estado a mi lado apoyándome para lograr que este sueño se haga realidad.

Agradecimiento

Con emoción, quiero expresar mi más sincero y profundo agradecimiento.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional en esta prestigiosa institución. He recibido una educación de calidad.

A mis profesores y tutores, quienes han compartido su conocimiento conmigo. Sus enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi desarrollo profesional.

A mi directora de tesis, Mgtr. Mercy Ontaneda, cuya guía ha sido invaluable para el desarrollo de este trabajo. Agradezco su dedicación y paciencia, siempre dispuesta a responder mis inquietudes y a brindarme el apoyo necesario para resolver cualquier obstáculo.

Índice de contenido

Carátula	I
Aprobación del director del trabajo de titulación	II
Declaración de autoría y cesión derechos	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice de contenido	VII
Índice de tablas	IX
Resumen.....	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno.....	5
Marco teórico	5
1.1 Factores de riesgos psicosociales	5
1.1.1 <i>Riesgos Laborales</i>	5
1.1.2 <i>Riesgos Psicosociales</i>	6
1.1.2.1 Conceptualización de factores psicosociales.....	7
1.1.2.2 Teorías de los factores de riesgo psicosociales.....	8
1.1.3 <i>Principales riesgos psicosociales y consecuencias</i>	10
1.1.3.1 Jornada laboral.....	13
1.1.3.2 Estrés laboral/ Burnout.....	14
1.1.3.3 Inseguridad laboral.	17
1.2 Variables relacionadas a los riesgos psicosociales.....	18
1.2.1 <i>Síndrome de Burnout</i>	19
1.2.2 <i>Ansiedad y depresión</i>	21
Capítulo dos	24
Metodología.....	24
2.1 Objetivos	24
2.2 Preguntas de investigación	24
2.3 Diseño de investigación	24
2.4 Población y muestra.....	25
2.5 Métodos y técnicas.....	26
2.6 Instrumentos	27
2.7 Procedimiento.....	29
2.8 Análisis de datos	29
2.9 Recursos	30
Capítulo tres.....	31

Análisis y discusión de resultados.....	31
3.1 Análisis de resultados	31
3.2 Discusión	32
Conclusiones	36
Recomendaciones	37
Referencias	39
Apéndice.....	56
Apéndice A. Información para participantes y consentimiento informado.....	56
Apéndice B. Instrumentos de ampliación	58

Índice de tablas

Tabla 1 Riesgos psicosociales asociados al contenido del trabajo	11
Tabla 2 Riesgos psicosociales asociados al contexto del trabajo	11
Tabla 3 Rangos de referencia del Cuestionario MBI.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4 Estructura de CoPsoQ-III.....	28
Tabla 5 Resultados de las dimensiones de Burnout	31
Tabla 6 Resultados de las dimensiones de Riesgos Psicosociales	31
Tabla 7 Resultados de las dimensiones de Salud Mental	32

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo identificar los principales factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa pública o privada en el sector sur de la ciudad de Quito durante el año 2023. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal con alcance descriptivo y exploratorio, con una muestra no probabilística de 40 profesionales. Se empleó un cuestionario Ad Hoc, el Maslach Burnout Inventory (MBI), el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III) y la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS – 21). Los principales resultados revelaron que los trabajadores experimentan un nivel de agotamiento emocional superior a la media. Además, se identificó que la inseguridad sobre las condiciones del trabajo es el factor de riesgo de mayor prevalencia en los trabajadores, con un puntaje de 60% en nivel alto. El estado de salud mental de los trabajadores, se encontró que el 5% de la muestra experimentan niveles severos de depresión, ansiedad y estrés. Se concluye que existe la necesidad de implementar estrategias de prevención y apoyo que promuevan la salud mental de los trabajadores y mejoren su bienestar general.

Palabras clave: riesgo psicosocial, agotamiento, salud mental

Abstract

The objective of this research work was to identify the main psychosocial risk factors in workers of a public or private company in the southern sector of the city of Quito during the year 2023. We worked under a quantitative, non-experimental, transversal approach with descriptive and exploratory scope, with a non-probabilistic sample of 40 professionals. An Ad Hoc questionnaire was used, the Maslach Burnout Inventory (MBI), the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III) and the Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS – 21). The main results revealed that workers experience a higher than average level of emotional exhaustion. In addition, it was identified that insecurity about working conditions is the most prevalent risk factor in workers, with a score of 60% at a high level. The mental health status of the workers, it was found that 5% of the sample experience severe levels of depression, anxiety and stress. It is concluded that there is a need to implement prevention and support strategies that promote the mental health of workers and improve their general well-being.

Keywords: psychosocial risk, exhaustion, mental health

Introducción

Los riesgos psicosociales son un componente frecuente y problemático en todas las ocupaciones profesionales (Muñoz Rojas et al., 2018). Estos riesgos que surgen de la interacción entre el entorno, las demandas del trabajo y las capacidades de los empleados ha demostrado tener un impacto significativo en el bienestar general de los trabajadores (Rivera-Porras, 2019). Investigaciones previas enfatizan en que la exposición prolongada a condiciones laborales adversas como las demandas laborales excesivas, falta de control sobre el trabajo, escaso apoyo social y ambigüedad en las funciones pueden desencadenar a una serie de efectos negativos que abarcan desde el deterioro de la salud mental, como estrés crónico y trastornos psicológicos, hasta manifestaciones físicas, como problemas cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos (Morales et al., 2021; Rosales y Jiménez, 2023).

En este contexto, los costos asociados con la salud mental de los trabajadores resaltan la necesidad de cambios estratégicos en el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Por lo tanto, evaluar y medir el entorno psicosocial del trabajador se considera esencial para el desarrollo de estrategias que fomenten lugares de trabajo saludables.

El presente informe de investigación está estructurado en tres capítulos. El primero capítulo presenta el marco teórico, que proporciona los fundamentos conceptuales y teórico sobre los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral y las consecuencias asociadas. El segundo capítulo de esta investigación se centra en la metodología utilizada para alcanzar los objetivos del estudio. En este capítulo se describen y justifican las decisiones metodológicas tomadas, se explican los procedimientos y técnicas empleadas para la recolección de datos, y se describen las herramientas y los análisis de datos utilizados.

El tercer capítulo, corresponde al análisis e interpretación de resultados obtenidos a partir de los datos recopilados, en el que se describe de manera clara y detallada los principales hallazgos que dan respuesta a los objetivos planteados. Al finalizar, se presentan las discusiones, en las que se establecen conexiones con la literatura existente, las

conclusiones, que contribuyen al avance del conocimiento, y recomendaciones para mejorar el bienestar y la salud de los trabajadores.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se empleó una metodología cuantitativa, no experimental, transversal con alcance descriptivo y exploratorio. La selección cuidadosa de la muestra, se dio a través de un muestreo no probabilístico de accesibilidad, estableciendo criterios de inclusión y exclusión para los participantes. Se establecieron objetivos específicos que definen la meta a alcanzar. Estos objetivos se enfocaron en determinar el síndrome de Burnout, identificar los factores de riesgo psicosocial y el estado de la salud en una muestra de trabajadores del sector sur de Quito.

Para determinar el Burnout en sus tres dimensiones se utilizó el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI). Esta herramienta permitió conocer que el agotamiento emocional es ligeramente superior a la media, la realización personal es alta, y la despersonalización es baja. Para identificar los principales factores de riesgo psicosocial se utilizó el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III) esta herramienta permitió que la inseguridad sobre las condiciones del trabajo es alta (60%). Para identificar el estado de salud mental, incluyendo la depresión, ansiedad y estrés, se utilizó la escala Depression Anxiety Stress Scale-21 (DASS-21), se identificó que la prevalencia del estado de salud mental, en general, es normal; sin embargo, el 5% de los trabajadores presentaron niveles severos de depresión, ansiedad y de estrés.

Este estudio es importante debido a que contribuye al conocimiento existente en el campo de la psicología de la salud y organizacional. Al abordar los niveles de Burnout, los factores de riesgos psicosociales y el estado de la salud mental en los trabajadores del sector sur de Quito se proporcionan información relevante que ayuda a comprender los desafíos y necesidades de esta población. Además, los resultados de esta investigación permiten identificar áreas de intervención y sirven como una guía para el diseño de estrategias dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y prevenir problemas de salud mental.

Capítulo uno

Marco teórico

En este capítulo se proporciona una comprensión teórica sobre los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral y las consecuencias que éstos pueden tener en la salud mental de los trabajadores.

1.1 Factores de riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales son aquellos elementos presentes en el entorno laboral, social o personal que pueden tener un impacto negativo en la salud mental, emocional y social de una persona (Salamanca Velandia et al., 2019). Específicamente, los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo están asociados a las condiciones del entorno organizacional que tienen el potencial de causar daño psicológico, social o físico en los empleados (Ortiz Guzmán, 2021). Por su naturaleza se dividen en dos categorías principales: 1) Riesgos laborales, que comprenden los peligros físicos y ambientales presentes en el entorno de trabajo, y 2) Riesgos psicosociales, que se centran en los factores psicológicos y sociales que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores; ambos tipos de riesgos pueden interactuar entre sí, y tener múltiples efectos en la salud del trabajador, por lo que representan nuevos retos para los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional (Muñoz Rojas et al., 2018).

1.1.1 Riesgos Laborales

Se entiende como riesgo a la posibilidad de que una amenaza se transforme en un daño, refiriéndose como amenaza al conjunto de factores presentes en el escenario laboral que representan un peligro creciente para la salud del trabajador (Cedeño Mero et al., 2018). Estos factores, según Cortés Díaz (2018) pueden ser a) Factores o condiciones de seguridad que influyen en los accidentes laborales como herramientas, superficies, instalaciones eléctricas, entre otros, b) Factores que pueden provocar enfermedades laborales como los de origen físico (vibraciones, iluminación, radiación), los de origen químicos (gases, humos, polvo) y los de origen biológico (virus, bacterias, hongos), c) Factores derivados de las características del trabajo que pueden causar un daño físico al trabajador como el esfuerzo

físico, posturas, entre otros. Por tanto, los riesgos laborales pueden ser físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o de seguridad; a los que, en un futuro, se sumarán los riesgos emergentes relacionados con la tecnología (Magnavita y Chirico, 2020; Ruíz Vargas y Gallegos Torres, 2018).

Los efectos de los riesgos laborales en la salud de los trabajadores pueden verse influenciados por la profesión y el entorno en el que se desenvuelve el empleado, por ejemplo, los trabajadores de la salud están mayormente expuestos a riesgos biológicos, mientras que los docentes, a factores que pueden causar patologías vocales (Bertin et al., 2018; Rai et al., 2021; Castro Rojas, 2018). Independientemente de la profesión, las diferentes condiciones y riesgo laborales a los que se enfrentan los trabajadores pueden producir lesiones y/o enfermedades relacionadas con el trabajo, incluso, causar la muerte (Chancusi et al., 2018). De hecho, se estima que, a nivel mundial, cada día, 1000 trabajadores mueren a causa de accidentes laborales y otros 6500 por enfermedades profesionales (OIT, 2019). Estas cifras alarmantes, posiblemente se debe a que muchas empresas ignoran las normas de seguridad y salud en el trabajo debido a que perciben la seguridad y la salud como un costo en lugar de una inversión (Ortíz Méndez, 2021).

En base a lo expuesto, se entiende que los factores de riesgo laboral no solo afectan a los trabajadores de manera individual, sino que también pueden tener consecuencias negativas a nivel organizacional, por lo que es fundamental que los empleadores reconozcan que identificar a tiempo las amenazas presentes en el lugar de trabajo desempeña un papel importante para implementar medidas de prevención que ayuden a la protección de la salud de los trabajadores y en consecuencia a la eficiencia de las organizaciones.

