



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORALES, QUE INCIDEN EN LA
PERCEPCIÓN DEL BIENESTAR
PSICOLÓGICO EN LOS PROFESIONALES
DE LA SALUD MENTAL, DE UN CENTRO DE
NEUROESTIMULACIÓN, 2024.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciado en Psicología

AUTOR: WALTER NICOLAI SAAVEDRA RUIZ

TUTOR: FABIAN ALEJANDRO BELTRÁN NUÑEZ

Quito – Ecuador
2024

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Walter Nicolai Saavedra Ruiz con documento de identificación N°1719795260 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 5 de agosto del año 2024

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink that reads "Walter Saavedra". The signature is written in a cursive style with a large, stylized 'W' and 'S'.

Walter Nicolai Saavedra Ruiz
1719795260

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Walter Nicolai Saavedra Ruiz con documento de identificación No. 1719795260, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de titulación: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES, QUE INCIDEN EN LA PERCEPCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD MENTAL, DE UN CENTRO DE NEUROESTIMULACIÓN, 2024. el cual ha sido desarrollado para optar por el título de Licenciado en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 05 de agosto del año 2024.

Atentamente,



Walter Nicolai Saavedra Ruiz
1719795260

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Fabian Alejandro Beltrán Núñez con documento de identificación N° 1002137071, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES, QUE INCIDEN EN LA PERCEPCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD MENTAL, DE UN CENTRO DE NEUROESTIMULACIÓN, 2024. realizado por Walter Nicolai Saavedra Ruiz con documento de identificación N° 1719795260, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Práctica de Investigación que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 5 de agosto del año 2024

Atentamente,



Fabian Alejandro Beltrán Núñez
1002137071

I. Resumen

El trabajo de investigación presentará una manera distinta de ver cómo la percepción del bienestar es afectada por diversos factores de riesgo intralaboral, de tal manera que se describirá los factores que inciden en la concepción del bienestar psicológico en profesionales de la salud mental, luego se levantará los datos que permitirán interpretar y relacionar los factores psicosociales intralaborales y la experiencia en los diversos casos a cargo de los empleados, frente a situaciones que afectan el bienestar psicológico, de esta forma los resultados ayudarán a examinar la exposición frecuente a situaciones emocionales demandantes, que afecta a la salud mental y emocional de los psicológicos, es así como se obtuvo que en el contexto de la salud mental, los trabajadores de esta rama presentan demandas emocionales demasiado altas, puesto que la posición laboral conlleva la responsabilidad de velar por la vida, seguridad y salud de otras personas, de acuerdo a la cantidad de días laborables al mes, el número de horas en la jornada de trabajo y los efectos adversos que impactan negativamente en la vida personal y profesional del trabajador, de este modo se vuelve un factor de riesgo cuando el trabajador expone sentimientos negativos o trato negativo hacia otra persona, así como el ambiente laboral influye exponiendo al trabajador a situaciones devastadoras, ocasionando que el colaborador oculte o reprima estas emociones, con el propósito de no afectar su desempeño en el centro.

Palabras claves:

Riesgo psicosocial intralaboral, desempeño, profesionales de la salud mental, factores de riesgo, percepción, bienestar, psicológico, inciden.

II. Abstract

The research work will present a different way of looking at how the perception of well-being is affected by various intralaboral risk factors, in such a way that the factors that affect the conception of psychological well-being in mental health professionals will be described, then data will be collected to interpret and relate the intralaboral psychosocial factors and the experience in the different cases in charge of the employees, facing situations that affect the psychological well-being, in this way the results will help to examine the frequent exposure to demanding emotional situations, which affects the mental and emotional health of the psychologists, thus it was obtained that in the context of mental health, the workers of this branch present emotional demands that affect the mental and emotional health of the psychologists, workers in this branch present too high emotional demands, since the work position entails the responsibility of caring for the life, safety and health of other people, according to the number of working days per month, the number of hours in the workday and the adverse effects that negatively impact the personal and professional life of the worker, In this way it becomes a risk factor when the worker exposes negative feelings or negative treatment towards another person, as well as the work environment influences exposing the worker to devastating situations, causing the employee to hide or repress these emotions, in order not to affect their performance in the center.

Keywords:

Psychosocial risk at work, performance, mental health professionals, risk factors, perception, well-being, psychological, impact.

VII. Índice de Contenido

I.	Resumen.....	5
II.	Abstract.....	6
VII.	Índice de Contenido	7
III.	Datos Informativos del proyecto.....	1
	<i>i. Título del trabajo de titulación:</i>	<i>1</i>
	<i>ii. Nombre del proyecto:</i>	<i>1</i>
	<i>iii. Delimitación del tema área a trabajar:</i>	<i>1</i>
VII.	Objetivos:.....	2
	<i>i. Objetivo General:</i>	<i>2</i>
	<i>ii. Objetivos Específicos:</i>	<i>2</i>
VII.	Eje de la intervención o investigación	2
VII.	Objeto de investigación.....	6
VII.	Metodología	7
VIII.	Organización y procesamiento de la información.....	8
IX.	Análisis de la información	22
X.	Justificación.....	38
XI.	Caracterización de los beneficiarios.....	43
XIII.	Principales logros del aprendizaje.....	45
XIV.	Conclusiones y recomendaciones.....	47
XV.	Referencias Bibliográficas:	48
XVI.	ANEXOS.....	53

III. Datos Informativos del proyecto

i. Título del trabajo de titulación:

Factores de riesgo psicosocial intralaborales, que inciden en la percepción del bienestar psicológico en los profesionales de la salud mental, de un centro de neuroestimulación, 2024.

ii. Nombre del proyecto:

Proyecto de investigación acerca de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, que inciden en la percepción del bienestar psicológico en los profesionales de la salud mental, de un centro de neuroestimulación, 2024.

iii. Delimitación del tema área a trabajar:

La percepción del bienestar psicológico en profesionales del área de la salud mental, se compone de elementos emocionales y cognitivos, los cuales varían en función a la situación y experiencia de cada individuo, es así como se concibe, una parte integral de la psicología, con amplias aplicaciones que buscan evaluar, comprender y mejorar el rendimiento del trabajador en diversos contextos, por lo que, el trabajo de investigación tiene un gran impacto en el área de la psicología clínica, puesto que el estudio está orientado a la identificación y descripción de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, los cuales inciden en el bienestar psicológico de los individuos.

Como consecuencia de ello, posteriormente, tras la obtención de resultados se tiene la posibilidad de planificar un plan de acción que permita prevenir patologías mentales, tales como la depresión, ansiedad, trastornos de personalidad, estrés, deterioro de la salud física, disminución de la productividad; desencadenando un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, dicho esto, la investigación se centra en identificar y comprender estas condiciones para mejorar el bienestar general de los individuos.

En el periodo 2024 trabajará con profesionales de un centro de neuroestimulación en Quito, Pichincha, Ecuador, específicamente se busca colaborar en el proyecto de investigación de psicólogos que trabajan directamente con los pacientes, e indirectamente con sus familias, proporcionando un amplio enfoque en el bienestar integral del ser humano.

VII. Objetivos:

i. Objetivo General:

Describir los factores de riesgo psicosocial intralaborales, que inciden en la percepción del bienestar psicológico en los profesionales de la salud mental, de un centro de neuroestimulación, 2024.

ii. Objetivos Específicos:

Identificar factores de riesgo psicosociales intralaborales y su repercusión en el bienestar psicológico de los profesionales del área de la salud mental, considerando aspectos como la carga laboral y exposición emocional.

Examinar la exposición frecuente a situaciones emocionalmente demandantes afecta a la salud mental y emocional de los psicólogos e identificando posibles estrategias de afrontamiento a nivel individual.

Relacionar los factores psicosociales intralaborales y la experiencia en los diversos casos a cargo de los profesionales de la salud mental, frente a situaciones que afectan el bienestar psicológico de estos.

VII. Eje de la intervención o investigación

La presente investigación se abordará desde el paradigma positivista, el cual tiene la concepción de una perspectiva científica sustentada por la relación sujeto- objeto, así como García, P. (2006), menciona que, “El paradigma positivista postula la existencia de una

realidad objetiva que es posible conocer empíricamente a través de métodos, cuantitativos, construyendo modelos que permiten explicar y predecir fenómenos similares (generalizar a partir de experiencias fraccionadas).”, es así como gana importancia de la medición de los ejes para dar un contexto más amplio a la temática que se plantea.

Para la sistematización de la experiencia se utilizará, el enfoque Dialógico-interactivo, basándose en la naturaleza de los conflictos intralaborales y bienestar psicológico, para Ghinso (1998): las experiencias son entendidas como espacios de interacción, comunicación y de relación; pudiendo ser leídas desde el lenguaje que se habla y en las relaciones sociales que se establecen en estos contextos. Tiene importancia, en este enfoque el construir conocimiento a partir de los referentes externos e internos que permiten tematizar las áreas problemáticas expresadas en los procesos conversacionales que se dan en toda práctica social (p.8).

Las herramientas que se utilizarán para la sistematización sobre los riesgos psicosociales intralaborales y el bienestar psicológico, considerando un enfoque dialógico-interactivo son: entrevista semiestructurada, el cual ayudará a recopilar perspectivas diversas sobre el bienestar y el impacto que tiene los conflictos intralaborales, para la recolección de datos cuantitativos se aplicará la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y el Test de Bienestar Psicológico de Ryff, posterior se evaluará los resultados mediante matrices en hojas de Excel, para organizar, codificar y analizar los datos, que facilitaran el procesamiento y análisis de los datos cualitativos recopilados durante el proyecto. Estos instrumentos se utilizarán para reconstruir la experiencia desde las diversas perspectivas, dando como un resultado la triangulación de datos cuantitativos y cualitativos.

A través de estudios científicos, se pudo identificar que hay factores que influyen en el bienestar psicológico de un individuo, como es nuestra personalidad, herramientas de afrontamiento a diversas situaciones, habilidades cognitivas, sin embargo, también influyen

las que se encuentran a nuestro alrededor, por ejemplo, el entorno laboral, condiciones económicas, sociales, relaciones familiares, etc. Se han realizado estudios en Ecuador en cuales señalan acerca de dificultad significativa con el contexto social de los trabajadores, es decir, dentro de su entorno de trabajo se enfrentan a diferentes circunstancias que ocasionan malestar psíquico, se destacó la presencia del Síndrome de Burnout, como primer punto de impacto, según menciona el portal Multitabajos (2021):

Las enfermedades ocasionadas por el trabajo, vistas como enfermedades profesionales o laborales, se originan por la exposición del entorno laboral, ocasionadas por factores físicos, químicos, biológicos, y en muchas ocasiones factores ergonómicos, y la presencia de Síndrome de Burnout (párrafo 6).

Por añadidura, el Síndrome de Burnout aumenta en Ecuador según el portal Multitabajos (2021) señala que, “reveló que el síndrome de burnout o agotamiento laboral aumenta en Ecuador, el informe regional señala que, en 2020, el 56% de encuestados los presentaban, sin embargo, subió a 79% este año” (párrafo 2). Es así que, se resalta el tratar el tema de la salud mental, el bienestar dentro de su entorno laboral, puesto que es el que genera más demanda en nuestra vida cotidiana.

Para Viniegra, González, (2000), El bienestar psicológico al ser un concepto multidimensional aborda conceptos como la búsqueda de placer y evitación del dolor, que constituyen una vida plena y satisfactoria, con emociones positivas, autonomía, relaciones sociables saludables.

En este sentido, gran parte de autores coinciden en que el término bienestar esta intrínsecamente ligado a la experiencia personal, donde se entrelazan estrechamente una relación entre lo afectivo y cognitivo. Asimismo, al hablar de bienestar psicológico, se relaciona con la resiliencia de una persona, puesto que según menciona Morán- Astorga,

“es la capacidad de prosperar y desarrollar nuestro potencial una vez superadas las situaciones traumáticas del devenir personal”, pero no hay que confundir con las estrategias de afrontamiento, según Macías, C., Amarís, M., Orozco, M., Amarís, V., & Zambrano, M. (2013), se refiere a

“serie de pensamientos y acciones que capacitan a las personas a manejar situaciones difíciles. Involucra aquellos procesos cognitivos, emocionales y conductuales, constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos de la persona” (p.127)

Estas respuestas hacen que el estrés laboral se prolongue y llegue a convertirse en fatiga extrema, ocasionando la despersonalización y disminución del sentido de logro en el trabajo, por otra parte, abordar estos riesgos psicosociales requiere de enfoques integrales tales como el Cognitivo Conductual que abarquen aspectos emocionales laborales y permita controlar la conducta o modificarla dentro del entorno de trabajo, y en la vida en general de las personas. Según menciona el Equipo de Expertos en Ciencias de la Salud (2018) “El modelo cognitivo conductual une conocimientos de la teoría del aprendizaje con el procesamiento de la información y trata de explicar cómo se aprenden determinadas conductas durante la infancia y la adolescencia”, por lo que, el modelo busca una aproximación centrada en las ideas y comportamientos de una persona, influidas por sus pensamientos y creencias, pero la aplicación de este enfoque sobre los profesionales de la salud implica abordar aspectos cognitivos como pensamientos y percepciones, acciones y conductas, así que detectar pensamientos negativos o distorsiones cognitivas relacionadas con el trabajo y el agotamiento, genera pensamientos catastróficos, perfeccionismo extremo o pensamientos de fracaso y frustración.

