UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA

ESTUDIO SOBRE LAS ASOCIACIONES EMOCIONALES, PSICOLÓGICAS, EN TRABAJADORES DESVINCULADOS DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magíster en Higiene y Salud Ocupacional

Mención Higiene y Salud Ocupacional

Línea de investigación: Higiene y Salud Ocupacional

AUTORA:

Castro Villarreal Rosalía Verónica

DIRECTOR:

MSc. William Saud Yarad Salguero

ASESORA:

MSc. Gema Molina

Ibarra – Ecuador 2026

DEDICATORIA

A mi madre, mi maestra sombra eterna.

A la comunidad autista del Ecuador y a quienes cuidan de una persona con discapacidad, ejemplo de amor inagotable.

Al Oriente ecuatoriano, mi lugar de paz y calma.

Y a mi discapacidad invisible, mi superpoder.

AGRADECIMIENTOS

A los 115 exservidores públicos que respondieron la encuesta y confiaron en mí al contarme cómo se sentían después de dejar su trabajo. Sin sus voces, esta investigación no existiría.

Ibarra, 29 de septiembre 2026

Dra. Sonia Ruiz
Decano (e)
Facultad de Posgrado

ASUNTO: Conformidad con el documento final

Señora Decanoa:

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado "**ESTUDIO SOBRE LAS ASOCIACIONES EMOCIONALES, PSICOLÓGICOS, EN TRABAJADORES DESVINCULADOS DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.**" del maestrante Rosalía Verónica Castro Villarreal de la Maestría de Higiene y Salud Ocupacional, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	
Director/a	Yarad Salguero Wiliam Saud	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: **WILLIAM SAUD YARAD SALGUERO**
Asesor/a	Molina Ormaza Gema Nathaly	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: **GEMA NATHALY MOLINA ORMAZA**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
DIRECCIÓN DE BIBLIOTECA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Castro Villarreal Rosalía Verónica

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	ESTUDIO SOBRE LAS ASOCIACIONES EMOCIONALES, PSICOLÓGICAS, EN TRABAJADORES DESVINCULADOS DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.
AUTOR (ES):	Castro Villarreal Rosalía Verónica
FECHA: DD/MM/AAAA	09/11/2026
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	☐ **PREGRADO** ■ **POSGRADO**
TITULO POR EL QUE OPTA:	**Magister en Higiene y Salud Ocupacional**
DIRECTOR /ASESOR:	**William Saud Yarad Salguero**

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 9 días del mes de noviembre de 2026

EL AUTOR:

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
ROSALIA VERONICA
CASTRO VILLARREAL

(Firma)
Nombre: Rosalía Verónica Castro Villarreal

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA II

AGRADECIMIENTOS III

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE V

ÍNDICE DE CONTENIDOS VI

ÍNDICE DE TABLAS X

ÍNDICE DE FIGURAS XI

ÍNDICE DE ANEXOS XI

RESUMEN XII

ABSTRACT XIV

CAPÍTULO I 1

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. Contextualización del problema 1

1.2. Identificación de la problemática 3

1.3. Relación con la literatura y el estado del arte 6

1.4. Planteamiento de la tesis o argumento central 8

1.5. Objetivos 9

1.5.1. Objetivo general 9

1.5.2. Objetivos específicos 9

1.6. Justificación de la investigación 10

CAPÍTULO II 12

2. MARCO REFERENCIAL 12

2.1. Marco teórico 12

2.1.1. Fundamentación del problema 14
2.1.2. Conceptualización de la problemática 17
2.1.3. Teorías que respaldan el estudio 19
2.1.4. Investigaciones previas y su relación con el problema 23
2.2. Marco legal 35
CAPÍTULO III 41
3. MARCO METODOLÓGICO 41
3.1. Enfoque de investigación 41
3.2. Tipo de investigación 42
3.3. Diseño de investigación 42
3.4. Descripción del área de estudio 43
3.4.1 Población y muestra 43
3.4.2. Criterios de inclusión 44
3.4.3. Criterios de exclusión 45
3.5. Procedimiento 45
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 50
3.6.1. Evaluación del Segundo Objetivo Específico: Análisis Comparativo Intergrupal 50
3.6.2. Evaluación del Tercer Objetivo Específico: Modelos de Asociación Bivariada y Multivariada 51
3.6.3. Evaluación del Cuarto Objetivo Específico: Identificación de Predictores de Alto Riesgo 51
3.6.4. Desarrollo del Quinto Objetivo Específico: Derivación de Parámetros de Respaldo 51
3.7. Técnicas de análisis de datos 52
3.7.1. Análisis para el Primer Objetivo Específico (Estadística Descriptiva) 52