1.1.2 Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales también denominados riesgos para la salud mental en el trabajo, son uno de los riesgos emergentes más críticos de seguridad y salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Estos riesgos se refieren a aquellas condiciones o situaciones que están directamente relacionadas con los aspectos del diseño, contexto social y organizacional del trabajo, que pueden afectar el bienestar psicológico y/o físico de los

empleados (Sierra, 2021). Surgen de la interacción entre las percepciones, la experiencia y aspectos individuales de los trabajadores con las condiciones de trabajo, y son influidos por situaciones económicas, políticas, sociales y culturales; por lo que se consideran más subjetivos (Pinos-Mora, 2017; Román Hernández, 2019).

A pesar de que en la actualidad el impacto de los riesgos psicosociales se reconoce ampliamente como una prioridad en la salud y la seguridad, el concepto como tal, de riesgo psicosocial, aún no se comprende claramente, motivo por el que en los lugares de trabajo no incorporan suficientemente estos riesgos en la toma de decisiones estratégicas, o no saben cómo gestionarlos adecuadamente (Weissbrodt y Giaque, 2017). Lo anterior lo respalda un estudio de análisis de contenido de la base de datos mundial sobre legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual identificó una situación alarmante, de 132 países estudiados el 64% no ha incluido la evaluación y prevención de riesgos psicosociales obligatoria en su legislación nacional de seguridad y salud en el trabajo (Chirico et al., 2019).

De acuerdo con lo citado, aunque se ha identificado que los riesgos psicosociales en el trabajo afectan el bienestar psicológico de los empleados, aún existen dificultades para comprenderlos adecuadamente y tomar medidas preventivas en términos de seguridad y salud. Esto refleja la necesidad de que las organizaciones y los gobiernos fomenten una cultura de bienestar psicológico e implementen políticas que prioricen la salud mental de los trabajadores.

1.1.2.1 Conceptualización de factores psicosociales. Aunque no existe un consenso sobre la conceptualización de factores psicosociales, ya que representa las percepciones y experiencias de los trabajadores (Polanco-Martínez y García-Solarte, 2017), el más difundido es el propuesto por la OIT en 1984, en el cual se hace referencia a los factores psicosociales como interacciones entre el trabajo y su entorno, así como a la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, por un lado, y a las capacidades y necesidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del ámbito laboral, por otro lado, que pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo a través de percepciones y experiencias del trabajador (OIT, 1984).

Redefiniendo este concepto Allmirall Hernández et al. (2018) mencionan que, los factores psicosociales son una condición de trabajo que emerge de la interacción dinámica entre diferentes dimensiones del ser humano (quehacer, ocupación, ambiente, entre otros) con todo lo que conforma la actividad laboral; cuando la alteración de esta dinámica es percibida como negativa y sostenida en el tiempo se convierten en factores de riesgo con potencial de impactar en la salud y bienestar de los trabajadores. Para complementar Moriano León et al. (2019) señalan que los factores psicosociales se caracterizan principalmente porque se extienden en el espacio y el tiempo, son subjetivos, incrementan el impacto de otros riesgos, tienen escasa cobertura legal, pueden ser moderados por otros factores y resulta más difícil de intervenir en ellos. Juárez-García et al. (2020) aclaran que los factores psicosociales pueden ser tanto positivos como negativos, de acuerdo a esto, favorecer al desarrollo individual de los trabajadores o perjudicar la actividad laboral y su salud.

Existen diferencias entre factores psicosociales y los riesgos psicosociales, que son de consideración, una de ellas es, la gravedad y globalidad de las consecuencias, mientras que los factores psicosociales son posibles causas de perjuicio tanto para el bienestar físico como psicológico del trabajador, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de causar consecuencias principalmente graves (Allmirall Hernández et al., 2018).

En resumen, dentro de la conceptualización de factores psicosociales es importante diferenciar entre factores psicosociales y riesgos psicosociales para poder identificar y abordar adecuadamente las condiciones laborales que pueden afectar negativamente la salud y bienestar de los trabajadores. En general, los factores psicosociales son subjetivos, y a pesar de que incrementan el impacto de otros riesgos resulta más difícil de intervenir en ellos.

1.1.2.2 Teorías de los factores de riesgo psicosociales. Entre los modelos teóricos de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo más influyentes en el estudio de la salud ocupacional se encuentran los citados a continuación.

Modelo teórico Demanda – Control desarrollado por Karasek (1979), esta teoría sostiene que las demandas laborales y la libertad de decisión interactúan para causar tensión

psicológica. Según este modelo, los empleados que enfrentan altas demandas laborales y baja libertad de decisión en el trabajo corren mayor riesgo de experimentar problemas de salud y de comportamiento en el trabajo (Karasek, 1979). Posteriormente, se agregó como tercer componente al apoyo social de los compañeros de trabajo y de los superiores (Johnson y Hall, 1988), sugiriendo que la falta de apoyo social aumentaría los efectos adversos de la tensión laboral. En conjunto, el modelo predice el riesgo a la enfermedad profesional relacionadas con el estrés y el comportamiento activo/ pasivo del trabajador (Portoghese et al., 2020). Este modelo se ha utilizado ampliamente para explicar las relaciones entre los aspectos psicosociales del trabajo y la salud relacionada con el trabajo (Del Pozo-Antúnez et al., 2018). En base a los principales postulados del modelo Demanda – Control, de manera general, se puede concluir que es de esperar que los trabajos caracterizados por una alta demanda laboral, un bajo control laboral y bajo apoyo social, tengan un efecto negativo en bienestar psicológico de los trabajadores. Esto implica que, para comprender la complejidad del entorno laboral, sería necesario abordar los diferentes tipos de demandas que son particulares de cada tipo de trabajo.

Modelo teórico Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa desarrollado por Siegrist et al. (1990), esta teoría enfatiza en los efectos adversos a largo plazo sobre la salud del trabajador a causa del desequilibrio entre los esfuerzos en el trabajo y la baja recompensa recibida (dinero, estima, oportunidades profesionales, seguridad laboral). El modelo afirma que la falta de reciprocidad o equidad entre los esfuerzos invertidos y las recompensas recibidas provoca un estado de angustia emocional que puede conducir a resultados adversos para la salud (Siegrist, 2016). De este modelo se puede destacar, el énfasis en la falta de reciprocidad del intercambio social, más que en la estructura del trabajo, e incluye una característica personal de afrontamiento a las demandas del trabajo. Esta distinción podría ser útil para comprender los componentes extrínsecos e intrínsecos al momento de abordar los factores psicosociales del trabajo y su relación con el bienestar psicológico de los trabajadores.

Modelo teórico Demandas - Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti (2007), el supuesto básico del modelo DRL es que cada trabajo tiene características específicas que

pueden categorizarse como demandas y recursos laborales, que pueden conducir al aumento o disminución del bienestar de los trabajadores. De acuerdo a este modelo, las demandas laborales son aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo o una habilidad física y/o psicológica sostenidos y que, por tanto, conllevan costos psicológicos y físicos (Bakker y Demerouti, 2007). Los recursos laborales, por otro lado, son aquellos recursos físicos, psicosociales, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales para lograr metas, reducir las demandas laborales o estimular el crecimiento y el desarrollo personal (Bakker y Demerouti, 2007). La extensión del modelo incluye los recursos personales como autoevaluaciones positivas que tienen los individuos sobre su capacidad para controlar e impactar en su entorno (Bakker y Demerouti, 2013). En síntesis, este modelo plantea que altas demandas laborales conducen a la tensión y al deterioro de la salud (el proceso de deterioro de la salud), y que los altos recursos conducen a una mayor motivación y una mayor productividad (el proceso motivacional).

En base a las teorías expuestas, se puede deducir que los modelos no son excluyentes, cada uno desde su perspectiva explica el impacto del trabajo en la salud psicosocial de los trabajadores, en general, coinciden que ese impacto es resultado de la combinación de factores externos e internos (falta de equilibrio entre ambos) y que de no contar con los recursos suficientes para afrontar las demandas laborales se producirán efectos negativos en la salud.

1.1.3 Principales riesgos psicosociales y consecuencias

Como ya se ha mencionado, los riesgos psicosociales se refieren a aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, incluido su contexto social y ambiental, que tienen el potencial de infringir daños psicológicos, físicos o sociales cuando no se gestionan adecuadamente (Sierra, 2021). Algunos de los resultados negativos de estos riesgos es el estrés laboral, síndrome de Burnout, ansiedad y depresión (Vévoda et al., 2018).

De acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2016) los riesgos psicosociales son numerosos y pueden tener origen tanto en el contenido como en el contexto

de trabajo. Entre ellos, se han identificado dos categorías (Tabla 1 y 2) bajo las cuales se pueden agrupar los riesgos psicosociales básicos en el lugar de trabajo.

Tabla 1

Riesgos psicosociales asociados al contenido del trabajo

Riesgo	Características
<i>Tipo de trabajo</i>	Tareas aversivas o trabajos de bajo valor social
<i>Carga de trabajo</i>	Requisitos y dificultad de la tarea, tareas inesperadas, número excesivo de actividades a realizar en un período determinado y volumen de información a procesar en relación con el tiempo disponible.
<i>Ritmo de trabajo</i>	Tiempo requerido para realizar y completar una tarea específica, es decir, la velocidad a la que se debe completarla.
<i>Horario laboral</i>	Trabajos a turnos, turnos nocturnos, horarios inflexibles, jornadas imprevisibles y/o prolongadas (≥ 55 horas/semana).
<i>Participación y control</i>	Se refiere a la oportunidad que tiene el trabajador de organizar su trabajo, de adoptar iniciativas propias, aprender cosas nuevas y desarrollar habilidades. Abarca una limitada participación en la toma de decisiones y una falta de control sobre la carga, el ritmo, y otros aspectos de su trabajo.

Nota: Adaptado de Forastieri, V. (2018).

Tabla 2

Riesgos psicosociales asociados al contexto del trabajo

Riesgo	Características
<i>Estructura y cultura organizacional</i>	Sistema de evaluación-recompensa, sistema de información-capacitación, comunicación deficiente, poco apoyo para la resolución de problemas y para el desarrollo personal, falta de claridad o acuerdo en los objetivos de la organización.
<i>Rol de los empleados</i>	Ambigüedad y conflicto de roles, responsabilidades de terceros, explotación en función de las facultades y destrezas, solicitudes contradictorias de diferentes personas.
<i>Desarrollo profesional</i>	Incluye el estancamiento profesional, falta de reconocimiento social, bajos salarios y factores relacionados con la inseguridad laboral.
<i>Relaciones interpersonales</i>	Incluye el aislamiento social, relaciones conflictivas con los superiores o compañeros, falta de apoyo social, violencia laboral, acoso.
<i>Consolidación trabajo y familia</i>	Conflicto entre los requisitos y necesidades laborales y las demandas familiares y laborales.

Nota: Adaptado de Forastieri, V. (2018).

La exposición sistemática de los empleados a los riesgos antes mencionados puede afectar negativamente su salud a nivel físico, conductual y psicológico, por ejemplo, una alta carga de trabajo se asocia con bajos niveles de bienestar y mayores riesgos de problemas

de salud (Pace et al., 2021). Las jornadas imprevisibles y/o prolongadas aumentan los comportamientos adversos para la salud, como fumar cigarrillo, consumir alcohol, dieta poco saludable, alteraciones del sueño; y pueden causar la mortalidad y morbilidad por cardiopatía isquémica y accidente cerebrovascular (Li et al., 2018). Los conflictos interpersonales laborales se asocian con problemas de salud, en particular con la depresión (Manrique Torres, 2019). Además, la literatura indica un papel directo e indirecto de los riesgos psicosociales en los índices de salud organizacional como el absentismo, ausentismo por bajas médicas, productividad, satisfacción laboral e intención de renunciar; así como, agotamiento relacionado con el trabajo, síntomas de estrés e insatisfacción laboral (Asante et al., 2019; Castro Méndez, 2018).

De acuerdo a la revisión sistemática de Muñoz Rojas et al. (2018) los riesgos psicosociales también se asocian con una amplia gama de trastornos mentales y físicos, que incluyen ansiedad, depresión, intentos de suicidio, trastornos del sueño, dolor de espalda, fatiga crónica, problemas digestivos, enfermedades autoinmunes, deterioro de la función inmunológica, enfermedades cardiovasculares, hipertensión y úlceras pépticas.