Asimismo, la evaluación de demandas laborales es importante ya que se puede establecer y desarrollar estrategias para abordar los riesgos que se enfrentan los psicólogos, es así como como el entrenamiento en habilidades de afrontamiento emocional prima en ayudar a los trabajadores a identificar y manejar emociones negativas relacionadas con el trabajo, estas técnicas bajo este enfoque conductual implican la regulación emocional y la reestructuración cognitiva de las emociones.

La siguiente variable son los factores de riesgo intralaborales, así como define el Municipio de Rionegro (2016) indique que: "son aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo" (p,12).

De esta manera el análisis integral de estas variables busca identificar que estrategias causa una mayor resiliencia y cuales hacen más vulnerables a los trabajadores, como consecuente nos ayuda a conocer los factores que condicionan al bienestar psicológico del profesional, asimismo entender que personas poseen la capacidad de prosperar bajo circunstancias que pasan en sus vidas y cuáles son las que no pueden lograrlo.

VII. Objeto de investigación

Este estudio tiene como objeto describir como los factores de riesgo psicosocial intralaboral, que inciden en la percepción del bienestar psicológico, en profesionales de la salud mental dicho de otro modo la población a estudiar son empleados de un centro de neuroestimulación, mientras que la muestra comprende de los siguientes criterios de inclusión; profesionales psicólogos de la institución, porque las categorías de bienestar psicológico las comprende el profesional de la salud mental.

VII. Metodología

Esta investigación tiene un diseño no experimental en el que el investigador no manipula directamente las variables independientes, ni asigna participantes a grupos de tratamiento y control, y se basa en la observación para la recopilación de datos en situaciones naturales. En otras palabras, según Hernández, Sampieri (2014), se refiere a “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”. El alcance del trabajo es correlacional, cuyo propósito es explorar la relación y comportamiento de una variable según la otra; Ríos (2017) señala que el estudio de la relación puede ayudar como base para investigaciones futuras. Ahora bien, según Hernández Sampieri., (2014), menciona que “En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.”; optando por un diseño de investigación no experimental con enfoque transversal y su alcance correlacional.

La investigación tendrá un enfoque mixto, lo cual permitirá explorar a profundidad el área de estudio obteniendo una perspectiva más amplia, el enfoque cuantitativo permitirá establecer patrones generales, mientras que con el enfoque cualitativo profundizará aspectos específicos. La combinación de ambos enfoques proporcionará validación y respaldo de los hallazgos de la investigación a través de la obtención de los resultados consistentes y de esta manera se explorará la complejidad del fenómeno a estudiar.

Por otra parte, las técnicas y recolección de datos, se aplicará de dos formas, las cuales se detallan a continuación:

- 1) Para el enfoque cualitativo, como instrumentos se realizarán entrevistas con preguntas abiertas, que permitan recopilar datos narrativos, que ayudará a los participantes a expresar sus opiniones, experiencias y perspectivas a través de sus propias palabras, acerca de

las experiencias laborales, los desafíos que enfrentan en el trabajo, cómo perciben los factores de riesgo psicosocial y cómo estos afectan su bienestar psicológico. Las preguntas abiertas pueden proporcionar una comprensión más profunda de los temas en estudio.

2) Para la recopilación de datos cuantitativos, se contempló el uso de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, elaborada por el Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, publicado en 2010. Se optó por considerar la aplicación de la Forma A, que consta de 123 ítems, debido a que está dirigida a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos; permitiendo así conocer los factores de riesgo psicosocial intralaborales presentes en los psicólogos de un centro de neuroestimulación. De igual manera, se planeó trabajar con la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, cuyo autor es Carol Ryff en 1995 y adaptada a la versión española por Díaz et al. (2006), conformada por 39 ítems, y se distribuye en 6 dimensiones, con el formato de Escala Likert, para determinar el bienestar psicológico de un individuo.

VII. Preguntas clave

1. ¿Cuáles son los objetivos específicos que se van a alcanzar con esta investigación?
2. ¿Cuáles son las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales para manejar los factores de riesgo psicosocial intralaborales?
3. ¿Qué recomendaciones se pueden hacer para mejorar el bienestar psicológico de los profesionales de la salud mental en el centro?

VIII. Organización y procesamiento de la información

Para el análisis cualitativo se utilizó la herramienta de transcripción, posteriormente, el

procesamiento de la información que permite el análisis detallado y sistémico, en base a cuatro directrices principales que son: 1) Pregunta, de carácter semiestructurado, el cual permite obtener información más amplia, con respecto a los pensamientos, y sentimientos que permitan captar las experiencias en profundidad direccionado a los objetivos específicos de la investigación (total de preguntas 10). 2) Respuesta es la información proporcionada por los participantes. 3) Análisis se identificó los segmentos más relevantes de la entrevista, posteriormente se contrastó los hallazgos con referencias teóricas de diferentes autores, estudios, teorías, para validar y enriquecer los resultados de la investigación. 4) Palabra clave, se enfatizó en las frases que destacan que pueden ser relevantes para el estudio.

A continuación, tabla de análisis cuantitativo:

Tabla 1.-

Análisis cuantitativo

Pregunta	Respuesta	Análisis	Palabras Clave
1. ¿Qué factores en su entorno laboral considera que influyen más en su bienestar psicológico?	Yo creo que el ambiente laboral, con quien uno trabaja y la forma en la que uno se puede relacionar con las personas, es mucho mejor cuando se puede trabajar como un equipo tal cual, y genera eso un buen ambiente.	El entrevistado menciona la importancia del ambiente laboral y las relaciones interpersonales, a través de normas, roles, que influyen en la conducta de los miembros.	Ambiente laboral Relacionarse Equipo Relacionarse Buen ambiente Geografía Movilización
	Yo creo que sí es importante también el hecho de la geografía, de dónde trabajo, de dónde me movilizo, en los medios que utilizo	El entrevistado menciona que el llegar temprano es un factor importante, y como el sujeto necesita de diferentes medios para moverse, estos	

	para llegar”.	factores influyen en el bienestar psicológico, mismo que pueden contribuir al padecimiento de estrés, de esta manera la duración del trayecto, gestión del tráfico, y la comodidad del tráfico influyen en los niveles de estrés, y la fatiga de los empleados, lo que se alinea con la Teoría del Estrés Ambiental.	
2. ¿Cómo afectan las relaciones con sus colegas, supervisores, a su bienestar psicológico?	Yo creo que, por ejemplo, en un aula se deben manejar un mismo lenguaje ya prender el uno del otro. Dar responsabilidades. Cumplirlas, preguntar. Es muy importante apoyarse, porque si no hay eso, puede que la carga se exceda sobre alguno de los educadores, Entonces, siento que el conversar, incluso que me molesta.	En esta parte el entrevistador hace alusión al trabajo en equipo, y como las personas tienden a clasificarse así mismas y a los demás como categorías sociales, en este caso el trabajo en equipo, siendo un factor importante para la concepción de su autoconcepto y autoestima, según la teoría de la Identidad Social de Tajfel y Turner	Lenguaje Carga Conversar Problema Comprender Apoyarse
3. ¿Es importante siempre hablar lo que suceda afuera con nuestras redes de apoyo sobre lo que pasa adentro del trabajo?	Participante 5: Yo creo que dependería, por un lado, sí, siempre necesitamos un apoyo de descarga, generalmente son nuestras redes de apoyo, me quiero desahogar y lo que solo caigo en la queja, solo me quejo de las cosas y realmente eso va a ser contraproducente a largo plazo, porque, si no me siento feliz fuera del trabajo, salgo	En esta parte el entrevistado menciona la necesidad de un apoyo de descarga, generalmente son sus redes de apoyo para lograr desahogarse, de esta manera lo plateado por el participante, se acerca a lo que propone los autores Cohen y Wills, entre la asociación positiva entre el apoyo social y el bienestar.	Descarga Apoyo Redes de apoyo Desahogar Queja Trabajo Malestar Cansado Quejarme Comunicación Doble vía

del trabajo, me quejo del trabajo.

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 4. ¿Conocen técnicas de afrontamiento que les ayude afrontar situaciones difíciles con cargas demandantes? | Participante 3: Yo podría mencionar que dentro de la parte laboral nosotros sí tenemos ese tipo de reuniones donde vamos manejando los temas, no en sí tanto solo laborales, sino también un poco personales. porque tenemos una terapeuta que va acompañándonos en el proceso en lo personal y también en lo grupal. | El participante menciona que dentro del espacio laboral existen reuniones que dan acompañamiento bajo la supervisión de una terapeuta que brinda apoyo a nivel individual y grupal, estas reuniones pueden proporcionar apoyo emocional, y facilitar la resolución de problemas promoviendo un ambiente de trabajo saludable. | Reuniones
Conversar
Acompañamiento externo |
| 5. ¿Cómo afecta la diversidad y complejidad de los casos a su bienestar psicológico? | Nosotros en las reuniones lo que hacemos es notificar lo que pasa dentro del aula, no las novedades que tenemos durante el mes, y como tratamos de tomar la emoción que pone cada uno de los compañeros para poder modificar el acto que estamos haciendo mal, o la consecuencia que estamos tal vez tomando que no sería de la mejor manera. | La pregunta aborda la importancia de discutir y reflexionar sobre lo que se está haciendo bien o mal en el entorno laboral, de esta manera se aborda la Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura. | Emoción
Modificar
Consecuencia
Comunicación |
| 6. ¿Qué tipo de casos se encuentran más difíciles para afrontar o tal vez para discutirlos, | lo que pasa en casa nosotros no lo podemos manejar, en su totalidad entonces, ahí entra la complejidad podemos moldear mucho aquí en el | El entrevistado refleja la importancia de utilizar los múltiples contextos en los que la persona se desarrolla, para obtener resultados sostenibles y | Entornos
Manejar
Modificar
Trabajar en conjunto |
-

	debatirlos con todo el equipo?	centro, pero en casa se pierde a veces eh... las cosas que se están tratando de modificar, a pesar de que se comunicó lo que se necesita para poder trabajar en conjunto	fortalecer las conexiones entre padre-terapeuta.	
7.	¿Se les complica tal vez hablar con sus familias y amigos sobre la demanda emocional que conlleva su trabajo?	no en el hecho de una queja si no quizás, en el que a veces siente uno que ya hice esto, ya hice esto, pero quizás alguien pueda darte una idea mayor	De este fragmento “en el que a veces siente uno que ya hice esto, ya hice esto, pero quizás alguien queda darte una idea mayor”, este sentimiento puede relacionarse con la búsqueda de validación	Situaciones Personales Queja
8.	¿Cómo describiría la complejidad de los casos que maneja regularmente?	Pasas cinco días a la semana seis horas todo el tiempo y compartiste un montón de actividades que quieras o no muchas veces si hay ese vínculo ese apego y, creo que eh... a veces si puede influir bastante porque llegas a tener esa cercanía que quizás está mal pero que ya no depende	El entrevistado describe una situación donde el contacto constante y la participación en actividades compartidas facilitan la formación de vínculos de apoyo, la presencia de vínculos y apegos.	Vincularse Barrera Compartir actividades Apego Influir Malestar Desgaste Limites
9.	¿Cómo este tipo de experiencias ha influido en su porción del bienestar, en si en ustedes?	digamos talvez no se pudo solucionar ese día dentro del espacio del centro o que no se pudo solucionar con un familiar que no colabora, si non más bien lo dejo ahí , hasta el día siguiente que vuelvo a ese espacio sí, porque irlo llevando realmente me generaría un malestar y en este caso el bienestar es el poder separar esta situación	El entrevistado menciona que opta por dejar las situaciones no resultas hasta el día siguiente, lo cual es una forma de gestionar el estrés y evitar acumular o llevarse los problemas del trabajo, a otros entornos de su vida, estos cuidados reflejan la práctica de autocuidados de Dorothea Orem.	Responsabilidades Solucionar Malestar Identificar Cuidados Desempeño

	no, identificar como cuidados propios para mí o autocuidados como les quieras llamar, ósea como separo todo esto no y alejo eso de mí y de mis otras actividades	
10. ¿Qué cambios o mejoras en su entorno laboral, creen que podrían reducir al impacto negativo de estos factores psicosociales que hemos estado hablando?	creo yo que lo que tenemos que seguir haciendo es reforzar esto de la comunicación, que es una de las técnicas que estamos nosotros implantando aquí, claro que tiene que ser doble vía, pero ser sinceros, porque cuando uno querer crecer a nivel profesional, a nivel personal, uno tiene que aprender a escuchar, recibir lo que realmente le suma y resta	Se obtiene como resultado que el entrevistado reafirma la importancia de reforzar la comunicación en su entorno laboral, de esta manera el grupo a investigar refleja principios del aprendizaje organizacional, donde existe la capacidad de recibir y actuar sobre la retroalimentación, tomando como base la teoría de aprendizaje organizacional y como este influye en la empresa u empleados.

