



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN Y

HUMANIDADES

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales

en el ecuador durante el año 2021

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Alcivar Loor, Jair Emmanuel

Director: Bravo Maldonado, Paola Margarita

QUEVEDO

2024



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2024

Aprobación del director del trabajo de titulación

Loja, 23 de enero del 2024

Mgtr,

Geovanny Eduardo Cuenca Puma

Coordinador de Titulación de Psicología

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente trabajo de titulación denominado: Identificación de factores de riesgos laborales psicosociales en el Ecuador durante el año 2021 realizado por Jair Emmanuel Alcivar Loor, 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: Psc.CI. Paola Margarita Bravo Maldonado

C.I: 1104901150

Correo electrónico: pmbravo12@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Jair Emmanuel Alcivar Loor, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor(a) del Trabajo de Titulación denominado: Identificación de factores de Riesgos laborales Psicosociales en el Ecuador durante el año 2021, de la Titulación de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo 1. Marco teórico de los factores de riesgos psicosociales, Capítulo 2. Metodología de la investigación. Paola Margarita Bravo Maldonado, directora del presente trabajo; y, en tal virtud, eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual. Además, ratifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

Que mi obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad".

Autorizo a la Universidad Técnica Particular de Loja para que pueda hacer uso de mi obra con fines netamente académicos, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, sirviendo el presente instrumento como la fe de mi completo consentimiento; y, para que sea ingresada al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Autor: Jair Emmanuel Alcivar Loor

C.I.: 1207701168

Correo electrónico: jealcivar4@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Primeramente, dedicarle este arduo trabajo a Dios, el cual me da vida y salud para que yo cumpla cada uno de mis propósitos, él es uno de mis pilares fundamentales para creer en mí y en lo lejos que puedo llegar.

El estar aquí en estos momentos de mi vida, se requiere de un esfuerzo enorme y el apoyo incondicional de alguien que te amé, te proteja y este para motivarte a nunca rendirte, es por eso que este logro se lo dedico de todo corazón a mi madre, que siempre estuvo conmigo y que siempre creyó en mí. El esfuerzo que ella hizo en estos largos años por mí es increíble y de admiración. Te amo madre, este triunfo va por ti, y es tanto tuyo como mío.

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a Dios por todas y cada una de sus bendiciones durante este largo camino, por haber puesto seres humanos extraordinarios que de una u otra forma enriquecieron mis conocimientos y formación tanto personal como profesional.

A mi familia por la confianza y por ser una fuente de apoyo a pesar de las grandes dificultades que hemos tenido que afrontar. A mi hermana y a mi padre gracias por su apoyo, a mi madre mi inspiración y mi tío por su cariño incondicional.

Así también, agradezco a la universidad por la oportunidad que me brindó al permitirme formarme en esta modalidad abierta y a distancia, cumpliendo así una meta importante en mi vida. Además, un agradecimiento especial a mis tutores y compañeros que fueron un gran apoyo en este periodo. De la misma forma a mi directora de tesis gracias por su paciencia y por todos y cada uno de sus consejos.

Todo lo aprendido en este camino de compromiso y responsabilidad los aplicaré en el ejercicio de mi profesión.

Índice de contenido

Carátula.....	I
Aprobación del director del trabajo de titulación	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido.....	VII
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno	5
Marco teórico	5
1.1. Factores de Riesgos Psicosociales	5
1.2. Riesgos Laborales.....	5
1.3. Riesgos Psicosociales	5
1.3.1 <i>Conceptualización de Factores Psicosociales de Riesgo</i>	6
1.3.2 <i>Teorías de los Factores de Riesgo Psicosociales</i>	7
1.3.3 <i>Modelos Teóricos de los Riesgos Psicosociales</i>	9
1.4 Principales Riesgos Psicosociales y Consecuencias.....	10
1.4.1 <i>Estrés Laboral/ Burnout</i>	11
1.4.2 <i>Violencia Laboral</i>	11

1.4.3	<i>Inseguridad Laboral</i>	13
1.4.4	<i>Reconocimiento</i>	14
1.4.5	<i>Jornada Laboral</i>	15
1.5	Migración Riesgos Psicosociales	16
1.5.1	<i>Migración</i>	16
1.5.2	<i>Definiciones</i>	17
1.5.3	<i>Migración Internacional</i>	17
1.5.4	<i>Migración Nacional</i>	18
1.5.5	<i>Discriminación Laboral en Población Migrante</i>	19
1.5.6	<i>Estudios sobre Riesgos Psicosociales en Trabajadores Migrantes</i>	20
1.5.7	<i>Normativa Legal de los Riesgos Psicosociales</i>	21
1.6	Variables Relacionadas a los Riesgos Psicosociales	22
1.6.1	<i>Síndrome de Burnout</i>	22
1.6.2	<i>Capital Psicológico</i>	23
1.6.3	<i>Ansiedad y Depresión</i>	24
1.6.4	<i>Soledad</i>	25
1.6.5	<i>Resiliencia</i>	25
	Capitulo dos	27
	Metodología	27
2.1	Objetivos	27
2.1.1	<i>Objetivo General:</i>	27

2.1.2	Objetivos Específicos:	27
2.2	Preguntas de Investigación	28
2.3	Diseño de Investigación	28
2.4	Contexto	29
2.5	Población y Muestra	30
2.5.1	Participantes	30
2.6	Métodos, Técnicas	31
2.6.1	Método	31
2.6.2	Técnicas	32
2.7	Instrumentos	32
2.8	Procedimiento	35
2.9	Recursos	36
	Capítulo tres	37
	Análisis de Resultados	37
3.1	Discusión	48
	Conclusiones	51
	Recomendaciones	53
	Apéndice	71
	Apéndice A. Documento de información para participantes y consentimiento informado	71
	Apéndice B. Consentimiento Informado	72
	Apéndice C. Cuestionario Sociodemográfico y Laboral	73

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Características sociodemográficas</i>	37
Tabla 2	<i>Características laborales</i>	38
Tabla 3	<i>Resultados de las dimensiones de Burnout</i>	40
Tabla 4	<i>Resultados de las dimensiones de Riesgos Psicosociales</i>	41
Tabla 5	<i>Resultados de las dimensiones de Capital Psicológico</i>	44
Tabla 6	<i>Resultados de las dimensiones de Salud Mental</i>	45
Tabla 7	<i>Resultados de Percepción de Soledad</i>	47
Tabla 8	<i>Resultados de Percepción de Resiliencia</i>	47

Resumen

En el ámbito laboral los trabajadores están expuestos a distintos riesgos psicosociales, estas exposiciones suelen ser inseguridades en el entorno de trabajo, como por ejemplo: el temor de ser despedidos, las bajas remuneraciones, las demandas emocionales, el ritmo de trabajo y tiempo que se ocupa, etcétera. El resultado de estos problemas generan en el personal de trabajo estrés, fatiga, problemas psíquicos, y hasta en mayor grado el síndrome de Burnout, que a largo plazo puede afectar drásticamente la salud mental y física de los colaboradores.

Por estas razones se realizó un estudio que permita identificar factores de riesgos psicosociales en trabajadores. El estudio fue realizado en 20 profesionales nacionales y extranjeros de las distintas empresas de ReyBanPac en el Cantón Buena Fe y sus pueblos aledaños, a quienes se aplicó los siguientes instrumentos: cuestionario sociodemográfico, MBI-GS, CoPsoQ-III, PCQ, DASS-21, UCLA-20, y RS-14. El diseño de investigación es de tipo no experimental, transversal, exploratorio, descriptivo y cuantitativo.

Los resultados que se obtuvieron en los distintos instrumentos evidencian que los colaboradores están expuestos a diario a distintos problemas de riesgos psicosociales, laborales, que afectan el desempeño del personal de trabajo.

Palabras claves: riesgos psicosociales, estrés, burnout.

Abstract

In the workplace, workers are exposed to different psychosocial risks, these risks are present in the workplace very often, this could be because of poor conditions in the organization, which causes insecurity, other problems such as low pay and little recognition shown to employees. collaborators, job insecurity, emotional demands, work pace and time spent, etc... Those problems generate stress, fatigue, psychic problems in the work staff, and even to a greater degree Burnout, which in the long term can drastically affect the mental and physical health of the collaborators.

For these reasons, a study was carried out that would allow us to identify psychosocial risk factors in workers. The study was carried out national professionals and foreign professionals from the different ReyBanPac companies in the Buena Fe City in Ecuador, and its surrounding towns, to whom the following instruments were applied: sociodemographic questionnaire, MBI-GS, CoPsoQ-III, PCQ, DASS-21, UCLA-20, y RS-14. The research design is non-experimental, cross-sectional, exploratory, descriptive, and quantitative.

The results obtained in the different instruments show that the collaborators are exposed daily to different problems of psychosocial and labor risks that affect the performance of the work staff.

Palabras claves: psychosocial risks, Burnout.

Introducción

El lugar de trabajo debería ser un lugar donde los colaboradores estén satisfechos, motivados y puedan mostrar su potencial a las empresas en las que laboran, además de que exista seguridad y salud en el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define a la seguridad y salud en el trabajo como: “anticipar problemas, mediante el reconocimiento, realización de evaluaciones que les permita controlar peligros que puedan surgir en el lugar de trabajo y que perjudique la salud y el bienestar de los colaboradores” (Citado en Lesmez y Peralta, 2021, p.5). Más sin embargo esto se ve complicado en el personal de trabajo, debido a que en muchas empresas existen distintos riesgos que son traducidos como riesgos psicosociales, como, por ejemplo: el ambiente en el lugar de trabajo, las condiciones en los cuales se ven expuestos los trabajadores, bajas remuneraciones, largas horas y ritmo de trabajo alto, estos factores pueden afectar la salud del colaborador tanto física como mental. La Organización Internacional del trabajo (OIT, 1986) “manifiesta que los riesgos psicosociales son correlaciones entre el trabajo en conjunto con su medio ambiente, las condiciones que se presentan en la empresa, como también las condiciones del trabajador, su cultura, sus necesidades” (Citado en Bernal et al., 2021, p.10). Por estas razones se realizó un estudio minucioso que permitió la identificación de riesgos psicosociales en profesionales de las distintas empresas de ReyBanPac.

La presente investigación consta de tres capítulos, el primer capítulo hace referencia al marco teórico y sus definiciones de riesgos laborales, psicosociales etc. Este capítulo permitirá profundizar el tema, ya que se describen los riesgos que están expuestos los colaboradores diariamente en el lugar de trabajo. El segundo capítulo se muestra la Metodología, que permitirá evidenciar los recursos, métodos, instrumentos como el Cuestionario Ad Hoc, el inventario del estrés laboral de Maslach etc. Y contextos que se necesitaron para la realización del estudio. Por

último, el tercer capítulo, Análisis de Resultados y Discusión, donde se encuentran las conclusiones, recomendaciones y resultados que evidencia los riesgos a los cuales están expuestos los profesionales, como ritmo de trabajo alto, inseguridad laboral, demandas emocionales, estrés laboral, Burnout.

Esta investigación es un aporte valioso para próximas investigaciones, se obtuvieron resultados que evidencian los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos muchos trabajadores y que les puede ocasionar problemas de salud, mental, físicos a largo plazo sino se corrigen ciertos dilemas. Es importante que las empresas empiecen a tomar consciencia sobre esta problemática que afecta al personal de trabajo y se correlaciona con el bajo desempeño al momento de laborar.

Los resultados de salud mental mostraron que los trabajadores nacionales presentan un 10% de depresión moderada y un 5% presenta un estado severo frente al 0% en ambas dimensiones en colaboradores extranjeros, 15% de los nacionales obtuvo ansiedad media, y a su vez los extranjeros alcanzaron un 5%, estrés moderado un 10% en nacionales y en extranjeros un 0%. Estableciendo que los trabajadores nacionales están levemente expuestos en alteraciones del estado mental.

Capítulo uno

Marco teórico

1.1. Factores de Riesgos Psicosociales

1.2. Riesgos Laborales

“Se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional” (Montalvo, 1985, p. 25).

Hay dos tipos de riesgos como son los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a largo plazo, como son los riesgos de padecer una enfermedad auditiva por el ruido que se presenta en una condición laboral. Los accidentes de trabajo son muy comunes en los riesgos laborales, para Blas “los accidentes de trabajo son los indicadores más evidentes e inmediatos de unas malas condiciones laborales” (2017, p. 10).

“Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), cada año mueren más de 2,3 millones de hombres y mujeres a causa de lesiones o enfermedades laborales” (Citado en Astrid et al., 2019, párr. 5).

Es evidente que los riesgos laborales influyen mucho en la calidad de vida y salud de los trabajadores, como también en el desarrollo normal de la organización. Trabajar en condiciones de trabajo como estar expuestos a altas temperaturas, ruido, luminosidad, causando en los colaboradores quemaduras graves, problemas auditivos a largo plazo, cataratas en los ojos, etcétera. Las empresas deben ser conscientes de esta problemática y crear condiciones de trabajos favorables para los colaboradores, donde se respete el derecho del trabajador y así mejorar la calidad de vida en el personal y aumentar el rendimiento de la organización.

1.3. Riesgos Psicosociales

En el ámbito laboral, Ansoleaga (2015) menciona que “los riesgos psicosociales son aquellas características de la organización en conjunto a las condiciones de trabajo que inciden

en los colaboradores y su exposición afecta problemas de salud mental, cardiovascular, entre otro” (citado en Rivera y Porras, 2019, p. 27).

Son múltiples las enfermedades que se han identificado en las personas debido a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, Rivera (2019) menciona que entre las enfermedades se encuentra el “estrés, ansiedad, depresión y burnout; además, se ve directamente relacionado con enfermedades cardiovasculares y trastornos músculo-esqueléticos” (2019, p. 27).

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral son muy perjudiciales tanto para la salud física como la mental. La carga excesiva de trabajo, el trabajar horas extras cuando la empresa lo requiere, la comunicación ineficaz y la falta de apoyo organizacional son causantes del estrés, ansiedad, depresión y el burnout. La seguridad y salud en el trabajador es de vital importancia, por lo que se debe prevenir los riesgos psicosociales en conjunto con los trabajadores y la organización con el objetivo de minimizar toda posibilidad de riesgo y así mejorar su desarrollo y el entorno de la organización.

1.3.1 Conceptualización de Factores Psicosociales de Riesgo

En Colombia, el Ministerio de Protección Social (2018), define los factores de riesgo psicosocial como situaciones que mediante identificación y evaluación evidencian resultados negativos en la salud de los colaboradores o en el trabajo. También considera como fuentes de riesgos los factores intralaborales, extralaborales e individuales. (Citado en Porras, 2018, p. 27).

Porras (2018) manifiesta que los factores de riesgos psicosociales están vinculados con la calidad de trabajo y el rendimiento de los colaboradores. Un inapropiado uso de estos deriva problemas de calidad, disminuyendo sus expectativas.

Villalobos (2004) menciona que así mismo “los factores psicosociales de riesgo aluden a elementos predictivos de consecuencias lesivas para la salud de los trabajadores” (Citado en Porras, 2019, p. 69).

Benavides (1997), manifiesta que los factores de riesgos pueden contribuir o agravar un accidente de trabajo, o puede producir a corto o largo plazo problemas en la salud de los colaboradores, relacionado con el ambiente de trabajo (Citado en Kennedy, 2019, p. 7).

Estos factores de riesgos psicosocial forman parte de las condiciones de trabajo, actuando como un factor que desencadena la tensión y el estrés laboral. Como el estrés que puede desestabilizar las capacidades del personal de trabajo para responder a las actividades diarias que tienen que realizar en dicho establecimiento.