Del mismo modo, se ha sugerido que el impacto de los riesgos psicosociales en la salud y el bienestar de los trabajadores está mediado por los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés que pueden derivar en enfermedades cardíacas y trastornos musculoesqueléticos (Suárez Duarte et al., 2020). Al parecer, el género tiene implicaciones significativas en estos efectos, ya que la evidencia ha encontrado que las trabajadoras, en comparación con los trabajadores masculinos, son más vulnerables a los riesgos psicosociales, enfatizando que el género debe ser considerado para la evaluación y prevención (De Sio et al., 2018).

Aunque los riesgos psicosociales pueden estar presentes en cualquier sector, ciertos trabajadores tienen mayores probabilidades de verse expuestos a estos riesgos que otros, debido a las funciones que desempeñan o a los entornos en los que trabajan y cómo lo realizan su trabajo (Prado-Gascó et al., 2020). Por ejemplo, los horarios de trabajo irregulares para enfermeras y médicos, responsabilidad por el bienestar de los demás para psicólogos,

enfermeras, cuidadores, maestros y exposición a las amenazas de violencia para policías y guardias (Cuesta-Mero et al., 2019). Generalmente, los empleados del sector público y los empleados eventuales son más vulnerables a los riesgos psicosociales que los empleados del sector privado y los empleados permanentes (Ghezzi et al., 2020).

Por tanto, los riesgos psicosociales constituyen un problema importante en la mayoría de los lugares de trabajo y, en general, se consideran más difíciles de regular que muchos otros riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo; lo que conduce a mayores presiones sobre el gasto público por el aumento de los costos de la atención de la salud (Sáenz Yáñez y Ugalde, 2019). Cabe mencionar que una gestión adecuada de estos riesgos psicosociales parece estar asociada con la satisfacción laboral, por lo que actúan como factores de protección que ayudarían además a aumentar la productividad, prevenir accidentes y promover el bienestar de los empleados (Rivera-Porras, 2019).

En general, la literatura previa muestra que los riesgos psicosociales en el trabajo son una amenaza para la salud, seguridad y funcionamiento de los empleados; y que los riesgos psicosociales predicen en gran medida la ansiedad, la depresión y el Burnout. Por ello es importante que las organizaciones reconozcan que abordar y gestionar los riesgos psicosociales en colaboración con los empleados es crucial para llegar a crear entornos laborales seguros.

1.1.3.1 Jornada laboral. Los empleados aportan a las organizaciones dos elementos fundamentales, a saber, la capacidad para el trabajo y tiempo, la capacidad para el trabajo se refiere a las destrezas y competencias que un trabajador tiene para llevar a cabo sus tareas profesionales, y el tiempo, en cambio, se refiere al período de duración que el trabajador dedica a desempeñar dichas tareas (Bernal Gonzalez et al., 2020).

Partiendo de lo anterior, se entiende por jornada laboral al tiempo que los trabajadores dedican para el desempeño de sus tareas laborales. Esta duración de tiempo representa la cantidad de horas que debe trabajar un empleado, sobre la cual se establece la remuneración correspondiente (Vinueza Ochoa et al., 2021). Generalmente, la jornada máxima de trabajo en algunos países como Ecuador, es de 8 horas diarias y estas, no exceden las 40 horas

semanales (Pin et al., 2021). Sin embargo, puede variar según el acuerdo entre el empleador y el empleado o según las leyes y regulaciones laborales vigentes de cada país (Ávalos Rodríguez, 2019).

La duración y distribución de la jornada laboral puede tener un impacto significativo tanto en el bienestar de los trabajadores, como en su productividad y calidad de vida (De la Casa Quesada, 2019). De hecho, la investigación ha demostrado que una jornada laboral prolongada, es decir, ≥ 41 horas a la semana, contribuye al agotamiento (Castillo Soto et al., 2019). Este agotamiento se encerraría vinculado con los efectos negativos de la fatiga crónica, los cuales pueden resultar en problemas de salud tales como enfermedades cardiovasculares y trastornos gastrointestinales (Vivas-Manrique y Fonseca Muñoz, 2019). Además, puede producir condiciones de salud mental como ansiedad, depresión y trastornos del sueño (Uribe-Prado, 2020).

1.1.3.2 Estrés laboral/ Burnout. La OMS (2023) define estrés como el “estado de preocupación o tensión mental causado por una situación difícil” (p. 1). De acuerdo a este organismo, el estrés puede ser beneficioso en pequeñas dosis, ya que puede mejorar el rendimiento y la capacidad de adaptación del individuo. Sin embargo, cuando el estrés es prolongado o excesivo, puede tener consecuencias negativas en la salud física y mental.

En particular, el estrés que surge en el contexto del trabajo se denomina estrés laboral, el cual puede definirse como el estado físico o mental de una persona en respuesta a las exigencias del trabajo (Patlán Pérez, 2019). Este concepto hace referencia a una condición caracterizada por sufrimiento físico, psicológico o social, que surge del sentimiento de no poder responder a las solicitudes o estar a la altura de las expectativas laborales y va siempre acompañado de varias nociones como el desempeño, la motivación y también el bienestar de los empleados por lo que, cuando el estrés se eleva a niveles no tolerables afecta directamente a la salud y la productividad del trabajador (Amaya Cardozo et al., 2021; Matabanchoy et al., 2020).

Este tipo de estrés, es un fenómeno social complejo y se desarrolla cuando interactúan múltiples factores de riesgo psicosocial que tienen origen tanto en las exigencias

del trabajo que no se coinciden con las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador, como en la falta de compensación adecuada por el trabajo desempeñado (Álvarez Silva y Espinoza Samaniego, 2018). Los riesgos psicosociales que más influyen en la percepción del estrés laboral son la sobrecarga de trabajo, la poca autonomía, la falta de apoyo social, la presencia de conflictos interpersonales en el puesto de trabajo, los conflictos de rol dentro de la empresa, y la falta de participación en los cambios de organización de la empresa (Díaz Pincheira y Carrasco Garcés, 2018).

Las demandas laborales excesivas pueden convertirse en factores estresantes y generar mucho estrés cuando el empleado no cuenta con recursos personales o de la organización para lidiar con una situación de amenaza persistente (Martínez Martínez, 2020). De acuerdo a una revisión de las principales causas del estrés laboral, estos factores incluyen, un trabajo muy exigente y tiempo insuficiente para completar las tareas; la forma en que se realiza el trabajo, especialmente si implica interactuar con el público, la falta de apoyo de los gerentes y colegas; el acoso psicológico en el lugar de trabajo, la distribución injusta del trabajo, las recompensas, las promociones y las oportunidades profesionales (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

En este sentido, los trabajadores pueden estar expuestos a varios tipos de estrés laboral entre ellos: 1) estrés laboral episódico breve y esporádico, el cual es causado por situaciones puntuales, sus efectos son moderados y desaparece una vez que la situación haya sido superada, 2) estrés laboral crónico, se produce por una exposición prolongada a los factores estresantes del entorno laboral; es más peligroso, y sus consecuencias pueden ser graves tanto física como mentalmente, 3) estrés positivo, que se produce ante un reto laboral y puede ser motivador si se maneja adecuadamente, y 3) estrés negativo, este es perjudicial ya que se prolonga del horario laboral y afecta la vida personal del empleado (Ortiz Guzmán, 2020).

Autores como Mejía et al. (2019) reportan que las mujeres son el grupo más vulnerable a episodios estrés laboral, relacionándolo con la mayor carga de trabajo, esto debido al hecho

de tener que cumplir un rol en el hogar en paralelo a las actividades laborales mientras que los hombres presentan más estrés por la organización y el reconocimiento laboral.

El estrés laboral se ha convertido en una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales en la actualidad; a nivel mundial, es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo informado con mayor frecuencia después de las enfermedades musculoesqueléticas, el cual, tiene un alto costo social y económico (US\$ 221,13 millones) debido al ausentismo de los empleados, los costos médicos y la pérdida de productividad (Hassard et al., 2018; Riquelme Lagos et al., 2019).

La respuesta prolongada al estrés en el trabajo puede conducir al síndrome de Burnout, el cual se manifiesta a través del agotamiento emocional, distanciamiento mental del trabajo y una sensación de falta de logros personales (García-Carmona et al., 2019). Este fenómeno ocupacional se desarrolla como consecuencia de una sobrecarga provocada por desajustes entre las necesidades, expectativas o capacidades de un trabajador profesional y su entorno de trabajo hasta agotar los recursos psicofísicos de la persona, lo que en efecto disminuye la motivación para comprometerse con el trabajo (Vivas-Manrique y Fonseca Muñoz, 2019).

Se ha demostrado que a medida que aumentan los estresores laborales relacionados con el ambiente físico, con la organización de la empresa o con factores externos a la misma, también aumenta el número de casos de agotamiento informados por los trabajadores, lo que a su vez se relaciona con una mayor percepción de síntomas psicósomáticos de estrés; es decir, existe una relación directa entre los factores estresantes y el nivel de Burnout que siente el personal (Merino-Plaza et al., 2018).

Los riesgos psicosociales del trabajo vinculados a altos niveles de agotamiento, incluyen una gran carga de trabajo y altas demandas laborales, trabajar en entornos inseguros (por ejemplo, falta de equipo de protección personal), falta de capacitación y experiencia, oportunidades limitadas para el tiempo de inactividad (es decir, tiempo limitado para sueño, recreación o tiempo con amigos o familiares), y la falta de apoyo de los compañeros y la gerencia (Morgantini et al., 2020).

Estudios como el de Gonçalves et al. (2019) han demostrado que el estrés y el agotamiento son un problema potencial dentro de muchas ocupaciones y actualmente se considera un riesgo laboral para muchas profesiones, llegando incluso a ser considerados como una epidemia global.

De lo anterior citado, se puede concluir que el estrés laboral es un tema que debe ser valorado en la explicación de los problemas de salud y seguridad ocupacional ya que compromete el bienestar de los trabajadores.

1.1.3.3 Inseguridad laboral. La inseguridad laboral es un constructo de creciente preocupación. Inicialmente, fue definido como “una impotencia percibida para mantener la continuidad deseada en una situación laboral amenazada” (Greenhalgh y Rosenblatt 1984, p. 438), a partir de entonces, se empieza a comprender la complejidad del entorno laboral como una presión ejercida sobre el individuo y sus reacciones, lo que llevó a abordar a la inseguridad laboral como una expectativa de pérdida y a la seguridad laboral como una necesidad para el trabajador. Una conceptualización más reciente, se refiere al fenómeno como “la anticipación de las situaciones involuntarias e incontrolable posibilidad de perder un trabajo que se desea conservar” (Llosa et al., 2018, p. 212). Independientemente del enfoque, la inseguridad laboral implica anticipar un evento negativo (pérdida del empleo) y sus consecuencias para el bienestar económico, psicológico y social de los trabajadores afectados, esta interacción, está mediada por componentes objetivos (es decir, variables observables como la situación económica del país), y subjetivos, que se centra en la experiencia de las personas y en cómo experimentan o perciben la situación laboral en el que están inmersos (Valero et al., 2022).

En particular, la inseguridad laboral se relaciona con los cambios en el mercado laboral, la globalización, el progreso tecnológico, entre otros factores que constantemente transforman de manera significativa a las empresas y en consecuencia crea nuevas condiciones de trabajo que se caracterizan principalmente por un aumento en las exigencias laborales, flexibilidad laboral, nuevos tipos de contratos laborales, horarios de trabajo irregulares, trabajo temporal, intensificación del trabajo y desequilibrio entre la vida personal

y profesional (Recio, 2018). Es así como, la inseguridad laboral se convierte en uno de los factores estresantes más comunes en la vida laboral contemporánea con una amplia variedad de consecuencias perjudiciales para la organización y la salud de los empleados (Lee et al., 2018). En el momento en que se presenta un clima de inseguridad o inestabilidad a nivel organizacional, la productividad y competitividad de la organización se ven directamente afectadas (Mariño et al., 2019).