3.7.2. Análisis para el Segundo Objetivo Específico (Estadística Inferencial Comparativa) 52

3.7.3. Análisis para el Tercer Objetivo Específico (Modelos de Correlación y Regresión Lineal) 53

3.7.4. Análisis para el Cuarto Objetivo Específico (Modelos de Regresión Logística Binaria) 54

3.7.5. Análisis para el Quinto Objetivo Específico (Triangulación y Derivación de Lineamientos) 54

3.8. Consideraciones éticas 55

3.9. Confidencialidad 57

CAPÍTULO IV 58

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 58

4.1. Resultados 58

4.1.1. Tipo de desvinculación (voluntaria/involuntaria) 59

4.1.2. Tiempo transcurrido posterior a la desvinculación laboral 60

4.1.3. Situación laboral actual. 61

4.1.4. Correlación de Spearman 62

4.1.5. Relación del estrés percibido con la depresión, la ansiedad y el bienestar 63

4.1.6. Factores predictores de riesgo 64

4.1.7. Contraste de la hipótesis 64

4.2. Discusión 67

4.2.1. Discusión de resultados y análisis crítico 67

4.2.2. Depresión y desvinculación laboral (PHQ9) 69

4.2.3. Ansiedad según los resultados del GAD-7 70

4.2.4. Estrés percibido según PSS-10 72
4.2.5. Bienestar psicológico según WHO-5 73
4.2.6. Fortalezas y limitaciones 74
CAPÍTULO V 76
5. PROPUESTA 76
5.1. Resumen ejecutivo 76
5.2. Antecedentes y problema priorizado 76
5.3. Alcance 76
5.4. Marco legal y normas aplicables 77
5.5. Metodología y teoría de cambio 77
5.6. Objetivos 78
5.6.1. Objetivo general 78
5.6.2. Objetivos específicos 79
5.7. Líneas de acción 79
5.8. Plan de implementación 80
5.9. Cronogramas e hitos 81
5.10. Roles y responsabilidades Matriz RACI 82
5.11. Presupuesto y análisis costo/beneficio 83
5.12. Indicadores y plan de monitoreo 83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 84
Conclusiones 84
Recomendaciones 86
REFERENCIAS 88
ANEXOS 95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Propiedades psicométricas* 47

Tabla 2. *Prevalencia y severidad de la sintomatología depresiva, ansiosa, estrés percibido y bienestar subjetivo en exservidores públicos* 58

Tabla 3. *Niveles de ansiedad, depresión, estrés percibido y bienestar según tipo de desvinculación* 59

Tabla 4. *Tiempo transcurrido* 60

Tabla 5. *Situación laboral actual de los exservidores públicos desvinculados* 61

Tabla 6. *Correlación de edad, sexo, antigüedad y apoyo social* 62

Tabla 7. *Relación del estrés percibido con la depresión, la ansiedad y el bienestar* 63

Tabla 8. *Factores predictores de riesgo (ansiedad, depresión y estrés percibido)* 64

Tabla 9. *Prueba de hipótesis* 64

Tabla 10. *Plan de implementación* 80

Tabla 11. *Cronograma e hitos* 81

Tabla 12. *Roles y responsabilidades Matriz RACI* 82

Tabla 13. *Presupuesto y análisis costo/beneficio* 83

Tabla 14. *Indicadores y plan de monitoreo* 83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Diagrama de cajas sobre la depresión* 65

Figura 2. *Diagrama de cajas sobre la ansiedad* 66

Figura 3. *Diagrama de cajas y barras de estrés percibido y bienestar* 67

Figura 4. *Líneas de acción* 79

Figura 5. *Cronograma de implementación* 81

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. *Consentimiento informado* 95

Anexo 2. *PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9):* 98

Anexo 3. *GAD-7 (Generalized Anxiety Disorder-7)* 100

Anexo 4. *PSS-10 (Perceived Stress Scale):* 101

Anexo 5. *WHO-5 (Well-Being Index)* 102

Anexo 6. *Ficha socio demográfica* 103

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

ESTUDIO SOBRE LAS ASOCIACIONES EMOCIONALES, PSICOLÓGICAS, EN TRABAJADORES DESVINCULADOS DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.

Autor: Castro Villarreal Rosalía Verónica

Director: MSc. William Saud Yarad Salguero

Año: 2026

RESUMEN

En el sector público las desvinculaciones no siempre son comunicadas y planificadas, este acontecimiento constituye un cambio en la estabilidad económica, social, ocupacional y emocional, por esta razón es necesario analizar las asociaciones emocionales y psicológicas de la desvinculación laboral en la muestra de exservidores públicos, a fin de comprender su impacto en la salud ocupacional y formulación de un lineamiento de apoyo psicosocial orientado a la reducción de las consecuencias. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con los cuestionarios de Salud del Paciente (PHQ-9), Escala de Ansiedad Generalizada (GAD-7), Escala de Estrés Percibido (PSS-10) e Índice de Bienestar de la Organización Mundial de la Salud (WHO-5) de una muestra de 115 exservidores públicos. Los resultados encontrados presentaron algún grado de sintomatología depresiva del 90,4% según PHQ-9 (≥ 5) y 57,4% presentó puntuaciones ≥ 10. Con respecto al grado de sintomatología ansiosa fue 85,2% según GAD-7 (≥ 5) y 42,6% presentó puntuaciones ≥ 10. En cuanto al estrés percibido, el 88,7% presentó un nivel moderado o alto, con predominio del nivel moderado (74,8%). Asimismo, el 74,8% presentó un bienestar reducido. La relación con las variables demográficas se evidenció con el tipo de desvinculación: que predomina la

involuntaria sobre la voluntaria con el nivel de depresión y estrés percibido con un p-valor <0,05. De la misma forma, la situación laboral tiene una asociación significativa con el nivel de ansiedad y con el bienestar reducido. La correlación de Spearman evidenciaron un resultado positivo entre el nivel de apoyo social percibido frente a la sintomatología depresiva, ansiosa, estrés percibido y bienestar. Se concluye que existe una elevada frecuencia de sintomatología psicológica y reducción del bienestar en la población investigada, y la importancia de la incorporación de estrategias de prevención, acompañamiento y reinserción laboral.

Palabras clave: Depresión, Ansiedad, Estrés Percibido, Bienestar Psicológico, Desvinculación Laboral.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

STUDY ON EMOTIONAL AND PSYCHOLOGICAL ASSOCIATIONS AMONG WORKERS SEPARATED FROM PUBLIC SECTOR COMPANIES.