1.3.2 Teorías de los Factores de Riesgo Psicosociales

Existen varias teorías que explican la procedencia del estudio de los factores de riesgos psicosociales. Teorías como: expectativas, teoría de demanda y control, teoría de motivación intrínseca. A continuación, un breve resumen de cada una de ellas.

Teoría de las expectativas:

“La teoría de la expectativa que en su surgimiento tiene entre sus figuras más relevantes a Víctor Vroom y Edward E. Lawler” (Santos, 2019, p. 4).

Santos (2019) resume la interpretación de la teoría de las expectativas en el modelo de Edward, en el que manifiesta que la motivación de una persona está dirigida en tres partes, las cuales son: expectativas de la relación a través de esfuerzo y buena actuación, expectativas de la conexión entre buena actuación y compensación y percepción de los atractivos de la compensación.

Teoría de demanda y control:

El modelo teórico de demanda-control-apoyo social desarrollado por Karasek y Johnson en 1986.

Harvey et al. (2017) menciona que fue un marco seleccionado por distintas razones. En primer término, porque es un modelo que tiene reconocimiento internacional y que ha sido utilizado en investigaciones epidemiológicas de salud laboral (Citado en Palomares, 2020, p. 30).

Así también Vega-Martínez (2001) en la Nota Técnica de Prevención nº 603 (en adelante NTP) realizada por parte del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante ISNHT) efectúa una explicación del modelo de demanda-control-apoyo social desde un punto de vista preventivo (Citado en Palomares, 2020, p. 30).

Palomares (2020) menciona que el efecto variado a través de altas demandas (volumen de trabajo, presión en el tiempo) Con bajo control (la aptitud para contribuir en la toma de decisiones que se relacionan con su trabajo y de controlar sus propias actividades) emitido por un deficiente apoyo social (el ambiente laboral con los compañeros, como con los superiores) serían los causantes de las altas tensiones y estrés laboral.

Teoría de la motivación intrínseca:

Para Deci y Ryan, 1985 “la Motivación Intrínseca es la propensión inherente para incluirse en los propios intereses y realizar las propias competencias y, al hacerlo, buscar y dominar desafíos óptimos”. (Citado en Rojas, 2019, p. 23).

Según Thomas, (2000) “los premios intrínsecos, aquellos que proceden de su mismo trabajo, obtendrán que el colaborador mantenga una mayor iniciativa y compromiso, para desarrollar su labor con pasión” (Citado en Rojas, 2019, p. 27).

Para Thomas, (2000) es necesario que el colaborador tenga claro el objetivo o fin de sus tareas, esta importancia humana de encontrar un propósito significativo de sus labores hará que tenga un compromiso con ellas. Las experiencias y conocimientos del trabajador y la forma como desarrolla las actividades de su labor harán que su trabajo sea muy significativo y valioso (Citado en Rojas, 2019, p. 28).

Las necesidades del trabajador influyen mucho en los factores psicosociales para mantener la motivación al realizar las tareas que le corresponden en su jornada laboral, necesidades como una buena remuneración, el reconocimiento, el desarrollo profesional en la organización, etcétera. Por eso es necesario que los trabajadores sean reconocidos por el esfuerzo que realizan en sus jornadas laborales, con un salario justo, logrando una reducción de

los factores de riesgos y así brindar un clima favorable en los colaboradores, manteniendo la motivación por el trabajo.

1.3.3 Modelos Teóricos de los Riesgos Psicosociales

Existen diferentes modelos de los riesgos psicosociales, estos modelos analizan situaciones laborales en donde los estresores son permanentes, con el fin de dar un diagnóstico y luego proceder a la intervención. Dos de estos modelos son: esfuerzo-recompensa de Siegrist y el modelo demanda-control apoyo-social de Karasek y Theorell. Estos modelos han sido influyentes en la investigación sobre el entorno laboral, estrés y enfermedades. Hausser (2010) se refiere a que “el modelo Demanda-Control busca explicar la aparición de tensión mental en el contexto de un lugar de trabajo” (citado en Lasso, 2019, p. 5)

Robert Karasek, en 1979, diseña un modelo de evaluación del estrés laboral denominado Modelo Demanda-Control y establece que este tipo de estrés causa inestabilidad en las demandas psicológicas y el control sobre el trabajo, el cual puede conllevar consecuencias negativas en la salud de los colaboradores. (Chailán et al. 2021, párr. 4)

Robert Karasek, manifiesta que no solo las demandas psicológicas que el trabajo exige limitan la experiencia del estrés, también el grado de control que los colaboradores mantienen en su tarea, lo que actúa como un instrumento moderador de tales demandas. (Chailán et al. 2021, párr. 5)

Hausser (2010) explica que el control se divide en dos fases principales, que son: “La capacidad de decisión (autonomía) y la discreción de habilidades (oportunidad que se le presenta a una persona de usar habilidades específicas en su puesto de trabajo)” (Citado en Lasso, 2019, p. 5).

El modelo de esfuerzo-**recompensa** de Siegrist es un modelo de estrés relacionado con el aspecto laboral.

Siegrist (1996) explica que cuando se produce el estrés y un desequilibrio es porque el esfuerzo que realiza el colaborador es alto y la recompensa que obtienen después de haber

realizado su trabajo es baja. Es decir, se necesita mucho esfuerzo y se recibe una baja recompensa. (Citado en Rodrigo, 2017, p. 65)

El modelo de demanda y control inciden en conjunto para el bienestar y satisfacción del trabajador explicando cuáles son los estresores que están presentes en el lugar de trabajo y sus efectos. El término Demanda se refiere a la cantidad de tareas laborales que se deben realizar en la jornada laboral y el control se refiere a cómo se trabaja. Mientras que Siegrist explica que muchos trabajadores tienen un esfuerzo alto y las recompensas son bajas, ocasionando que los trabajadores no se sientan tan motivados a la hora de realizar las tareas.

1.4 Principales Riesgos Psicosociales y Consecuencias

Moreno (2011) se refiere a que los riesgos psicosociales “tienen una alta probabilidad de agravar la salud de los colaboradores, ya sea física, social o mental” (2017, p. 161).

Los riesgos psicosociales son variados y tienen distintas consecuencias, estos factores que los desencadenan pueden ser: la carga laboral, la obligación de realizar horas extras, cambios de horarios nocturnos, etc.

Una de las grandes consecuencias perjudiciales que genera en la salud, los riesgos psicosociales, son: el estrés, depresión, ansiedad y burnout.

Freire (2018) afirma que frecuentes exigencias laborales como; sobrecarga de tareas, el requerimiento de un esfuerzo intelectual; poco control sobre la propia labor, es decir, poco control de las decisiones en las tareas a realizar, pocas oportunidades de desarrollarse como persona; carencia de recompensas; en fin, la incapacidad de afrontar tales factores y la personalidad en el colaborador actúan como detonante. (2018, p. 57).

En muchas situaciones de trabajo el colaborador se encuentra con exigencias de tareas a cumplir en la organización y en ocasiones estas tareas exigen un alto esfuerzo del trabajador, causando estrés y ansiedad. Otro problema es el poco control que tienen de la labor a efectuar, en muchos motivos el colaborador no tiene las habilidades para realizar dicha tarea, provocando frustración. Las pocas oportunidades de subir de rango en el trabajo impiden un buen desarrollo

personal en la institución, como también la baja recompensa que reciben por el trabajo que realizan en la organización.

1.4.1 Estrés Laboral/ Burnout

El estrés laboral es un problema constante en muchos trabajadores y causa problema a nivel individual y grupal, por su parte la empresa también se ve afectada negativamente. La sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo organizacional, la presión en realizar las tareas, son uno de los detonantes principales para desencadenar el estrés.

Solano (2020) manifiesta que el estrés laboral se enlaza a los eventos estresantes que sucede en el ambiente de trabajo. Esto sucede cuando las exigencias de las tareas a realizar son mayores a la capacidad del trabajador, la presión por el aumento de productividad, el bajo control, la falta de apoyo de la organización o el conflicto mal resuelto. El ambiente de trabajo es la principal fuente de riesgo en la aparición del estrés laboral en colaboradores. (2020, párr. 5)

Según Freudenberg (1974) el término de Burnout, se enlaza con el agotamiento y desgaste ocasionado por un exceso de fuerza y/o demandas cada vez superiores de energía; estas situaciones suceden con un profesional, colaborador, quien se “quema” (agota) y fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales. (citado en Rodríguez et al., 2017, párr. 12).

El síndrome de Burnout es la aparición del estrés laboral, este síndrome se da debido a un exceso de fuerza y demandas de tareas, pues en muchas ocasiones son superiores a nuestra capacidad y energía para realizarlas. Las horas excesivas de trabajo y las altas demandas de tareas en una organización, afecta muy drásticamente al colaborador ocasionando el síndrome de Burnout. Este síndrome genera en el trabajador baja autoestima, afecta la calidad de vida, la toma de decisiones, ocasiona desgaste físico, emocional, etcétera.

1.4.2 Violencia Laboral

Se puede notar los múltiples factores que desencadena la violencia laboral, la cual se manifiesta con maltrato físico, daño psicológico. Esta violencia atenta con la dignidad, el derecho de los colaboradores, el trabajo digno, etcétera. La violencia laboral son conductas negativas

hacia las demás personas que colaboran en la empresa, estas personas ejercen un abuso de poder tratando de excluir y someter al otro colaborador.

Velásquez (2017) informa que la violencia laboral se traduce en un abuso de poder y se manifiesta como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica, estas situaciones afectan a la salud y el bienestar de las personas que trabajan, y forma una violación a los derechos laborales y humanos. (p. 22)

Velasquez (2017) afirma que la violencia laboral tiene 3 características las cuales son:

- **Agresión física**

La agresión física en el trabajo se refiere a los golpes, ocasionando daño en el personal.

- **Violencia psicológica**

La violencia psicológica en el trabajo se refiere a los insultos, humillaciones, el maltrato verbal, etcétera.

- **Acoso sexual**

El acoso sexual en el trabajo se traduce en una conducta que ocasiona que la persona se sienta ofendida e intimidada. Se manifiesta como una discriminación de género.

La violencia laboral es una manifestación de gran extensión y dificultad. Esto se debe a la multiplicidad de factores y de elementos de orden individual, económico, social y político que allí tienen lugar (Velásquez, 2017, p. 22).

La violencia laboral también se considera como un factor de riesgo grave en los colaboradores, la violencia psicológica es un grave problema que puede generar trastornos psicológicos en las personas a corto y largo plazo, generando baja autoestima, bajo rendimiento en el trabajo y su vida diaria. El acoso sexual es otro gran problema que ocurre en las organizaciones y en muchas ocasiones los jefes o personas que tienen un mayor rango en la empresa acosan a las mujeres, aprovechándose de su puesto importante de trabajo y en ocasiones muchas de ellas, por salvar su trabajo resisten ante estos acosos. Esto atenta con los derechos humanos y derechos del trabajador.

1.4.3 Inseguridad Laboral

La inseguridad laboral ocurre por factores como la preocupación de la pérdida de empleo o las malas condiciones en el lugar de trabajo. Ocasionan en los colaboradores estrés y condiciones negativas como el bienestar económico, social y psicológico. Cuando se pierde un empleo significa la disminución de recursos económicos, lo cual trae consecuencias psicológicas para las personas.

Moncada (2020) manifiesta que la literatura científica distingue dos tipos de inseguridad laboral: la primera es la inseguridad sobre el empleo, la cual se refiere a la preocupación sobre la posible pérdida de empleo en un futuro y la dificultad de encontrar otro en caso de pérdida. La segunda es la inseguridad sobre las circunstancias del trabajo, se enlaza con las amenazas que existen en las condiciones de laborales particularmente valiosas como el puesto, los salarios, el horario, etcétera (párr. 4) .

Al respecto Greenhalgh y Rosenblatt (1984) mencionan que desde un punto de vista psicológico “la inseguridad laboral ha sido definido como «la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo»” (Citado en Sora et al., 2014, p. 15).

Sora (2014) refleja que el subempleo en el colaborador no coincide con su prioridad. A esto se refiere que los colaboradores que obtienen contratos temporales de trabajo prefieren contratos permanentes, que les permitan obtener estabilidad en lo económico y en la vida, o colaboradores que trabajan a tiempo parcial, pero quieren trabajos a tiempo completo. Estas condiciones laborales ocasionan que el trabajador se sienta como un recurso no valorable de la empresa, a todo esto, se experimenta altos niveles de inseguridad laboral. (p. 17)

Esto es en si la inseguridad laboral, la cual no se refiere específicamente a la pérdida de trabajo, sino a una anticipación de posible pérdida del mismo, lo cual ocasiona preocupación y estrés en el colaborador. La empleabilidad y el subempleo es un factor determinante en la estabilidad como persona, pero en los últimos años esta se ve afectada por una decadencia de

la economía lo cual destruye distintas plazas de empleo, generando inseguridad en los trabajadores. El subempleo es un problema constante en distintas plazas de trabajo, ocasionando que el colaborador trabaje menos horas de las debidas, recibiendo remuneraciones muy bajas. Todo esto ocasiona en el trabajador una inseguridad laboral y sus consecuencias psicologicas como el estrés y ansiedad, disminuyendo así la capacidad de producir del colaborador.

1.4.4 Reconocimiento

En la vida las personas deben ser reconocidas, no solo laboralmente. Desde la niñez se necesita atención y sentirse queridos e importantes, esto genera un mejor autoestima y motivación. Ya en la adultez esos reconocimientos siguen siendo importantes de parte de la propia familia o amigos hacia nosotros.

Basaure (2011), menciona que el reconocimiento es de vital importancia en la subjetividad humana. El reconocimiento es fundamental para la existencia e integración de la sociedad. (Citado en Puentes, 2017, p. 45)

Las empresas utilizan el reconocimiento como estrategias para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica (Cepeda et al., 2015, p. 12)

Oliver (2019) manifiesta que el trabajo no sólo tiene una concepción instrumental de lo que se hace sino también una proyección simbólica del valor social o reconocimiento que tiene lo que hacemos o somos como trabajadores o trabajadoras.

El reconocimiento es muy conveniente en una organización y cuando no se aplica esta estrategia, puede ocasionar trabajadores desmotivados, bajando así su producción y el de la organización. Reconocer a una persona por la excelente tarea que realiza y como una persona valiosa para la organización, genera en el colaborador autoestima, motivación, satisfacción con su vida. Se recomienda que las empresas hagan uso del reconocimiento con el fin de crear un adecuado ambiente organizacional entre colaboradores y la organización. Esto genera

trabajadores más responsables, lealtad hacia la empresa y mayor compromiso. Reconocer a los colaboradores puede mejorar la relación con la organización, aumentar su productividad de forma eficiente, generando en los trabajadores satisfacción laboral y personal. El reconocimiento se convierte en una motivación para el trabajador, aumentando la satisfacción en lo laboral. Como resultado del reconocimiento se destaca un personal más comprometido con la organización, incrementando su producción y habilidad para desarrollarse como persona.

Es fundamental aumentar la motivación en el personal y el reconocimiento juega un papel importante no tan solo como motivación sino también para retener talentos en la organización.

1.4.5 Jornada Laboral

Sicilia (2020) menciona que la jornada laboral hace alusión al tiempo que se emplea en el trabajo, específicamente refiriéndose a los horarios, con sus variedades diurnos y nocturnos, destacando el no pasar de las 9 horas laborales a excepción que el colaborador desee trabajar más de 8 horas a cambio de una remuneración más elevada, de lo contrario sería atentar con los derechos del trabajador.