La inseguridad laboral difiere según las características sociodemográficas de las personas: edad, género, educación, estado de carrera, campo de actividad, posición dentro de la organización así como tamaño y nivel de competitividad de la organización; así como el tipo de contrato, siendo el contrato de trabajo temporal una de las principales causas de la inseguridad laboral, porque no garantizan a los trabajadores la perspectiva de un futuro laboral (Petitta y Jiang, 2020). Todas estas características influyen en la percepción de los riesgos psicosociales y aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores al estrés laboral (De Sio et al., 2018).

De acuerdo con el marco referencial, la inseguridad laboral tiene importantes implicaciones tanto para los individuos como para las organizaciones; por lo que es necesario abordar esta problemática desde una perspectiva integral, considerando tanto los aspectos objetivos como subjetivos de la situación laboral actual de cada empleado. Promover la seguridad laboral no solo beneficiará a los trabajadores en términos de bienestar y desarrollo personal, sino que también puede contribuir a la creación de entornos laborales más productivos y saludables.

1.2 Variables relacionadas a los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son multidimensionales y pueden ser causados por diversas de factores que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores, incluyendo aspectos del trabajo, la organización y el contexto social en el que se desenvuelve el trabajador (Anzules Guerra et al., 2019). Entre las variables más comunes relacionadas con los riesgos psicosociales emergentes en la actividad laboral se encuentran el síndrome de Burnout, la ansiedad y la depresión (Uribe-Prado, 2020).

1.2.1 Síndrome de Burnout

Aunque no existe un consenso en la definición de Burnout, la más aceptada y difundida es la de Maslach y Jackson en 1981, que describen el Burnout como un síndrome psicológico tridimensional, el cual surge como consecuencia de la exposición prolongada a los factores estresantes relacionados con el trabajo (Maslach y Jackson, 1981). Para Gil-Monte (2003) el Burnout es una respuesta psicológica que surge como consecuencia del estrés prolongado en el ámbito laboral, y está relacionado con las interacciones interpersonales y emocionales en el trabajo. Más tarde, Maslach, Schaufeli y Leiter, desde un enfoque social, lo definieron como “una respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo” (Maslach et al., 2001). Actualmente, el Burnout es considerado como es un síndrome laboral resultado de una carga excesiva de trabajo que requiere un esfuerzo sostenido que agotan los recursos psicológicos y físicos del individuo, lo que a su vez reduce su motivación para participar plenamente en su labor (Lovo, 2020).

Independientemente de la falta de delimitación general, se reconoce al síndrome de Burnout como un constructo multidimensional, caracterizado por la combinación de aquella sensación de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach y Jackson, 1981). Más concretamente, el agotamiento emocional se refiere a la experiencia de estrés que puede agotar los recursos físicos y emocionales de una persona, se caracteriza por la sensación de falta de energía que no se recupera con el descanso; mientras que, la despersonalización se refiere a la falta de conexión emocional con el trabajo debido a la sobrecarga de estrés, y la pérdida de entusiasmo por las tareas laborales, acompañada de insensibilidad e indiferencia hacia los demás; finalmente, la baja realización personal se relaciona con sentimientos de ineficacia profesional y disminución de la productividad en el trabajo (Maslach y Leiter, 2016).

El Burnout está asociado directamente con riesgos psicosociales relacionados con la carga de trabajo, el tipo de tareas, las relaciones entre compañeros, jefes y/o clientes, el esfuerzo emocional, la falta de autonomía, conflicto de rol, supervisión inadecuada o

excesiva, falta de apoyo social y las condiciones de la jornada laboral que dificultan la conciliación trabajo-familia (Edú-Valsania et al., 2022).

Este síndrome laboral puede tener consecuencias indeseables, tanto en el ámbito personal como en el social y profesional, ya que afectan no solo a los propios trabajadores, sino también a sus familias, al entorno laboral y las organizaciones (Castel Riu, 2021). A nivel personal del individuo, el agotamiento puede ocasionar sentimientos de infelicidad, ansiedad, depresión, aislamiento, abuso de sustancias, relaciones conflictivas, divorcio y otros problemas similares (Castañeda Sánchez y Herrera Cardona, 2020). Entre las consecuencias físicas destacan las enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculoesqueléticos, entre las consecuencias psicológicas, el insomnio y los síntomas depresivos; por último, entre las principales consecuencias laborales se encuentran la disminución de la satisfacción laboral y el desempeño, el ausentismo y la bajas por enfermedad (Morales et al., 2021; Salvagioni et al., 2017).

La prevalencia del síndrome de Burnout de los profesionales varía en función de la profesión, siendo los de la sanidad, educación y seguridad los que presentan un mayor riesgo y vulnerabilidad (Gomes et al., 2022). Revisiones recientes de la literatura, reportan que la tasa de agotamiento de los profesionales de la salud es del 77,8% (Ávila Agreda et al., 2021), entre los docentes la prevalencia es del 52% (Ozamiz-Etxebarria et al., 2023) y entre los profesionales de seguridad nacional como policías, el 28% presenta valores críticos de Burnout (Queirós et al., 2020).

Las altas tasas de agotamiento se asocian cada vez más con problemas de salud, especialmente con ansiedad y depresión (Koutsimani et al., 2019) y por el impacto que tiene en la vida laboral y personal de los trabajadores ha motivado a la OMS (2019) a reconocer este síndrome como un fenómeno ocupacional que afecta la salud y requiere de atención médica; incluyéndolo en la 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un síndrome resultante del estrés laboral crónico que no se ha manejado con éxito.

En resumen, el Burnout es un síndrome psicológico descrito como una respuesta específica a la exposición prolongada a factores estresantes relacionados con el trabajo que tiene tres componentes: agotamiento, despersonalización y reducción de la autoeficacia. En la vida laboral, la prevalencia de este síndrome, es probable que afecte el funcionamiento y bienestar de los trabajadores.

1.2.2 Ansiedad y depresión

Los trabajadores en respuesta a los factores estresantes expresan sus respuestas emocionales, con manifestación de ansiedad y depresión; por lo que son dos de los problemas de salud mental más frecuentes en el lugar de trabajo (Seo et al., 2017). Estas dos condiciones, representan una de las causas más comunes y costosas de ausentismo e incapacidad laboral, según estimaciones de la OMS (2022) y la OIT (2022) ocasionan la pérdida de aproximadamente 12.000 millones de días de trabajo cada año, impactando en la economía global con 1 billón de euros anuales en pérdida de productividad.

Aunque la ansiedad y la depresión están estrechamente relacionadas, se consideran trastornos separados debido a las diferencias en las características de presentación. Por un lado, la ansiedad es una condición psicológica común y una emoción normal que desde el punto de vista evolutivo es adaptativa ya que actúa como factor protector frente a situaciones amenazantes; sin embargo, cuando la ansiedad es prolongada puede provocar angustia psicológica y afectar el funcionamiento del individuo (Chacón Delgado et al., 2021). El Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5 describe a la ansiedad como la anticipación a una amenaza futura que cuando sobrepasa el umbral de respuesta adaptativa y/o normal en la vida cotidiana se vuelve patológica requiriendo tratamiento clínico. Esta respuesta, se caracteriza por sentimientos de nerviosismo, inquietud y tensión que pueden afectar el funcionamiento diario de un individuo, está influenciada tanto por las diferencias individuales como por los factores ambientales; en la actualidad, incluye una interacción de factores psicosociales (Allande-Cussó et al., 2022; Mejía et al., 2019). Según las estadísticas, la ansiedad afecta al 3,6% de la población adulta en edad de trabajar, lo que plantean serias preocupaciones, ya que los niveles generales de ansiedad en el lugar de trabajo tienen

implicaciones sustanciales para los empleados y las organizaciones en términos de desempeño laboral y riesgos (OPS, 2017).

La ansiedad en el lugar de trabajo se encuentra relacionada a varios riesgos psicosociales entre ellos, mayores demandas, un menor control, menos apoyo social, más inseguridad laboral y mayor esfuerzo invertido en el trabajo; esta asociación hace que la ansiedad pueda manifestarse en forma de fobia, ansiedad social, ansiedad generalizada y miedo a las condiciones laborales o los compañeros y superiores (Gómez Ortiz et al., 2019). En particular, la fobia al lugar de trabajo o fobia laboral es la forma más grave de ansiedad entre los trabajadores, la cual ocurre como una reacción similar al pánico con excitación fisiológica al pensar en el lugar de trabajo o acercarse a este, sus síntomas manifiestan la existencia de un sufrimiento subjetivo severo y/o impedimento para el desempeño de las funciones diarias en el trabajo; por lo que, la persona que la padece muestra una clara conducta de evitación hacia el lugar de trabajo y en consecuencia surge el ausentismo (Vignoli et al., 2017).

Por otro lado, la depresión es esencialmente un trastorno del estado de ánimo que se caracteriza por un ánimo bajo (deprimido), irritabilidad, falta de energía, tristeza, insomnio e incapacidad para disfrutar de la vida (DSM-5), refiriéndose a estado de ánimo por su duración en el tiempo. La depresión también puede entenderse como un síndrome en el que el síntoma nuclear es la tristeza; o bien como una enfermedad que de la misma forma el síntoma característico es la tristeza y sensación de vacío (Cavieres y López-Silva, 2021; Benavides, 2017). Cualquiera sea el enfoque, la etiología de la depresión es multifactorial e involucra factores genéticos, biológicos y psicosociales; respecto a estos últimos, la investigación ha encontrado que los factores de riesgo psicosocial, sobre todo de las demandas psicológicas y la falta de apoyo social en el trabajo son predictores significativos de síntomas depresivos independientemente de los rasgos de personalidad (Morales Fuhrmann, 2017).

La depresión, es uno de los trastornos más comunes e incapacitantes, en términos de años perdidos por mala salud, discapacidad o muerte prematura, que afecta al 5% de los adultos a nivel mundial, de estos el 75% no reciben tratamiento alguno (OMS, 2023),

posiblemente, debido al estigma, la incertidumbre sobre la rentabilidad del tratamiento y la falta de intervenciones efectivas realizadas en un entorno laboral, lo que resulta preocupante, dado que la depresión es un factor de riesgo importante para el suicidio (González-Abarca et al., 2018).

Como se ha podido constatar, la exposición prolongada a un trabajo estresante incrementa el riesgo de sufrir agotamiento, ansiedad y depresión en el futuro. Sin embargo, cabe mencionar que, aunque los tres constructos (agotamiento, depresión y ansiedad) se correlacionan entre sí, uno no es la consecuencia de otro; cada uno tiene sus propias características y factores que los afectan de manera independiente.

Capítulo dos

Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 *Objetivo general*

Identificar los principales factores de riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa pública o privada en el sector sur de la ciudad de Quito durante el año 2023.

2.1.2 *Objetivos específicos*

Determinar los niveles de Burnout en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) en una muestra de trabajadores del sector sur de Quito.

Identificar los principales factores de riesgos psicosociales en una muestra de trabajadores del sector sur de Quito.

Identificar el estado de la salud mental, a través del estrés, ansiedad y depresión en una muestra de trabajadores del sector sur de Quito.

2.2 Preguntas de investigación

¿Cuál es el nivel de Burnout a través de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en los trabajadores del sector sur de Quito en el año 2023?

¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores del sector sur de Quito?

¿Cuáles son las características de salud mental (estrés, ansiedad, depresión), de la muestra de trabajadores del sector sur de Quito?

2.3 Diseño de investigación

La metodología del presente estudio se enmarcó en un diseño de investigación cuantitativo, no experimental, transversal con alcance descriptivo y exploratorio. Cuantitativo, ya que se parte de preguntas previamente definidas las que se busca dar respuesta utilizando un proceso ordenado y objetivo, con este fin, se miden variables o conceptos observables que pueden ser expresados en términos numéricos que pueden ser analizarlos

estadísticamente (Losada y Marmo, 2022). No experimental, porque no se manipulan intencionalmente variables independientes, sino que se basa en la observación del fenómeno tal como se presenta en su entorno natural (Saldaña y de los Godos, 2019). El alcance transversal, porque la medición de las variables se realiza en un único momento, con el propósito de describir y analizar la incidencia de una condición y así obtener una impresión de las características o fenómenos estudiados en un momento específico (Rodríguez y Mendivelso, 2018). Exploratorio porque implica investigar un tema poco conocido y acercarse a la realidad para comprender mejor el fenómeno a investigar; y descriptivo porque se busca describir las particularidades de un fenómeno (Ramos-Galarza, 2020).