Author: Rosalía Verónica Castro Villarreal

Director: MSc. William Saud Yarad Salguero

Year: 2026

ABSTRACT

In the public sector, job separations are not always communicated or planned; such events represent a shift in economic, social, occupational, and emotional stability. Therefore, it is necessary to analyze the emotional and psychological associations of job separation among a sample of former public servants to better understand the implications for occupational health and to formulate psychosocial support guidelines aimed at mitigating negative consequences. This study employed a quantitative approach, utilizing the Patient Health Questionnaire (PHQ-9), Generalized Anxiety Disorder scale (GAD-7), Perceived Stress Scale (PSS-10), and World Health Organization Well-Being Index (WHO-5) with a sample of 115 former public servants. Results showed that 90.4% of participants exhibited some degree of depressive symptoms according to the PHQ-9 (score ≥ 5), with 57.4% scoring ≥ 10. Regarding anxiety symptoms, 85.2% scored ≥ 5 on the GAD-7, and 42.6% scored ≥ 10. Regarding perceived stress, 88.7% showed moderate or high levels, with a predominance of the moderate level (74.8%). Likewise, 74.8% showed reduced well-being. Associations with demographic variables were evident regarding the type of separation—with involuntary separation predominating over voluntary separation—and levels of depression and perceived

stress (p-value < 0.05). Similarly, employment status was significantly associated with anxiety levels and reduced well-being. Spearman correlation analysis revealed a positive relationship between perceived social support and depressive symptoms, anxiety symptoms, perceived stress, and well-being. The study concludes that there is a high frequency of psychological symptoms and reduced well-being in the studied population, highlighting the importance of implementing strategies for prevention, support, and workforce reintegration.
Keywords: Depression, Anxiety, Perceived Stress, Psychological Well-being, Job Separation.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Contextualización del problema

Las asociaciones psicológicas y emocionales, a nivel mundial se derivan de la pérdida del trabajo, lo cual ha despertado gran preocupación en la comunidad científica y en los organismos internacionales. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) indica que en el año 2024, aproximadamente 207 millones de personas carecen de empleo, lo cual equivale al 6% de la fuerza laboral mundial.

En varias investigaciones se expone que la falta de trabajo prolongada aumenta en un 34% los riesgos de depresión y en un 24% niveles de ansiedad. A esto se suma significativamente la percepción de estrés y pérdida del bienestar emocional. Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2026a, 2026b) estima que en 2023 aproximadamente 322 millones de personas tenían depresión y 470 millones presentaban algún trastorno de ansiedad, condiciones que se ven agravadas por la inestabilidad laboral y la desvinculación involuntaria.

La inestabilidad laboral y la desvinculación voluntaria, considerado como un fenómeno, no solo perjudican a las personas, sino también tienen relación secundarios o paralelos en la productividad y en los costos de salud pública. Crean de esta manera, un reto multidimensional que asocia empleo, economía y el bienestar psicológico.

Considerando la zona de Latinoamérica, la situación tiene matiz más complejo dada la fragilidad en cuanto a los métodos de seguridad social y a la elevada informalidad laboral. De acuerdo a los datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2025), la región registró una tasa de desempleo del 7,2% en el año 2022, lo que corresponde alrededor de 30 millones de personas sin un trabajo formal.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2025) indica que el 45% de la población trabajadora de la región ha mantenido síntomas de ansiedad y depresión asociados a la inseguridad laboral, mientras que la informalidad bordea el 50% de personas. Esta situación ahonda en la vulnerabilidad psicológica, ya que no cuenta con redes de protección apropiadas.

En países como Brasil y Argentina, recientes investigaciones evidencian que más del 40% de los empleados desvinculados se exponen a altos niveles de estrés y deterioro en la calidad de vida. Este fenómeno deja expuesta la necesidad urgente de normativas de respaldo psicosocial y programas de reinserción laboral.

En el caso de Ecuador, la reinserción laboral en el ámbito público tiene un impacto determinante en la salud mental de los empleados. De acuerdo a las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024), en el año 2023, el país mostró una tasa de desempleo del 4,1% pero con un 51,3% de subempleo e informalidad laboral. Estos datos nos llevan a pensar que se acentúa la precariedad laboral.

Los informes que presenta el Ministerio de Trabajo indican que, entre los años del 2020 y 2022, más de 20.000 servidores públicos han sido desvinculados, considerando los llamados “procedimientos de mejora institucional”, mismos que se tratan de procesos internos de gestión humana. Varias de estas acciones sin un verdadero o ningún acompañamiento apropiado en salud ocupacional.

Otros estudios académicos en el contexto nacional como Tesis de la Universidad de las Américas (UDLA) y la Universidad Politécnica Salesiana (UPS) evalúan el desempleo y el bienestar emocional. Es así que, se analiza cómo la desvinculación laboral incide de manera directa en síntomas depresivos y cuadros de ansiedad clínica prolongada. De la

misma forma en estudios de prevalencia del estrés, las métricas del estrés superan el 40% de la población muestra cuando existe inestabilidad laboral o desvinculación de los empleados.

El diario El Universo (2024) presenta una investigación a nivel Nacional sobre cómo el desempleo juvenil y las desvinculaciones detonan en problemas crónicos de salud mental. Así también, en la plataforma especializada Multitrabajos Ecuador, se puede encontrar un estudio de entorno laboral donde se observa que los niveles de estrés severo y agotamiento (burnout) en personas afectadas laboralmente supera el 40% - 45% de la población económicamente activa.

1.2. Identificación de la problemática

El presente estudio examina la problemática derivada de la desvinculación laboral en las Instituciones Públicas y su incidencia en alteraciones emocionales y psicológicas que experimenta el personal cesante de las Instituciones Públicas.