Sicilia (2020) se refiere a la jornada laboral como el tiempo diario que un trabajador ocupa al llevar a cabo su actividad laboral. La extensión es de 40 horas semanales, no sobrepasando las 9 horas diarias, a excepción de una irregularidad en la jornada en conjunto de las necesidades de cada colaborador, obteniendo estos derechos de adaptar la duración y distribución de la jornada para lograr una conciliación familiar, personal y laboral.

El artículo 25 de la ley orgánica del servicio público en función con los artículos 24 y 25 de su reglamento general del Ecuador, implanta la aplicación de la jornada de trabajo. Destaca que la jornada laboral es de 8 horas diarias, de lunes a viernes y durante los cinco días a la semana cumpliendo 40 horas en total. (LLerena, 2018, párr. 5).

Santana (2015) asegura que las jornadas laborales de más de 8 horas diarias perjudica la salud gravemente y que el afán de la organización o del colaborador mismo por multiplicar el

capital reduce notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al no estar completamente sanos (Citado en Chávez, 2019, p. 5).

El exceso de trabajo por largas horas perjudica notablemente la salud del colaborador como también factores sociales. Se refiere a que las personas se dedican menos tiempo fuera de la organización, el no descansar adecuadamente, el descuido de relaciones personales. Aquellos factores negativos generan en los colaboradores tensiones, estrés, bajo rendimiento a la hora de realizar las actividades en la organización, esto sucede por exceso de horas de trabajo, como también el no descansar adecuadamente.

1.5 Migración Riesgos Psicosociales

1.5.1 Migración

Guillén, et al (2019) afirma que: Una variedad de acontecimientos económicos, sociales, políticos, han constituido la base de los cimientos de la migración (Citado en Gutiérrez, 2020, párr. 3).

La Organización Internacional para las Migraciones OIM (2020) informa que “En el mundo hay cerca de 272 millones de migrantes internacionales, y que casi dos tercios de ellos son migrantes laborales”.

La mayor parte de personas que migran es por falta de empleo y de oportunidades, dejando a sus familiares para viajar en busca de un mejor futuro para los suyos. De esta forma muchos migrantes envían dinero a sus familias ayudando al crecimiento económico de su país de origen como el que lo acoge.

Rodicio (2019) informa que las migraciones reportan beneficios más allá de los económicos. Muchos países han podido modernizarse y abrirse a la pluralidad social que conlleva recibir personas de muy diferentes culturas gracias a la migración” (Citado en Silva et al., 2020, p. 301).

Varios países se encuentran con distintos problemas como: económicos, políticos, sociales y ambientales. Estos factores negativos afectan directamente a cierta parte de la

población, en especial a personas con bajos recursos, obligando a que muchas personas elijan migrar a otro país por un mejor futuro, trabajo y remuneración.

1.5.2 Definiciones

La OIM (2018) manifiesta que la migración se encuentra relacionada con la circulación o desplazamiento espacial de la población, que tiene validez a partir de que la humanidad existe. Es parte de los transcurso demográficos que ligado al lugar de nacimiento y mortalidad insertan variaciones en el volumen, composición y distribución de la población. (Citado en Gutiérrez et al., 2020, p. 301).

Otra definición acerca de la migración la hace Vargas (2016) quien define a la migración como “el cambio de residencia de origen hacia otro llamado destino, con un modo casi estable, el cual es ocasionado por razones económicas, sociales y/o políticas” (Citado en Romero, 2020, p. 302).

Desde los tiempos remotos las personas se vieron motivadas en salir de su lugar de nacimiento en busca de nuevas oportunidades, alimentos y economía. La migración ha proporcionado en muchas personas una mejora de calidad de vida, con mejores trabajos, salarios y condiciones de vida. Otras razones que hacen que las personas decidan migrar es debido a las condiciones negativas que ocurren en su lugar natal, como contaminación del ambiente, desastres naturales, grandes lluvias que acaban con la cosecha en el campo, o simplemente por una búsqueda de mejores Universidades para su profesionalismo.

1.5.3 Migración Internacional

McAuliffe menciona que las Estadísticas de Migraciones Internacionales de las Naciones Unidas, define como migrante internacional a cada persona que cambia su país natal, por residir en otro país, diferenciándose de los migrantes que viajan por un corto plazo y los migrantes a largo plazo (2020, p. 23).

Los migrantes internacionales se diferencian de aquellas personas que cambian su país por 3 meses, estas personas son referidas como “migrantes a corto plazo” las cuales

permanecen poco tiempo en el país que visitan. Por otra parte también se diferencia de aquellas personas que residen en un país diferente al suyo por aproximadamente un año, estas personas son referidas como “migrantes a largo plazo”. Dejando en evidencia que los migrantes internacionales son personas que residen permanentemente en otro país diferente al suyo.

1.5.4 Migración Nacional

De acuerdo con CEPAL (2019), define a la migración interna como “un elemento importante de los procesos de asignación espacial de la población y tiene repercusiones para comunidades, hogares y personas” (Citado en Santisteban, 2020, p. 17).

Varela *et al* (2017),¹ manifiesta que “los mercados laborales decretan los flujos migratorios nacionales, por consiguiente, causa que las personas procuren mejores oportunidades en otros lugares de destino” (Citado en Ramírez et al. 2019, párr. 16).

Santisteban manifiesta que la migración interna “se da de forma tradicional, personas que procuran lograr un mejor nivel de vida pasando del campo a la ciudad, o de una ciudad a otra ciudad” (2020, p. 18).

Según Santisteban existen dos terminos a los que se refiere la migración dentro de un país y estos son inmigrante y emigrante (2020, p. 17).

- Inmigración: se manifiesta en el momento en que una persona ingresa a un lugar, provincia o cantón.
- Emigración: se manifiesta en el momento en que una persona sale de un lugar, provincia o cantón para ir a otro.

Detrás de cada persona existe una razón por la cual migrar. En el campo la migración se da por falta de empleo, deficiencia en la agricultura, poco acceso a universidades o colegios. Sin embargo cuando una persona decide migrar de ciudad a ciudad se da por factores que pueden ser ambientales, culturales o como el simple hecho de tener mayor disponibilidad de servicios importantes en otra ciudad.

1.5.5 Discriminación Laboral en Población Migrante

La mayoría de personas que migran a otro país lo hacen por buscar mejores oportunidades laborales, mejorar la calidad de vida para su familia, y adecuados lugares de estudios para sus hijos.

RMRP. (2019) manifiesta que la mayoría de migrantes y refugiados hacen frente a inconvenientes para acceder a un empleo formal, por falta de oportunidades muchos se ven en la necesidad de acudir a trabajos informales e irregulares. Otro factor negativo con el que se encuentran los migrantes es el derecho a servicios sociales como la salud, oportunidades, educación, ya que muchos de los países también se hallan en situaciones de desigualdad (Citado en Condori, 2020, p. 74)

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado CEAR. (2017) manifiesta que la discriminación se realiza respecto a un pacto diverso y distinto para una persona o un grupo en variados ámbitos de la vida social en conjunto de uno o varios rangos, sean estas reales, asignadas o imaginarias, tales como la cultura, el género, la edad o la clase social.

La Directiva 2000/43/CE del Consejo de la Unión Europea de 29 de junio de 2000 relativa a la adaptación del comienzo de uniformidad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnica distingue entre discriminación directa e indirecta (Citado en CEAR, 2017, p. 4).

La discriminación directa sucede en momentos en que, por causa de origen racial o étnico, una persona es tratada de una forma menos favorable a otra persona que pase en la misma situación. Estos factores se hacen notar en los lugares de trabajo, donde al migrante se le puede asignar exceso de tareas a diferencia de la persona de origen que recibe un trato más amable y preferencial. La discriminación indirecta se trata de una orden, criterio o habilidad que se proyecta y adapta de manera neutral para todas las personas, situando a un grupo de migrantes en desventaja por su raza, género, color, cultura.

1.5.6 Estudios sobre Riesgos Psicosociales en Trabajadores Migrantes

Human (2018) manifiesta que los migrantes en los países de llegada descubren dificultades de distinta naturaleza, como inconvenientes de conseguir autorización de trabajo, explotación laboral y sexual, prácticas xenófobas, discriminación, abusos y estigmas (Citado en Condori, 2020, p. 74).

Silva (2019) informa que los datos del Ministerio del Interior hasta el mes de marzo del 2019 se registraban 240.126 ciudadanos venezolanos residiendo en Ecuador, cuando en el 2015, en los registros constaban 5.144 (Citado en Flores, 2020, p. 38).

Los riesgos de trabajos informales en la calle tiene sus consecuencias manifestada en accidentes y en la salud de los migrantes.

Flores (2020) informa que la posición del colaborador migrante informal es desigual, y en su inmensa mayoría no están protegidos ante las leyes y normas de amparo en presencia de accidentes laborales, incluso no cuentan con la expansión de información sobre las medidas de prevención ante los riesgos laborales en lugares como la calle, un ámbito con peculiaridades complicadas y propicias para sufrir accidentes.

Muchos migrantes sufren de accidentes laborales por los riesgos psicosociales que existen en la organización donde laboran, o en muchas situaciones cuando trabajan en la calle. En ocasiones cuando un migrante sufre un accidente laboral la empresa no se hace responsable del daño, ocasionando que el migrante se haga responsable del accidente y pague por su asistencia al médico. Una cierto porcentaje se encuentran con diversas dificultades que tienen que afrontar cuando llegan a un país distinto al suyo, entre las variadas dificultades se encuentra la problemática de conseguir un trabajo, y cuando lo consiguen muchas veces son trabajos informales, donde reciben sueldos bajos a lo que se debería pagar, también exceso de horas de trabajo llevando consigo una carga laboral. El nivel de estrés por exposición a riesgos

psicosociales aumenta en la población migrante, estos factores generan en el trabajador ansiedad, desmotivación y baja realización personal.

1.5.7 Normativa Legal de los Riesgos Psicosociales

Como se ha mencionado anteriormente, los riesgos psicosociales son perjudiciales para la salud de los colaboradores, causando enfermedades a corto plazo y largo plazo como: estrés, cardiovasculares, respiratorias, mentales, etcétera. debido a esta problemática distintos países como el Ecuador han creado leyes como el código del trabajo, el cual busca asegurar el derecho del trabajador produciendo un ambiente de igualdad y no discriminación.

La constitución del Ecuador comunica en el artículo 33 que el trabajo es un derecho, una obligación de la comunidad, fuente de ejecución individual y cimiento de la economía, y que el Estado debe asegurar a los colaboradores el completo respeto a su dignidad, una viveza digna, remuneraciones justas y el rendimiento de un trabajo sano y libremente seleccionado o admitido. (Citado en Huerta, 2017, párr. 2).

La Ley de los riesgos psicosociales manifiesta en el artículo 40.2 de la CE, y a lo habilitado en el acuerdo Nro. 155 de la OIT. Que su objetivo principal es enfocarse en promover la convicción y bienestar de los colaboradores por medio de las actividades sustanciales para prever algún peligro que consiga derivar del trabajo, así está regulado en el artículo.2 de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Citado en Dominguez y Garcia., 2020, párr. 4).

Esta ley de los riesgos psicosociales busca suscitar el progreso y mejora de la solidez y la salud en los colaboradores al momento de trabajar. En definitiva busca prevenir cualquier riesgo laboral que exista en la organización, evitando que los colaboradores sufran diversos daños y generando en ellos seguridad y salud al momento de realizar las tareas diarias en el trabajo. Esta ley permite que las empresas generen diversas estrategias para evitar que el colaborador sufra algún daño físico o psicológico. Este artículo legal busca asegurar el trabajo digno y una economía estable en el colaborador, respetando sus derechos y su libre disposición de aceptar

o no el trabajo en una organización. Dichas normativas son obligatorias para el sector público y privado, teniendo el deber de respetar las normas para asegurar el bienestar de los colaboradores y disminución de los riesgos psicosociales. Ante todo esto también existe la Ley de los riesgos psicosociales.

1.6 Variables Relacionadas a los Riesgos Psicosociales

1.6.1 Síndrome de Burnout

Anteriormente se ha manifestado que el estrés laboral da paso al síndrome de Burnout, esto es ocasionado por un exceso de trabajo tanto físico como mental.

Vittale et al. (2019) Manifiesta que el Burnout es un síndrome que se relaciona con las tareas que se realizan en el trabajo, este síndrome ocurre cuando los colaboradores deben afrontar tareas que requieren un desmesurado esfuerzo al momento de realizarlas, superando la facultad de afrontamiento de las personas que laboran, ocasionando en ellos agotamiento emocional, despersonalización y una percepción de baja realización personal.

Narváez (2020) menciona que la depresión y la ansiedad son otros padecimientos asociados al aumento del Burnout. Este problema ha generado una gran preocupación en conjunto con el crecimiento de enfermedades de origen emocional o mental en la población obrera.

Maslach destaca tres aspectos: agotamiento emocional (desmotivación, falta de energía y sobrecarga física y emocional), despersonalización (actitudes y sentimientos negativos, ansiedad, irritabilidad, desesperación) y baja realización personal (sentimiento de incompetencia y falta de satisfacción y productividad). (Pinazo et al., 2022, p. 225).

El Burnout es producto de constantes situaciones de estrés en el trabajo, causando en el colaborador agotamiento físico, mental y emocional, baja realización personal, estos elementos son producto de horarios inadecuados en la organización, requerimiento de esfuerzo físico, no dormir las horas adecuadas, etcétera, y Puede acarrear consecuencia como el abandono de lugar de trabajo, la ausencia en el trabajo.

1.6.2 Capital Psicológico

El capital psicológico es entendido como un desarrollador de habilidades positivas, que nos permitirán tener un estado de bienestar pleno y feliz.

Luthans et al. (2017) manifiesta que el capital psicológico se encarga del crecimiento psicológico positivo en cada persona, refiriéndose al desarrollo de habilidades para mejorar la productividad y el potencial. Para todo aquello se necesita de tiempo y determinación para el aumento de estas cualidades. (Citado en Peralta et al., 2018, párr. 2).

Gómez et al. (2017) manifiesta que el capital psicológico también aporta en la limitación de los efectos negativos que ocurren en los trabajadores, efectos como el agotamiento emocional, la despersonalización y el burnout, ayudando a aumentar la satisfacción de los colaboradores.

En los colaboradores de una empresa, utilizar el capital psicológico ayudará a disminuir los efectos negativos que ocurren en los trabajadores, ya que es una habilidad para aumentar el positivismo, siendo un apoyo para enfrentar las situaciones adversas en lo laboral.

Luthans (2007) manifiesta que el Capital Psicológico positivo consta de 4 elementos que lo componen, como son: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, estos componentes cuando se combinan mejoran el desempeño y la satisfacción, a diferencia de cada uno por individual. (Citado en Rodríguez et al., 2018, párr. 4).

Es en base a los cuatro elementos mencionados una persona podrá desarrollar un mejor desempeño y bienestar psicológico.

Mediante la autoeficacia se puede automotivar para realizar con éxito una tarea, combinando con el optimismo le permitirá afrontar los desafíos con un gran positivismo. Otro componente que ayudará a cumplir los objetivos y crear recursos para realizarlos con éxito es la esperanza, la cual nos brinda esa ilusión de terminar una tarea determinada finalmente, la resiliencia permitirá recuperarse del fracaso y la adversidad.

1.6.3 Ansiedad y Depresión

Díaz. (2021) manifiesta que se ha conseguido reconocer diversos riesgos que logran estar afectando la salud mental, emocional y física de los colaboradores, principalmente factores de riesgos psicosociales como la ansiedad y depresión.