2.4 Población y muestra

La población se refiere al conjunto total de individuos que comparten características o atributos específicos que son de interés para un estudio y muestra es una proporción más pequeña de individuos tomados de la población total (Robles Pastor, 2019).

Para la selección de los participantes, se utilizó un método de muestreo no probabilístico causal-accidental, ya que la selección de la muestra se basó en la accesibilidad de los participantes en el momento en que se realiza el estudio, por tanto, no es representativa de la población de estudio y sus resultados no serán generalizados (Otzen y Manterola, 2017).

En esta investigación la población objeto de estudio fueron trabajadores de instituciones públicas y privadas del sector sur de la ciudad de Quito. Se tomó una muestra de 40 sujetos.

2.4.1 Participantes

Los trabajadores que formaron parte de este estudio cumplieron con los criterios de inclusión establecidos para ser considerados en la muestra:

Criterios de inclusión:

- Estar laborando al momento de la investigación.
- Aceptar y firmar el consentimiento informado.
- Contar con un año mínimo de experiencia laboral dentro de la organización.

- Contar con título de tercer nivel que lo certifique como profesional cualificado.

Criterios de exclusión:

- No desear ser participante en el estudio.
- Estar ausente de la institución con permisos de maternidad o enfermedad.

Los 40 participantes del estudio estuvieron conformados por 18 hombres y 22 mujeres, en edades comprendidas entre los 24 y 55 años con una edad. El 50% eran casados, 42,50% solteros y 3% viudos. En relación a las características laborales, la mayoría trabajan en instituciones públicas. En promedio cuentan con 11,45 años de experiencia laboral, y cumplen en promedio 8 horas de trabajo diarias.

2.5 Métodos y técnicas

A continuación, se proporciona una descripción detallada de los métodos y técnicas utilizados en esta investigación.

2.5.1 Métodos

Método descriptivo. Como los objetivos propuestos implica recopilar información cuantificable para identificar, explicar y analizar las variables a investigar, este método permitió describir las características, frecuencias y/o porcentajes de los factores de riesgo presentes en la muestra investigada.

Método analítico – sintético. Este método fue utilizado durante todo el proceso investigativo, en el marco teórico para el análisis y síntesis de la literatura científica, también se utilizó en el procesamiento estadístico para analizar los resultados y sintetizar los hallazgos relevantes de entre las variables de estudio y de sus elementos constitutivos. De esta forma, el método permitió describir la relación entre los elementos de manera individual y en su todo para obtener una visión unificada en relación a los factores de riesgos psicosociales.

Método inductivo y deductivo. Este método permitió profundizar en el tema relacionado a los factores de riesgo psicosocial y deducir los factores observados; generando conclusiones en base a la observación de las características particulares en la población que reflejan la realidad.

Método de Escalamiento de Likert. La escala Likert se utilizó para la recolección de datos como método de medición, para obtener frecuencia o intensidad de las variables en estudio de esta manera se pudo cuantificar la sintomatología y las manifestaciones del Burnout, salud mental y los riesgos psicosociales.

Método estadístico. Este método sirvió para procesar los datos recopilados utilizando el software estadístico SPSS, del procesamiento se obtuvieron las frecuencias y los porcentajes de los factores que intervienen en el Burnout, la salud mental y los riesgos psicosociales mismos que se presentaron en tablas explicativas.

2.5.2 Técnicas

Lectura. Se realizó una lectura analítica de textos (artículos de investigación, revisiones bibliográficas, libros, entre otros) para la descripción del problema, el desarrollo del marco teórico y el diseño del estudio.

El resumen o paráfrasis. Ambas técnicas se utilizaron para detallar los contenidos de las fuentes investigadas en palabras propias, la paráfrasis ayudó a enfatizar una parte de los textos, mientras que el resumen a enfatizar las ideas principales de dichos textos.

2.6 Instrumentos

Cuestionario Ad Hoc

El cuestionario Ad Hoc se diseñó para obtener la información sociodemográfica de los profesionales, con preguntas formuladas en un formato de respuestas abiertas, múltiples y cerradas para identificar el sexo, edad, estado civil, sector de trabajo, así mismo para recoger datos laborales que indaga acerca del tipo de contrato, horas diarias de trabajo, tiempo de experiencia laboral, tipo de institución.

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1986)

El MBI es un instrumento de autoinforme, diseñado para medir el síndrome de Burnout. Consta de 22 preguntas que evalúan la frecuencia de las manifestaciones de síndrome: agotamiento emocional (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) despersonalización (ítems 5, 10, 11, 15, 22) y realización personal (ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Las respuestas tienen un formato tipo Likert con una escala de puntuación de seis puntos que

van desde 0 (nunca) hasta 6 (diariamente). La presencia del síndrome se indica por puntuaciones elevadas en agotamiento emocional y despersonalización, así como puntuaciones bajas en realización personal. Respecto a las propiedades psicométricas, el MBI cuenta con una alta confiabilidad con valores de Alpha Cronbach de. 908 (Calle Cabezas et al., 2022).

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III)

El CoPsoQ-III es una medida de autoinforme desarrollada por la Red Internacional COPSOQ (Burr, Berthelsen et al., 2019) para la evaluación de múltiples factores psicosociales en el trabajo que pueden tener un potencial de ser un riesgo para el bienestar de los trabajadores. Consta de 29 ítems que representan una amplia gama de dimensiones psicosociales de la vida laboral, estos se agrupan en 8 dominios (Tabla 4) y tienen un formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos en una escala que va de 0 (ninguna exposición al factor) a 4 (total exposición al factor).

El CoPsoQ-III ha sido validado en varios países (Alemania, Canadá, España, Francia, Suecia y Turquía) demostrando propiedades psicométricas satisfactorias con una varianza de 62.2%, validez de constructo y confiabilidad superior a 0,70 (Burr, Nübling et al., 2019; Kanazawa y Cotrim, 2021).

Tabla 4

Estructura de CoPsoQ-III

Dominio	Dimensiones	Ítems
Exigencias psicológicas en el trabajo	Demandas cuantitativas	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	12a y 12b
	Apoyo social de los supervisores	13a y 13b
	Sentido de comunidad en el trabajo	14
Compensaciones del trabajo	Inseguridad sobre el empleo	15a y 15b
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	16
Capital social	Confianza vertical	17a y 17b
	Justicia organizacional	18a y 18b
Ambiente de trabajo	Preocupación por condiciones ambientales	19 20
	Preocupación por condiciones de seguridad	21 22a, 22b y
	Satisfacción laboral	22c
	Conflicto trabajo-familia	
Salud y síntomas	Salud autoevaluada	23
	Burnout	24a y 24b
	Estrés	25a y 25b
Conductas ofensivas	Atención sexual no deseada; amenazas, de violencia; violencia física; bullying	26, 27, 28, 29

Nota: Adaptado de Burr, Berthelsen et al. (2019). COPSQ III.

Cuestionario DASS-21 de Lovibond y Lovibond (1995).

Este instrumento de autoinforme, consta de tres subescalas: Depresión, Ansiedad y Estrés, cada una de las cuales consta de siete ítems diseñados para medir la gravedad y frecuencia con la que se ha experimentado los síntomas típicos de cada dimensión mediante una escala de respuesta tipo Likert de cuatro puntos que van de 0 (nada aplicable en mí) a 3 (muy aplicable en mí). Las puntuaciones de cada escala se obtienen sumando los puntajes de los ítems correspondientes y multiplicándolos por el número de elementos de la escala (Tabla 5). El DASS-21 ha sido traducido al español y validado en poblaciones hispanas, revelando propiedades adecuadas en relación con la consistencia interna (escala original >.70) y la validez (Daza et al., 2002).

2.7 Procedimiento

Los datos fueron recolectados, procesados y proporcionados por el equipo de investigación de la UTPL, para ser analizados e interpretados en este informe.

2.8 Análisis de datos

En el análisis descriptivo se utilizaron dos métodos diferentes. Para caracterizar la muestra se calcularon medidas de distribución como la frecuencia (f) y el porcentaje (%), y para describir el valor típico o central de las variables cuantitativas se estimaron medidas de tendencia central como la media (M), desviación típica (DT), mínima (Mín.) y máxima (Máx.) (Pirela y Pérez, 2019).

2.9 Recursos

Para la ejecución de esta investigación se necesitaron diferentes recursos detallados a continuación:

Recursos humanos

- Directora de tesis asignada por la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Tesista.

Recursos materiales

- Equipos tecnológicos (Computador y teléfono con internet).
- Instrumentos de medición (MBI, CoPsoQ-III, DASS-21).

Recursos económicos

- Sin costo

Capítulo tres

Análisis y discusión de resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos en función de los objetivos.

3.1 Análisis de resultados

Tabla 5

Resultados de las dimensiones de Burnout

	M	DT	Máx.	Mín.
Agotamiento emocional	18,1	7,28	28,00	5,00
Realización personal	28,5	4,7	36,00	17,00
Despersonalización	7,55	6,61	26,00	0,00

Nota: Elaborado por Esther Barrera (2023)

La Tabla 5 muestra los principales resultados relacionados con la manifestación del síndrome de Burnout. Como se puede observar, en la muestra de profesionales existe un nivel de agotamiento emocional superior a la media (18,1), es decir, con tendencia a ser alto; un nivel alto de realización personal con una media de 28,5 y desviación típica de 4,7, y un nivel bajo de despersonalización con una media de 7,55 y desviación típica de 6,61.

Tabla 6

Resultados de las dimensiones de Riesgos Psicosociales

			N	%
Exigencias psicológicas	Tiempo y ritmo de trabajo	Bajo	28	70,0
		Medio	2	5,0
		Alto	10	25,0
Apoyo social	Apoyo social de los colegas	Bajo	14	35,0
		Medio	4	10,0
		Alto	22	55,0
	Apoyo social de los supervisores	Bajo	8	22,0
		Medio	0	0,0
		Alto	32	80,0
Seguridad laboral	Inseguridad sobre el empleo	Bajo	26	65,0
		Medio	0	0,0
		Alto	14	35,0
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Bajo	6	15,0
		Medio	10	25,0
		Alto	24	60,0

Nota: Elaborado por Esther Barrera (2023)

La Tabla 6 presenta los resultados relacionados con los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores participantes de este estudio. Como puede observarse, en exigencias psicológicas, el tiempo y el ritmo de trabajo tiene un nivel bajo (70%). En apoyo social, el nivel de apoyo de los colegas es alto (55%) y el nivel de apoyo de los supervisores es alto (80%). En cuanto a los niveles de seguridad laboral, se observa que la inseguridad sobre empleo es bajo y la inseguridad sobre las condiciones del trabajo es alto (60%).

Tabla 7

Resultados de las dimensiones de Salud Mental

		N	%
Depresión	Normal	34	85
	Moderado	4	10
	Severo	2	5
Ansiedad	Normal	30	75
	Moderado	8	20
	Severo	2	5
Estrés	Normal	34	85
	Moderado	4	10
	Severo	2	5

Nota: Elaborado por Esther Barrera (2023)

La Tabla 7 muestra los resultados obtenidos en relación a las dimensiones de salud mental de los trabajadores, evaluadas a través del cuestionario DAS-21. En general, la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel normal. Sin embargo, en la dimensión depresión el 5% y el 10% de los trabajadores presentaron sintomatología severa y moderada, respectivamente. En la dimensión ansiedad el 5% de los participantes puntuaron para el nivel severo, 20% para el moderado. En cuanto al estrés el 5% se encuentra en el nivel severo, 10% en el moderado.