Comunicación
Doble vía
Asertiva
Trabajo en quipo
Cansarnos

Nota: tabla 1.- Análisis cualitativo. Elaboración propia (2024).

La aplicación de esta batería para el análisis parte de la definición de los factores psicosociales donde la Resolución 2646 de 2008, de Ministerio de la Protección (2008) especifica que: “los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (como se citó en Ministerio de la Protección Socia, 2010, p.19). De esta manera la definición de condiciones intralaborales, como los factores del trabajo y organización que inciden en la salud y bienestar del individuo.

Para la interpretación de los resultados cuantitativos se utilizó la *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*, se valoró los factores de riesgo psicosocial intralaboral a 15 trabajadores, de esta manera la estructura del cuestionario comprende dos formas, FORMA A y FORMA B, la primera forma estará dirigida a personal que ocupan cargos de jefatura, profesionales o técnicos, siendo este nuestro grupo a evaluar, dado que comprenden las características para la aplicación y posteriormente evaluación de la batería, y confirmar la validez de los resultados, mientras que la forma B va direccionada a personal que cumplen puestos o cargos de operarios o funcionarios.

El cuestionario está conformado por cuatro dominios de factores intralaborales que son: 1) Demandas de trabajo. 2) Control sobre el trabajo. 3) Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. 4) Recompensas, a la vez estos “dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.53).

Tabla 2.

Definición de los cuatro dominios y dimensiones intralaborales correspondiente a cada una.

Dominios	Dimensiones
1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores
<i>Definición:</i> relación social, que mantiene los miembros superiores, con los colaboradores de la organización, donde la relación influye en la forma de trabajar y el área de trabajo.	
2. Control sobre el trabajo	Claridad de rol Capacitación Participación y manejo del cambio

Oportunidades de desarrollo y uso de
habilidades y conocimientos

Control y autonomía sobre el trabajo

Definición: posibilidad que ofrece la organización al individuo para decidir sobre elementos relacionados para la toma de decisiones, y el desarrollo de habilidades, conocimientos, participación a procesos de cambio, que permiten al individuo tener influencia sobre su labor.

3. Demandas del trabajo

Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Demandas emocionales

Demandas cuantitativas

Influencia del trabajo sobre el entorno
extralaboral

Exigencias de responsabilidad del cargo

Demandas de carga mental

Consistencia del rol

Demandas de la jornada de trabajo

Definición: exigencias que el trabajo exige a sus colaboradores, de naturaleza cognitiva, mentales, emocionales, cuantitativas, de ambiente físico laboral, de responsabilidad y de jornada de trabajo.

4. Recompensa

Recompensas derivadas a la pertenencia a
la organización y del trabajo que se realiza

Reconocimiento y compensación

Definición: retribución que obtiene el trabajador a cusa de su esfuerzo y contribución laboral, misma que comprende diversos tipos de retribución tales como: 1) compensación económica por servicios profesionales. 2) Compensación psicológica, como reconocimiento social, trato justo, y estabilidad laboral.

Nota: tabla 2.-Definición de los cuatro dominios y dimensiones intralaborales correspondiente a cada una. Adaptada de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, (p.55), por Ministerio de la Protección. 2010. Copyright 2010 por Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

La batería es aplicada la población que demuestra los siguientes datos socio demográficos, de los rabajadores, representados en la siguiente tabla:

Tabla 3.-

Tabla de datos sociodemográficos

Población	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Edad	25-30	4	4%
	31-36	4	4%
	37-42	1	1%
	43-48	2	2%
	49-55	3	3%
	56-60	1	1%
Género	Masculino	5	5%
	Femenino	10	10%
Nivel educativo	Tecnológico	1	1%
	Bachillerato	2	2%
	Posgrado	2	2%
	Profesional	10	10%
	completo		

Tabla 3.- Tabla de datos sociodemográficos. Elaboración propia .(2024)

En la tabla 4 se indica la cantidad de ítems que evalúan los diferentes dominios y dimensiones:

Tabla 4.-

Número de ítems por dimensiones y dominios en la Forma A.

Dominios	Dimensiones	Forma A/Ítems
1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14
	Retroalimentación del	5
	desempeño	9
	Relación con los colaboradores	
<i>Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>		41
2. Control sobre el trabajo	Claridad de rol	7
	Capacitación	3
	Participación y manejo del	4
	cambio	4

	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	3
	Control y autonomía sobre el trabajo	
	Subtotal de ítems de control sobre el trabajo	21
3. Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12
	Demandas emocionales	9
	Demandas cuantitativas	6
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6
	Demandas de carga mental	5
	Consistencia del rol	5
	Demandas de la jornada de trabajo	3
	Subtotal ítems de demandas del trabajo	50
4. Recompensa	Recompensas derivadas a la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5
	Reconocimiento y compensación	6
	Subtotal ítems de recompensa	11

Nota; Tabla 4.-Número de ítems por dimensiones y dominios en la Forma A. tabla adaptada de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, (p.55), por Ministerio de la Protección. 2010. Copyright 2010 por Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Posteriormente se presenta la transformación de los puntajes obtenidos la forma A por cada dimensión se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 5.-

Clasificación niveles de riesgo de cada dimensión 1

	Sin riesgo o riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
1. Características del liderazgo		14,1			
2. Relaciones sociales en el trabajo			19,8		
3. Retroalimentación del desempeño		15,3			
4. Relación con los colaboradores	0,6				
5. Claridad en el rol			16,6		
6. Capacitación		16,1			
7. Participación y manejo del cambio		14,2			
8. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			11,3		
9. Control y autonomía sobre el trabajo			37,2		
10. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.			27,2		
11. Demandas emocionales					49,8
12. Demandas cuantitativas		26,9			
13. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		23,8			
14. Exigencia de responsabilidad del cargo			55,8		
15. Demanda de carga mental		60,3			
16. Consistencia del rol		24,3			
17. Demandas de la jornada de trabajo		24,4			

18. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	13,7
19. Reconocimiento y compensación	23,9

Nota: Tabla 5.- Clasificación niveles de riesgo de cada dimensión 1. Elaboración propia (2024).

En las siguientes tablas se representa los niveles de riesgo medio, bajo, y sin riesgo o riesgo despreciable.

Tabla 6 .-

Tabla de dimensiones de Riesgo medio

Dimensiones	Riesgo Medio/ Puntaje
Relaciones sociales en el trabajo	19,8
Claridad en el rol	16,6
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	11,13
Control y autonomía sobre el trabajo	37,3
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27,2
Exigencia de responsabilidades del cargo	55,8
Reconocimiento y compensación	23,9

Nota: Tabla 6 .- Tabla de dimensiones de Riesgo medio. Elaboración propia. (2024)

Tabla 7.-

Tabla de dimensiones de Riesgo bajo

Dimensiones	Riesgo Medio/ Puntaje
Características del liderazgo	14,1
Retroalimentación del desempeño	14,3
Capacitación	16,1
Participación y manejo del cambio	14,2

Demandas cuantitativas	26,9
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	23,8
Demanda de la carga mental	60,3
Consistencia del rol	24,3
Demandas de la jornada de trabajo	24,4

Nota: Tabla 7.-Tabla de dimensiones de Riesgo bajo. Elaboración propia. (2024)

A continuación, se adjunta la tabla de resultados de los dominios de la forma A

Tabla 8.-

Resultados dominios, forma A

		Forma A
Dominios	1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	13,2
	2. Control sobre el trabajo	17,8
	3. Demandas del trabajo	37,3
	4. Recompensas	19,2

Nota: Tabla 8. Resultados dominios, forma A. Elaboración propia. (2024).

Tabla 9.-

Resultados para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

Factor Forma A	
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A	24,3

Nota: Tabla 9. Resultados para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A. Elaboración propia. (2024)

A continuación, se presentará la estructura de la Escala de bienestar Psicológico de Ryff, el cual incluye 84 ítems, distribuidos en siete dimensiones, de tal modo que cada uno evalúa catorce ítems, los criterios de inclusión, está compuesta por 15 participantes, como se visualiza anteriormente en la tabla 3.

Para el análisis de datos las repuestas fueron registradas, posteriormente se registraron los puntajes totales para cada una de las siete dimensiones de bienestar psicológico. Dado que las puntuaciones más altas indican un nivel mayor de bienestar psicológico en la dimensión evaluada.

Seguidamente, tabla de las dimensiones de bienestar psicológico, y su definición.

Tabla 10.-

Dimensiones del bienestar psicológico y su definición.

	Definición	
Dimensión	1. Autoconcepción	Mide el nivel de una persona y su percepción positiva de sí misma
	2. Relaciones Positivas	Mide la calidad de las relaciones interpersonales
	3. Crecimiento personal	Dirigida a metas y propósitos de los individuos.
	4. Propósito en la vida	Mide la sensación de tener un sentido en la vida y las metas personales
	5. Dominio en el entorno	Evalúa la capacidad de gestionar la vida
	6. Autonomía	Mide la autodeterminación para resistir la presión social

7. Bienestar psicológico personal	Evalúa la percepción del bienestar psicológico
-----------------------------------	--

Nota: Tabla 10.- Dimensiones del bienestar psicológico y su definición. Elaboración propia. (2024)

La ponderación de los puntajes obtenidos se ubica en las siguientes categorías: 1) Nivel predominante. 2) Nº Personas que comprenden los niveles de dimensiones en base a la calificación.

Tabla 11.-

Resultados de la escala de Bienestar Psicológico

Dimensión	Nivel predominante	Nº Personas	Observaciones
Autoconcepción	Alto	14/15	Dimensión que predomina en la muestra
Relaciones Positivas	Alto	12/15	Muestra cierta variabilidad
Crecimiento Personal	Alto	15/15	Resultados altos en todos los participantes
Propósito en la vida	Medio	15/15	Consistentemente alto entre todos los participantes
Dominio del Entorno	Alto	15/15	Mayormente alto
Autonomía	Alto	14/15	Presenta variación en la muestra
Bienestar Psicológico Personal	Elevado	15/15	Puntuaciones que oscilan entre 175/198

Nota: Tabla 11. Resultados de la escala de Bienestar Psicológico

IX. Análisis de la información

En base a los resultados obtenidos en la entrevista realizada, revela que los participantes destacan la importancia del ambiente laboral, así como la comunicación, relaciones interpersonales, y trabajo en equipo, como factores cruciales que influyen en la percepción del bienestar psicológico y su desempeño laboral. Varias citas de los participantes

subrayan, cómo un ambiente de trabajo donde prevalezca la comunicación, caracterizado por el apoyo entre compañeros y redes de apoyo, influyen en el comportamiento e impactan significativamente en la salud mental.

Durante el análisis de la entrevistas, surgieron varias categorías emergentes que son fundamentales como la percepción de los participantes llega a ser afectado por factores como: el tiempo y actividades compartidas tal y como señala el participante *“pasas cinco días a la semana seis horas todo el tiempo y compartiste un montón de actividades que quieras o no muchas veces si hay ese vínculo ese apego y, creo que eh... a veces si puede influir bastante porque llegas a tener esa cercanía que quizás está mal pero que ya no depende”*, que generan vínculos de apego, como se puede evidenciar en la tabla 12.

Tabla 12.-

Análisis de respuesta de entrevista 1.

Pregunta	Respuesta	Análisis	Palabra clave
¿Cómo describiría la complejidad de los casos que maneja regularmente?	Pasas cinco días a la semana seis horas todo el tiempo y compartiste un montón de actividades que quieras o no muchas veces si hay ese vínculo ese apego y, creo que eh... a veces si puede influir bastante porque llegas a tener esa cercanía que	El entrevistado describe una situación donde el contacto constante y la participación en actividades compartidas facilitan la formación de vínculos de apoyo, la presencia de vínculos y apegos	Vincularse Barrera Compartir actividades Apego Influir Malestar Desgaste Limites

quizás está mal pero
que ya no depende

Nota: Tabla 12.- Análisis de respuesta de entrevista. Elaboración propia (2024)

Se encuentra que la exposición contaste a situaciones con cargas demandantes dentro del espacio de trabajo, apoyan a la formación de vínculos, donde el participante reconoce, que la contratransferencia hacia el paciente es una consecuencia del tiempo y práctica de actividades constantes, , lo que implica como las experiencias, y presiones del entorno de trabajo, pueden influir en la interacción con el paciente, la definición del término contratransferencia, “se refiere a los sentimientos y representaciones conscientes e inconscientes que son despertadas en el analista, en y por causa de la cercanía que produce, el escuchar al paciente” (Corveleyn,1997,p.159).