Castillo et ál. (2014) manifiesta que la ansiedad es una réplica emocional, que cambiará conforme el estímulo que la elabora, y acostumbra a llegar acompañada de emociones de intranquilidad, temor y estar nervioso. (Citado en Jácome, 2020, p. 26).

Según la Organización Mundial de la Salud. (2020) manifiesta que la depresión se determina por la aparición de varios sentimientos, entre ellos sentirse culpable la mayor parte del tiempo, la baja autoestima es otro factor que hace que la persona se sienta con tristeza y pérdida de placer en distintas actividades. Otros factores que genera la depresión son los trastornos de sueño o la falta de apetito como también el comer exagerado, todo esto genera en la persona percepciones de fatiga y ausencia de atención en distintas tareas. (Citado en Díaz, 2021, párr. 10).

El riesgo extremo de la depresión es el suicidio. Se estima que 800 mil personas se suicidan anualmente. Los jóvenes de entre 15 y 29 años son los más afectados, situación que profundiza los efectos sociales y económicos de la enfermedad. (Morales, 2017, párr. 2).

Los recortes de personal, los horarios exigentes de la mano con bajos sueldos, la poca seguridad en la organización, son desencadenantes para la aparición de la ansiedad y depresión. La depresión, la cual afecta a muchas personas en todo el mundo, caracterizándose por sentimientos como la tristeza, el desánimo, baja autoestima. ocasiona un grado de aflicción a través de quienes la experimentan, afectando su capacidad para llevar a cabo las tareas diarias. La depresión es un problema grave por lo cual muchas personas se ven afectadas, creando problemas en lo personal y social, interfiriendo con el trabajo, las relaciones y el rendimiento. Se dice que el peor sentimiento de este trastorno son los pensamientos de suicidio.

Estos efectos negativos generan en la persona inconvenientes que afectan factores como la atención y el rendimiento en lo laboral. La ansiedad es normal y a cualquier persona le puede suceder en menor y a mayor escala. Esta emoción afecta el estado cognitivo, fisiológico y motor.

1.6.4 Soledad

Muchas personas han sentido soledad en algún momento de su vida, esto se da por factores como el aislamiento social y disminución de actividades que antes nos generaban placer.

Acosta et ál. (2017) manifiesta que el sentimiento de soledad logra fusionarse a la carencia de actividad y al abandono social, lo que influye en desarrollar trastornos como la depresión.

Díaz et ál. (2019) manifiesta que La soledad es una experiencia perjudicial, vinculada con la sensación de tristeza, que afecta las actividades diarias de una persona, el adulto mayor es más proclive a poseer sentimientos de soledad, puesto que se encuentra en una escasez de interacción con amigos, las enfermedades o también el deterioro cognitivo.

Resulta que las personas mayores llegan aún momento en el que les toca jubilarse, dejando atrás aquella actividad laboral que le generaba remuneración y es así como poco a poco carecen de actividades, sumado a esto se asocia el aislamiento social, como resultado de enfermedades o pérdida de amigos o familiares.

1.6.5 Resiliencia

La resiliencia es una habilidad para afrontar los efectos negativos de la vida de una manera positiva y poder sobresalir de la derrota.

Grotberg (1995) manifiesta que la resiliencia es la habilidad de la persona para enfrentar las dificultades de la vida e, inclusive, ser convertido por ellas (Citado en León et al., 2020, párr. 1).

Matta (2010) Manifiesta que la resiliencia no solo son aptitudes que se utilizan en situaciones de dificultad o adversidades, sino como la habilidad de estar bien constantemente a

pesar de los diferentes problemas de la vida, ya que el incremento de estas competencias permite crecer como persona, madurar y aumentar nuestra resiliencia para la resolución de conflictos. (Citado en Jiménez, 2017, pg. 25).

La resiliencia permite afrontar positivamente los efectos negativos de la vida y facilitan a la persona a sobreponerse de manera exitosa a los fracasos o adversidades.

Capítulo dos Metodología

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

▪ Identificar los principales factores de riesgos psicosociales en trabajadores de dos empresas bananeras privadas del sector Agrícola, en la ciudad de Buena Fe - Ecuador durante el año 2021.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características sociodemográficas, laborales y la percepción de discriminación de los trabajadores de las dos empresas bananeras privadas en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021.
- Determinar los niveles de burnout en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) de los trabajadores de las dos empresas bananeras privadas en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021.
- Identificar los principales factores de riesgos psicosociales de la muestra de los trabajadores de las dos empresas bananeras privadas en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021.
- Establecer el capital psicológico a través de las dimensiones de esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo que posee la muestra investigada de las dos empresas bananeras privadas en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021.
- Identificar la salud mental, a través del estrés, ansiedad y depresión en los trabajadores de las dos empresas bananeras privadas en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021.
- Determinar la soledad percibida que manifiestan los trabajadores de las dos empresas bananeras privadas en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021.

- Identificar el grado de resiliencia en los trabajadores de las dos empresas bananeras privadas en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021.

2.2 Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las características sociodemográficas, laborales y percepción de discriminación en los trabajadores de dos empresas bananeras en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021?

¿Cuál es el nivel de burnout a través de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en los trabajadores de dos empresas bananeras en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021?

¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores de dos empresas bananeras en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021?

¿Cuáles son las dimensiones que obtienen una mayor puntuación en cuanto a la percepción del capital psicológico en los trabajadores de dos empresas bananeras en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021?

¿Cuáles son las características de salud mental estrés, ansiedad, depresión en los trabajadores de dos empresas bananeras en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021?

¿Cuál es la percepción de soledad en los trabajadores de dos empresas bananeras en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021?

¿Cuál es la percepción de resiliencia en los trabajadores de dos empresas bananeras en la ciudad de Buena Fe durante el año 2021?

2.3 Diseño de Investigación

Besse. (1999) Define al diseño de investigación como el plan global de investigación que intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma" (Citado en Suárez et al., 2016, p. 73).

La presente investigación tiene un diseño no experimental puesto que se desarrolla a partir de la observación de fenómenos tal y como se da en su contexto natural.

En el presente estudio se introdujo el diseño transaccional mediante el método de recolección de datos en un tiempo determinado, llevando a cabo en la investigación un diseño exploratorio que permitió examinar situaciones de problemas en instantes iniciales y específicos.

En el método descriptivo se recolectó la información necesaria la cual permitió describir los datos obtenidos.

Se utilizó el diseño cuantitativo para un estudio de la realidad, el método permitió realizar mediciones numéricas que permiten analizar el contexto de diferentes formas estadísticas.

2.4 Contexto

El contexto de la investigación se realizó en los sectores rurales y en distintas empresas de REYBANPAC del sector agrícola de exportadores de banano, con el objetivo de identificar los principales factores de riesgos psicosociales de los trabajadores en la ciudad de Buena Fe y sus distintas extensiones de pueblos del campo. Las empresas privadas en estos sectores es ReyBanPac con una extensión de más de 4000 hectáreas en propiedades de banano, como son la hacienda Mireya vía Chapingo, la Milton reyes, la reserva, etcétera, son zonas ubicadas en el campo con una buena salida de divisas y buen volumen económico al exportar contenedores de banano semanalmente. En lo económico es un volumen importante de dinero, exportándose más de 100 contenedores semanales, cada contenedor es de 40 pies el cual permite ingresar 1550 cajas de banano por contenedor, dejando una ganancia aproximada de 20,000. Mil dólares por container. Todas estas distintas empresas con una gran población de trabajadores profesionales tanto nacionales como extranjeros con buenas oportunidades de trabajo y estabilidad. Estas exportadoras tienen una función de llevar el mejor banano del mundo que es el ecuatoriano, rumbo a distintas partes del mundo como son USA, Unión Europea, China.

El Ministerio de comercio exterior informa que las exportaciones bananeras representan el 2% del PIB general y aproximadamente el 35% del PIB agrícola. En este sector se cumplen con distintos documentos como regulaciones sociales y ambientales, estas empresas cuidan el

suelo con abono orgánico, para una fruta orgánica más saludable, evitando el químico como se lo hacía anteriormente.

2.5 Población y Muestra

La muestra de la presente investigación será causal-accidental y no probabilística, dado que los participantes se seleccionarán de manera casual.

La población de trabajadores en las empresas de Reybanpac es más de 800 colaboradores entre ellos personal nacional y extranjero con títulos de tercer nivel como: ingenieros agrícolas, ingenieros ambientales, economistas, de gestión empresarial, etc, los cuales tienen distintas funciones como son: control de calidad del banano, control de campo, control de ambiente, control de economía, control de áreas administrativas, etc.

La muestra seleccionada será de 40 trabajadores, 20 profesionales nacionales y 20 extranjeros para una participación homogénea.

2.5.1 Participantes

Los participantes serán 20 profesionales nacionales y 20 extranjeros, con títulos de tercer nivel, algunos como ingenieros agrónomos, otros ambientales. Estos colaboradores prestan sus servicios a empresas de ReyBanPac, como son la Exportación de banano, negocios de ganado, leche, yogurt, etc.

Los participantes en la presente investigación deben cumplir con ciertos criterios para su selección.

Criterios de Inclusión

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

Criterios de exclusión

- No aceptar participar en este estudio

- No encontrarse laborando en la institución por maternidad o enfermedad

2.6 Métodos, Técnicas

Para la presente investigación se utilizaron distintos métodos como son: método deductivo, inductivo, descriptivo, analítico, estadístico, escalamiento de Likert. Las técnicas que se utilizaron para la recolección de información fueron las lecturas, la paráfrasis, la investigación en videos, documentos relacionados al síndrome del burnout información de empresas, y también encuestas para la recolección de datos específicos en las empresas.

Estos métodos se los utilizo debido a una investigación de distintos diseños de investigación, como resultado se eligió aquellos métodos para una investigación científica y verídica.

Estos elementos se emplearon en este estudio para conocer a profundidad los Riesgos Psicosociales en trabajadores y demás problemas que suelen ocurrir en el lugar de trabajo.

2.6.1 Método

El desarrollo de la presente investigación se aplicó el método descriptivo, el cual permite recoger, organizar, describir datos, y analizar los riesgos psicosociales en los colaboradores, así como el método analítico, el cual intervino para observar el origen y las consecuencias en la investigación, para luego arrojar un resultado con pruebas. La investigación descriptiva provee información sistemática y comprobable con otras fuentes. (Guevara et al., 2020, p. 63).

Se utilizó el método inductivo y deductivo el cual se ejecutó para conclusiones lógicas y científicas, con el objetivo de llegar de lo más general a lo más específico en la investigación. Estos métodos son herramientas que apoyan a los investigadores en la generación de conocimiento y a su vez, les permiten planificar las premisas que más adelante reconocerán sus posturas críticas. (Urzola, 2020, p. 36).

Se utilizó el método de escalamiento de Likert para la recolección de datos con encuesta mediante una escala estructurada y unidimensional, con el objetivo de medir las escalas de estrés, riesgos sociales, burnout, etc.

Martínez (2018) manifiesta que el escalamiento de Likert ha sido ampliamente utilizado en estudios sociales donde se recogen las percepciones no cuantitativas sobre algún tópico en específico (Citado en Canto et al., 2020, p. 38).

Finalmente se utilizó el método estadístico para la recopilación, elaboración, presentación e interpretación de datos.

2.6.2 Técnicas

Las técnicas que se utilizaron para el proceso de investigación fueron las siguientes:

Se realizó la Lectura y parafraseo para la investigación bibliográfica para sustentar una base teórica en la presente investigación. Para ello esta técnica sirvió para elaborar la estructura del marco teórico, en la cual consistió en una búsqueda de información en diferentes fuentes informativas como: Google académico, Google, artículos de revistas científicas, entre otros.

2.7 Instrumentos

El objetivo en la utilización de estos instrumentos es obtener datos de diferente índole en la investigación planteada.

- **Cuestionario Ad Hoc.**

Este es un cuestionario el cual ha sido adaptado con preguntas de opción múltiple y cerradas. La objetividad de este cuestionario es lograr obtener la mayor cantidad de referencias sociodemográfica de los profesionales. La encuesta ad hoc se caracteriza por el hecho de que tanto la muestra como el cuestionario se diseñan a medida según las necesidades de información de cada investigador en particular; de ahí el calificativo de ad hoc. (Arriezu, 2021, p. 03).

En este cuestionario se pueden identificar un sin número información personal como es la orientación sexual, el país en el que reside, la edad, número de hijos, las remuneraciones en el trabajo, también datos como el tipo de contrato que la empresa le dispone, horas que ocupa en la institución, cuanto tiempo de experiencia laboral, etc. por tanto, ofrece más posibilidades

de cubrir con precisión la totalidad de los objetivos de la investigación que cualquier otro tipo de diseño. (Arriezu, 2021, p. 03)

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

Este inventario es necesario para valorar y medir el síndrome de Burnout, Maslach y Jackson (1981) afirman que existen tres “síntomas” o rasgos característicos de este trastorno, que constituyen los tres sub escalas del MBI: baja realización personal, agotamiento emocional, despersonalización. (Citado en Polo et al., 2021, p. 15).

El instrumento consta de 16 ítems y en las respuestas se utilizan una escala de Likert con puntuaciones de 0 a 6, el cero significa que no ocurre nunca y 6 que ocurre todos los días. La sub escala de agotamiento consta de 5 ítems y mide los sentimientos de las personas cuando están emocionalmente exhaustas de sus labores en las organizaciones, al igual que el cinismo que consta de 5 ítems y valora los sentimientos y actitudes negativas en el trabajo, y por último la eficacia profesional la cual consta de 6 ítems y mide los sentimientos de competencia y de éxito en el trabajo. Todos estos ítems tienen una puntuación, el agotamiento y el cinismo consta de 30 puntos, mientras que la eficacia profesional de 36 puntos. Se entiende que aquellos sujetos que presenten el síndrome de Burnout serán aquellos que tenga un alto puntaje en cinismo y agotamiento y obtenga un puntaje bajo en personalización profesional. (Maslach y Jackson, 1986)

- **Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-III).**

“El Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) es uno de los más utilizados en investigación y evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo” (Moncada et al., 2020, p. 2).

“Las nuevas preguntas introducidas en COPSOQ III, cuatro de trastornos del sueño, una de calidad del trabajo y dos de satisfacción” (Moncada et al., 2020, p. 2).

El objetivo de este inventario es recopilar información válida y confiable con el fin de medir los principales factores en el entorno de trabajo psicosocial que pueden significar un riesgo para

la seguridad del trabajador. El inventario está compuesto por 29 ítems, y para las respuestas se utiliza la escala de Likert con 5 opciones de respuestas que van desde 0 (ninguna exposición) y a 4 (total exposición al factor). (Ramírez y Ortega, 2020, p. 40)

Psychological capital questionnaire (PCQ).

El capital psicológico es definido como un estado de desarrollo psicológico positivo que representa la valoración positiva que la persona hace de las circunstancias y su probabilidad de éxito basada en el esfuerzo y la perseverancia. (Rimoldi, 2020, p. 2)

El instrumento se compone de 34 reactivos que mantiene como objetivo medir las cuatro dimensiones del capital psicológico que se caracteriza por: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. (Rimoldi, 2020, p. 2) Para las respuestas se utiliza una escala de Likert con seis opciones de respuestas, que van desde 1 “muy en desacuerdo” y 6 “muy de acuerdo” Sweetman y Luthans (2010). Manifiesta que en una investigación evidenció que una persona con altos niveles de capital psicológico logra experimentar compromiso y que a su vez dicho compromiso contribuye a incrementar aún más su nivel de capital psicológico. (Citado en Rimoldi, 2020, p. 3)

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

El instrumento está constituido por tres escalas que son: la depresión, la ansiedad y el estrés. Los ítems se contestan en una escala de Likert con un rango de respuesta de 0 a 3 (nada aplicable en mí) aplicable en mí en algún grado, aplicable en mí en alto grado, muy aplicable en mí) (Ramírez y Ortega, 2020, p. 41).