Generalmente, los procesos de desvinculación, en el aparato estatal, se desarrollan bajo criterios presupuestarios. De esta manera se omite la asociación psicosocial en el servidor público.

Esta desatención institucional ahonda en la vulnerabilidad mental de la persona, lo cual incrementa el nivel de estrés percibido y la desestructuración de su bienestar emocional, todo ello evidencia la necesidad urgente de plantear transiciones laborales desde una perspectiva más humana y técnica.

También es importante considerar que las familias de los empleados en situación de desvinculación, también se ven perjudicadas, la pérdida de empleo crea incertidumbre, tensión en el hogar y una merma económica. Este problema no se limita solo al aspecto individual, también se debe mirar la asociación en la sociedad en su conjunto, los niveles de desempleo y subempleo se incrementan. De esta manera, se disminuye la confianza en las

entidades y se debilita la cohesión social. En este sentido, el colectivo de exservidores públicos desvinculados se consolida como una población de alta vulnerabilidad, la cual requiere atención prioritaria desde las perspectivas de salud ocupacional y las políticas sociolaborales.

Las causas de esta problemática son multifactoriales y responden a elementos estructurales como a las propias dinámicas del mercado laboral. Una de las razones más frecuentes se trata de la implementación de políticas de austeridad fiscal y la optimización de recursos en las entidades estatales; estas suelen traducirse en recortes de personal desprovistos de una estrategia clara de acompañamiento psicosocial. Se suman a este escenario, procesos de reestructuración institucional, fusiones de ministerios y cambios de gobierno, factores que promueven desvinculaciones masivas con criterios estrictamente administrativos y presupuestarios.

Sobre este fenómeno, en el entorno nacional, Loja (2026) identificó que el cese desordenado de funciones estatales generó un "impacto social significativo, evidenciando en la pérdida de empleos de personal técnico profesional… y el aumento de estrés y ansiedad en los trabajadores afectados" (p. 15). Es así que la reconfiguración burocrática tiende a priorizar los indicadores presupuestarios por encima del bienestar del capital humano desvinculado.

También inciden de forma directa los cambios en los marcos normativos vigentes; si bien la legislación ampara compensaciones económicas e indemnizaciones financieras, no siempre garantiza programas eficaces de reinserción laboral o de contención psicológica post-empleo. Este vacío legal se agrava drásticamente al enfrentarse a un entorno que se caracteriza por la precarización y el deterioro del empleo en el país.

El mercado laboral actual se ve marcado por elevadas tasas de informalidad laboral y subempleo, reduce al mínimo las probabilidades de que las personas desvinculadas consigan una fuente nueva de ingresos estable en un plazo corto. Por lo tanto, ante las circunstancias de transición ocupacional complejas, los especialistas en gestión humana recuerdan que es imperativo "evitar repercusiones emocionales negativas que generen, entre otras cosas, estrés y motivar al ambiente laboral para que influya de manera positiva en las personas" (Chiavenato, 2021, p. 26). Consecuentemente, la ausencia de estas garantías y el difícil acceso a plazas dignas terminan por cronificar los cuadros de inestabilidad psicológica en la población cesante.

Las repercusiones de este problema se exponen en diferentes niveles y con asociaciones más profundos. A nivel individual, el personal desvinculado suele presentan síntomas frecuentes de depresión, ansiedad, estrés percibido y disminución del bienestar subjetivo. Estas consecuencias no solo afectan su salud mental, sino que también elevan el riesgo de las enfermedades físicas asociadas con el estrés crónico, problemas cardiovasculares o gastrointestinales.

En el ámbito familiar, la pérdida de trabajo impacta en la dinámica del hogar, reduce la calidad de vida y conflictos deterioran las relaciones personales. A nivel social, se observa un aumento en la percepción de inestabilidad laboral y en la desconfianza hacia las instituciones públicas, lo que debilita el tejido social. La salud ocupacional y desvinculación sin medidas de acompañamiento o respaldo constituyen un riesgo psicosocial que afecta tanto la productividad nacional, en el sentido que incrementa los costos en atención sanitaria; por lo tanto, se trata de un problema que trasciende la esfera individual y adquiere dimensiones colectivas.

1.3. Relación con la literatura y el estado del arte

La literatura internacional confirma que la desvinculación laboral ejerce un impacto significativo en la salud mental de las personas y se asocia directamente con el aumento de los niveles de ansiedad, estrés y depresión. Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2026a, 2026b) la depresión afecta a unos 322 millones de personas en el mundo y los trastornos de ansiedad a 470 millones, cifras que se agravan en contextos de inestabilidad laboral. Los estudios desarrollados en Europa y Asia han documentado que entre el 25% y el 40% de las personas desvinculadas presentan síntomas clínicos de depresión moderada a severa, mientras que la ansiedad está reportada en hasta 35% de los casos luego de los primeros seis meses de desempleo.

Metodológicamente, existen instrumentos ampliamente validados que permiten evaluar estas condiciones de forma estandarizada: la escala PHQ-9 para la depresión, el GAD-7 para la ansiedad, la PSS-10 para medir estrés percibido y la WHO-5 para valorar el bienestar. Su uso facilita la obtención de resultados comparables entre distintos contextos. Sin embargo, gran parte de las investigaciones se han llevado a cabo en países industrializados, ese vacío de evidencia en naciones en desarrollo, donde la estructura laboral, las condiciones de empleo y las redes de apoyo social presentan características muy distintas.