Sin embargo, otro factor que inciden en la percepción del bienestar psicológico del personal es la búsqueda de validación, donde el participante señale que: *“no en el hecho de una queja si no quizás, en el que a veces siente uno que ya hice esto, ya hice esto, pero quizás alguien pueda darte una idea mayor”*. Como se muestra en la tabla 13:

Tabla 13.-

Análisis de respuesta de entrevista 2.

Pregunta	Respuesta	Análisis	Palabra clave
¿Se les complica tal vez hablar con sus familias y amigos sobre la demanda emocional que conlleva su trabajo?	no en el hecho de una queja si no quizás, en el que a veces siente uno que ya hice esto, ya hice esto, pero quizás alguien pueda darte una idea mayor	De este fragmento <i>“en el que a veces siente uno que ya hice esto, ya hice esto, pero quizás alguien queda darte una idea mayor”</i> , este sentimiento	Queja Idea mayor Siente ya hice esto

puede relacionarse
con la búsqueda de
validación

Nota: Tabla 13.- Análisis de respuesta de entrevista 2. Elaboración propia (2024)

De esta manera le participante busca la confirmación de otro, esto puede ser una forma de aliviar la ansiedad, duda, o la sensación de haber intentado muchas cosas sin éxito, dando la posta para hablar sobre la teoría Freudiana donde se menciona que los mecanismos de defensa, Freud (s.f) describe como, las luchas del yo contra ideas y efectos dolorosos e insoportables (p. 24). Es decir, estas defensas ayudan proteger la autoimagen y mantener un sentido de equilibrio psicológico. De esta manera uno de los mecanismos donde los sentimientos o impulsos se transfieren a un sustituto menos amenazante, es el desplazamiento, “esta defensa implica desplazar un sentimiento o una respuesta emocional, desde un objeto hacia otro objeto menos amenazante pero equivocado. O desplazar una amenaza interna hacia un objeto externo” (Persano. (2018) p.327). En este contexto el profesional busca desplazar su necesidad de aprobación hacia figuras de autoridad o personas significativas en su vida.

Así también el ambiente laboral es otro factor que se considera que influye en el bienestar psicológico, como menciona el participante: *“Yo creo que el ambiente laboral, con quien uno trabaja y la forma en la que uno se puede relacionar con las personas. Porque cuando existe un mala equipo, cuando existe mucha rivalidad o cuestiones de ese tipo, se genera un mal ambiente laboral es mucho mejor cuando se puede trabajar como un equipo tal cual, y genera eso un buen ambiente.”* Estos resultados son reflejados en la tabla 14

Tabla 14.-

Análisis de respuesta de entrevista 3

Pregunta	Respuesta	Análisis	Palabra clave
¿Qué factores en su entorno laboral considera que influyen más en su bienestar psicológico?	Yo creo que el ambiente laboral, con quien uno trabaja y la forma en la que uno se puede relacionar con las personas, es mucho mejor cuando se puede trabajar como un equipo tal cual, y genera eso un buen ambiente.	El entrevistado menciona la importancia del ambiente laboral y las relaciones interpersonales, a través de normas, roles, que influyen en la conducta de los miembros	Ambiente laboral Relacionarse Buen ambiente

Nota: Tabla 14.- Análisis de respuesta de entrevista 3. Elaboración propia (2024)

En base a la interpretación proporcionada por la *tabla 14*, el participante expresa una fuerte creencia en la importancia en el trabajo colaborativo o en equipo, esto resalta que la satisfacción se logra no solo con los resultados si no con las relaciones interpersonales, que ocurren en el entorno laboral, este concepto está orientado con la Teoría de la Dinámica de Grupos de Kurt Lewin, según Anzieu y Martín (1986) "El grupo y su ambiente constituyen un campo social dinámico, cuyos principales elementos son los subgrupos, los miembros, los canales de comunicación, las barreras. Modificando un elemento se puede modificar la estructura" (cómo se citó en Bartra Gros, 2015, p.25).

En base a la formulación de la pregunta que consta en la *tabla 14*, en consecuencia, surgió otro componente que impacta en el bienestar psicológico, el cual se relaciona con la *zona hecho de la geografía, de dónde trabajo, de dónde me movilizó, en los medios que utilizo para llegar*", como se puede visualizar en la *tabla 15*:

Tabla 15.-

Análisis de respuesta de entrevista 4.

Pregunta	Respuesta	Análisis	Palara clave
¿Qué factores en su entorno laboral considera que influyen más en su bienestar psicológico?	<i>Yo creo que sí es importante también el hecho de la geografía, de dónde trabajo, de dónde me movilizo, en los medios que utilizo para llegar”</i>	El entrevistado menciona que el llegar temprano es un factor importante, y como el sujeto necesita de diferentes medios para moverse.	Geografía Desplazamiento Tiempo Bienestar

Nota: Tabla 15.- Análisis de respuesta de entrevista 4. Elaboración propia (2024)

Los resultados arrojados en base a la tabla 15 refleja que la geografía al igual que el entorno y condiciones ambientales, estos factores influye en el bienestar psicológico, mismo que pueden contribuir al padecimiento de estrés, de esta manera la duración del trayecto, gestión del tráfico, y la comodidad del tráfico influyen en los niveles de estrés, y la fatiga de los empleados, lo que se alinea con la Teoría del Estrés Ambiental, de esta forma, “la carencia de ajuste de propiedades del ambiente físico y las necesidades de la persona pueden inducirle estrés, al crear demandas que exceden su capacidad de afrontamiento e impedir el logro de sus objetivos en el escenario” (Ortega Andeane, Domenech, Serafin, y Martine. 2005, p. 20), de esta manera la importancia del entorno físico y los desplazamientos es importante en satisfacción laboral y como este puede incidir en la percepción del bienestar psicológico, así como explica (Ortega Andeane et al., 2005, p. 20):

El grado en el que existe carencia de ajuste entre la persona y el ambiente, el grado en el cual las disparidades inducen estrés en el individuo y la forma en la que la gente intenta reducir las discrepancias entre las necesidades personales y las características ambientales,

tienen una influencia en una compleja interacción de tres grandes determinantes: 1) las propiedades del ambiente físico, 2) las características del sistema social, y 3) los atributos del individuo.

No obstante, la tensión entre el control que pueden ejercer los profesionales en un entorno formal y las limitaciones que se presentan cuando no existe la colaboración en el hogar para para realizar, actividades en casa que refuercen lo trabajado en el espacio de terapia, es un detonante para desatar sentimientos de frustración que afecten al profesional, como s se puede ver en la *tabla 16*:

Tabla 16.-

Análisis de respuesta de entrevista 5.

Pregunta	Respuesta	Análisis	Palabras clave
¿Qué tipo de casos se encuentran más difíciles para afrontar o tal vez para discutirlos, debatirlos con todo el equipo?	lo que pasa en casa notros no lo podemos manejar, en su totalidad entonces, ahí entra la complejidad podemos moldear mucho aquí en el centro, pero en casa se pierde a veces eh... las cosas que se están tratando de modificar, a pesar de que se comunicó lo que se necesita	El entrevistado refleja la importancia de utilizar los múltiples contextos en los que la persona se desarrolla, parda obtener resultados sostenibles y fortalecer las conexiones entre padre-terapeuta.	Entornos Manejar Modificar Trabajar en conjunto

para poder trabajar
en conjunto

Nota: Tabla 16.- Análisis de respuesta de entrevista 5. Elaboración propia (2024)

La tabla revela que la frustración se deriva de la percepción cuando el profesional realiza esfuerzos significativos, para moldear o modificar conductas de los pacientes y no hay avances positivos, por lo tanto, la falta de seguimiento puede sabotear el progreso realizado en el centro, por la falta de apoyo o colaboración por parte de los familiares, esta situación destaca la necesidad de implantar estrategias que permitan trabajar con los diferentes contextos y sistemas ambientales que interactúan entre sí, así como lo plantea la teoría ecológica del desarrollo humano de Urie Bronfenbrenner, Cano (2012) explica: “como se requiere de una acomodación mutua entre el ambiente y la persona, Bronfenbrenner señala que la interacción entre ambos es bidireccional, caracterizada por su reciprocidad” (p.45).

En el siguiente punto se presentará los resultados de los análisis cualitativos, en consecuente la discusión que integrará las repuestas y hallazgos obtenidos de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

En la transformación de los puntajes obtenidos de la forma A por cada dimensión se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 17.-

Clasificación niveles de riesgo de cada dimensión 2.

	Sin riesgo o riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
1. Características del liderazgo		14,1			
2. Relaciones sociales en el trabajo			19,8		
3. Retroalimentación del desempeño		15,3			
4. Relación con los colaboradores	0,6				
5. Claridad en el rol			16,6		
6. Capacitación		16,1			
7. Participación y manejo del cambio		14,2			
8. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			11,3		
9. Control y autonomía sobre el trabajo			37,2		
10. Demandas ambientales y de esfuerzo físico			27,2		
11. Demandas emocionales					49,8
12. Demandas cuantitativas		26,9			
13. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		23,8			
14. Exigencia de responsabilidad del cargo			55,8		

15. Demanda de carga mental	60,3
16. Consistencia del rol	24,3
17. Demandas de la jornada de trabajo	24,4
18. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	13,7
19. Reconocimiento y compensación	23,9

Nota: Tabla 17.- Clasificación niveles de riesgo de cada dimensión 2. Elaboración propia (2024).

En base a la tabla Baremos de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial para las dimensiones de la forma A se encontró que: la dimensión, Demandas emocionales con un puntaje transformado (49,8) equivale al nivel de riesgo muy alto, de esta manera los colaboradores existen la posibilidad de presentar sintomatología asociados al estrés y sus posibles efectos negativos en la percepción del bienestar psicológico, es así como se asocia con los resultados obtenidos de la escala de Bienestar de Ryff, dentro de la categoría “crecimiento personal”, donde los trabajadores sienten falta de satisfacción con las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y aumentar sus oportunidades de crecimiento profesional y personal.

Así mismo se encontró que la dimensión, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, denota una puntuación (13,7), bajo la interpretación de la tabla baremos se ubica en la categoría riesgo alto, la posibilidad de mantener respuestas de estrés son altas, de esta manera estaría asociada a la frustración en las actividades que realiza el profesional durante el día, como se muestra anteriormente en la tabla 17.

En las siguientes tablas se representa los niveles de riesgo medio, bajo, y sin riesgo o riesgo despreciable.

Tabla 18.-

Dimensiones de Riesgo medio

Dimensiones	Riesgo Medio/ Puntaje
Relaciones sociales en el trabajo	19,8
Claridad en el rol	16,6
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	11,13
Control y autonomía sobre el trabajo	37,3
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27,2
Exigencia de responsabilidades del cargo	55,8
Reconocimiento y compensación	23,9

Nota: Tabla 18. Dimensiones de riesgo medio. Elaboración propia. (2024)

Los resultados en base a la tabla baremos se demuestra que el nivel de riesgo que se constituye en estas dimensiones es de riesgo medio, es decir en los trabajadores se presenta una respuesta moderada de estrés, de esta manera con concatena con lo mencionado en la tabla 4, donde los factores como la geografía y las condiciones ambientales contribuyen al padecimiento de estrés, asociando en conjunto a la dimensión Demandas ambientales y de esfuerzo físico, demostrando como puede incidir en la percepción del bienestar psicológico.

Tabla 19.-

Dimensiones de Riesgo bajo

Dimensiones	Riesgo Bajo/ Puntaje
Características del liderazgo	14,1
Retroalimentación del desempeño	14,3

Capacitación	16,1
Participación y manejo del cambio	14,2
Demandas cuantitativas	26,9
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	23,8
Demanda de la carga mental	60,3
Consistencia del rol	24,3
Demandas de la jornada de trabajo	24,4

Nota: Tabla 19. Dimensiones de riesgo bajo. Elaboración propia (2024)

Los resultados en esta tabla representan una puntuación baja en los niveles de riesgo, es decir los trabajadores presentan un nivel de estrés bajo, relacionados con síntomas y repuestas significativas, es importante mantener estos niveles de riesgo bajos, por medio de la identificación de las dimensiones que necesitan ser intervenidas por ejemplo: la dimensión que tiende a subir de nivel de riesgo a un nivel medio es, demanda de la carga mental, de esta forma puede ser objeto para desarrollar programas de intervención.

Por otro lado, se encuentra que la dimensión relación con los colaboradores se encuentra en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable, es decir la ausencia de riesgo, de esta manera puede ser objeto de promoción y prevención, como se muestra en:

Tabla 20.-

Riesgo bajo o riesgo despreciable

Dimensión	Sin riesgo o riesgo despreciable/ Puntaje
Relación con los colaboradores	0,6

Nota: Tabla 20. Riesgo bajo o riesgo despreciable. Elaboración propia. (2024).

A continuación, se adjunta la tabla de resultados de los dominios de la forma A

Tabla 21.-

Resultados dominios

		Forma A
Dominios	1) Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	13,2
	2) Control sobre el trabajo	17,8
	3) Demandas del trabajo	37,3
	4) Recompensas	19,2

Nota: Tabla 21. Resultados dominios. Elaboración propia. (2024).