La OMS (2017) manifiesta “que la depresión es un trastorno de salud mental muy frecuente, que afecta a más de 300 millones de personas a nivel mundial” (Mendoza et al., 2021, p. 24)

- **Escala de Soledad de UCLA**

González y Lima (2017) manifiestan que “la soledad es un resultado de las carencias afectivas reales o percibidas y afecta a la salud psicológica y física, como también problemas en las relaciones sociales de las personas” (Citado en Trujillo et al., 2021, p. 2).

“Distintos factores parecen estar asociados con la soledad, como: deterioro y carencia de habilidades sociales, experimentar desarraigo y marginación” (Vázquez y Garcia, 2019, p. 46).

“Se trata de una escala de 20 ítems diseñada para evaluar la soledad en poblaciones diversas” (Vázquez y Garcia, 2019, p. 47).

El objetivo de este instrumento es evaluar la soledad o el aislamiento social percibidos a través de los factores de “intimidad con otros” y “sociabilidad”. Los ítems se contestan en una escala de tipo Likert con un rango de respuesta del 1 a 4 (nunca, pocas veces, muchas veces y siempre). (Ramírez y Ortega, 2020, p. 41).

Se suman las puntuaciones correspondientes a los 20 ítems, obteniendo una puntuación total de aislamiento. El rango de puntuaciones va de 20 a 80, correspondiendo una mayor puntuación con un mayor grado de soledad. (Vázquez y Garcia, 2019, p. 47).

- **Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14)**

El objetivo de este instrumento es medir el grado de resiliencia individual, el cual es una adaptación del individuo a situaciones adversas, midiendo dos factores: Factor 1 competencia personal, la cual consta de 11 ítems como: autoconfianza, independencia, decisión, etc. Factor II aceptación de uno mismo y de la vida la cual consta de 3 ítems como: adaptabilidad, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable. Estos ítems se contestan en una escala tipo Likert que van desde 1 totalmente desacuerdo a la izquierda 7 totalmente de acuerdo. (Ramírez y Ortega, 2020, p. 41)

2.8 Procedimiento

Este trabajo de titulación se realizó con distintos métodos de investigación y técnicas, uno de los primeros pasos fue la realización del marco teórico el cual dio paso a la elección de la empresa ReyBanPac, y por medio del ingeniero Juan Manuel Vergara, trabajador de dicha

empresa, el cual hizo el respectivo acercamiento con los demás colaboradores para explicar el procedimiento con la cual se va a trabajar la muestra, datos, para luego realizar la encuesta online a los trabajadores profesionales, con el objetivo de obtener dichos resultados. Los mismos datos fueron analizados mediante el sistema Excel, estos programas nos van ayudar a presentar los resultados obtenidos en la investigación de la empresa agrícola de exportación de banano.

2.9 Recursos

Los recursos que se utilizaron para la recolección de datos y el proceso fueron libros, hojas de papel, recursos humanos, Google académico, tutoría, director de tesis, el internet, YouTube, pdf, etc.

Recursos Materiales	DETALLE
	Computadora, cámara, libros.
Recursos Humanos	
Se Utilizaron A Los Participantes,	Zoom, encuestas, DM.
Director De Tesis Y Muestras	
Seleccionadas.	
Recursos Económicos	\$130,00.
Hoja de papel bond, movilización,	
servicios de internet, energía.	

Capítulo tres

Análisis de Resultados y Discusión

Análisis de Resultados

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

Tabla 1

Características sociodemográficas

	Tipo de Población			
	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
Sexo				
Hombre	11	55,00	10	50,00
Mujer	9	45,00	10	50,00
Edad				
<i>M</i>	35,35		35,00	
<i>DT</i>	6,96		5,01	
Max	50,00		45,00	
Min	26,00		25,00	
Número de hijos/as				
<i>M</i>	2,05		1,85	
<i>DT</i>	1,19		1,18	
Max	4,00		4,00	
Min	0,00		0,00	
Estado civil				
Soltero/a	6	30,00	8	40,00
Casado/a	8	40,00	8	40,00
Viudo/a	0	0,00	0	0,00
Divorciado/a	0	0,00	1	5,00
Unión libre	6	30,00	3	15,00

Como se puede observar en la tabla 1, sobre características sociodemográficas se evidencia que con relación a los trabajadores nacionales el 55 % fueron hombres y el 45 % mujeres. Se evidencia una edad media de 35.3 años, una media de 2 hijos; con una máxima de 4 hijos. En cuanto al estado civil el 40 % indicaron estar casados, el 30 % solteros y el 36 % tiene unión libre, La edad máxima es de 50 años y la edad mínima de 26 años en nacionales. *Por otro lado*, en los trabajadores extranjeros el 50 % fueron hombres y el 50 % mujeres, con una media de edad de 35 años, una media de 1,85% en número de hijos y una máxima de 4. La edad de los trabajadores corresponde a una edad máxima de 45 y una edad mínima de 25 años, en cuanto al estado civil el 40 % soltero, 40% casado, 5 % divorciados y 15 % en unión libre.

Tabla 2*Características laborales*

	Tipo de Población			
	Nacionales		Extranjeros	
	N	%	N	%
Ingresos mensuales				
< 400	0	0,00	0	0,00
401 a 800	13	65,00	15	75,00
801 a 1200	5	25,00	1	5,00
1201 a 1600	1	5,00	3	15,00
1600 a 2000	1	5,00	1	5,00
>2000	0	0,00	0	0,00
Experiencia laboral				
<i>M</i>	8,50		8,10	
<i>DT</i>	5,99		2,47	
Max	24,00		12,00	
Min	1,00		2,00	
Institución en la que trabaja				
Pública	0	0,00	0	0,00
Privada	20,00	100,00	20	100,00
Tipo de contrato				

Nombramiento permanente	11	55,00	15	75,00
Nombramiento provisional	2	10,00	4	20,00
Libre nombramiento y remoción	0	0,00	0	0,00
Servicios ocasionales	2	10,00	1	5,00
Periodo fijo	5	25,00	0	0,00
Otros	0	0,00	0	0,00
Horas de trabajo/día				
<i>M</i>	8,40		8,50	
<i>DT</i>	1,10		0,61	
Max	12,00		9,00	
Min	6,00		7,00	
Trabajo por turnos				
Si	3	15,00	2	10,00
No	17	85,00	18	90,00
Ha sido testigo de actos discriminatorios				
Si	5	25,00	3	15,00
No	15	75,00	17	85,00

En la tabla 2, sobre características laborales de la población nacional, se evidencia que en los trabajadores nacionales el ingreso mensual en un 65% es de \$401 a \$800 dólares, seguido con un 25% con un sueldo de \$800 a \$1200, un 5% con un sueldo de \$1201 a \$1600 y con el mismo valor de 5% recibe un sueldo mensual de \$1600 a \$2000.

En la experiencia laboral el porcentaje máximo es de 24 años, seguido con una media de 8 a 9 años y una mínima de 1 año. El 100% trabaja en una institución privada. Los contratos en el trabajo varían y se evidencia una máxima de contrato permanente en un 55%, seguido de una media de periodo fijo en un 25% y dos porcentajes mínimos con un 10% ambos en nombramiento provisional y servicios ocasionales.

En cuanto al horario de trabajo se refleja una máxima de 12 horas, seguido de una media de 8 a 9 horas y una mínima de 6 horas. En trabajo de turno el 85% afirmaron no tener turnos y solo el 15% afirmaron trabajar en esta modalidad. Y finalmente por parte de los trabajadores nacionales en los actos discriminatorios se muestra que un 75% afirmaron no ser testigo de

dichos actos y tan solo el 25% fueron testigos de actos discriminatorios. En cuanto a los trabajadores extranjeros el ingreso salarial se evidencia en un 75% un valor mensual de \$401 a \$800 dólares, seguido con el 15% que recibe un sueldo de \$1201 a \$1600, un 5% que recibe un sueldo de \$801 a \$1200 y con el mismo porcentaje de 5% recibe un sueldo de \$1600 a \$2000.

En la experiencia laboral el porcentaje máximo es de 12 años, seguido con una media de 8 años y una mínima de 2 años, el 100% trabaja en una institución privada. En cuanto a los contratos de trabajo se evidencia un 75% en contratos permanentes, seguido del 20% de nombramiento provisional y un 5% de servicios ocasionales. En el horario de trabajo se evidencia una máxima 9 horas, seguido de una media de 8 horas y una mínima de 7 horas. En trabajo de turno el 90% afirmaron no tener turnos, y solo el 10% afirmaron trabajar en esta modalidad.

Finalmente, en cuanto a los trabajadores extranjeros en actos discriminatorios se evidencia que un 85% no son testigos de estos actos y solo el 15% afirmaron ser testigos de estos actos discriminatorios.

Tabla 3

Resultados de las dimensiones de Burnout

	País/Región de origen							
	Nacional				Extranjero			
	Media	DT	Máx.	Mín.	Media	DT	Máx.	Mín.
Agotamiento emocional	12,80	6,99	27,00	2,00	9,35	4,89	25,00	4,00
Realización personal	32,00	4,84	36,00	17,00	34,10	2,55	36,00	30,00
Despersonalización	4,75	6,66	23,00	,00	3,00	5,13	20,00	,00

En la tabla 3 se describen las dimensiones del síndrome de burnout; en los trabajadores nacionales se obtuvo los siguientes resultados: En agotamiento emocional se obtuvo una media de 12.80, en desviación típica 6.99, con un máximo de 27 y 2 en mínima estos valores no son negativos, cabe destacar que si el valor de la media se aproxima al valor de la máxima puede ser algo elevado como negativo o positivo.. demostrando que existe un porcentaje de

agotamiento emocional el cual se debe tomar atención. 32 con respecto a realización personal, con una desviación estándar de 4.80, una máxima de 36 y mínima de 30. Por último, en despersonalización se obtuvo una media de 4.75, desviación típica en 6.66, con una máxima de 23. Con respecto a los trabajadores extranjeros en agotamiento emocional se obtuvo una media de 9.35; 4.89.

En desviación estándar, una máxima de 25, y una mínima de 4. la media obtenida en realización personal es de 34.10, por otro lado, una desviación típica de 2.55. Una máxima de 36 y una mínima de 30. Finalmente, en despersonalización se obtuvo una media de 3, una desviación típica de 5,13 y una máxima de 20.

Tabla 4

Resultados de las dimensiones de Riesgos Psicosociales

		País/Región de origen			
		Nacional		Extranjero	
		N	%	N	%
Exigencias Psicológicas	Demandas cuantitativas del trabajo	Bajo	90,0%	19	95,0%
		Medio	10,0%	1	5,0%
		Alto	0,0%	0	0,0%
	Tiempo y ritmo de trabajo	Bajo	65,0%	18	90,0%
		Medio	15,0%	1	5,0%
		Alto	20,0%	1	5,0%
	Demandas emocionales	Bajo	55,0%	16	80,0%
		Medio	15,0%	3	15,0%
		Alto	30,0%	1	5,0%

Control sobre el trabajo	Posibilidad de desarrollo	bajo 1	5,0%	0	0,0%	
		Medio 0	0,0%	0	0,0%	
		Alto 19	95,0%	20	100,0%	
	Significado de trabajo	Bajo 2	10,0%	0	0,0%	
		Medio 1	5,0%	0	0,0%	
		Alto 17	85,0%	20	100,0%	
	Apoyo social y calidad de Liderazgo	Claridad de liderazgo	Bajo 1	5,0%	0	0,0%
			Medio 6	30,0%	2	10,0%
			Alto 13	65,0%	18	90,0%
Apoyo social de los colegas		Bajo 8	40,0%	1	5,0%	
		Medio 5	25,0%	4	20,0%	
		Alto 7	35,0%	15	75,0%	
Apoyo social de los supervisores		Bajo 11	55,0%	4	20,0%	
		Medio 4	20,0%	3	15,0%	
		Alto 5	25,0%	13	65,0%	
Compensaciones del trabajo		Reconocimiento	Bajo 5	25,0%	1	5,0%
			Medio 3	15,0%	1	5,0%
			Alto 12	60,0%	18	90,0%
	Inseguridad sobre el empleo	Bajo 2	10,0%	2	10,0%	
		Medio 2	10,0%	0	0,0%	
		Alto 16	80,0%	18	90,0%	
	Inseguridad sobre las condiciones del trabajo	Bajo 3	15,0%	4	20,0%	
		Medio 8	40,0%	5	25,0%	
		Alto 9	45,0%	11	55,0%	

En la tabla 4 sobre los resultados de las dimensiones de riesgos psicosociales de parte de los trabajadores nacionales se evidencia que, en cuanto a las exigencias psicológicas en demandas cuantitativas los trabajadores nacionales presentan un riesgo bajo con un 90 % y un riesgo medio de 10% de la muestra. En cuanto a la dimensión de tiempo y ritmo de trabajo existe un riesgo bajo del 65%, un riesgo medio del 15% y un riesgo alto del 20%.

En demandas emocionales: presentan un riesgo bajo del 55%; 15% en riesgo medio y un riesgo alto del 30%. Por otro lado, en control sobre el trabajo en la dimensión de posibilidades de desarrollo presenta un riesgo bajo del 5% y un riesgo alto del 95%, en significado del trabajo presentan un riesgo bajo del 10% seguido de un riesgo medio del 5% y un riesgo alto del 85%. A su vez se puede evidenciar, en apoyo social y calidad de liderazgo, en la dimensión de claridad de liderazgo presenta un riesgo bajo del 5% luego un riesgo medio del 30% y un riesgo alto del 65%.

En apoyo social de los colegas presenta un riesgo bajo del 40%, un riesgo medio del 25% y un riesgo alto del 35%, en cuanto apoyo social de los supervisores presentan: un riesgo bajo del 55%; 20% en riesgo medio y un 25% de riesgo alto. En último lugar encontramos las compensaciones del trabajo, con un riesgo bajo del 25% en reconocimiento, seguido de un riesgo medio del 15% y un riesgo alto del 60%. Por otra parte, en inseguridades sobre el empleo se muestra: un riesgo bajo del 10%; 10% en riesgo medio y un 80% en riesgo alto. Por último, se muestra los resultados de inseguridad sobre las condiciones de trabajo: con un riesgo bajo del 15%; 40% en riesgo medio y un 45% en riesgo alto.

Con respecto a los trabajadores extranjeros en la tabla de dimensiones de riesgos psicosociales se evidencia en cuanto a las exigencias psicológicas en demandas cuantitativas presentan un riesgo bajo con un 95% y un riesgo medio del 5%. En cuanto a tiempo y ritmo de trabajo presenta un riesgo bajo del 90%, 5% en riesgo medio y un riesgo alto del 5%. En demandas emocionales presenta: un riesgo bajo del 80%; 15% en riesgo medio y un riesgo alto

del 5%. Por otro lado, en control sobre el trabajo en la dimensión de posibilidades de desarrollo presenta un riesgo alto del 100%, con el mismo porcentaje del 100% un riesgo alto en significado del trabajo. En cuanto al apoyo social y calidad de liderazgo, en la dimensión de claridad de liderazgo presenta un riesgo medio del 10% y un riesgo alto del 90%. En apoyo social de los colegas presenta un riesgo bajo del 5%, un riesgo medio del 20% y un riesgo alto del 75%. En cuanto apoyo social de los supervisores presentan: un riesgo bajo del 20%; 15% en riesgo medio y un 65% de riesgo alto... En último lugar encontramos las compensaciones del trabajo, con un riesgo bajo del 5% en reconocimiento, seguido de un riesgo medio del 5% y un riesgo alto del 90%.