3.2 Discusión

El primer objetivo específico del trabajo de investigación fue determinar los niveles del síndrome de Burnout en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en una muestra de trabajadores del sector sur de Quito. Los resultados

obtenidos revelan que entre los trabajadores evaluados el nivel de agotamiento emocional es ligeramente superior a la media, es decir, que tiende a ser alto. La tendencia hacia un nivel alto de agotamiento emocional es similar a lo encontrado en estudios previos realizados en diferentes contextos laborales, con medias que oscilan entre 13,47 y 19,49 (Huamani Cahua y Arias Gallegos, 2019; Rodríguez Ramírez y Reátegui-Vargas, 2020). Por el contrario, existen estudios en los que el nivel de agotamiento emocional es relativamente bajo con medias que varían entre 2,20 y 3,24 puntos (Taruchaín Pozo y Mayorga Alvarez, 2020; Raspa et al., 2019). En relación a nuestros hallazgos, estos indican que los trabajadores experimentan un nivel significativo de agotamiento emocional en el entorno laboral. Esto puede ser el resultado de diferentes factores, como la sobrecarga de trabajo, las presiones laborales y la falta de apoyo social o de recursos para hacer frente al estrés (Morgantini et al., 2020).

En cuanto a la realización personal, se encontró que los trabajadores presentan un nivel alto de esta dimensión, lo cual es semejante a los hallazgos de investigaciones anteriores que encontraron alta realización personal con medias de 24 y 26,8 puntos (Caravaca-Sánchez et al., 2019; Vidotti et al., 2019). No obstante, discrepan con los resultados de Cerón López (2020) y Herrero Teijón (2021) en los que la prevalencia de esta dimensión fue superior con puntuaciones medias de 41,75 y 35,93 respectivamente. En general, nuestros hallazgos sugieren que los trabajadores evaluados experimentan una alta satisfacción y logros personales relacionados con su trabajo. Factores como la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional pueden estar contribuyendo a la sensación de estar haciendo adecuadamente las tareas y a los sentimientos de competencia en el trabajo (Edú-Valsania et al., 2022).

Respecto a la dimensión de despersonalización, los trabajadores se encuentran en un nivel bajo, similar a los estudios que reportan una baja despersonalización con medias que oscilan entre 6,7 y 7,03 puntos (Aguilar Acosta y Mayorga Lascano, 2020; Blanca-Gutiérrez y Arias-Herrera, 2018). Sin embargo, son diferentes a los trabajos que informan valores más bajos en esta dimensión con puntuaciones medias 1,39 y 2.16 (Rodrigues de Souza et al.,

2023; Taruchaín Pozo y Mayorga Álvarez, 2020). Los hallazgos en este estudio sugieren que los trabajadores mantienen actitudes positivas y una conexión adecuada hacia las personas con las que interactúan en su entorno laboral, lo que puede atribuirse a un ambiente laboral colaborativo y de apoyo (Margi y Rosenbloom, 2022).

El segundo objetivo de estudio fue identificar los principales factores de riesgo psicosociales en la muestra de trabajadores. Entre las situaciones favorables que no representan un riesgo para la salud de los trabajadores de esta investigación, se encontró las siguientes dimensiones: el ritmo y tiempo de trabajo, que se mantienen en un nivel bajo (70%); el apoyo social, con niveles altos de apoyo de los colegas (55%) y apoyo de los supervisores (80%); y la inseguridad sobre el empleo, con niveles bajos (65%). Por otro lado, la situación desfavorable que implica un riesgo para la salud de los trabajadores en estudio se refiere a la inseguridad sobre las condiciones del trabajo. Esta dimensión se ubicó en un nivel alto, afectando el 60% de los trabajadores. Este resultado es similar a lo reportado por Seijas-Solano (2020) quien observó que la inseguridad sobre las condiciones del trabajo era una de las situaciones más desfavorables para el 54,9% de los trabajadores de una escuela de bioanálisis. Sin embargo, el estudio de Arredondo Rodríguez et al. (2019) con trabajadores de un centro de telecomunicaciones, informa un porcentaje superior al 79%; mientras que Aguilera Vidal et al. (2019) en su estudio con guardias de seguridad de dos empresas diferentes presentó resultados inferiores en dos empresas de seguridad que oscilan entre el 47,1% y 48,8%. En general, la inseguridad sobre las condiciones del trabajo representa un riesgo alto, lo cual indica que los trabajadores se encuentran en una situación laboral desfavorable que genera preocupación por el futuro y desconfianza en relación a la estabilidad en el empleo, salario, beneficios y cumplimiento de las normas laborales (Aguilera Vidal et al., 2019).

El tercer objetivo de estudio fue identificar el estado de salud mental de la muestra de trabajadores del sector sur de Quito. Los resultados obtenidos muestran que dos sujetos (5%) presentan un nivel severo de depresión, cifra semejante a la reportada en el estudio de Obando Zegarra et al. (2020), en el que se encontró que un trabajador (8%) experimentaba

síntomas severos de depresión. Sin embargo, Parrales Ponce y Pérez Ortíz, 2022 observaron una mayor proporción de trabajadores de la salud afectados por esta condición, en el estudio, los autores encontraron que el 17% del personal masculino y del 20% de personal femenino presentaban síntomas de depresión severa. En cuanto a nuestros resultados, estos indican que los trabajadores experimentaron un grado significativo de tristeza, desesperanza y otros síntomas característicos de la depresión (Benavides, 2017).

En cuanto a la ansiedad, se encuentra a dos participantes (5%) con sintomatología severa, porcentaje similar al 9,8% informado por (Lenzo et al., 2021). Estos resultados se contraponen con los hallazgos de Dosil Santamaría et al. (2021) quien identificó un porcentaje superior de casos con ansiedad severa del 17,3%. Los resultados sugieren que los trabajadores con ansiedad severa estarían experimentando sentimientos de nerviosismo, inquietud, tensión y preocupación excesiva (Allande-Cussó et al., 2022).

En lo que respecta a los niveles de estrés, los resultados revelaron que dos profesionales (5%) presentaban sintomatología de estrés severo, este porcentaje es similar a los reportados por Leveau-Bartra et al. (2021) y Souza et al. (2023), quienes observaron una prevalencia del 6,3% y 6,9% respectivamente, de estrés severo en trabajadores del área de salud. Por otro lado, Apaza-Llantoy y Correa-López (2021) identificaron un porcentaje aún más bajo, en el estudio el 1,3% de los trabajadores del área de seguridad presentaron estrés severo. En cuanto a los resultados obtenidos en esta investigación, sugieren que aquellos trabajadores que presenta sintomatología de estrés severo podrían estar siendo afectados por situaciones estresantes, lo que podría llevarlos a experimentar un estado tensión mental (Cooke et al., 2020).

Conclusiones

En base a los resultados obtenidos, se puede concluir que en la muestra de trabajadores del sector sur de Quito el nivel de Burnout en la dimensión agotamiento emocional es significativamente alto, superando la media establecida; en la dimensión despersonalización el Burnout resultó ser bajo y en realización personal es bajo.

En lo que respecta a los factores de riesgo psicosocial, se pudo identificar que la inseguridad sobre las condiciones laborales representa un riesgo alto para la salud de los trabajadores. Asimismo, se identificó que el apoyo social proporcionado por los colegas y los supervisores es favorable, mientras que la exposición al ritmo y tiempo de trabajo, así como la inseguridad sobre el empleo, se consideran bajos, por lo que no implican un riesgo para la salud de los trabajadores.

Finalmente, el estado de salud mental para la mayoría de los participantes se encuentra en niveles que son considerados como normales. Sin embargo, es importante destacar que dos de los trabajadores presentaron niveles severos de ansiedad, estrés y depresión.

En general, los resultados de esta investigación señalan la importancia de prestar atención a los niveles del Burnout y los riesgos psicosociales en el entorno laboral de los trabajadores del sector sur de Quito. Además, destacan la necesidad de implementar estrategias de intervención para apoyar la salud mental de los trabajadores y mejorar su bienestar general.

Recomendaciones

El Burnout es un problema importante de bienestar en el ámbito laboral, tiene resultados adversos en el bienestar de los trabajadores, y la sobrecarga de trabajo suele ser la causa principal. Por tanto, a los administradores de la organización, se recomienda tomar medidas para disminuir el estrés, como la reducción de la carga de trabajo y las disminuciones de las demandas laborales desafiantes, así como, aumentar los recursos para que los trabajadores puedan realizar las tareas, brindar apoyo social para ayudar a los empleados a sobrellevar mejor el agotamiento emocional y proporcionar la prestación de asesoramiento psicológico.

La inseguridad sobre las condiciones del trabajo es un factor estresante que puede afectar el bienestar psicológico de los trabajadores y tener efectos negativos en el desempeño y satisfacción laboral. Por lo que, es importante que los administradores de la organización tomen iniciativas estratégicas para mejorar las condiciones de trabajo y reducir la percepción de inseguridad laboral. Percibir el apoyo organizacional, podría ayudar a los empleados a reforzar la sensación de control y aliviar su sensación de inseguridad laboral. Además, se puede incorporar programas de bienestar de los empleados que incluya talleres de capacitación sobre la práctica de atención plena, esto ayudaría a promover la autorregulación y preservar la energía. La atención plena puede ser una herramienta eficaz para reducir la preocupación y el estrés, en consecuencia, puede ayudar a reducir la ansiedad, la depresión.

La depresión y la ansiedad son problemas graves de salud mental, que puede tener un impacto negativo en el bienestar y productividad del trabajador. Y aunque el DASS-21 es útil para identificar casos con riesgo de verse afectados por estos trastornos, no puede verse como una medida de diagnóstico. Por lo tanto, se recomienda derivar a los trabajadores con sintomatología severa a los servicios de salud mental para que puedan ser evaluados por un profesional, y recibir tratamiento adecuado en caso sea necesario.

Se deben tener en cuenta algunas limitaciones. En primer lugar, la muestra limitada y de conveniencia junto con la naturaleza transversal del estudio no permite la generalización

de resultados. Por lo tanto, se recomienda una muestra más amplia y representativa en estudios futuros y utilizar un método longitudinal.

Además, en este estudio se utilizó únicamente medidas cuantitativas de autoinforme para evaluar las percepciones de los trabajadores. Para profundizar en los resultados y comprender mejor la percepción de los riesgos psicosociales y las dimensiones del Burnout, los estudios futuros se beneficiarían de un enfoque de método mixto. Por ejemplo, se pueden realizar grupos focales o entrevistas individuales.