En esta tabla se presentan la transformación de los puntajes obtenidos para los dominios de la forma A, en base a la tabla Baremos de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 22.-

Dominios y puntajes obtenidos

Dominios	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo o alto	Riesgo muy alto
1) Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo			13,2		
2) Control sobre el			17,8		

trabajo	
	37,3
3) Demandas del trabajo	
4) Recompensas	19,2

Nota: Tabla 22. Dominios y puntajes obtenidos. Elaboración propia. (2024)

En la tabla se refleja que cuatro dimensiones: a) liderazgo y relaciones en el trabajo, b) control sobre el trabajo, c) recompensas, presentan un nivel de riesgo bajo, es decir los niveles de estrés de los empleados se relacionan con respuestas significativas que se aleja del riesgo psicosocial intralaboral.

Sin embargo, el dominio d) demandas del trabajo se ubica en un nivel de riesgo medio, de esta manera la respuesta frente al estrés de los empleados es moderada, no obstante, la población debe estar bajo observación para evitar que el riesgo aumente.

Resultados para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

Tabla 23.-

	Factor Forma A
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A	24,3

Nota: Tabla 23. Factores intralaborales, ponderación. Elaboración propia. (2024)

En base a los resultados de la tabla 23, los empleados del centro de desarrollo presentan un puntaje final de 24,3 lo cual ubica en la tabla baremos para el puntaje final de la forma A, en un nivel de riesgo bajo, el cual refleja que el estrés y sus respuestas frente a la influencia del trabajo, demanda de la carga mental, características del rol, demandas de la

jornada de trabajo, características de liderazgo, retroalimentación del desempeño, capacitación, participación manejo del cambio y demandas cuantitativas.

A continuación, se presentará la interpretación de la Escala de Ryff representada en datos. Los resultados obtenidos en la muestra estudiada destacan los niveles predominantes en cada dimensión como se puede observar en la siguiente tabla 24

Tabla 24.-

Dimensión, nivel predominante, n° personas

Dimensión	Nivel predominante	Nº Personas	Observaciones
Autoconcepción	Alto	14/15	Dimensión que predomina en la muestra
Relaciones Positivas	Alto	12/15	Muestra cierta variabilidad
Crecimiento Personal	Alto	15/15	Resultados altos en todos los participantes
Propósito en la vida	Medio	15/15	Consistentemente alto entre todos los participantes
Dominio del Entorno	Alto	15/15	Mayormente alto
Autonomía	Alto	14/15	Presenta variación en la muestra
Bienestar Psicológico Personal	Elevado	15/15	Puntuaciones que oscilan entre 175/198

Nota: Tabla 24. Dimensión, nivel predominante, n° personas. Elaboración propia. (2024)

Tabla 25.-

Porcentaje por dimensión y nivel predominante

Dimensión	Nivel Alto	Nivel Medio	Nivel Bajo
Autoconcepción	93.33%	6.67%	0%

Relaciones positivas	80%	20%	0%
Crecimiento personal	100%	0%	0%
Propósito en la vida	0%	100%	0%
Dominio del entorno	100%	0%	0%
Autonomía	93.33%	6.67%	0%
Bienestar psicológico	100%	0%	0%

Nota: Tabla 25.- Porcentaje por dimensión y nivel predominante. Elaboración propia (2024)

Tabla 26.-

Distribución de género:

Género	Porcentaje	Nº Personas
Mujeres	66.67 %	10/15
Hombres	33.33%	5/15

Nota: Tabla 26.- Distribución de género. Elaboración propia. (2024)

La distribución de los niveles en las diferentes dimensiones entre los participantes del estudio, considerando la composición de género de la muestra, se indica que el 100% de los participantes mostraron un nivel alto en los dominios: crecimiento personal, dominio del entorno, bienestar psicológico, por otra parte, la dimensión propósito en la vida es la única donde los participantes 100% muestran un nivel medio. Acto seguido la autoconcepción y la autonomía tuvieron resultados similares con el, 93.33% de los participantes categorizándose en un nivel alto 14 de 15 personas, esto podría significar que 1 persona representa el 6.67% con un nivel medio en estas dos dimensiones, por último las dimensiones de relaciones positivas mostraron mayor variabilidad, con el 80% clasificándose así en un nivel alto (12 de 15 personas), y el 20% en nivel medio donde 3 de 15 personas presentan este puntaje.

Por último el bienestar psicológico se percibe como “Elevado” para todos los participantes, con puntuaciones de 175/198, lo que refleja un alto nivel de bienestar general,

distribuido por el 66.67% en mujeres y el 33.3% en hombres.

SEGUNDA PARTE:

X. Justificación

Los profesionales de la salud mental como psicólogos, psiquiatras, trabajadores sociales entre otros, están expuestos a diversos riesgos psicosociales que afectan negativamente al desempeño, en las diferentes funciones de su trabajo, motivo por el que estas acciones pueden afectar nocivamente al bienestar y la capacidad de actuar profesionalmente, de igual modo la exposición constante a situaciones emocionales intensas, traumáticas o difíciles generan fatiga emocional, puesto que depende del impacto que contribuya al agotamiento emocional y desencadene problemas de salud mental, como antes mencionado, los trabajadores no están exentos de los efectos negativos de los factores psicosociales, sin embargo la construcción de este concepto parte de la Resolución 246 de 2008, Capítulo II Artículos 5, que habla sobre la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, el texto menciona que:

Los Factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Ministerio de la protección social, 2008).

Partiendo de este concepto, el estudio se enfoca en la determinación de los factores psicosociales intralaborales siendo esta una variable a estudiar, que se relaciona con características específicas del lugar de trabajo, que influyen en la salud y bienestar del

individuo, para el estudio de esta variable se recoge elementos importantes, según Villalobos (2005), como se citó en Ministerio de la Protección Social, (2010) explica que:

los modelos de demanda-control-apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa del Siegrist (1996 y 2008) y el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explica las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos. 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (p.21)

A partir de esto se pueden identificar cuatro dominios que actúan como fuentes de riesgo, los cuales son: demanda de trabajo, control, liderazgo, relaciones sociales y recompensa, estos dominios son concebidos por el Ministerio de la Protección Social (2010), como:

A) **Demandas del trabajo:** se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

B) **Control sobre el trabajo:** posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

C) **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** el liderazgo alude a una relación social establecida entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en el trabajo y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

D) **Recompensa:** este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Para hablar del bienestar psicológico nos referimos que este se refleja como uno de los principales retos para la psicología, así como lo menciona Carrasco, Brustad, García (2007) uno de los retos fundamentales de la psicología en el siglo XXI es ampliar su campo de acción y estudiar los mecanismos que previenen y promueven la salud con el fin de potenciar los recursos y calidad de vida de la población sana (Carrasco et al., 2007).

Desde este postulado, el bienestar psicológico se ha centrado en el desarrollo de capacidades y en el aumento personal, bajo esta premisa hay estudios que ubican positivamente al bienestar psicológico y sus posibles respuestas al enfrentamiento hacia la ansiedad u otro tipo de efecto negativo que perjudique a la persona. De esta manera se presenta a revisar algunos de estas investigaciones:

Bienestar psicológico y afrontamiento

Como se citó en Carrasco, Brustad, García (2007), citado en González, Montoya, Casullo y Bernabéu (2002), “relacionando afrontamiento y bienestar psicológico, tuvo como objetivo estudiar la incidencia de la edad, el género y el nivel de bienestar sobre los estilos y estrategias de afrontamiento, así como la relación entre el constructo de bienestar y el de afrontamiento” (p.35). Los resultados arrojados de estudio es la relación entre afrontamiento y bienestar, indican las relaciones representativas intra-género, es decir los autores hacen referencia: “Carrasco, Brustad, García (2007) “El estilo y estrategias dirigidos a la resolución del problema se relacionan con un alto bienestar, mientras que el estilo improductivo se relaciona con un bajo bienestar, en ambos géneros” (Carrasco et al., 2007). Lo que refiere el texto es que se tiende a utilizar estrategias de afrontamiento más adaptativas que aquellos con un nivel más bajo de bienestar psicológico.

Bienestar psicológico y personalidad

Los alcances de este estudio según: “Carrasco, Brustad, García (2007) son: “las relaciones entre la satisfacción en diferentes áreas vitales para cada uno de los perfiles desde una perspectiva constructivista” (Carrasco et al., 2007). El cual se escoge como población a 215 estudiantes universitarios, de este modo las implicaciones que consideran relevantes “Carrasco, Brustad, García (2007) es: Los resultados indican que la personalidad juega un papel modulador en la autopercepción del bienestar psicológico en las diferentes áreas vitales. (Carrasco et al., 2007).

Desde estas perspectivas los autores “Carrasco, Brustad, García (2007) infieren que: el concepto de bienestar se ve como un: constructo multidimensional cuyos ejes y dimensiones abarcan formas tanto individuales como sociales respecto al sujeto, manera de estar en el mundo, la valoración que hace y significado que otorga a su realidad (Carrasco et

al., 2007). El bienestar psicológico de un individuo está ligado al desarrollo personal, influenciado por múltiples factores como la personalidad, las experiencias vividas y las estrategias de afrontamiento que cada persona posee para enfrentar desafíos y retos presentados.

Tras haber explorado el bienestar psicológico como un constructo multidimensional conformado por varias dimensiones tanto individuales como colectivas y sociales, el cual hace que la persona genere estrategias de afrontamiento ante situaciones desafiantes, para mantenerse en un equilibrio pleno de satisfacción en los diversos escenarios y contextos de la vida de los individuos, sin embargo este estado puede verse amenazado por un factor que asecha en la vida profesional, como lo es la sobrecarga laboral, al igual que una tormenta inesperada que oscurece un cielo soleado, la sobrecarga laboral irrumpe en el día a día ocupacional, generando estrés, ansiedad y agotamiento, afectando a trabajadores de diversos sectores y generando un impacto negativo a la salud individual del profesional, esta situación ha impulsado a la necesidad de explorar cuales son las causas y consecuencias de este fenómeno, en un estudio reciente, Malacatus, Buele, Romero, Choez, Malacatus, y Bonoso (2017) señalaron lo siguiente:

Los resultados reflejados en las tablas demuestran que el porcentaje mayoritario corresponde a la sobrecarga y ritmo, seguido de los horarios, mientras que el menor pertenece a los factores de riesgo psicosocial por rol en organizaciones. La obtención de estos resultados permite evidenciar a los factores con mayor incidencia para poder actuar de manera oportuna frente a ellos, logrando la disminución de afectaciones de salud mental causado por los mismos (párrafo 22).

Así, la investigación ayuda a determinar cómo los factores de riesgo psicosocial intralaborales detonan en signos y síntomas que afectan a la percepción del bienestar

psicológico de los profesionales, por lo que se busca comprender estos factores para implementar estrategias preventivas que promuevan el bienestar psicológico de los trabajadores, y así se asocien con las condiciones laborales y personales, por lo que la investigación nos indica sobre, cómo este fenómeno incide en los trabajadores de la organización.

XI. Caracterización de los beneficiarios

La investigación se centra en profesionales de la salud mental de los géneros masculino y femenino, de un centro de neuroestimulación, del Distrito Metropolitano de Quito, en el periodo 2024, desempeñan sus actividades. Por otra parte, la población a estudiar consta de características que permiten dar un abordaje más profundo y preciso a la investigación, tales como: carga emocional intensa debido a la naturaleza de su trabajo el rol en el que ser terapeuta implica manejar las emociones y experiencia de otro ser humano; la sobrecarga de trabajo y los casos complejos en los que se corre el riesgo de identificación proyectiva con el paciente; y presión laboral. Estos factores están relacionados estrechamente a las características propias del trabajo, mismas que interactúan con la salud mental y el bienestar del individuo.

XII. Interpretación

Se encontró que las demandas emocionales son un factor que inciden en la percepción del bienestar psicológico en los profesionales dado que la valoración de este factor es de riesgo muy alto, esto significa que puede causar eventualidades en la salud y afectaciones negativamente significativas en la vida familiar, social y laboral de los profesionales, dado que puede asociarse con repuestas altas de estrés frente a situaciones emocionales propias del profesional, el cual puede afectar con los sentimientos y emociones del trabajador causado por tareas exigentes que requiere de esfuerzo mental, atención y concentración que se pueden

generar de diversas fuentes dentro del ambiente de trabajo, sin embargo otro factor que se identificó son las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza, clasificándose como riesgo alto, debido a la posibilidad de mantener índice de estrés frente la percepción del estabilidad laboral y el sentimiento de orgullo que se genera por estar vinculado al centro de neuroestimulación, así como la experimentación del sentimiento de autorrealización que llega a generar el trabajo.