Por otra parte, en inseguridades sobre el empleo se muestra: un riesgo bajo del 10%; y 90% en riesgo alto. Y para finalizar se muestra los resultados de inseguridad sobre las condiciones de trabajo: con un riesgo bajo del 20%; 25% en riesgo medio y un 55% en riesgo alto.

En las demandas emocionales los trabajadores tienen una alta demanda, a diferencia de los extranjeros que perciben poca. Los nacionales y extranjeros tienen las mismas posibilidades de desarrollo en la empresa, creando un buen ambiente para el desenvolvimiento de cada colaborador.

Existe una alta preocupación por pérdida de empleo de parte de los colaboradores nacionales y extranjeros, cabe destacar que los extranjeros tienen mas inseguridad sobre el empleo que los nacionales.

Tabla 5

Resultados de las dimensiones de Capital Psicológico

	País/Región de origen							
	Nacional				Extranjero			
	Media	DT	Máx.	Mín.	Media	DT	Máx.	Mín.
Eficacia	32,85	8,26	42,00	6,00	37,85	4,15	42,00	26,00

Esperanza	35,20	9,62	42,00	6,00	39,70	4,03	42,00	25,00
Resiliencia	30,80	6,53	41,00	12,00	35,10	5,00	42,00	19,00
Optimismo	30,95	5,96	42,00	18,00	35,75	4,90	42,00	24,00

En la tabla 5 se describen los resultados de las dimensiones del capital psicológico; en los trabajadores nacionales se obtuvo la siguiente media en eficacia: 32.85, con una desviación estándar de 8.26; un máximo de 42 y un mínimo de 6. En cuanto a esperanza se obtuvo una media de: 35.20; con una desviación estándar 9,62, seguido de un máximo de 42 y un mínimo de 6, estos resultados son la muestra de que los colaboradores tienen esperanza alentadora en un futuro. Por otro lado, en resiliencia se obtuvo una media de: 30.80; con una desviación estándar de 6.53, con un máximo de 41 y un mínimo de 12. En último lugar se encuentra optimismo, en el cual se evidencia una media de: 30.95; con una desviación estándar de 5.96, con una máxima de 42 y un mínimo de 18. Con respecto a los trabajadores extranjeros se obtuvo la siguiente media en eficacia: 37.85, con una desviación estándar de 4.15; 42 en máximo y un mínimo de 26. En cuanto a esperanza se obtuvo una media de: 39.70; con una desviación estándar de 4,03, seguido de un máximo de 42 y un mínimo de 25. Por otro lado, en resiliencia se obtuvo una media de: 35.10; con una desviación estándar de 5.00, con un máximo de 42 y un mínimo de 19. En último lugar se encuentra optimismo, en el cual se evidencia una media de: 35.75; una desviación estándar de 4.90, con una máxima de 42 y un mínimo de 24.

Se evidencia un dato preocupante en la esperanza por parte de los extranjeros, con un 25% en mínimo a diferencia de los nacionales con un 6%.

Pero también es muy alentador que el mayor porcentaje de colaboradores tienen un buen porcentaje en media y máxima sobre la esperanza, resiliencia, optimismo.

Tabla 6

Resultados de las dimensiones de Salud Mental

	País/Región de origen	
	Nacional	Extranjero

		N	%	N	%
Depresión	Normal	15	75,0%	19	95,0%
	Medio	1	5,0%	1	5,0%
	Moderado	2	10,0%	0	0,0%
	Severo	1	5,0%	0	0,0%
	Extremadamente severo	1	5,0%	0	0,0%
Ansiedad	Normal	13	65,0%	18	90,0%
	Medio	3	15,0%	1	5,0%
	Moderado	2	10,0%	1	5,0%
	Extremadamente severo	2	10,0%	0	0,0%
Estrés	Normal	14	70,0%	20	100,0%
	Medio	4	20,0%	0	0,0%
	Moderado	2	10,0%	0	0,0%

En la tabla 6 se describen los resultados de las dimensiones de salud mental; en los trabajadores nacionales se obtuvo los siguientes resultados en depresión: 75% presenta una depresión normal, una media del 5%; un 10% en moderada, el 5% presenta un estado severo y con el mismo porcentaje se presenta en extremadamente severo. En cuanto a la ansiedad se obtuvieron los siguientes resultados: el 65% presenta una ansiedad normal, una media del 15%; un 10% en moderada y con el mismo porcentaje en extremadamente severo. En último lugar el estrés, el cual se evidencia resultados de estrés normal en un 70%; el 20% medio y un estrés moderado del 10%. Por otra parte, en los trabajadores extranjeros se obtuvo los siguientes resultados en depresión 95% presenta una depresión normal. En cuanto a la ansiedad se obtuvieron los siguientes resultados: el 90% presenta una ansiedad normal, una media del 5% y moderada con el mismo porcentaje del 5%. En último lugar el estrés, el cual se evidencia resultados de estrés normal en un 100%.

Los resultados muestran que tanto los colaboradores nacionales como extranjeros perciben ansiedad, pero, los nacionales tienen una media más alta con el 15% que los extranjeros con un 5%. En el estrés los nacionales también tienen una alta tendencia en padecerlo, más que

los extranjeros. En depresión los nacionales tienen un porcentaje moderado del 10% y un caso en severo del 5%.

Como muestra, los recursos humanos de ReyBanPac deben prestar atención a los problemas que tienen los colaboradores nacionales en depresión, ansiedad y estrés.

Tabla7

Resultados de Percepción de Soledad

	País/Región de origen							
	Nacional				Extranjero			
	Media	DT	Máx.	Mín.	Media	DT	Máx.	Mín.
Percepción de soledad	51,00	5,18	63,00	38,00	52,10	5,98	68,00	39,00

En la tabla 6 se describen los resultados de percepción de soledad; en los trabajadores nacionales se obtuvo los siguientes resultados: una media de 51, con una desviación estándar de 5.18, un máximo de 63 y un mínimo de 38. En cuanto a los trabajadores extranjeros se obtuvo una media de 52.10, con una desviación estándar de 5.98, con un 69 máximo y un mínimo de 39.

En los extranjeros la percepción de soledad es mayor a la de los colaboradores nacionales, esto se debe a que el extranjero tenga a su familia lejos, a diferencia de los nacionales que tienen la mayor parte de su familia en su país.

Tabla 8

Resultados de Percepción de Resiliencia

	País/Región de origen					
	Nacional			Extranjero		
	N	%		N	%	
Muy baja resiliencia	1	5,0%		0	0,0%	
Baja	1	5,0%		0	0,0%	
Resiliencia Normal	2	10,0%		1	5,0%	
Alta resiliencia	3	15,0%		0	0,0%	
Muy alta resiliencia	13	65,0%		19	95,0%	

En la tabla 8 se evidencia los resultados de percepción de resiliencia: en el grupo de trabajadores nacionales el 65 % manifestó tener una muy alta resiliencia, un 15% alta resiliencia, un 10 % en resiliencia normal y con un 5% en baja y muy baja resiliencia, en los trabajadores extranjero el 95% manifestó tener muy alta resiliencia y un 5% resiliencia normal.

3.1 Discusión

Al analizar el primer objetivo del perfil sociodemográfico de la muestra se encuentra un porcentaje distintos del sexo masculino con un 55% y femenino en 45% en los trabajadores nacionales, en cuanto a los trabajadores extranjeros este porcentaje es igual con un 50% en ambos sexos. Este dato refleja la importancia en la empresa de una política en igualdad de género, resaltándose este dato frente a un mercado laboral donde existe mucha desigualdad de género. Y así lo corrobora el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en el 2017 citado por Sánchez (2019). “con un porcentaje de empleo según el sexo con 47,6 % hombres y un 30,7% mujeres”. “La tasa de empleo para los hombres es 16,9 mayor que el de las mujeres siendo una diferencia estadística significativa” (Sánchez et al., 2019). Demostrándose que en el país existe una gran desigualdad de género laboral. Respecto a lo mencionado, la Empresa ReyBanPac está ofreciendo una igualdad de género rompiendo estigmas y barreras de desigualdad.

La edad promedio que se muestra es de 35.35, una mínima de 26 años y una máxima de 50 años. Un dato estadístico que evidencia que la mayoría de colaboradores que trabajan en distintas empresas de ReyBanPac presentan. Un dato muy similar a los que presentan la investigación hecha por Vivanco et al. (2018) en la que participaron 40 profesionales de salud, entre Médico/as y enfermeros/as, la edad media y promedio de los Médico/as fue de 39,6 y de los enfermeros/as 35.5, una edad minima de 27 y una edad maxima de 64 años. Estos datos reflejan la importancia que tienen ciertas empresas en mantener un equilibrio entre juventud y

experiencia, creandose un clima laboral de aprendizaje en ambas partes. Los jovenes aportan a las empresas motivación, determinación, talento, nuevas ideas etc., favoreciendo al éxito de la empresa.

En las características laborales apuntando a la dimensión de ingresos mensuales, se evidencia que la mayoría de profesionales en un 65% tienen un ingreso mensual de \$401,00. a \$800,00 dolares, ganando un sueldo que les permiten obtener las necesidades más basicas en una familia. Estos datos son similares a la investigación realizada por Briceño (2018) en su estudio realizado a los egresados de la carrera de Economía, mostrando que el 47% gana entre \$375 y \$731.

En la investigación realizada sobre horas de trabajos en dichas empresas, se evidencia que la mayoría cumple un horario de 8 horas a 9 horas diarias, trabajando un promedio por semana de 41,5 horas y 45 horas. Estos resultados se comparan con las investigaciones realizadas a 40 profesionales de la salud en la cual Vivanco et al. (2018). Estudio que fue realizado en instituciones publicas y privadas en la provincia de Loja x donde manifiesta que la mayoría trabaja de 10 horas y 8 horas diarias. Estos resultados evidencian el cumplimiento de el codigo de trabajo en el articulo 47 que especifica “que la jornada de trabajo será de 8 horas diarias y 40 horas semanales como máximo” (Huerta, 2018, párr. 5). Las horas demás en el trabajo deben ser consideradas como trabajo extra y se considera una paga extra.

Al analizar el objetivo del perfil de resultados de las dimensiones de riesgos psicosociales en los cuales están expuestos el grupo de colaboradores. Se manifiesta un riesgo alto del 30% en los trabajadores nacionales en la dimensión sobre demandas emocionales, resultados que son parecidos a la investigación realizada por Ofelia (2021) a 20 colaboradores nacionales en Quito, Ecuador, que presentaron un 25 % riesgo alto en demandas emocionales. Es un factor que hay que prestar mucha atención como empresa, ya que puede traer problemas para la organización, en el ambito personal de los trabajadores y perjudicar a los clientes de la misma.

Estas personas amenudo se estan exponiendo a situaciones emocionales estresantes como atender clientes enojados, tratar con distintas personas en el ambito de servicio al cliente etc.

Se evidencio un dato muy relevante en las compensaciones del trabajo en la dimensión de inseguridad sobre el empleo en un nivel alto con un 80.0% en trabajadores nacionales y un 90,0% en extranjeros, dejándolos en un rango muy desfavorable. Estos datos se asemejan a la investigación realizada por Eugenio (2018) a 26 colaboradores de la empresa Revestisa Cia. De la ciudad de quito con un nivel alto y desfavorable de 81.0% en inseguridad sobre el empleo. Con un resultado semejante en la investigación realizada por Cacya, (2017) con un porcentaje alto del 81.0% en inseguridad. En conclusión estas inseguridades del empleo son causadas por factores como: los cambios de horarios, remuneraciones más bajas, poco apoyo, condiciones de trabajo, cambio de lugar, exposicion psicosocial , etc. Estas causas afectan directamente al personal de trabajo que pueden generar tanto a corto plazo como largo problemas para la salud fisica y mental.

Conclusiones

En la presente investigación se evidenció una igualdad de género en los profesionales de dicha empresa, tanto en nacionales como extranjeros, la edad promedio de los colaboradores es de 35,5 comprendido entre 20 y 50 años, una media de 2 hijos y la mayoría afirma estar casado.

En cuanto a las características laborales, los profesionales trabajan en distintas empresas de ReyBanPac en ambiente rural, ubicada en varias zonas del cantón Buena Fe y sus recintos. Se reportan distintos tipos de contratos para los colaboradores, reflejándose como mayoritario el contrato permanente, seguido por periodo fijo y por último nombramiento provisional y servicios ocasionales y solo un pequeño porcentaje trabaja de vez en cuando por turno. Reciben una remuneración promedio de \$800,00. Dólares en un horario de 8:40 horas diarias.

En la dimensión de Burnout se reportan datos normales en agotamiento emocional y despersonalización, ya que el valor de la media no se aproxima al valor máximo.

En la dimensión de agotamiento de la máxima es muy bajo, permitiendo observar que no se muestra una sintomatología severa en estas dimensiones. En cuanto a la realización personal, existe un aspecto muy positivo en los colaboradores.

En los riesgos psicosociales se puede evidenciar que 6 de 20 colaboradores presentan altas demandas emocionales, en colaboradores nacionales, mientras que en los extranjeros es mínimo, con tan solo 1 persona. Esto se puede deber a que los nacionales se puedan encargar de relaciones humanas, ventas, cargos donde exigen demandas emocionales.

Existe un alto riesgo en los colaboradores sobre la inseguridad en el empleo, y así lo demuestra los resultados de los riesgos psicosociales, manifestando que en los profesionales nacionales 16 de 20 colaboradores presentan inseguridades por el trabajo y en los extranjeros aumenta la inseguridad de 18 a 20 colaboradores. Así mismo existe un alto índice por las inseguridades de las condiciones del trabajo tanto de nacionales como extranjeros.

En cuanto al apoyo social de los colegas y el apoyo de los supervisores es relativamente bajo en trabajadores nacionales, mientras que en los extranjeros este apoyo es alto. Pueden ser

muchos los factores que influyen para que los colegas y supervisores tengan más apoyo hacia los extranjeros.

En la percepción de soledad los resultados son elevados en ambos grupos, lo cual es un factor negativo. Los extranjeros tienen una puntuación mayor de soledad, esto puede deberse a distintos factores, como: sus familiares están en otro país, la cultura, etc.

En la dimensión de salud mental el estrés y la depresión muestran resultados normales en los colaboradores de ambas nacionalidades, excepto un pequeño grupo en los nacionales que presenta problemas de estrés y depresión. En la ansiedad los nacionales están por encima de los extranjeros.

Recomendaciones

Se recomienda que las empresas esten al tanto sobre este tema de los riesgos psicosociales, para hacer frente a distintos problemas emocionales, físicos, mentales, que suceden en los colaboradores debido a diferentes inconvenientes que surgen en el lugar de trabajo, como inseguridad sobre el empleo, las condiciones si son buenas o no en el lugar donde se realiza las actividades de trabajo, etc.

Se recomendamos que haga uso de esta investigación para proximos estudios que se realicen dentro y fuera del Ecuador. Esto con el proposito de mejorar el sistema de las empresas, y concientizar a los empresarios, sobre una investigación adecuada sobre los riesgos que suceden en su lugar de producción, para disminuir lo negativo y mejorar significativamente la actitud y aptitud de los trabajadores.

Esto se logra aumentando las recompensas, reconocimiento por el esfuerzo realizado, pago de horas extras, contratos de trabajos que generen estabilidad, permitiendo que los colaboradores fluyan y rindan más a la hora de realizar sus actividades. Se recomienda con el objetivo de motivar a los colaboradores a desarrollar su trabajo de la mejor manera posible, que pueda generar un gran rendimiento para lo personal y para la empresa a la cual trabaja.