En el caso de América Latina, informes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2025) y de la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2025) señalan la alta vulnerabilidad de los trabajadores frente a los procesos de desvinculación. La región mantiene una tasa de informalidad cercana al 50% y una tasa de desempleo alcanzó el 7,2% en el año 2022, lo que crea condiciones precarias para la reinserción laboral. Investigaciones realizadas en países como Brasil y México indican que más del 40% de las personas cesadas presentan niveles elevados de estrés percibido y una

reducción notable de su bienestar subjetivo. Así mismo, recientes estudios como Mayancela Mayancela y Gárate Aguirre (2024) señalan que el 45% de la población ocupada ha experimentado episodios de ansiedad vinculados a la inseguridad laboral. Aunque se dispone de herramientas validadas internacionalmente, son pocas las investigaciones que han adaptado y aplicado estos instrumentos a la realidad cultural, económica y social de la región, lo que constituye una brecha importante para el avance de la salud ocupacional.

Para Ecuador, los datos disponibles, revelan un escenario complejo que aún no ha sido suficientemente explorado en la literatura científica. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024) registró que en el año 2023 la tasa de desempleo fue del 4,1%, pero se acompañó de un nivel de subempleo superior al 50%, situación que expone a los empleados a una inestabilidad constante. Por su parte, informes del Ministerio de Trabajo (MinTrabajo, 2025) indican que entre el 2021 y el 2023 se desvincularon más de 20.000 servidores públicos, en procesos que en su mayoría no contaron con programas de reinserción laboral ni acompañamiento psicológico. Estudios locales preliminares estiman que aproximadamente el 35% de las personas cesadas presentan síntomas de depresión, un 28% ansiedad de nivel clínico y un 40% altos niveles de estrés percibido, lo que evidencia la magnitud del problema. A pesar de estos antecedentes, no existe hasta el momento una investigación sistemática que evalúe de forma conjunta la ansiedad, el estrés, la depresión y el bienestar en este grupo específico de exservidores públicos; esta carencia limita la formulación de propuestas de intervención sólidas y basadas en evidencia.

En este contexto, autores como Tapullima Mori et al., (2021), coinciden en señalar que la desvinculación laboral representa un factor de riesgo psicosocial que trasciende lo económico para convertirse en un asunto prioritario de salud ocupacional. No obstante, la literatura también revela brechas significativas, especialmente en América Latina y de

Ecuador, donde los estudios son escasos, dispersos y poco comparables entre sí. La falta de investigaciones continuas que utilicen instrumentos validados dificulta caracterizar con precisión el perfil emocional y psicológico de las personas desvinculadas. Esto a su vez, impide establecer criterios claros para diseñar medidas de apoyo psicosocial y programas de reinserción laboral adaptados a la realidad local.

El presente estudio se justifica precisamente ante esta necesidad; aporta evidencia empírica y técnicos para la elaboración de normativas públicas que reconozcan la desvinculación laboral como un riesgo en salud ocupacional, con consecuencias directas sobre la calidad de vida y en el bienestar de las personas.

1.4. Planteamiento de la tesis o argumento central

El argumento central de esta investigación sostiene que la desvinculación laboral en el sector público no es únicamente un asunto administrativo o financiero, sino que se configura con un factor de riesgo psicosocial con repercusiones directas en la salud mental de los empleados. Diversas teorías de la psicología ocupacional han demostrado que la pérdida del empleo altera la percepción de la identidad y la seguridad personal, lo que desencadena reacciones emocionales adversas.

Por ejemplo, Jahoda, en su teoría de la privación latente, señala que el trabajo cumple funciones psicosociales fundamentales como, la organización del tiempo, la integración social y el sentido de propósito, de modo que su pérdida crea un vacío que incide directamente en el bienestar emocional. Así mismo, investigaciones basadas en el modelo demanda-control de Karasek explican que la desvinculación aumenta la sensación de falta de dominio sobre la propia situación y eleva los niveles de tensión psicológica.

A partir de estos marcos teóricos, se plantea que la desvinculación de los servidores públicos de Ecuador incrementa de forma significativa los niveles de ansiedad, depresión y

estrés percibido, y que un abordaje integral desde la perspectiva ocupacional permitirá mitigar dichos cambios.

La evidencia empírica respalda esta afirmación al mostrar que las personas desvinculadas presentan mayor prevalencia de alteraciones emocionales que quienes mantienen estabilidad laboral. Estudios recientes basados en la teoría del capital social de Putnam indican que la pérdida del empleo debilita redes de apoyo y reduce los recursos emocionales disponibles para afrontar situaciones de tensión. En esta misma línea, el modelo del bienestar laboral de Warr, establece que la ausencia de condiciones de trabajo adecuadas disminuye el bienestar psicológico y aumenta la vulnerabilidad ante trastornos psicosociales.

Por lo tanto, la tesis de investigación se sustenta en la premisa de que los servidores públicos desvinculados constituyen un grupo en situación de riesgo que requiere normativas y medidas de apoyo psicosocial específicas. La idea rectora que guía este trabajo sostiene que el diseño de lineamientos basados en evidencia permitirá no solamente cuantificar las asociaciones de la desvinculación sobre la ansiedad, el estrés, la depresión y bienestar, sino también proponer argumentos de intervención para la prevención y en la reinserción laboral de este colectivo.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Analizar las asociaciones emocionales y psicológicas de desvinculación laboral en servidores de las instituciones públicas, a fin de comprender la salud ocupacional y lineamiento de apoyo psicosocial.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Cuantificar la prevalencia y severidad de ansiedad, depresión, estrés percibido y bienestar subjetivo en exservidores públicos desvinculados durante los meses de

junio, julio y agosto del año 2025, mediante instrumentos validados.