Mientras que la exposición frecuente a situaciones emocionales demandantes afecta a la salud mental y emocional, dado que los resultados arrojados por el análisis cualitativo los participantes mencionan que existe frustración de cuando el profesional realiza esfuerzos significativos en los pacientes, y no existe avances positivos para moldear o modificar conductas, a causa de la falta de colaboración de los familiares, de esta manera se sugiere trabajar en estrategias de afrontamiento a nivel individual que permitan trabajar con los diferentes contextos, y garantizar una interrelación entre terapeuta y familiar.

Del mismo modo el ambiente laboral llegar ser un factor importante relacionado con las demandas del trabajo, y su influjo sobre lo extralaboral, dado que la satisfacción que se obtiene al realizar una tarea demandante a nivel cognitivo, emocional, atención y concentración, es por medio del trabajo en equipo y las relaciones interpersonales que se originan en el entorno laboral.

Naturalmente las estrategias de afrontamiento utilizadas por las profesionales empleadas para manejar los factores de riesgo intralaborales son sesiones de intervención terapéutica para tratar temas relacionados al ámbito laboral que causan impacto en la vida personal de los empleados, con el propósito de reducir el malestar e identificar posibles factores de riesgo que incidan en el bienestar psicológico de los sujetos, en cuanto la comunicación se utiliza la escucha activa como herramienta para reconocer emociones, sentimientos o sensaciones de desagrado o negativamente significativas dentro de la vida del

personal.

En síntesis es importante hacer énfasis que, en general los niveles de bienestar psicológico son altos, sin embargo hay dimensiones o marcos que se pueden mejorar y alcanzar niveles óptimos de bienestar en general, como enfocarse en el propósito de vida de los colaboradores, puesto que es una dimensión que se mostró un nivel medio en la escala de bienestar psicológico de Ryff, no obstante las relaciones positivas, dimensión que mostró gran variabilidad puede mejorar por medio de la creación de espacios de comunicación abierta que fomenten el apoyo mutuo entre los trabajadores del centro.

XIII. Principales logros del aprendizaje

Durante el proceso de investigación se aprendió que, en el contexto de la salud mental, los trabajadores de esta rama presentan demandas emocionales demasiado altas, debido que el puesto de trabajo tiene como responsabilidad velar por la vida, salud o seguridad de otras personas, según la cantidad de días al mes, cantidad de horas de la jornada laboral y los efectos que repercuten negativamente en la vida personal y laboral del trabajador, de este modo se vuelve un factor de riesgo cuando el trabajador expone sentimientos negativos o trato negativo hacia otra persona, así como el ambiente laboral influye exponiendo al trabajador a situaciones devastadoras, ocasionando que el colaborador oculte o reprima estas emociones, con el propósito de no afectar su desempeño en el centro. Para comprender como intervienen estas dinámicas en el sujeto mi formación académica ha influido en la comprensión de las prácticas psicosociales en los espacios de prevención, promoción e intervención, en base a la construcción sólida de conocimientos en fundamentos teóricos en psicología, sociología, de esta manera me permite comprender las dinámicas subyacentes dentro del marco psicosocial, no obstante la experiencia que se vivió en la

aplicación y obtención de resultados amplió mis habilidades en métodos de investigación cualitativa y cuantitativa, para evaluar asertivamente las intervenciones psicosociales y entender cómo se ve al problema desde el paradigma positivista y posterior diseñar estrategias basadas en la evidencia, dicho de este modo se lograron cumplir los objetivos específicos del trabajo de investigación, estos objetivos son:

1. Identificar factores de riesgo psicosociales intralaborales y su repercusión en el bienestar psicológico de los profesionales del área de la salud mental, considerando aspectos como la carga laboral y exposición emocional.
2. Examinar la exposición frecuente a situaciones emocionalmente demandantes afecta a la salud mental y emocional de los psicólogos e identificando posibles estrategias de afrontamiento a nivel individual.
3. Relacionar los factores psicosociales intralaborales y la experiencia en los diversos casos a cargo de los profesionales de la salud mental, frente a situaciones que afectan el bienestar psicológico de estos.

El cumplimiento de estos objetivos se logró en base a la revisión exhaustiva de la literatura vigente que ayuda a tener un amplio contexto, el cual permita comprender y relacionar con los resultados obtenidos en base a los métodos de investigación empleados, lo cual deriva de una experiencia enriquecedora para exponer resultados innovadores tales como: la implementación de técnicas comunicativas para mediar conflictos menores, y la identificación de canales de propagación de conflictos intralaborales, todo esto con el fin de realizar futuras investigaciones y recolectar información para la aplicación de técnicas que garanticen el bienestar del personal de la salud mental, si no también proporcionar una nueva perspectiva sobre cómo abordar y mejorar el bienestar psicológico en el entorno laboral.

XIV. Conclusiones y recomendaciones

En conclusión, los trabajadores del centro de neuroestimulación presentan niveles de riesgo intralaboral bajos, el cual indica que el ambiente laboral, se manifiesta como un ambiente de trabajo saludable, de esta forma surge un equilibrio en la organización donde los riesgos o problemas que se generan en el entorno están asociadas a una comunicación clara, es así como el centro trabaja constantemente en mecanismos efectivos para manejar y reducir el estrés, de esta forma los principales elementos a resaltar son las demandas emocionales y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, estos son factores de riesgo psicosocial mantiene relación con los resultados obtenidos del análisis de la entrevista realizada, de esta manera los participantes reflejan la importancia de utilizar los múltiples contextos en la que la persona se desarrolla, para obtener resultados viables y sostenibles, que fortalezca la relación terapeuta y familiar debido que los avances significativos que tienen los pacientes refleja la satisfacción del profesional.

Tomando en consideración lo mencionado previamente, se recomienda investigar sobre la naturaleza multifacética de los conflictos intralaborales y cuál es la relación que mantienen con el bienestar psicológico, para obtener una mayor comprensión desde un enfoque holístico, que pueda abordar la prevención y adaptabilidad, de los empleados en entornos saludables.

XV. Referencias Bibliográficas:

Alicia E. Romero Carrasco, Robert J. Brustad y Alexandre García Mas. (2007). BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU USO EN LA PSICOLOGÍA DEL EJERCICIO, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, vol. 2, núm. 2, pp. 31-52.

<https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>

Anzieu & Martín, 1986, como se citó en Bartra Gros, 2015, p. 25

Cano, Sterling, L. (2012). *La educación Ambiental en la Básica Primaria: Perspectivas desde la Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner (Tesis de masterado)*. Universidad Nacional de Colombia, repositorio institucional UN.

<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/11747>

Christian Hederich-Martínez1. , Carmen Cecilia Caballero-Domínguez., Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) en contexto académico colombiano.,2016. <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768002.pdf>

Corveleyn, J. (1997). *Acerca de la contratransferencia: ¿Obstáculo o Instrumento?.* *Revista de Psicología de la PUCP*, volumen XV.

De Expertos En Ciencias De La Salud, E. (2023, 6 noviembre). ¿En qué consiste el modelo cognitivo conductual? *VIU Internacional*.

<https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/en-que-consiste-el-modelo-cognitivo-conductual>

Dr. Patricio Valdés García., *Paradigmas de la Investigación en Salud.*, 2006.

https://www.insp.mx/resources/images/stories/Centros/nucleo/docs/dip_lsp/paradigmas.pdf

Equipo de Expertos en Ciencias de la Salud (2018). ¿En qué consiste el modelo cognitivo conductual?. *Ciencias de la Salud. Universidad Internacional de Valencia*.

<https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/en-que-consiste-el-modelo-cognitivo-conductual>

Estrategias de afrontamiento / Diccionario CEAR. (s. f.). <https://diccionario.cear-euskadi.org/estrategias-de-afrontamiento/>

Freud, A. (s.f). *El yo y los mecanismos de defensa* (Y.P. de Cárcamo y C.S. Cárcamo, Trads). Editorial. Paidós. Buenos Aires.

Ghinso, A. (1998). De la práctica singularidad al diálogo con lo plural: Aproximaciones a otros tránsitos y sentidos de la sistematización en épocas de globalización. Funlam. p.8.

[https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/M%C3%B3dulo%20I/unidad%202/2.Ghiso%20\(1\).pdf](https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/M%C3%B3dulo%20I/unidad%202/2.Ghiso%20(1).pdf)

González, R., Montoya, I., Casullo, M. y Bernabéu, J. (2002). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes. *Psicothema*, 14, 2, 363-368

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Macías, C., Amarís, M., Orozco, M., Amarís, V., & Zambrano, M. (2013). *Psicología desde el Caribe*. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>

Ministerio de la Protección Social Colombia. Resolución 2646 de 2008.

Ministerio de la Protección Social, (2019). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Pontificia Universidad Javeriana Bogotá*. ISBN 978-958-8361-93-2.

Ministerio de la protección social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de la Protección Social. (2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, ISBN: 978-958-8361-93-2

Morán-Astorga, M. C. (2019). *ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO QUE PREDICEN MAYOR RESILIENCIA*. <https://www.redalyc.org/journal/3498/349861666018/html/>

Morán-Astorga, M.C., Fínez, M. J. y Fernández-Abascal. E. (2017). Sobre la felicidad y su relación con tipos y rasgos de personalidad. *Clínica y Salud*, 28, 59-63. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2016.11.003>

Municipio de Rionegro. *Medición de Riesgo Psicosocial Intralaboral, Extralaboral y nivel de Estrés*. (2016). Recuperado de <https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2021/03/Informe-medicion-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-extralaboral-y-nivel-de-estres.pdf>

Naga Parameswara Gupta, S., Manikyha Satyavarapu, K. K. S., & Subba Vamsi Krishna, S. (2023). <https://www.actascientific.com/ASMS-6-7.php>

Ortega Andrade, P., Domenech, M., Serafín, S., y Martine, R. (2005). *Estrés Ambiental en Instituciones de Salud. Valoración Psicoambiental. México: Unam.*

Persano, H. L., (2018). 27-Mecanismos de Defensa. Mental LIBRO.

https://www.researchgate.net/profile/Humberto-Persano/publication/338702253_Mecanismos_de_Defensa/links/5e584fb492851cef1c9f436/Mecanismos-de-Defensa.pdf

Proaño, N. (2023). Ecuador en el cuarto lugar con mayor índice del síndrome del agotamiento laboral. *Metro Ecuador*. <https://www.metroecuador.com.ec/estilo-vida/2023/12/03/ecuador-en-el-cuarto-lugar-con-mayor-indice-del-sindrome-del-agotamiento-laboral/>

R, V. G. C. (s. f.). *La categoría Bienestar psicológico: su relación con otras categorías sociales*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010

Referencia: Bartra Gros, F. M. J. (2015). La formación del receptor y la dinámica de grupo (p. 25). Dialnet.

Troya, C., Piñeiros, V. I., Moreno, A. P., Coronel, E. A. R., Tamayo, J. C., & Mallea, M. M. (2021). Burnout syndrome in health professionals in Ecuador and associated factors in times of pandemic. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>

Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. 2005.

Vista de factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario | Ciencia Latina Revista científica multidisciplinar. (s. f.).

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887/1220>

Xavier Montaner, Salomé Tárrega, Jenny Moix, Flexibilidad psicológica, burnout y satisfacción vital en profesionales que trabajan con personas afectadas de demencia, *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, Volume 56, Issue 3, 2021, Pages 144-151, ISSN 0211-139X, <https://doi.org/10.1016/j.regg.2020.10.004>. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0211139X20301797>

XVI. ANEXOS

Consentimiento Informado:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Participante:

Le extendemos una cordial invitación a participar en el proyecto de investigación titulado "Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales, que Inciden en la Percepción del Bienestar Psicológico en los Profesionales de la Salud Mental, de un centro de neuroestimulación, 2024." Esta investigación es parte del proceso de titulación del estudiante Walter Nicolai Saavedra Ruiz, de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede El Girón Quito-Ecuador.

Contacto del Investigador:

Correo: wsaavedra@est.ups.edu.ec

Teléfono: 0983330005

Propósito del Estudio: Describir los factores de riesgo psicosocial intralaborales, que inciden en la percepción del bienestar psicológico en los profesionales de la salud mental, de un centro de neuroestimulación, 2024. *La información recopilada será utilizada con fines académicos.*

Procedimiento: Su participación en este estudio es de suma importancia. Se utilizará la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, cuyo autor es Carol Ryff en 1995 y adaptada a la versión española por Díaz et al. (2006), conformada por 39 ítems, y se distribuye en 6 dimensiones, con el formato de Escala Likert, para determinar el bienestar psicológico de un individuo, así también, se contempló el uso de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, elaborada por el Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, publicado en 2010. Se optó por considerar la aplicación de la Forma A, que consta de 123 ítems, debido a que está dirigida a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos; permitiendo así conocer los factores de riesgo psicosocial intralaborales presentes en los psicólogos del centro.

Para la recolección de datos cualitativos se optará por aplicar una entrevista de preguntas abiertas, permitiendo recopilar datos narrativos, que ayudará a los participantes a expresar sus opiniones, experiencias y perspectivas a través de sus propias palabras, acerca de las experiencias laborales, los desafíos que enfrentan en el trabajo, y cómo perciben los factores de riesgo psicosocial y cómo estos afectan su bienestar psicológico. Las preguntas abiertas pueden proporcionar una comprensión más profunda de los temas en estudio.