Para lograr una estabilidad laboral y un clima amigable en el trabajo , aumentando la eficacia y calidad se recomienda periodicamente evaluaciones al personal de trabajo, tanto como empleadores y gerentes.

Estas pruebas pueden ser psicologicas, medicas, pruebas para observar el desempeño laboral, todo con el fin de encontrar aquellos colaboradores en los que haya que trabajar para aumentar su rendimiento. Al momento de que la empresa muestre interes por sus colaboradores genera en ellos tranquilidad y responsabilidad a la empresa.

Para disminuir la soledad se recomienda que en la empresa fomente el deporte, que organice eventos con las familias de los colaboradores, para lograr union y que sinetan que sus familias los apoyan en todo momento.

Los resultados de salud mental fueron normales, pero es importante cuidar y estar pendiente de la salud mental del personal del trabajo. Es por eso que se recomienda que los colaboradores tengan asistencia psicológica para detectar de forma temprana cualquier indicio de depresión, ansiedad o estrés. Y así poder ayudar a los trabajadores por un mejor futuro lleno de salud mental.

Referencias

- Adriana Camacho Ramírez, D. R. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 159-172.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2021). Riesgo Psicosociales. *Universitat de Valencia*. Obtenido de <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>
- AGUADO, D. (2003). *EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y APRENDIZAJE COOPERATIVO*. Madrid: Pirámide (Anaya).
- Ainscow, M. y. (2009). *La educación inclusiva. De la exclusión a la plena participación de todo el alumnado*. Barcelona: Horsori.
- Alejandro Cuadra Peralta, Ó. S. (2018). CAPITAL PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON LAS ACTITUDES DESEADAS. *Interciencia*.
- Alvarado, J., Correa, R., & Tituaña, M. (2017). Migración interna y urbanización sin eficiencia en países en desarrollo: Evidencia para Ecuador. *Papeles de Poblacion*, 23(94), 99-123. Obtenido de <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.94.033>
- American Psychological Association. (2009). Resilience. APA. Obtenido de <http://www.apa.org/>
- Arguello, M. (27 de julio de 2020). *Estrés, ansiedad y depresión*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3854/2/Proyecto%20de%20titulaci%C3%B3n%202020%20Mishell%20Arguello%20final.pdf>

- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Consecuencias en la migración Ecuatoriana. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313-318.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Libro Incluye Las Reformas Aprobadas En El Referéndum y Consulta Popular de 7 de Mayo Del 2011, Constitución de la República del Ecuador*.
- Astrid Viviana Jaramillo, V. C. (2019). Accidente de trabajo y enfermedad profesional en Colombia. . *POLIANTEA*.
- Bakker, B., & Demerouti, E. (2013). La Discriminación Percibida, la Empleabilidad y el Bienestar Psicológico en los Inmigrantes Latinoamericanos en Chile. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 107-115.
- Barrero, E., Caicedo, S., Joven, R., & Pulido, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 47(1). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v47n1/v47n1a07.pdf>
- Bernal Reina Karen Dayanna, B. U. (2021). *Caracterización de los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo y docente de la sede UVD de la Uniminuto*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Brockban., A. (2002). *Aprendizaje reflexivo en la educación superior*. Madrid: Morata.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., & Nubling, M. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 1-22. Obtenido de <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/The-Third-Version-of-the-Copenhagen-Psychosocial-Questionnaire.pdf>

- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172. Obtenido de <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Carneiro, Toscano, & Diaz. (2018). *Aprender y enseñar con las tics*. Obtenido de http://www.ub.edu/ntae/dcaamtd/Coll_en_Carneiro_Toscano_Diaz_LASTIC2.pdf
- CARR, W. (1996). *Una teoría para la educación*. España: Morata.
- Castle, S. (2013). Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual. *Migración y Desarrollo*, 11(20), 8-42. Obtenido de <https://doi.org/10.35533/myd.1120.sc>
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Cienc Trab*, 20(63), 155-159. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>
- CEAR. (2017). Informe sobre discriminación de personas migrantes y refugiadas en España. *La Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)*, 1-18.
- Ceballos, P., Cancino, M., González, Y., & Paravic, T. (2020). Perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 29(4). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400323
- Chappell, D., & Di Martino, V. (1987). Violence at work. In *Nursing standard* (Royal College of Nursing (Great Britain). 12(5).
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral : métodos e instrumentos de evaluación Occupational psychosocial risk factors : methods and assessment tools. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.

- Chávez, J. A. (2019). *“La redistribución de la jornada laboral del trabajador y su incidencia en los derechos consagrados en el Código de Trabajo”*. Riobamba : UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.
- Chiang, M., Gómez, N., & Sigoñar, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de Los Trabajadores*, 21(2), 111-128.
- Christian Oswaldo Acosta Quiroz, J. T. (2017). Soledad, depresión y calidad de vida en adultos mayores mexicanos. *Psicología y Salud*, 179-188.
- Cifuentes, K., & Escobar, K. (2021). Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 9(1), 43-50.
doi:<https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/411/479>
- Claudio Rodríguez Cáceres, R. R. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Código de Trabajo. (2016). *Dirección del Trabajo. Registro Oficial Suplemento*.
- Comunidad Andina de Nacionalidades. (2004). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Instrumento Andino de Seguridad y Salud En El Trabajo*.
- Constitucion de la Republica del Ecuador, A. 2. (2008). La educacion. Quito.
- Cuenca, R. (1996). Introducción a los riesgos laborales de naturaleza psicosocial. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003

Del Hoyo, M. (2016). Según la OMS, el estrés laboral es motivo de preocupación creciente en los países de desarrollo por los cambios producidos debido a la globalización, en la que se evidencia que la mayor parte de trabajadores pertenecen al sector informal de la economía do. 53(6).

Diana Carolina Morocho Santisteban, Á. M. (2020). *“Los Movimientos Migratorios Internos Del Ecuador: Caso Asentamientos Humanos Irregulares En Guayaquil. Periodo 1950-2018”*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Díaz, J. C. (2021). Estrés, Ansiedad y Depresión Durante y . *GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*.

Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21(1). Obtenido de <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02678370701254082>

Fisterra. (2020). *Tratornos de ansiedad*. Obtenido de <https://www.fisterra.com/guias-clinicas/trastornos-ansiedad/>

Flores, C. (2016). *Factores de riesgo que inciden el Síndrome de Burnout en el personal de la Salud*. Recuperado el Noviembre de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47539/1/CD%20090-%20MOLINA%20C.%20ANA%20MARIA.pdf>

Freire, J., & Bernal, M. (2018). *Identificaciòn de factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de Colineal a nivel nacional*. Recuperado el Noviembre de 2021, de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8494/1/14212.pdf>

- Freire, J., & Bernal, M. (2018). *Identificación de factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de Colineal a nivel nacional*. Recuperado el Noviembre de 2021, de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8494/1/14212.pdf>
- Fuhrimann, C. M. (2017). La depresión: Un reto para toda la sociedad del que debemos hablar. *Rev Cubana Salud Pública*.
- García, A., López, M., Agudelo, A., Ruiz, C., Ahonen, E., & Prthé, V. (2009). Condiciones de trabajo y salud en inmigrantes (Proyecto ITSAL): entrevistas a informantes clave. *Gaceta Sanitaria*, 2, 91-98. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2008.02.001>
- García, B. (2019). *La soledad era esto*. Obtenido de Mujerhoy: <https://www.mujerhoy.com/vivir/psicologia/201902/28/soledad-aislamiento-sintomas-depresion-rev-20190227080809.html>
- García, B., Maldonado, S., & Ramírez, M. (2014). Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal de enfermería del sector salud pública de México. *SUMMA psicológica UST*, 11(1), 65-73. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/summa/v11n1/a06.pdf>
- Giardini, A. (2018). *Christina Maslach*. Barcelona: Salvat.
- Giddens, A., & Sutton, P. W. (2016). *Conceptos esenciales de Sociología*. (Tercera ed.). Lima, Peru: Alianza Editorial.
- Gil, H. (2013). Educación holística: una educación para los nuevos tiempos. *Finge*, 15.
- Gil, P. (2014). Psychosocial risks at work. *La Revue Du Praticien*, 64(3), 336-341.
- Giraldo, G., Salazar, M., & Botero, P. (2012). Migración en Colombia: factores psicosociales y vínculos transnacionales. 19(33), 51-69.

- Gómez, B. (2017). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Valencia : MARGE BOOKS.
- Gómez, G. L. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde El Caribe*, 31(2), 354-385.
- Gómez, J. (2010). La migración internacional: teorías y enfoques, una mirada actual. *Semestre Económico*, 13(26), 81-99.
- Gonzalez, C. (2018). *Importancia de las tics en la educación*. Obtenido de <https://www.emagister.com/blog/la-importancia-las-tics-educacion/>
- González, J., Oropeza, R., Padrós, F., Colunga, C., Montes, R., & González, V. (2017). Capital psicológico y su relación con el estilo de vida de universitarios mexicanos. *Nutr Hosp*, 439-443. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/nh/v34n2/1699-5198-nh-34-02-00439.pdf>
- Greenberg, J. (1 de enero de 1987). *Una taxonomía de las teorías de la justicia organizacional*. Obtenido de *Academy of Management*: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1987.4306437>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 438-448. Obtenido de <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258284>
- Gutiérrez Silva, J. M., Romero Borré, J., Arias Montero, S. R., & Briones Mendoza, X. F. (2020). Migración: Contexto, impacto y desafío. *Revista de Ciencias Sociales*, 299-311.
- Hernandez. (2017). *Impactos de las tic en la educación*. Obtenido de dialnet.uniroja.es
- Hernández León, J. A., Caldera Montes, J. F., Reynoso González, O. U., Caldera Zamora, I. A., & Salcedo Orozco, S. (2020). Resiliencia. Diferencias entre estudiantes universitarios y jóvenes trabajadores. *Pensamiento Psicológico*.

- Instituto Nacional de Seguridad Salud en el Trabajador. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una versión general. *INSST*.
- Jiménez Yllahuamán, D. A. (2017). *RESILIENCIA EN ADOLESCENTES Y JÓVENES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y EMPLEO DE LA FUNDACIÓN FORGE LIMA NORTE, 2017*. Lima : Universidad Nacional Federico Villareal.
- Jiménez, C., Orozco, M., & Caliz, N. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un Hospital de la Red Pública en la Ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 20(1), 23-32. Recuperado el <http://www.scielo.org.co/pdf/rudca/v20n1/v20n1a04.pdf>
- Jorge David Freire Samaniego, N. A. (2018). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS. *Didasc@lia*, 53-68.
- José Alberto Ochoa-Ramírez, B. L.-S. (2019). Migración interna y sus efectos en el crecimiento urbano del municipio de Querétaro. *Revista de Estudios Territoriales*.
- José Manuel Gutiérrez Silva, J. R. (2020). *Migración: Contexto, impacto y desafío. Una reflexión teórica*. Maracaibo : Revista de Ciencias Sociales .
- Juan Carlos Flores Díaz, R. C. (2020). Percepción social de los riesgos laborales en trabajadores migrantes venezolanos en Quito-Ecuador, 2019. *POCAIP*, 35-55.
- Jurado, D., Alarcón, R., Martínez, J., Mendieta, Y., Gutiérrez, L., & Gurpegui, M. (2017). Factores asociados a malestar psicológico o trastornos mentales comunes en poblaciones migrantes a lo largo del mundo. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 10(1), 45-58. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2016.04.004>
- Lasso, C. A. (2019). *¿Existe una asociación entre el modelo demanda-control y la productividad de los empleados en la empresa donde trabajan?* Bogotá: Universidad El Bosque.

Obtenido de Universidad del Bosque:

<https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/2997>

León, B. M. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*, 1-188.

León, B. M. (Nobiembre de 2010). *Researchgate*. Obtenido de Researchgate.:
https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-consecuencias-INSHT.pdf

Lesmez-Peralta, O. E.-P. (2021). Enmarcandolaseguridad y la salud en el trabajo: entre lo reglamentario, lo estratégico y lo moral. *Revista Escuela de Administración de Negocios N° 90*, 01-32.

LLerena, G. M. (2018). *Resolución No. 082-DPE-CGAJ-2018*. Quito: Defensoría del pueblo .

LLIOT, J. (1993). *El cambio educativo desde la investigación-acción*. España: Morata.

LLUMIPANTA, A. R. (2020). *SALUD MENTAL Y TRABAJO: ESTUDIO DE DEPRESIÓN Y ANSIEDAD ANTE EL COVID-19 EN EL PERSONAL DE CAJAS DE UN HOSPITAL PRIVADO DE QUITO-ECUADOR 2020*. Quito: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO.

LOEI., L. O. (2012).

López, A. (2018). *Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Zaragoza.

Lorena Chaparro Díaz, S. C. (2019). Soledad en el adulto mayor: implicaciones para el profesional de enfermería. *Revista Cuidarte*.

- Luceño, L., García, J., Rubio, S., & Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *eduPsykhé*, 3(1), 95-108. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1071126>
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annu. Person Psychol*, 60, 541-572.
- Marie McAuliffe, C. B. (2020). *informe sobre las migraciones* . organización internacional para las migraciones .
- Marisol Condori, G. R. (2020). Éxodo venezolano, inserción laboral y discriminación social en la ciudad de Huancayo, Perú. *Revista ESPACIOS*, 72-83.
- Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional- Una Revisión Teórica. *Revista de Psicología*, 31(2), 2-12. Obtenido de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/85291/61988.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Migraciones, L. O. (2020). *INFORME SOBRE LAS MIGRACIONES 2020* . Organización Internacional para las Migraciones.
- Mingote, J., Gálvez, M., Del Pino, P., & Gutiérrez, M. (2009). El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo. *MEd Segur Trab*, 55(214), 41-63. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n214/original2.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial 135*.
- Montalvo, R. B. (1985). SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES. *LILACS*, 20-33.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab*, 16. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090/3812>
- Nelson Molina Valencia, E. R. (2018). *Psicología y asuntos colombianos actuales: Una mirada desde la investigación doctoral*. Cali: Universidad del Valle.
- Núñez, M. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. 143-159. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=_eHuAAxdXHw&list=PLqYIHppn-3W4uglhWEFOnE-H53Rj7vxwh&index=86
- Núñez, S. (2008). Causas y efectos de la migración internacional. *Perspectivas*, 1(22), 161-180.
- Olivares, V. (2017). Lauatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*(58). Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Oliver., J. R. (2019). EL RECONOCIMIENTO LABORAL. *Hygia de enfermería*.
- Organización de Naciones Unidas. (2018). Comisión de derechos humanos, oficina de alto comisionado, México. ONU. Obtenido de https://hchr.org.mx/?option=com_content&view=article&id=448&Itemid=249
- Organización Internacional del Trabajador. (2003). La violencia en el trabajador. *Educación Obrera*, 4(133), 173.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Protección de la Salud de los trabajadores*. Obtenido de OMS: http://origin.who.int/mental_health/management/depression/es/
- Osada, J. (2003). *Métodos de investigación en ciencias humanas y sociales*. Barcelona: Paraninfo-Thomson.

P, C. R. (2003). CONCEPTOS DE BIOSEGURIDAD - PARTE I.

Pareja, B. B. (2019). *ACULTURACIÓN, SALUD MENTAL Y ADAPTACIÓN PSICOSOCIAL DE LOS ADOLESCENTES INMIGRANTES EN ESPAÑA*. Madrid: FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES .

Pécoud, A., & Guchteneire, P. (2005). Migración sin fronteras: una investigación sobre la libre circulación de personas. *Migración Sin Fronteras: Una Investigación Sobre La Libre Circulación de Personas*. 3(2), 137-166. Obtenido de <https://doi.org/10.17428/rmi.v3i9.1218>

Perero, L. D. (10 de 2020). *Mi mundo matemático*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=pf4tCxkYvqU&t=189s>

Pérez, B., & Ponce. (2020). *Ministerio de Trabajo: normativa sobre discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer*. Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/ministerio-de-trabajo-normativa-sobre-discriminacion-acoso-laboral-y-violencia-contra-la-mujer/>

Pines, A., & Kafry. (1981). Burnout: From tedium to personal growth. In *Manual de Psicología Clínica Aplicada*. New York: Free Press.

Porras, D. R. (2019). Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial. . *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería.*, 68-72.

Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*.

Remírez, G. (2018). *Factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería*. Obtenido de UCE: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15620/1/T-UCE-0007-CPS-004.pdf>

- Rivera, F., Ceballos, P., Vilchez, V., Solano, A., & Quintana, M. (2019). Riesgos psicosociales percibidos por trabajadores oncológicos asociados a su calidad de vida. *Rev Bras Enferm*, 72(4), 44.
- Rivera-Porras, D. (2019). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. . *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería.*, 26-30.
- Rodrigo, A. E. (2017). *INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES EN LOS VALORES DE ESTRÉS DETERMINADOS CON EL MODELO DE SIEGRIST*. Universitat de les Illes Balears.
- Rodríguez, A., Ortunio, & M. (2019). Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. *Revista Venezolana de Salud Pública*, 7(1). Recuperado el Noviembre de 2021, de <https://xjournals.com/collections/articles/Article?qt=HXOVh2Y37s0ao2tTlvHCfuE1e4am0+C10k3TCE2Q39BUJIVYWvXbe5TtWbdOrSO9aoaEIVvaJr9vT6Jyerp8RQ==>
- Rodríguez, M. (2021). Salud mental y capital psicológico en profesionales sanitarios españoles durante la pandemia de COVID-19. *Med Clin*, 156(7), 356-359. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0025775321000166?token=9B1750133B00C2063B09B7C485E1443D67B06A2939350A99C6D8FE40884618E28D2C680561C40CE3AE9E61FEEED19BCD&originRegion=us-east-1&originCreation=20211113172225>
- Rodríguez, V., & Valenzuela, S. (2020). Migrantes y sus condiciones de trabajo y salud: revisión integrativa desde la mirada de enfermería. *Escola Anna Nery*, 24(3), 1-8. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2019-0299>
- Román, F., Santibáñez, P., & Vient, E. (2016). Uso de las Escalas de Depresión Ansiedad Estrés (DASS-21) como Instrumento de Tamizaje en Jóvenes con Problemas Clínicos. *Acta de*

Investigación Psicológica. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-acta-investigacion-psicologica-psychological-111-pdf-S2007471916300539>

Royo, C., Salavera, C., Teruel, M., & Royo, D. (2016). Factores psicossocial en los profesionales de los servicios sociales. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6095384.pdf>

SALAS, S. S. (2020). Tras el Covid-19: la inseguridad laboral. *CCOO-Revista de Comisiones Obreras de Navarra*.

Salazar, M., & Pujol, L. (2017). Riesgos psicossociales e integración profesional de médicos extranjeros: Un estudio sobre el manejo del conflicto en Chile. *Revista Medica de Chile*, 145(10), 1300-1307. Obtenido de <https://doi.org/10.4067/S0034-98872017001001300>

Sánchez, D., & Robles, M. (2015). Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14): Propiedades Psicométricas de la Versión en Español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 40(2), 103-113. Obtenido de https://www.academia.edu/20757350/14_item_Resilience_Scale_RS_14_Psychometric_Properties_of_the_Spanish_Version?auto=download

Sanchis, A., Varela, C., Martins, G., & Díaz, M. (2013). Riesgo psicossocial de los trabajadores inmigrantes en España. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*. 59(232), 345-360. Obtenido de <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2013000300005>

SAURY CAROLINA CEPEDA CEPEDA, O. I. (2015). *RECONOCIMIENTO: HERRAMIENTA QUE REFUERZA EL DESEMPEÑO DE*. Bogota: UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.

- Seijas, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Rev. salud pública*, 21(1). Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>
- Sicilia, C. N. (2020). *"INFLUENCIA DE LA JORNADA EN LA CALIDAD DE LOS CUIDADOS ENFERMEROS"*. San Cristobal de la Laguna: Facultad de Ciencias de La Salud de La Universidad de La Laguna. .
- Silvellas, B. (8 de mayo de 2020). *Cómo promover la resiliencia en el ámbito laboral*. Obtenido de Homuork: https://www.homuork.com/es/como-promover-la-resiliencia-en-el-ambito-laboral_322_102.html
- solano., D. E. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *revista de salud publica*.
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2014). LA INSEGURIDAD LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONOMICCO . *Redalyc.org*, 15-21.
- Suárez, A. (2017). *Estudio de la soledad como factor de riesgo y/o de protección*. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/9312/files/TAZ-TFG-2012-719.pdf>
- Tasbina, D., Carmo, M., & A., F. (2020). Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24): Preliminary Evidence of Psychometric Validity of the Brazilian Version. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 25(1), 63-74. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/psuf/a/bpfzz7kkdhwb8csHDFJLGhc/?lang=en&format=pdf>
- Unesco. (12 de 2 de 2020). *Organizacion de Naciones Unidas para Educacion Ciencia y Cultura*. Obtenido de <https://es.unesco.org/>

Unidad de Prevención de Riesgos Laborales. (2019). Abordaje de la soledad en nuestro entorno.

8. Obtenido de

http://docs.wixstatic.com/ugd/ccd275_32978165a0014ad7956cf347efe0c46e.pdf

Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector

público. *Redakyc*, 125, 11. Obtenido de

https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456061607013/html/index.html#redalyc_456061607013_ref8

Vallejo, F., Rubio, O., & Medranda, R. (2019). Ricos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zmabrano en Manta, Ecuador. *Dom. Cien.*, 5(4), 04-18.

Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/989/pdf>

Velarde, C., Fragua, S., & García, J. (2016). Validación de la escala de soledad de UCLA y perfil

social en la población anciana que vive sola. *Semergen*, 42(3), 177-183. Obtenido de

[https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-pdf-](https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-pdf-S1138359315001896)

[S1138359315001896](https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-pdf-S1138359315001896)

Velásquez, N. R. (2017). integración académica en psicología. *revista integración académica en psicología*, 01-136.

Villacis, B., & Carrillo, D. (2012). *País atrevido: la nueva cara sociodemográfica del Ecuador.*

Edición especial. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC):

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Economia/Nuevacarademograficadeecuador.pdf)

[content/descargas/Libros/Economia/Nuevacarademograficadeecuador.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Economia/Nuevacarademograficadeecuador.pdf)

World Federation For Mental Health. (2019). *Prevencionar.* Obtenido de

<https://prevencionar.com/2020/08/04/depresion-en-el-ambito-laboral/>

Apéndice

Apéndice A. Documento de información para participantes y consentimiento informado

Información General

Estimado/a,

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

¿Quiénes participarán en el estudio?

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

Procedimientos del estudio

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

Beneficios de su participación:

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

Riesgos y molestias:

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

Confidencialidad de los datos:

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

Participación voluntaria:

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

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

Apéndice B. 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 C. Cuestionario Sociodemográfico y Laboral

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: Rural

Urbana No

Recibe remuneración salarial: Si 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

Tabla A 1

Cuestionario sociodemográfico y laboral

Preguntas	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
En su centro de trabajo, tanto mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de ascenso y capacitación (nacionalidad)				
En su centro de trabajo, tanto trabajadores nacionales y extranjeros tienen las mismas oportunidades de ascenso y capacitación				
Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual				

En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente

En su centro de trabajo ha recibido comentarios sugestivos o sexistas bromas ofensivas miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales

Si**No**

En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación

En caso de ser acosado en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo

En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios

Si la respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa indique cuáles (puede seleccionar más de una opción):

Sexo Discapacidad
 Edad
 Raza Nacionalidad
 Preferencial sexual Religión.

MBI

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

Tabla A 2

MBI

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.						

COPSOQ

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

Tabla A3

COPSOQ

Nro.	Pregunta	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
1	¿Se atrasa con su trabajo?					
2	¿Con qué frecuencia no tiene tiempo para completar todas sus tareas de trabajo?					
3	¿Tiene que trabajar muy rápido?					
4	¿Trabaja a un ritmo alto a lo largo del día?					
5	¿Tiene que lidiar con los problemas personales de otras personas como parte de su trabajo?					
6	¿Es su trabajo emocionalmente exigente?					
7	¿Tiene un alto grado de influencia en las decisiones en cuanto a su trabajo?					

8 ¿Puede influir en la cantidad de trabajo asignado a usted?

9 ¿Tiene la posibilidad de aprender cosas nuevas a través de su trabajo?

10 ¿Puede usar sus habilidades o experiencia en su trabajo?

11 ¿Es su trabajo significativo?

Nro.	Pregunta	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
------	----------	---------	----------	---------	----------	-------

12	¿Siente que el trabajo que hace es importante?					
-----------	--	--	--	--	--	--

13	En su lugar de trabajo, ¿se le informa con suficiente antelación sobre, por ejemplo, decisiones importantes, cambios o planes para el futuro?					
-----------	---	--	--	--	--	--

14	¿Recibe toda la información que necesita para hacer bien su trabajo?					
-----------	--	--	--	--	--	--

15	¿Es su trabajo reconocido y apreciado por la gerencia?					
-----------	--	--	--	--	--	--

16 ¿Le tratan de manera justa en su lugar de trabajo?

17 ¿Su trabajo tiene objetivos claros?

18 ¿Sabe exactamente lo que se espera de usted en el trabajo?

19 ¿Se le imponen exigencias contradictorias en el trabajo?

20 ¿A veces tiene que hacer cosas que deberían haberse hecho de una manera diferente?

21 ¿Hasta qué punto diría que su superior inmediato es bueno en la planificación del trabajo?

Nro.	Pregunta	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
22	¿Hasta qué punto diría que su superior inmediato es bueno para resolver conflictos?					
23	¿Con qué frecuencia podría obtener ayuda y apoyo de sus colegas, si fuera necesario?					

24 ¿Con qué frecuencia su superior más cercano está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?

25 ¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo de su superior más cercano?

26 ¿Hay un buen ambiente entre usted y sus colegas?

27 ¿Le preocupa quedarse sin empleo?

28 ¿Le preocupa que le resulte difícil encontrar otro empleo si se queda sin empleo?

29 ¿Está preocupado por ser transferido a otro trabajo en contra de su voluntad?

30 ¿La gerencia confía en los empleados para hacer bien su trabajo?

31 ¿Pueden los empleados confiar en la información que viene de la gerencia?

32 ¿Se resuelven los conflictos de manera justa?

Nro	Pregunta	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
-----	----------	---------	----------	---------	----------	-------

33 ¿Se distribuye el trabajo de manera justa?

	Muy satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy insatisfecho
--	-----------------------	-------------------	--------------------	---------------------	-------------------------

34 En cuanto a su trabajo en general. ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo?

35 ¿Qué tan bien se manejan las condiciones ambientales (calidad del aire, temperatura, iluminación, ruido, ergonomía de la estación del trabajo)?

36 ¿Qué tan bien se manejan los problemas de seguridad (resbalones / tropezones / caídas / químicos tóxicos / enfermedades infecciosas / radiaciones Wi-fi)?

Nro	Pregunta	Si, ciertamente	Si, hasta cierto punto	Si, pero muy poco	No, en lo absoluto
------------	-----------------	------------------------	-------------------------------	--------------------------	---------------------------

37 ¿Siente que su trabajo consume tanta energía que tiene un efecto negativo en su vida privada?

38 ¿Siente que su trabajo toma tanto tiempo que tiene un efecto negativo en su vida privada?

39 Hay momentos en los que necesita estar en el trabajo y en casa al mismo tiempo

Excelente Muy buena Buena Regular Mala

40 En general, diría que su salud es:

Todo el tiempo Gran parte del tiempo Parte del tiempo Una pequeña parte del tiempo En lo absoluto

41 ¿Con que frecuencia se ha sentido agotado?

42 ¿Con que frecuencia ha estado emocionalmente agotado?

43 ¿Con que frecuencia ha estado estresado?

44	¿Con que frecuencia ha estado irritable?					
	En su lugar de trabajo durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto a:	No	Si, pocas veces	Si, mensualmente	Si, semanalmente	Si, a diario
45	Atención sexual no deseada					
46	Amenaza de violencia					
47	Violencia física					
48	Bullying*					

(*Bullying significa que una persona esta expuesta repetidamente a un trato desagradable o degradante, y que a la persona le resulta difícil defenderse contra ella.)

Principio de formulario

PCQ

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

Tabla A4

PCQ

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Muy de acuerdo
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7		
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones con de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7		
3	Me siento confiado contribuyendo en las discusiones de estrategias en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7		

4	Me siento seguro ayudando a fijar objetivos/ metas en mi carrera laboral.	1 2 3 4 5 6 7
5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1 2 3 4 5 6 7
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1 2 3 4 5 6 7
7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1 2 3 4 5 6 7
8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1 2 3 4 5 6 7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1 2 3 4 5 6 7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1 2 3 4 5 6 7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7
		Muy de acuerdo
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

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 6 7 Muy de acuerdo
27	¿Cómo juzgaría usted en general la calidad de su trabajo en su actual ocupación?	Baja calidad 1 2 3 4 5 6 7 Muy alta calidad

28 ¿En general, cómo juzgaría usted su competencia en su ocupación actual, percibida por usted mismo? **Muy baja competencia 1 2 3 4 5 6 7 -Muy alta competencia**

29 ¿En general, cómo juzgaría usted la cantidad del trabajo que realiza en su ocupación actual? **Muy escaso 1 2 3 4 5 6 7 Muy alto**

DASS-21

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

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún grado

2= Aplicable en Mí en alto grado

3= Muy aplicable en Mí

Tabla A5*DASS-21*

1.	Me costó mucho relajarme	0	1	2	3
2.	Me di cuenta que tenía la boca seca	0	1	2	3
3.	No podía sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3
4.	Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
5.	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
6.	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
7.	Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
8.	Sentí que tenía muchos nervios	0	1	2	3
9.	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo	0	1	2	3
10.	Sentí que no tenía nada por que vivir	0	1	2	3
11.	Noté que me agitaba	0	1	2	3
12.	Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3
13.	Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3

14. No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	0	1	2	3
15. Sentí que estaba al punto de pánico	0	1	2	3
16. No me pude entusiasmar por nada	0	1	2	3
17. Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
18. Sentí que estaba muy irritable	0	1	2	3
19. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
20. Tuve miedo sin razón	0	1	2	3
21. Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3

UCLA-20

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

2= Con frecuencia

3= Raramente

4= Nunca

Tabla A6*UCLA-20*

1.	Con que frecuencia Me llevo bien con la gente que me rodea	1	2	3	4
2.	Con que frecuencia Me falta compañía	1	2	3	4

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

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

Tabla A7

ER-14

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

11	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles	1	2	3	4	5	6	7
12	En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar	1	2	3	4	5	6	7
13	Mi vida tiene sentido	1	2	3	4	5	6	7
14	Cuando estoy en una situación difícil, por lo general puedo encontrar una salida	1	2	3	4	5	6	7