Referencias

- Aguilar Acosta, A., & Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.*, 7(2), 265-278.
- Aguilera Vidal, H. N., Ramírez Chávez, E., & Torres Torres, R. I. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348.
- Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Rev Esp Salud Pública*, 96(21), 11.
- Allmirall Hernández, P. J., Torres, J. L., Cruz, L., Cruz, L., Palenzuela Rama, N., & Santana, E. E. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 3-13.
- Álvarez Silva, L. A. y Espinoza Samaniego, C. E. (2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial: Diagnosis of work stress in the workers of a commercial company. *Centro Sur*, 2(2), 50-84. <https://doi.org/10.37955/cs.v2i2.15>
- Amaya Cardozo, I. M., Manchego Morales, M. L., Otálora Soto, H. Y., & Ramírez Ayala, N. (2021). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño Organizacional. *Poliantea*, 16(28), 8.
- Anzules Guerra, J., Véliz Zevallos, I. J., Vincés Centeno, M. R., & Méndez Pin, T. R. (2019). Síndrome de burnout: Un riesgo psicosocial en la atención médica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 3(6), 839-859. <http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v3i6.393>
- Apaza-Llantoy, K. D., Cedillo-Ramírez, L., & Correa-López, L. E. (2021). Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por Covid-19 en policías de Lima Metropolitana, Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(4), 809-818. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i4.4227>

- Arredondo Rodríguez, M., Viña Brito, S. J., & Oramas Viera, A. (2019). Experiencia cubana con el Ista 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(1), 58-64.
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., & Hao, Y. T. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 19(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Ávalos Rodríguez, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS Revista de Derecho*, (75), 17-32. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.002>
- Ávila Agreda, G. C. ., Ramírez Coronel, A. A. ., Mesa Cano, I. C. ., & Serrano Paredes, K. de L. (2021). Síndrome de burnout en los profesionales de salud: revisión sistemática. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 5(40), 254–271. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol5iss40.2021pp254-271>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Benavides, P. (2017). La depresión, evolución del concepto desde la melancolía hasta la depresión como enfermedad física. *Revistapuce*. 105 (3), 171-188 <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i0.119>
- Bernal Gonzalez, I., Pedraza Melo, N. A., & Castillo Hernandez, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.
- Bertin, M., Bodin, J., Fouquet, N., Bonvallot, N., & Roquelaure, Y. (2018). Multiple exposures and coexposures to occupational hazards among agricultural workers: a systematic

- review of observational studies. *Safety and health at work*, 9(3), 239-248.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.04.002>
- Blanca-Gutiérrez, J. J., & Arias-Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 15(1), 30-44.
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., ... & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Safety and health at work*, 10(4), 482-503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Burr, H., Nübling, M., Moncada, S., Dupret, E., Franco, J. M. P., & Berthelsen, H. (2019). *COPSOQ III. Federal Institute for Occupational Safety and Health*. <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/H.-Burr-Development-of-COPSOQ-and-current-trends.pdf>
- Calle Cabezas, R., Aguirre Pluas, C. M., Calle Cabezas, J. A., & Izquierdo Cevallos, D. R. (2022). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población multiocupacional ecuatoriana. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 776-785. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.261>
- Caravaca-Sánchez, F., Barrera-Algarín, E., Pastor-Seller, E., & Sarasola-Sánchez-Serrano, J. L. (2019). Prevalencia y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout entre los profesionales del trabajo social en servicios sociales municipales en España. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 9(17), 89-109.
<https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v9i17.8284>
- Castañeda Sánchez, V., & Herrera Cardona, A. (2020). Síndrome de trabajador quemado: existencia del Burnout sector salud. *Cultura del Cuidado Enfermería*, 17(1), 32-44.

- Castel Riu, A. (2021). El burnout del profesional: ¿ cómo evolucionará en tiempos de crisis?. *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 28(1), 7-8. <https://dx.doi.org/10.20986/resed.2021.3906/2021>
- Castillo Soto, G., Rosas Romero, L., Cajías Vasco, P., & Escobar Segovia, K. F. (2019). Identificación del Síndrome de Burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. *Ciencia y salud virtual*, 11(2), 79-89. <https://doi.org/10.22519/21455333.1282>
- Castro Méndez, N. P. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 155-159. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- Castro Rojas, J. A. (2018). Disfonía ocupacional en docentes. Revisión de la literatura. *Acta de Otorrinolaringología & Cirugía de Cabeza y Cuello*, 46(1), 62-70. <https://doi.org/10.37076/acorl.v46i1.89>
- Cavieres, Á., & López-Silva, P. (2021). La depresión como enfermedad: en defensa del modelo biomédico en psiquiatría. *Revista médica de Chile*, 149(2), 274-280. <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872021000200274>
- Cedeño Mero, A. V., Vaca Rodríguez, S. L., Carrera Paredes, A. E., & Panta Freire, C. R. (2018). Riesgo laboral en trabajadores de salud del sector público. *RECIAMUC*, 2(3), 406-417. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/2.\(3\).septiembre.2018.406-417](https://doi.org/10.26820/reciamuc/2.(3).septiembre.2018.406-417)
- Cerón López, E. M. (2020). Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*, 1(1), 33-40. <https://doi.org/10.51597/rmicg.v1i1.55>
- Chacón Delgado, E., Xatruch De la Cera, D., Fernández Lara, M., & Murillo Arias, R. (2021). Generalidades sobre el trastorno de ansiedad. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36.
- Chancusi, S., Delgado, M., & Ortega, D. (2018). Políticas de prevención de la seguridad y salud ocupacional en el Ecuador (riesgo laboral). *593 digital Publisher CEIT*, 3(5), 16-30.

- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2019). Psychosocial risk prevention in a global occupational health perspective. A descriptive analysis. *International journal of environmental research and public health*, 16(14), 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470>
- Cooke, J. E., Eirich, R., Racine, N., & Madigan, S. (2020). Prevalence of posttraumatic and general psychological stress during COVID-19: A rapid review and meta-analysis. *Psychiatry research*, 292, 113347. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113347>
- Cortés Díaz, J. M. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar.
- Cuesta-Mero, G., Andrade-Bastidas, P., & Sánchez-Arteaga, A. (2019). Indicadores de riesgo psicosocial en función de los puestos de trabajo: artículo de revisión. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN*-ISSN: 2697-3456, 3(5), 43-53. <https://doi.org/10.46296/yc.v3i5.0019>
- Daza, P., Novy, D. M., Stanley, M. A., & Averill, P. (2002). The depression anxiety stress scale-21: Spanish translation and validation with a Hispanic sample. *Journal of psychopathology and behavioral assessment*, 24, 195-205. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1016014818163>
- De la Casa Quesada, S. (2019). Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 113-145. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1436>
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., & Greco, E. (2018). The perception of psychosocial risks and work-related stress in relation to job insecurity and gender differences: a cross-sectional study. *BioMed research international*, 2018. <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>
- Del Pozo-Antúnez, J. J., Ariza-Montes, A., Fernández-Navarro, F., & Molina-Sánchez, H. (2018). Effect of a job demand-control-social support model on accounting professionals' health perception. *International journal of environmental research and public health*, 15(11), 2437. <https://doi.org/10.3390/ijerph15112437>

- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Dosil Santamaría, M., Ozamiz-Etxebarria, N., Redondo Rodríguez, I., Alboniga-Mayor, J. J., & Picaza Gorrotxategi, M. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista de psiquiatría y salud mental*, 14 (2), 106-112. <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2020.05.004>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Forastieri, V. (2018). *Prevention of psychosocial risks and work-related stress*. International Journal of Labour Research.
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22, 189-208. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9>
- Ghezzi, V., Probst, T. M., Petitta, L., Ciampa, V., Ronchetti, M., Di Tecco, C., ... & Barbaranelli, C. (2020). The interplay among age and employment status on the perceptions of psychosocial risk factors at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3611. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103611>
- Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿ síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.
- Gomes, G. P., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2022). The Impact of Burnout on Police Officers' Performance and Turnover Intention: The Moderating Role of Compassion Satisfaction. *Administrative Sciences*, 12(3), 92. <https://doi.org/10.3390/admsci12030092>

- Gómez Ortiz, V., Perilla-Toro, L. E., & Hermosa, A. M. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>
- Gonçalves, A., Fontes, L., Simões, C., & Gomes, A. R. (2019). Stress and burnout in health professionals. In Occupational and environmental safety and health (pp. 563-571). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-14730-3_60
- González-Abarca, A. J., Ramos-Corrales, J., Nolasco-García, E. A., Lara-Flores, A., Ramírez-Piedras, A., Márquez-Alcaraz, M. E., ... & Amaya-G, M. R. (2018). Depresión y suicidio. *Salud Jalisco*, 1(1), 47-55.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hassard, J., Teoh, K. R., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of occupational health psychology*, 23(1), 1. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Herrero Teijón, M. (2021). El síndrome de burnout en trabajadores de centros sociosanitarios. *Metas de Enfermería*, 24(1). <https://doi.org/10.35667/MetasEnf,2021.24.1003081698>
- Huamani Cahua, J. C., & Arias Gallegos, W. L. (2019). Síndrome de Burnout en colaboradores de tres Municipalidades Distritales de la Ciudad de Arequipa, Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 107-118. DOI: 10.21772/ripo.v37n2a03
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, 78(10), 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Juárez-García, A., Flores-Jiménez, C. A., & Pelcastre-Villafuerte, B. E. (2020). Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en

- Morelos, México: Una exploración mixta preliminar. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 402-413. <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020007>
- Kanazawa, F. K., & Cotrim, T. P. (2021). Assessment of Psychosocial Risk Factors at Work: A Literature Review on the COPSOQ Evolution. In *Congress of the International Ergonomics Association* (pp. 695-703). Springer, Cham.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 284. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lenzo, V., Quattropiani, M. C., Sardella, A., Martino, G., & Bonanno, G. A. (2021). Depression, anxiety, and stress among healthcare workers during the COVID-19 outbreak and relationships with expressive flexibility and context sensitivity. *Frontiers in Psychology*, 12, 623033. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.623033>
- Leveau-Bartra, H., Córdova-Tello, I. M., Chávez-Navarro, Juan. R., Peche-Choque J., Guerrero-Ortiz H. A. (2020). Depresión, ansiedad y estrés en personal de salud de áreas de tratamiento COVID-19, del hospital Regional de Ica, 2021. *Rev méd Panacea*.10(1) 27-31. DOI: 10.35563/rmp.v10i1.401
- Li, J., Brisson, C., Clays, E., Ferrario, M. M., Ivanov, I. D., Landsbergis, P., ... & Siegrist, J. (2018). WHO/ILO work-related burden of disease and injury: protocol for systematic reviews of exposure to long working hours and of the effect of exposure to long working

- hours on ischaemic heart disease. *Environment international*, 119, 558-569.
<https://doi.org/10.1016/j.envint.2018.06.022>
- Llosa, J. A., Méndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: a meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de psicología*, 34(2), 211-223.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- Losada, A., & Marmo, J. (2022). Clasificación de Métodos de investigación en Psicología. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 6(11), 13-31. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp13-31p>
- Lovibond, S.H. y Lovibond, P.F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. (2nd. Ed.) Sydney: Psychology Foundation.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110-120.
- Magnavita, N., & Chirico, F. (2020). New and emerging risk factors in occupational health. *Applied Sciences*, 10(24), 8906. <https://doi.org/10.3390/app10248906>
- Manrique Torres, A. M. . (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a03>
- Margi, O., & Rosenbloom, T. (2022). Burnout and depersonalization among correctional officers in security compared to criminal prison. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37(4), 795-803. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09455-w>
- Mariño, J. P., Pinochet, G., & Parra, C. F. (2019). La accidentalidad laboral como factor de productividad y competitividad de las naciones. *Revista Espacios*, 40(22).
- Martínez Martínez, L.(2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism. In R. R. Kilburg, P. E. Nathan, & R. W. Thoreson (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in*

- psychology* (pp. 53–75). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10056-004>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Matabanchoy, J. M., Paz, D., Tulcan, S. M. M., & Corrales, M. A. J. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 13(3), 19-28. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>
- Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
- Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*, 34, e00189217. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>
- Morales Fuhrmann, C. (2017). La depresión: Un reto para toda la sociedad del que debemos hablar. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 136-138.
- Morales, J., Basilio, M. R., & Yovera, E. M. (2021). Trastornos musculoesqueléticos y nivel de estrés en trabajadores del servicio de transporte público de Lima. *Revista de la Asociación española de especialistas en medicina del trabajo*, 30(1), 9-23. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n1/1132-6255-medtra-30-01-9.pdf>
- Morgantini, L. A., Naha, U., Wang, H., Francavilla, S., Acar, Ö., Flores, J. M., ... & Weine, S. M. (2020). Factors contributing to healthcare professional burnout during the COVID-

- 19 pandemic: A rapid turnaround global survey. *PloS One*, 15(9), e0238217.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238217>
- Moriano León, J. A., Topa Cantisano, G., & García Ael, C. (2019). *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Editorial Sanz y torres SL.
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Obando Zegarra, R., Arévalo-Ipanaqué, J. M., Aliaga Sánchez, R. A., & Obando Zegarra, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index de enfermería*, 29(4), 225-229.
- Organización Internacional del Trabajo (28 de septiembre 2022). *Salud mental en el trabajo*.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de abril 2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Medicina del Trabajo. 9ª Reunión*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Organización Mundial de la Salud (21 de febrero, 2023). *Estrés. Preguntas y respuestas*.
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades, undécima revisión (CIE-11)*. <https://icd.who.int/browse11>
- Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre 2022). *La salud mental en el trabajo*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (31 de marzo 2023). *Depresión*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Depresión y otros trastornos mentales comunes*. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34006/PAHONMH17005-spa.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud. (28 de abril 2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3).
- Ortiz Guzmán, A. (2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 16(3).
- Ortiz Méndez, G. A. (2021). Criterios para la evaluación de los costos en la seguridad y salud en el trabajo: una revisión bibliográfica. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 13(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.6671>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Legorburu Fernandez, I., Lipnicki, D. M., Idoiaga Mondragon, N., & Santabárbara, J. (2023). Prevalence of Burnout among Teachers during the COVID-19 Pandemic: A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 4866. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064866>
- Pace, F., D'Urso, G., Zappulla, C., & Pace, U. (2021). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, 40, 3417-3424. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00294-x>
- Parrales Ponce, C. F., & Pérez Ortiz, V. (2022). INFLUENCIA DE LA CUARENTENA POR COVID-19 EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD: Influence of covid-