La duración estimada de su participación es de aproximadamente 2:00 horas con 30 minutos.

Riesgos y Beneficios: Es relevante mencionar que, participar en este estudio *no conlleva riesgos significativos*. Sin embargo, es posible que algunas preguntas puedan generarle incomodidad emocional al reflexionar sobre su experiencia laboral. En cualquier momento, usted podrá decidir no responder a alguna pregunta o retirarse del estudio sin ninguna penalización. Los beneficios de participar incluyen contribuir al entendimiento de las condiciones laborales en su campo profesional.

Confidencialidad: Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán anonimizados y utilizados únicamente con fines académicos y de investigación. Los resultados del estudio no contendrán información que permita identificarle personalmente.

Consentimiento

Yo, _____ declaro libre y voluntariamente que acepto participar en un estudio titulado: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES, QUE INCIDEN EN LA PERCEPCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD MENTAL, DE UN CENTRO DE NEUROESTIMULACIÓN, 2024”.

Acepto, que se me ha explicado acerca de mi participación en la presente investigación y que tengo libertad de abandonar el estudio cuando así lo considere adecuado. Que ni el abandono, ni la participación en el estudio influirán en mi relación profesional con los investigadores responsables; y que estoy en libertad de solicitar información adicional acerca de las encuestas que se me realizará.

Fecha: ____/Junio/ 2024

Firma:

Agradecemos sinceramente su tiempo y colaboración.

Transcripción de entrevista grupal

Transcripción

Entrevistador:

Estamos aquí con el grupo a investigar. Soy Nicolai Saavedra.

Aproximadamente son las 9:30, aquí en la provincia de Pichincha. Quiero preguntarles, grupo, ¿Cómo amanecieron el día de hoy?, ¿Alguien quiere responder?

Participante 1: Bien, bastante bien, la verdad

Participante 2: Tranquila

Participante 3: Feliz de que es viernes

Entrevistador: Sobre todo

Participante 4: Tranquila

Participante 5: Acompañada

Entrevistador: Muy bien. ¿Y cómo les gusta el día? ¿Les gustan los días Soleados, Fríos, ¿Templados?

Participante 5: Soleados, claro es preferible

Participante 2: Yo creo es un día muy bonito, porque anoche parecía que el cielo se iba a caer. Ahora en cambio hay un sol muy bonito.

(Párrafo 1)

Entrevistador: Sí en verdad, sí. Sí como ah estado lloviendo también, como se vuelve muy frío, en las noches, se le pegan las cobijas, Esta bien muchas gracias. Bueno para empezar, quiero hablarles sobre unas preguntas que más o menos, refieren al ámbito eh...

psicosocial, intralaboral. Entonces, para comenzar, voy a decirles una primera pregunta es: ¿Qué factores en su entorno laboral considera que influyen más en su bienestar

psicológico? Puede ser el ambiente, las relaciones, la zona geográfica. Lo primero que se les venga a su cabecita.

(Párrafo 2)

Participante 2: Yo creo que el ambiente laboral, con quien uno trabaja y la forma en la que uno se puede relacionar con las personas. Porque cuando existe un mala equipo, cuando existe mucha rivalidad o cuestiones de ese tipo, se genera un mal ambiente laboral, pero es mucho mejor cuando se puede trabajar como un equipo tal cual, y genera eso un buen ambiente.

(Párrafo 3)

Entrevistador: Claro, sobre todo el trabajo de equipo es fundamental, cuando se trata de incidir con personas que necesitan o quieren dar una ayuda, igual. Tal vez alguien más que quiera responder a la pregunta.

(Párrafo 4)

Participante 3: Yo creo que sí es importante también el hecho de la geografía, de dónde trabajo, de dónde me movilizo, en los medios que utilizo para llegar, porque digamos, no es lo mismo que tome llegar al trabajo 20. 30 minutos máximo, que te tome una hora, hora y media y poder llegar. Entonces, yo creo que es también algo que influye demasiado.

(Párrafo 5)

Entrevistador: Si, es uno de los factores que influye, porque uno tiene que estar siempre pendiente de llegar a la hora que es, y evitar los retrasos. Sobre todo, con sus respuestas, también me da paso a la siguiente pregunta, que es: ¿Cómo afectan las relaciones con sus colegas, supervisores, a su bienestar psicológico?

(Párrafo 6)

Participante 5: Yo creo que, por ejemplo, en un aula se deben manejar un mismo lenguaje ya prender el uno del otro. Dar responsabilidades. Cumplirlas, preguntar. Es muy

importante apoyarse, porque si no hay eso, puede que la carga se exceda sobre alguno de los educadores, Entonces, siento que el conversar, incluso que me molesta o decir: Sabes qué, Belén, Hoy no se tuvo algún problema en casa, estoy de esta forma. Apoyarse, comprender.

(Párrafo 7)

Entrevistador: Es decir la carga emocional, la carga que conlleva el trabajo, todo, ¿puede llegar a afectar afuera del ambiente laboral?

Participante 5: Si

Entrevistador: Grupo una pregunta más, cómo ustedes me están diciendo, a su consideración, ¿Es importante siempre hablar lo que suceda afuera con nuestras redes de apoyo sobre lo que pasa adentro del trabajo? ¿Están de acuerdo con esta afirmación, tal vez?

(Párrafo 8)

Participante 5: Yo creo que dependería, por un lado, sí, siempre necesitamos un apoyo de descarga, generalmente son nuestras redes de apoyo, puede ser nuestra familia, amigos cercanos, e incluso amigos que generamos dentro del espacio laboral, pero claro, hay que saber diferenciar lo que es esto, de... me quiero desahogar y lo que solo caigo en la queja, solo me quejo de las cosas y realmente eso va a ser contraproducente a largo plazo, porque, si no me siento feliz fuera del trabajo, salgo del trabajo, me quejo del trabajo, solo estoy rumiando en mis pensamientos al respecto. Entonces realmente lo que estoy haciendo es generando más malestar que bienestar.

(Párrafo 9)

Entrevistador: Se pudiera decir que lo que me estas comentando, es como prácticamente identificas que es lo que te causa directamente malestar, dentro y fuera del trabajo.

Participante 5: Sí, porque es importante diferenciar esto de: Okey, ya me invento... En algún caso tengo un compañero que no me agrada, no voy a ser el mejor, ni su enemigo, pero tengo que trabajar con esa persona, ¿Qué sucede?, si solo me quejo de esta persona, ¿realmente afuera del trabajo también me voy a ir cargando todo esto? Entonces es bueno poder separar un poco. Tal vez decir: Sí, estoy un poco cansado, no identificar qué es lo que realmente me genera malestar y no caer solo en esto de quejarme de las cosas también.

(Párrafo 10)

Entrevistador: Es muy importante identificar qué es lo que nos causa malestar, para poder llevarlo, poder también sobre llevar la situación, más cuando la carga es demandante dentro del espacio laboral, por actividades.

(Párrafo 11)

Participante 1: Perdón para mí, eso es importante como... mencionar que. Cómo decían anteriormente, la comunicación es vital, la comunicación debe venir de doble vía, no sé si hablabas de supervisor y trabajador, cuán importante es esto de poder tener la apertura, para poder aceptar esta comunicación, y también retroalimentar lo que el otro comenta. Entonces para mí, sí es importante que haya una comunicación muy transparente, que se le haga de frente y eso es importante. Porque eso nos permite también poder mejorar las cosas y mirarlas desde la otra perspectiva, porque para mí puede ser una perspectiva diferente, a la que mi colaborador o colaboradora, entonces, yo siempre me enmarco en eso de que la comunicación es fundamental para que los espacios laborales puedan funcionar adecuadamente.

(Párrafo 12)

Entrevistador: Sobre todo, claro, estamos mencionado aspectos muy importantes como para la fundación, para llegar a un lugar específico, sobre todo para garantizar nuestro bienestar y evitar conflictos, problemas internos, inclusive las emociones fuertes, la sobre

carga de la familia que uno tiene, es muy insidioso a veces. Con todo lo que ustedes me están mencionando, quizás tienen o conocen técnicas de afrontamiento, por ejemplo, ya me están diciendo, que la comunicación, que saber distinguir queja y demanda, ¿tal vez conocen o tienen o han aplicado en su día a día laboral fuera y adentro de la institución o del centro, que les ayude para afrontar situaciones difíciles con cargas demandantes?

(Párrafo 13)

Participante 3: Yo podría mencionar que dentro de la parte laboral nosotros sí tenemos ese tipo de reuniones donde vamos manejando los temas, no en sí tanto solo laborales, sino también un poco personales. También tenemos nuestros espacios de poder conversar, que eso es importante. Y tenemos acompañamientos externos, en este caso, que está abierto para los compañeros. Ahora, eso ya es decisión personal de cada uno que pueda tomarlo, porque tenemos una terapeuta que va acompañándonos en el proceso en lo personal y también en lo grupal. Entonces, si lo podríamos evidenciar de esta forma aquí, dentro del espacio. Entonces, si lo hacemos una vez por un mes, por lo menos estas reuniones.

(Párrafo 14)

Entrevistador: Cuando estamos hablando de las reuniones ¿Qué tan difícil o cómo me describirían ustedes cómo se maneja esta complejidad en el grupo?, ósea, ¿Cómo se interviene?, quizás, ¿cómo estos temas llegan a ser vitales para saber que estoy haciendo mal o que estoy haciendo bien?, ¿Cómo lo describirían el manejo de estos casos?

Participante 3: Nosotros en las reuniones lo que hacemos es notificar lo que pasa dentro del aula, no las novedades que tenemos durante el mes, y como tratamos de tomar la emoción que pone cada uno de los compañeros para poder modificar el acto que estamos haciendo mal, o la consecuencia que estamos tal vez tomando que no sería de la mejor manera.

Entonces, lo que buscamos es promover un espacio de comunicación, en esto para poder

tomar las mejores herramientas y poder afrontar, en este caso, el problema en base a la resolución que tenemos entre todos.

(Párrafo 15)

Entrevistador: Efectivamente, en este caso se está conociendo un poco más de cómo es las dinámicas de la interacción del grupo frente a situaciones complejas, adversas. Me permito también el atrevimiento de hacerles una pregunta, eh... un poquito más afondo lo que se está manejando en los grupos, en las reuniones que ustedes me están comentando. Por ejemplo, la pregunta es: ¿Qué tipo de casos se encuentran más difíciles para afrontar o tal vez para discutirlos, debatirlos con todo el equipo?

(Párrafo 16)

Participante 2: Bueno yo creo que ahí eh... dentro de la parte más fuerte que nosotros tenemos es la conducta y los tipos de discapacidad, porque no es lo mismo nosotros como nosotros manejamos eh, discapacidad aquí en el centro, no es lo mismo manejar una discapacidad leve , o discapacidad severa, entonces es muy difícil poder manejar los entornos, y aparte de eso nosotros qui moldeamos, pero,, lo que pasa en casa notros no lo podemos manejar, en su totalidad entonces, ahí entra la complejidad podemos moldear mucho aquí en el centro, pero en casa se pierde a veces eh.. las cosas que se están tratando de modificar, a pesar de que se comunicó lo que se necesita para poder trabajar en conjunto entonces, yo creo que desde mi punto de vista la conducta, es uno de los puntos más importantes y también los niveles de discapacidad.

(Párrafo 17)

Entrevistador: Es muy importante lo que me estás diciendo porque, inclusive me da ah... apertura a un tema bueno, cuando estamos hablando de discapacidad, sobre eh... ustedes que piensan o cuales es su concepto sobre la inclusión.

(Párrafo 18)

Participante 4: La inclusión viéndola desde distintos ámbitos, no hablamos de una inclusión en la sociedad, una inclusión educativa, una inclusión educativa, en cambio la inclusión educativa en el ámbito regular, considero que el Ecuador está muy muy atrás aún es muy difícil no haber tenido la oportunidad de pasar en aula en educación inicial y es extremadamente difícil, por cómo está la educación guiada en el Ecuador actualmente, entonces si es bastante complejo en realidad, eh... que si es algo que debería ser, eh... Con muchas más posibilidades para los chicos porque si hay instituciones que han logrado una verdadera inclusión, pero hablamos de instituciones que son particulares que tienen un costo súper elevado al que no pueden acceder cualquier persona, de ahí en cuanto la parte social creo que si se ha roto muchas barreras, gracias a Dios si se ve un poco de cómo que al menos miedo a la discapacidad que al mayoría de la gente lo que le genera es miedo o rechazo a la discapacidad, cuando ven a alguien por la calle es, es ese asombro de que ahhhh.. cómo se está moviendo cómo se comporta ese niño, o como es o que es lo que tiene físicamente, creo que en parte la sociedad actual si está un poquito más abierta ah... a respetar en esta parte, y de ahí encanto a la inclusión laboral, considero que si es difícil, no imposible, pero si es bastante difícil porque, en las empresas a la que, la discapacidad como te digo es a la intelectual, ellos saben que tienen que cumplir un porcentaje de discapacidad, pero ellos optan por otro tipo de discapacidad que sea un poco más manejable, la física es muchísimo más manejable que una discapacidad intelectual, entonces creo que eh... Si se ha logrado... eh... eso que hay personas que creen a las personas con discapacidad que confían, que tienen esa intención de hacer algo bueno en el mundo, por el mundo por las demás personas entonces creo que en esa parte si hay esperanzas como digo, es difícil pero no es imposible la inclusión laboral.