2. Comparar los niveles de ansiedad, depresión, estrés percibido y bienestar según tipo de desvinculación (voluntaria/involuntaria), el tiempo transcurrido desde la desvinculación y situación laboral actual.
3. Analizar la relación entre estrés percibido y los niveles de ansiedad y depresión, así como su asociación inversa con el bienestar, ajustando por variables como edad, sexo, antigüedad laboral y apoyo social percibido.
4. Identificar los factores predictores de riesgo elevado (ansiedad o depresión moderada a severa, estrés, alto y bajo bienestar bajo) mediante modelos estadísticos multivariados, para priorizar los grupos más vulnerables.
5. Proponer lineamientos de apoyo psicosocial y estrategias de reinserción laboral basados en los perfiles de ansiedad, depresión, estrés percibido y bienestar obtenidos en el estudio.

1.6. Justificación de la investigación

Este estudio se justifica debido a que aporta con evidencia científica local sobre un fenómeno que ha sido escasamente explorado en Ecuador: las asociaciones emocionales y psicológicas de la desvinculación laboral. La investigación permitirá generar información propia mediante el uso de instrumentos validados como el PHQ-9, el GAD-7, la escala de Estrés Percibido (PSS-10) y el cuestionario WHO-5, herramientas reconocidas internacionalmente que facilitan la comparación de resultados con trabajos (Fernández Valera et al., 2021). Su aplicación en exservidores públicos permitirá establecer una línea base para las siguientes investigaciones e intervenciones específicas en la salud ocupacional.

Desde la perspectiva normativa, este trabajo se alinea con lo establecido en la Ley Orgánica de Salud y la normativa vigente sobre riesgos laborales de Ecuador, que determinan la obligación de proteger el bienestar integral de los trabajadores, incluyendo la dimensión psicológica. El cumplimiento de estos marcos legales requiere información confiable que

sustente las decisiones de política pública, lo que convierte a esta investigación en un aporte estratégico.

En el ámbito social, el estudio es pertinente porque se centra en un grupo que enfrenta una situación de vulnerabilidad al perder su empleo y con ello, parte de su estabilidad emocional, esta situación también repercute en el núcleo familiar y su entorno comunitario. Evaluar estas consecuencias permite diseñar medidas de apoyo psicosocial que reduzcan su impacto negativo y faciliten los procesos de reinserción laboral, contribuyendo de esta manera al bienestar colectivo. Además, tiene un valor económico, ya que identificar los factores de riesgo asociados a la depresión, ansiedad y estrés puede reducir los costos derivados de incapacidades médicas, ausentismo y la disminución de productividad.

El proyecto es viable debido al acceso a la población de estudio, al respaldo institucional de la universidad y a la disponibilidad de instrumentos de evaluación reconocidos, lo que garantiza la calidad metodológica y la factibilidad práctica. En conjunto, estos elementos hacen que este trabajo no solo tenga relevancia académica, sino también impacto en la higiene y salud ocupacional, formulación de políticas laborales más sostenibles y humanas.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1.Marco teórico

La investigación se enfocó desde las consecuencias emocionales y psicológicas de extrabajadores de instituciones públicas (desvinculados laboralmente), abordando la situación en sociología laboral, salud mental y ocupacional. De acuerdo con fuentes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2026a, 2026b) alrededor de 322 millones de personas sufren depresión y 470 millones presentan trastornos de ansiedad.

Las personas que han perdido el empleo se sienten impotentes y que han perdido el sustento diario, al igual que en algunos casos el sentido del propósito, incide negativamente en la autoestima y desconexión, esta respuesta se relaciona la "teoría de privación latente" desarrollada por María Jahoda, la cual argumenta que el empleo no solo es una asociación con la economía, también es elemental en la función psicológica.

Por ello, su pérdida interrumpe rutinas habituales, afecta la autoestima. Estudios recientes indican que las personas sin trabajo presentan un 34% más de riesgo de sufrir depresión y un 24% más de ansiedad, en comparación con quienes mantienen su puesto laboral. Estos datos confirman que el desempleo, especialmente cuando ocurre de forma involuntaria, constituye un factor de riesgo trasciende lo del plano económico y se convierte en un problema de salud pública.

Desde la psicología del trabajo, el modelo demanda-control- de Karasek explica cómo la pérdida de autonomía y la inestabilidad laboral incrementan el estrés y deterioran el bienestar emocional. Cuando una persona no puede influir en su situación laboral, percibe una amenaza psicológica elevada. En América Latina, la Comisión Económica para América

Latina y el Caribe (CEPAL, 2025) señala que el 50 % de la población ocupada trabaja en condiciones de informalidad y que el 7,2 % se encuentra desempleada; en este contexto, los riesgos derivados de la inestabilidad son más evidentes.

La teoría de la conservación de recursos de Hobfoll complementa este enfoque al indicar que las personas buscan preservar activos como es los ingresos, la estabilidad y al apoyo social, de modo que la pérdida del empleo se asoció con el desgaste progresivo que afecta el bienestar integral. Por su parte, la teoría del capital social de Putnam, destaca que las redes de respaldo amortiguan el impacto emocional del desempleo, sin embargo, en entornos donde estas redes son débiles, como ocurre en varios países de la región, el aislamiento emocional se agudiza.

En Ecuador, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024) registra a una tasa de desempleo del 4,1% acompañada de un nivel de subempleo superior al 51,3%. Por su parte el Ministerio de Trabajo reporta que más de 20.000 servidores públicos fueron desvinculados entre el 2020 y 2023. Estudios preliminares señalan que aproximadamente el 35% de estas personas presentan síntomas de depresión moderada, el 28% ansiedad de nivel clínico y el 40% altos niveles de estrés percibidos. No obstante, aún no existen investigaciones sistemáticas que integren todas estas variables mediante instrumentos psicométricos validados.