- 19 quarantine on the mental health of health personnel. *Más Vita*, 4(2).
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0108>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿ Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Petitta, L., & Jiang, L. (2020). How emotional contagion relates to burnout: A moderated mediation model of job insecurity and group member prototypicality. *International Journal of Stress Management*, 27(1), 12.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/str0000134>
- Pin, J. M. C., Viteri, M. A. C., Jama, E. I. C., & Poveda, M. L. P. (2021). Jornada laboral: repercusiones en la economía ecuatoriana en tiempos de Covid-19. *Revista Publicando*, 8(31), 414-426. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2260>
- Pinos-Mora, L. P. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 26-26.
- Polanco-Martínez, A. L., & García-Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre empresa*, 14(1), 111-131.
<https://doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>
- Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Finco, G., d'Aloja, E., & Campagna, M. (2020). Job demand-control-support latent profiles and their relationships with interpersonal stressors, job burnout, and intrinsic work motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9430.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17249430>
- Taruchaín Pozo, L. F., & Mayorga Alvarez, M. D. L. A. (2020). Síndrome Burnout en funcionarios públicos de la Provincia de Tungurahua. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 9(2), 1-19. <https://doi.org/10.48204/j.centros.v9n2a1>
- Prado-Gascó, V., Gómez-Domínguez, M. T., Soto-Rubio, A., Díaz-Rodríguez, L., & Navarro-Mateu, D. (2020). Stay at home and teach: A comparative study of psychosocial risks

- between Spain and Mexico during the pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11, 566900.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566900>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., Da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in psychology*, 11, 587.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Rai, R., El-Zaemey, S., Dorji, N., Rai, B. D., & Fritschi, L. (2021). Exposure to occupational hazards among health care workers in low-and middle-income countries: a scoping review. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2603.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18052603>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.
<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Raspa, P., López, D. D., & Moya, F. O. (2019). Síndrome de Burnout en trabajadores de empresas del sector comercio en la ciudad de Maracaibo, Venezuela. *Revista Espacios*, 40(43), 8-15.
- Recio, A. (2018). Desigualdades en el mercado laboral. La revolución digital en España. *Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*, 187-211.
- Riquelme Lagos, A., Soto Retamal, M., Torres Jaque, M., & Luengo-Martínez, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26-34.
- Rivera-Porras, D. (2019). Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial. *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 68-72.
<https://doi.org/10.15649/2346030X.496>
- Robles Pastor, B. F. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.
<http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Rodrigues de Souza, R., Ferraz Cardoso, I., y Cordeiro Silva Conceição, M. (2023). Síndrome de burnout y variables sociales de empleados de una institución pública federal. *Siete Editorial*, 1116-1129.

- Rodríguez Ramírez, M. D. C., & Reátegui-Vargas, P. E. (2020). Personalidad situacional y síndrome de burnout en trabajadores de una institución especializada en rehabilitación. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(1), 30-36. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.05>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.
- Román Hernández, J. J. (2019). Riesgos, trabajo y sociedad: la subjetividad como vínculo. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 12, 97-116.
- Rosales, R. A., & Jiménez, X. C. (2023). Relación del estrés laboral y los trastornos psicosomáticos. *Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención*.
- Ruíz Vargas, N. V., & Gallegos Torres, R. M. (2018). Factores asociados a la ocurrencia de accidentes de trabajo en la industria manufacturera. *Horizonte de enfermería*, 29(1), 42-55. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.29.1.41-54
- Sáenz Yáñez, M., & Ugalde Vicuña, J. W. (2019). Riesgo psicosocial en los operadores en un Call Center. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 193-199.
- Salamanca Velandia, S. R., Pérez Torres, J. M., Infante Alvarado, A. F., & Olarte Ardila, Y. Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*, (13), 39-45. <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- Saldaña, J. P. C., & de los Godos, L. A. (2019). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista peruana de psicología y trabajo social*, 7(2), 71-76. <https://doi.org/10.32544/psicologia.v7i2.660>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS One*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>

- Santamaría, M. D., Ozamiz-Etxebarria, N., Redondo Rodríguez, I., Alboniga-Mayor, J. J., & Picaza Gorrotxategi, M. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista de psiquiatría y salud mental*, 14(2), 106-112. <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2020.05.004>
- Seijas-Solano, D. E. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21, 102-108. <https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.71907>
- Seo, J. S., Wei, J., Qin, L., Kim, Y., Yan, Z., & Greengard, P. (2017). Cellular and molecular basis for stress-induced depression. *Molecular psychiatry*, 22(10), 1440-1447. <https://doi.org/10.1038/mp.2016.118>
- Souza, D. C., Prado, J. P., Melo, A. G., & do Amaral Corrêa, D. H. (2023). Factores que afectan a la salud de la equipo de enfermería en el centro quirúrgico. *Revista Faculdades do Saber*, 8(17), 1779-1788.
- Siegrist, J. (2016). Effort-reward imbalance model. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 81-86). *Academic Press*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00009-1>
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social science & medicine*, 31(10), 1127-1134. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(90\)90234-J](https://doi.org/10.1016/0277-9536(90)90234-J)
- Sierra, H. E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Foro: *Revista de Derecho* (35), 8-27. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Suárez Duarte, R. J., Campos Sequeira, L. Y., Villanueva, J. del S., & Mendoza Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas*, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Uribe-Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125).

- Valero, E., Utzet, M., & Martín, U. (2022). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*, 36(5), 477-483. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006>
- Vévoda, J., Vévodová, Š., & Nakládalová, M. (2018). Psychosocial risks in healthcare. *Casopis lekaru ceskych*, 157(8), 411-418.
- Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., Ribeiro, R. P., & Robazzi, M. L. D. C. C. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Vignoli, M., Muschalla, B., & Mariani, M. G. (2017). Workplace phobic anxiety as a mental health phenomenon in the job demands-resources model. *BioMed research international*, 2017. <https://doi.org/10.1155/2017/3285092>
- Vinueza Ochoa, N. V., Barcos Arias, I. F., & Arreaga Farias, G. K. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2698>
- Vivas-Manrique, S. D., & Fonseca Muñoz, M. (2019). Síndrome de Burnout, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), 41-48. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5962>
- Weissbrodt, R., & Giauque, D. (2017). Labour inspections and the prevention of psychosocial risks at work: A realist synthesis. *Safety Science*, 100, 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.012>

Apéndice

Apéndice A. Información para participantes y consentimiento informado

Información general

Estimado/a,

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

¿Quiénes participarán en el estudio?

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

Procedimientos del estudio

A los voluntarios incluidos en el estudio se les realizarán distintas pruebas psicológicas y levantamiento de información sociodemográfica, a través de los siguientes instrumentos: Cuestionario Sociodemográfico y laboral, Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), COPSOQ III (riesgos psicosociales), DASS 21,

Beneficios de su participación:

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

Participación voluntaria:

Todos los que decidan participar en el presente estudio y cambien de opinión durante el desarrollo del mismo, podrán abandonarlo en cualquier momento. Si desea más información acerca del estudio haga todas las preguntas que desee en cualquier momento de su

participación. Para mayor información se puede contactar con el siguiente correo dmortega1@utpl.edu.ec

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

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

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

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

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

He leído y acepto.

Acepto _____

No acepto _____

Apéndice B. Instrumentos de ampliación

Cuestionario sociodemográfico y laboral

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

Género: Masculino Femenino Otro

Edad años

Número de hijos _____

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

Estado civil: Soltero Casado Viudo Divorciado Unión libre

Mencione la ciudad en la que trabaja actualmente _____

La zona que trabaja es: Urbana Rural

Recibe remuneración salarial: Si No **La remuneración es de:** _____

Profesión _____ **Título de más alto grado:** _____

Tipo de contrato:

Nombramiento permanente Nombramiento provisional

Libre nombramiento y remoción Servicios ocasionales

Otro

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

La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:

Totalmente Medianamente Poco Nada

Tiempo de experiencia laboral: ____ años ____ meses.

Tipo de trabajo: Tiempo completo Tiempo parcial

Tipo de institución: Pública Privada

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

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

0 Nunca	1 alguna vez al año o menos	2 una vez al mes o menos	3 algunas veces al mes	4 una vez a la semana	5 varias veces a la semana	6 diariamente						
						0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.												
2. Al final de la jornada me siento agotado.												
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.												
4. Trabajar todo el día es realmente una tensión para mí.												
5. Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.												
6. Me siento quemado de mi trabajo.												
7. Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que hace esta organización.												
8. Me he interesado menos en mi trabajo desde que empecé este trabajo.												
9. Me he vuelto menos entusiasta con mi trabajo.												
10. En mi opinión, soy bueno en mi trabajo.												
11. Me siento emocionado cuando logro algo en el trabajo.												
12. He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.												
13. Solo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.												
14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.												
15. Dudo del significado de mi trabajo.												
16. En mi trabajo, me siento confiado de que soy efectivo para hacer las cosas.												

Cuestionario CoPsoQ

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

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Muy de acuerdo						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones con de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me siento confiado contribuyendo en las discusiones de estrategias en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4	Me siento seguro ayudando a fijar objetivos/metras en mi carrera laboral.	1	2	3	4	5	6	7
5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1	2	3	4	5	6	7
7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1	2	3	4	5	6	7
8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1	2	3	4	5	6	7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1	2	3	4	5	6	7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Cuando tengo un revés en mi trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	1	2	3	4	5	6	7
14	Usualmente manejo las dificultades de una manera u otra en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15	Puedo valérmelas por mí mismo para hablar con autoridades o compañeros en mi trabajo si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
16	Usualmente tomo con tranquilidad las cosas estresantes en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
17	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he experimentado dificultades antes.	1	2	3	4	5	6	7

18	Me siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
19	Cuando las cosas son inciertas para mí en mi trabajo, usualmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5	6	7
20	Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será.	1	2	3	4	5	6	7
21	Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
22	Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne a mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
23	En mi lugar de trabajo las cosas nunca funcionan de la manera en que yo quiero que funcionen.	1	2	3	4	5	6	7
24	Yo abordo las cosas de mi trabajo buscando siempre el lado positivo	1	2	3	4	5	6	7
25	¿En términos generales, qué tan competente es usted en su desempeño en el trabajo?	Nada competente 1 2 3 4 5 6 7 Muy competente						
26	¿En su estimación, qué tan efectivo es usted completando su trabajo en su ocupación actual?	Nada efectivo 1 2 3 4 5 6 7 muy efectivo						
27	¿Cómo juzgaría usted en general la calidad de su trabajo en su actual ocupación?	Baja calidad 1 2 3 4 5 6 7 Muy alta calidad						
28	¿En general, cómo juzgaría usted su competencia en su ocupación actual, percibida por usted mismo?	Muy baja competencia 1 2 3 4 5 6 7 Muy alta competencia						
29	¿En general, cómo juzgaría usted la cantidad del trabajo que realiza en su ocupación actual?	Muy escaso 1 2 3 4 5 6 7 Muy alto						

Escalas DASS – 21

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes oraciones, seleccione la opción correspondiente según considere lo que experimento usted en los últimos días, consideran lo siguientes criterios:

0: Nada aplicable en mí

1: Aplicable a mí en algún grado

2: Aplicable en mí en alto grado

3: Muy aplicable en mí

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