(Párrafo 19)

Entrevistador: claro exactamente cuando estamos hablando de inclusión pues encontramos varios retos varias como barreras, uno tiene como profesional tiene que ir abordando y haciendo que esta, esta estos tipos de... prejuicios que se crea frente a la sociedad se vayan eliminado, claro se crea un reto se hace unaaa, se hace como unnnn, como casi no imposible pero si , manejar este tipo de situaciones se vuelva hasta un poco delicado cuando debería ser así, más cuando hay, no hay tanto un apoyo tanto una regularización, por parte del Estado y demás entidades sin embargo pues,, cuando nosotros estamos hablando de diversidad talvez eh... se vuelve complejo tanto para sistemas dentro del espacio de.. laboral y afuera del espacio laboral ¿, hablar de lo que está sucediendo dentro de,, ente caso del centro tal vez, ¿Se les complica tal vez hablar con sus familias y amigos o simplemente prefieren guardárselo o simplemente prefieren hablar aquí en el centro?

(Párrafo 20)

Participante 4: Yo creo que no mucho porque realmente no es como que nosotros estamos conversando las situaciones que suceden dentro de nuestros espacios, primero porque trabajamos con una población de, en vulnerabilidad, no que es personas con discapacidad, entonces no es como que estamos diciendo afuera, mira paso esto con esta persona pasó esta situación no, sino más bien las cosas personales las que imbuyen en nosotros nuestras propias relaciones y las cosas que suceden, con nosotros en el centro, más no de las personas con discapacidad mismo con el centro, eh... no se si todos compartan este pensamiento.

(Párrafo 21)

Participante 3: Si yo creo que en cierta parte quizás no sé, pueda topar el tema cuando por ejemplo yo eh topado pues algún tema con compañeras o amigas de la universidad que como una cuestión de ha te cuento que me pasó tantas mmm, cuidado bastante lo que es eh... lo que es la confidencialidad porque es bastante, ya que tenemos población vulnerable

ero quizás en el caso de.. y tal cual como lo decía Rafa, no en el hecho de una queja si no quizás, en el que a veces siente uno que ya hice esto, ya hice esto pero quizás alguien queda darte una idea mayor, de ahí por ejemplo netamente como porque llegar a casa y decir tengo dificultad con el Alexis por tal cosas, la verdad no lo eh hecho porque siento que, no va a llegar a mayor cosa porque no va a llegar a más, como de que te cuento como un chisme lo que me pasó en el día, sino más bien con otro digamos otro... conocido que sea, profesional de confianza, quizás puedo conversar un poco de eso, es como que me retroalimento.

(Párrafo 22)

Entrevistador: Es muy esencial saber, lo que está pasando y también saber cómo desfogarlo como ya lo habíamos comentado antes, bueno lo que me están diciendo en este momento es que, es importante porque estamos hablando ya de unos factores eh... intralaborales, factores mm no podría decirse de riesgo, pero si factores que inciden para la percepción de nuestro bienestar como ya habíamos topado al inicio, entonces yo aquí es donde pregunto pues, ¿Tal vez el manejo de los casos a...ha sido o se les ha dificultado tal vez alguna vez en un caso, no me lo cuenten a detalle si no simplemente, si les ha impactado eh... manejar un caso en el centro?

(Párrafo 23)

Participante 1: bueno más que dificultad bueno yo a mí.., algo que si no me ha pasado es cuando por más que uno trata de vincularse con el estudiante porque es eso no el que uno tiene que tener esa barrera y todo es bastante complejo porque es muy distinto cuando uno atiende consulta sabes que estas teniendo tu paciente se fue y ya, pero pasas cinco días a la semana seis horas todo el tiempo y compartiste un montón de actividades que quieras o no muchas veces si hay ese vínculo ese apego y,, creo que eh.. a veces si puede influir bastante porque llegas a tener esa cercanía que quizás está mal pero que ya no depende ya a

mí me paso una cuestión hace un tiempo que..., un estudi9ante tuvo una convulsión en el recorrido, y..... fue muy larga entonces yo estaba muy preocupada muy preocupada, y de una u otra manera sin querer empezó a afectar en mi vida, yo estaba muy preocupada muy pendiente del teléfono, de si ya me dan alguna noticia de cómo estaba entonces creo que más que dificultad a saber cómo manejar a los chicos acá digamos o distintos casos es cuando también uno sin querer ya firma un vínculo, con alguien ., Y esa persona obviamente le pasa algo y... puede generarte malestar malestar a ti.

(Párrafo 24)

Participante 6: Bueno yo también quería opinar a qui que eh... en mi caso a veces se ha dificultado por que los papitos no se han responsabilizado de terapias externas o de medicación, o de citas con neurólogos entonces con nosotros lo que hacemos por nuestra parte damos recomendaciones retroalimentamos a los papitos, y solicitamos, también que hagan no las actividades que nosotros nos funcionan o también pedimos papitos si no funciona esto dígame para nosotros discernir , pero existen ocasiones donde ellos se desvinculan de esta parte de salud de sus pequeños, entonces ahí nos dificultan nosotros porque no avanzan eh,, ha sido algo no del día a día no, de rara vez en cuando y nos toca presionar un poquito más a los papitos para que nos colaboren porque esa es, esa es la red de trabajo que se hace en casa aquí, se ha logrado sí, pero a veces es un poco desgastante porque nos toca estar ahí y ahí papito y que le dijo el doctor cuéntenos , sí que medicamento va a tomar y como se encuentra.

(Párrafo 25)

Participante 4: Pero también es importante justo con eso, comprender hasta donde llegamos nosotros con nuestras propios límites porque ¿Qué pasaría si nosotros nos cargamos de todo y nos llevamos, y estamos pensando en casa con nuestros propias responsabilidades también respecto a las responsabilidades que no nos corresponden?, entonces también es

conocer hasta donde puedo llegar ósea pedir el apoyo de los padres per si ellos tampoco realizan su parte ya no puedo cubrir es no, ósea si es difícil el hecho de entender que talvez no logremos avanzar con algún joven por algún motivo, pero.. que también sale de nuestras manos no, nosotros cumplimos nuestra parte en el centro en dar las emendaciones, observaciones, comunicarnos con los padres, pero nosotros no somo quienes van a a estar llevando a esta persona a cubrir las responsabilidades que no nos competen, entonces también es importante conocer los límites y hasta donde, yo llego como profesional y como persona que acompañe a este joven a este niño... con discapacidad , y comprender que no lo puedo hacer que no puede ir a su casa y ahí están las cosas que no son mi responsabilidad.

(Párrafo 26)

Participante 2: Si yo creo que, entender como dificultad eh... nosotros al manejar eh... este tipo de población con el que trabajamos mucha de las veces nos toca fomentar rutinas hacer las cosas rutinarias y dentro de esas rutinas se cae en una monotonía, no porque no se quiera mejorar si no porque al alterar su rutina en ocasiones te dan efectos secundarios, efectos que no esperan recibir entonces lo que se busca dentro d las rutinas, lo que se busca modificar es conductas comportamientos, autonomía, independencia para que ellos puedan fortalecer su estilo de vida y de cierta manera en algún momento poder ser autónomos como tal, pero si hay dificultad cuando existe presión de que quieren que se mejore que se modifique o que se mejore completamente, al.. individuo cuando detrás de esto si se modifica su rutina cambie todo su parecer entonces hay que tener tino para poder trabajar con cada uno de ellos todos son muy diferentes, y poder trabajar con cada uno ellos son bien difícil, entonces hay que ver con que herramientas son más importantes para poder mejorar su estilo de vida, entonces es una dificultad, bastante compleja porque al... alterar su rutina genera complicaciones de por sí.

(Párrafo 27)

Entrevistador: Perfecto claro eh... haciendo un feedback de todo lo que me han mencionado pues claro, en teoría se crea una contratrasferencia porque existe varios como actores que están incidiendo no... como el apoyo, como desde la planificación y el proceso y el apoyo en caso, en este caso, y también como se me había mencionado si se establece límites hasta donde uno se puede llegar, sin embargo, eh... ¿Cómo este tipo de experiencias ha influido en su porción del bienestar, en si en ustedes?

(Párrafo 28)

Participante 2: Bueno en lo personal en mi caso la verdad eh... eh separado estos dos temas lo que es labora con lo que es personal sí., digamos yo comprendo que hay situaciones que en ocasiones si nos toca comunicarnos con algún padre de familia fuera del horarios si, por que es necesario, tal vez el familiar no tiene otro espacio, pero más es por el bienestar del joven, pero más allá de esto realmente es importante en mi caso separar completamente no , yo salgo del espacio realmente lo dejo ahí sí, porque no podría cargar con mis otras responsabilidades mis otras actividades que también tengo si sigo pensando con lo que... digamos talvez no se pudo solucionar ese día dentro del espacio del centro o que no se pudo solucionar con un familiar que no colabora, si non más bien lo dejo ahí , hasta el día siguiente que vuelco a ese espacio sí, porque irlo llevando realmente me generaría un malestar y en este caso el bienestar es el poder separar esta situación no, identificar como cuidados propios para mi o autocuidados como les quieras llamar , ósea como separo todo esto no y alejo eso de mí y de mis otras actividades porque uno el trabajo sí, pero también tiene las otras actividades incluso las de ocio que son importantes para uno mismo y poder para que permitan que uno se desempeñen mejor dentro de lo que es el área laboral.

(Párrafo 29)

Entrevistador: Muchas gracias eh..., en verdad es siempre importante no saber, como ya se había hablado y discutido durante toda la entrevista y la reunión, pues sí que es importante separar el trabajo de la vida personal de uno, porque pue si son varios caso temas situaciones momentos, hasta experiencias que uno está manejando durante el día, porque es contante lo que uno está viviendo pese que hay factores externos como eh... la familia, eh... en este caso como ya se había denominado, la geografía del lugar, el cómo uno tiene que llegar al lugar de trabajo, las relaciones interpersonales, en sí la misma descarga emocional que unió necesita después de una experiencia realmente este... llena de momentos fuertes, que inciden no, como para ya encerrar la entrevista quiero hacerles una última pregunta, que va referido a todo lo que hemos hablado, que es ¿Qué cambios o mejoras en su entorno laboral, creen que podrían reducir al impacto negativo de estos factores psicosociales que hemos estado hablando?

(Párrafo 30)

Participante 4: Ósea más que cambio creo yo que lo que tenemos que seguir haciendo es reforzando esto de la comunicación, que es una de las técnicas que estamos nosotros implantando aquí, claro que tiene que ser doble vía, pero ser sinceros, porque cuando uno querer crecer a nivel profesional, a nivel personal, uno tiene que aprender a escuchar, recibir lo que realmente le suma y rechazar lo que realmente eh...no es importante entonces este tipo de...comunicación que uno tenga tiene que ser asertiva y eficaz, para poder mejorando no por nosotros sino también por.. y en este caso en la institución en la que trabajamos, creo que eso sería una herramienta.

(Párrafo 31)

Entrevistador: Eh... quizás algo más para aportar.

Participante 1: Bueno el trabajo en equipo

Participante 2: si el delegar actividades, no cargarse uno solo si no conocer las fortalezas de los compañeros, a dar alguna indicación, creo que todos sumamos y...ese debe ser nuestro objetivo, para... no cansarnos.

(Párrafo 32)

Entrevistador: Claro sobre todo, por que como ya se ha mencionado la bidireccionalidad de la comunicación es importante, aquí sirve cuando se quiere llevar a cabo un trabajo en equipo, más cuando...tenemos igual situaciones que en realidad nos pueden llegar a lo largo del día o viceversa toda la semana entonces bueno, todo lo que ustedes me están diciendo, pues puedo hacer un, recabar información para dar un cierre en este caso pues, les diría que las estrategias que se están hablando, se están comentando, al igual que las causas y las consecuencias son claras, estamos hablando de la comunicación, la eficacia asertiva, la parte emocional, la parte cognitiva también, porque también de eso nosotros eh...estamos trabajando constantemente, y el trabajo y la delegación de más tareas, es importante para que uno pueda afrontar las situaciones que se están presentando dentro del trabajo. Eh... de antemano pues yo quiero agradecerles, por su participación a cada uno por las repuestas que se me ha dado, por el tiempo que también se me está dando y nada pues muchas gracias y un bonito día para todos ustedes.

Grupo entrevistado: Gracias