Por aquello, este estudio busca cubrir dicha brecha, aplicando herramientas estandarizadas como el PHQ-9, GAD-7, PSS-10 y el cuestionario WHO-5, adaptado al contexto ecuatoriano. Su propósito es describir el perfil emocional y psicológico del personal desvinculado, cuantificar la magnitud del fenómeno y proponer lineamientos de apoyo psicosocial y reinserción laboral que fortalezcan las políticas de salud ocupacional en el país.

2.1.1. Fundamentación del problema

La desvinculación laboral se reconoce como un evento que afecta profundamente la salud mental y el equilibrio emocional de las personas. La evidencia científica confirma que la pérdida del empleo desencadena alteraciones psicológicas que pueden manifestarse como ansiedad, depresión o estrés crónico, especialmente cuando ocurre de forma involuntaria. García Martínez et al. (1988) señalan que las personas desempleadas presentan niveles más altos de depresión y de menor bienestar psicológico en comparación con quienes conservan su puesto laboral; concluyen que el desempleo prolongado se asocia con una reducción de la autoestima y la sensación de inutilidad. Estos hallazgos afirman que la desvinculación no solo implica una pérdida económica, sino también una ruptura que debilita la identidad personal y las relaciones familiares, con consecuencias que van más allá del ámbito individual y repercuten en la dinámica social.

Desde la perspectiva organizacional, los procesos de desvinculación también generan asociaciones indirectas en las instituciones que los aplican. Martínez Guirao y Téllez Infantes (2016) indican que el personal que permanece en la organización, tras una reestructuración desarrolla una percepción de inseguridad laboral anticipada, lo que reduce la confianza en la entidad y deteriora el clima laboral. Esto suele traducirse en menor productividad, mayor ausentismo y el aumento del agotamiento emocional. En este sentido, en las entidades públicas en Ecuador, la reducción de personal es motivada a la falta de recursos económicos, recortes presupuestarios y la aplicación de normativas, lo que deriva en un grupo de trabajo menos motivado, problemas psicológicos y desvinculación a futuro, por tal motivo esta última no solo es un trámite administrativo, debe ser analizado como un posible factor organizacional que desestabiliza emocionalmente al equipo laboral.

A nivel social, la desvinculación laboral a gran escala trae como incidencia en la sociedad y bienestar público, según Climent-Rodríguez y Navarro-Abal (2024), manifiestan que los desempleados son aislados socialmente, con problemas familiares y actitudes de riesgo (consumo de bebidas alcohólicas y drogas, descuido de la salud física y conductas agresivas), en especial al no disponer de fuentes de apoyos familiares, financieras y amistades. Desde el contexto ecuatoriano, el despido de funcionarios públicos está relacionado con niveles superiores de la depresión y trastornos de ansiedad en la urbanidad, en cambio el empleo informal y el subempleo se asocian con la diátesis. Por consiguiente, esta condición social incide tanto en forma individual como en los miembros de la familia, ocasionando conflictos emocionales y económicos. Todos estos factores afectan al desempleado de instituciones públicas derivando en un inconveniente social que altera la estabilidad del entorno familiar y se asocia niveles de desconfianza sobre los organismos del Estado.

En el contexto regional, la asociación de la desvinculación laboral en América Latina se ha investigado el impacto en la salud mental, en este sentido Martínez Guirao y Téllez Infantes (2016) reportan que “el 42% de los empleados despedidos en la región presentaba síntomas de ansiedad, y un 37% reportaba niveles de estrés moderado o severo durante los primeros meses tras la separación laboral” (p. 352). Estos hallazgos ratifican que mantenerse sin empleo por tiempo prolongado tienen relación negativa en la economía, también ejerce una situación de riesgo psicosocial que es necesario la intervención del área de salud ocupacional. En Ecuador, como otros países con los mayores índices de informalidad y precarias políticas para la recontratación en instituciones públicas, presentan a la desvinculación como un proceso de estrés y trauma emocional/social que desgasta la salud

mental y psicológica de los desempleados, por estos motivos es necesario elaborar e implementar campañas preventivas y la orientación psicológica.

Con respecto al nivel nacional, en la actualidad ha aumentado considerablemente la disminución en instituciones públicas, situación que ha causado alarma en los entes gubernamentales y sociales, de acuerdo a lo publicado por Mayancela Mayancela y Gárate Aguirre (2024) “detectaron que el 45 % de los trabajadores desvinculados en Ecuador presentaba síntomas de ansiedad, el 35 % niveles de estrés moderado y más del 40 % estrés percibido elevado” (p. 41). Por consiguiente, estas entidades no disponen de un plan protocolar sobre cómo enfrentar los problemas emocionales de las personas desvinculadas del empleo, lo que incrementa la diferencia del procedimiento administrativo y el bienestar psicológico, circunstancia reconocida por este sector, sin embargo, no ha sido afrontado de manera completa y con una solución en beneficio del exservidor público.

De acuerdo con los resultados, se evidencia que la desvinculación de un trabajador público es un fenómeno multidimensional que involucra fases emocionales, institucionales y sociales que ameritan más investigaciones sobre este hecho de la sociedad. A partir de lo expuesto, García Martínez et al. (1988) expresan que los estudios existentes integran resultados de los factores psicológicos del desempleo de forma general, sin tomar en cuenta las características de los entes gubernamentales ni la relación con dificultades emocionales como los niveles altos de estrés, ansiedad, depresión y el bienestar social. Bajo este criterio, la presente investigación requiere buscar una explicación lógica de este vacío de conocimiento, con la cual se puede lograr datos locales, por la adaptación del medio ecuatoriano y la aplicación de instrumentos utilizados internacionalmente. En definitiva, se estima proporcionar información para el avance de mejoras en las normas y desarrollos de programas estratégicos de salud ocupacional, con la finalidad de proporcionar la estabilidad

psicológica y emocional de los exservidores y optimizar la gestión de recursos humanos en las entidades públicas.

2.1.2. Conceptualización de la problemática

La desvinculación laboral se contextualiza como la terminación de acuerdos legales y administrativos entre un empleado y una organización, este suceso puede ser por decisión del trabajador (voluntario) y por razones involuntarias. En este sentido, Jiménez y Villanueva (2021) "la consideran un proceso organizacional que implica no solo la pérdida de ingresos, sino también la ruptura del vínculo social y psicológico que une a la persona con su entorno laboral" (p. 185). A nivel del sector público, esta circunstancia está relacionada a políticas con precariedad económicas, disolución del puesto laboral o una restructuración, la incertidumbre en exservidores, muy diferente que en el sector privado. En vista de que la perspectiva del trabajador público, es que un empleo fijo, apropiación de los valores de la institución y el reconocimiento, por eso la desvinculación laboral conduce a una pérdida de identidad con la organización y la opinión de la utilidad social, derivando en un mayor impacto emocional y psicológico del exempleado.

Con respecto a la salud emocional se comprende como la habilidad de un organismo de mantener un equilibrio interno, que facilita al cuerpo humano el adecuado manejo del estrés y la adaptación del entorno. Asimismo, Esquitan del Río (2023) expresa que es la capacidad de gestionar, entender, establecer emociones personales y de los demás individuos, lo que incide en las decisiones y en la forma de interrelacionarse. Un factor que afecta a la salud emocional es el desempleo, que se asocia con las frustraciones, ira, dolor y tristeza, por esta razón el exservidor frecuentemente desarrolla sintomatología que inciden en la relación familiar y personal. En este contexto, la salud emocional es un parámetro fundamental para

esta investigación, lo cual facilita el entendimiento de la secuela de la desvinculación laboral que no solo es un factor económico, sino que afecta al bienestar del exempleado.

Mientras que el bienestar psicológico, se trata del nivel de satisfacción en la vida y la habilidad del crecimiento personal, sobre esta información Aragundi y Piloso (2022) "plantean que incluye dimensiones como el crecimiento personal, las relaciones interpersonales positivas, la autonomía y la aceptación de uno mismo" (p. 505). La desvinculación laboral debilita el bienestar emocional, el sentido de propósito y el alcance de los logros. La ausencia de oportunidades, aunado al impacto emocional por el desempleo, puede producir sentimientos negativos, desesperanza que alteran la autoestima. Estudiar este concepto facilita la evaluación más amplia de las asociaciones de la salud mental y de elaboración estrategias que mejoren la adaptación social.

Entre los trastornos más importantes que son frecuentes en los desempleados es la ansiedad y depresión, tal como indica Vera y Mendoza (2023), establecen que la ansiedad es una respuesta anticipada en presencia de una amenaza detectada, por excesiva preocupación, angustia y alteración del sistema fisiológicos tales como falta de sueño, desgaste emocional y taquicardia. Con respecto a la depresión, es una variación anímica que involucra pérdida de interés, tristeza y minimiza la energía vital. Conforme a la OMS (2026a, 2026b) cerca de 322 millones de personas en el mundo padecen depresión y 470 millones sufren trastornos de ansiedad. Esta alteración incide la habilidad de regresar al mercado laboral, desarrollando una vulnerabilidad que se acarrea en aspectos sociales de la desvinculación del trabajo.

Otra terminología relevante para el actual estudio es el estrés percibido, se comprende como una apreciación de valores que realiza un individuo sobre la capacidad para superar las exigencias del medio. En concordancia con lo expuesto, Bermejo et al. (2022) exponen que es una sensación de agobio o sobrecarga (emocional, física y/o mental) que sobresalen al no

disponer de recursos financieros propios, por lo tanto, no logran cubrir los gastos y deudas de la persona. Desde la perspectiva de la desvinculación, este tipo de estrés se relaciona con la inseguridad financiera, el miedo a lo que vendrá y el descontrol de la situación. Un instrumento validado que mide el estrés percibido es la escala PSS-10, el cual se aplica en la investigación para establecer los exempleados del servicio público y analizar su relación con el bienestar, depresión y ansiedad, debido a que es necesario entender este fenómeno para establecer los factores de riesgos psicosociales que traen consecuencias para el trabajador desvinculado.

Por último, la salud ocupacional es una de las ciencias que se dedica a impulsar y conservar el bienestar mental físico y social de los empleados en función de todos los elementos asociados con la acción laboral. Conforme a la Organización Internacional del Trabajo (2024), su meta no solo está enfocada en patologías profesionales, incidentes o accidentes en el medio laboral, sino que se deben preservar y garantizar un lugar psicosocial correcto que vele por el equilibrio emocional del trabajador.

Desde este punto de vista, la desvinculación laboral forma parte de una amenaza psicosocial que es necesario enfrentarlo con políticas públicas para la reinserción y el apoyo para superar la problemática. Con la actual investigación se integrarán las variables, admitiendo que la salud ocupacional incorpora la protección física como la salud emocional, donde el empleado es un individuo con requerimiento psicológico, social y emocional, que deben incluirse para lograr estabilidad entre lo personal y lo laboral.

2.1.3. Teorías que respaldan el estudio

El actual estudio está avalado por la “teoría de la privación latente” formulada por María Jahoda, esta expresa que el empleo aporta cinco elementos psicosociales; el orden del tiempo laboral, contacto con la sociedad, metas-objetivos, actitud con sentido y el rol social.

Al quedar desempleado, una persona, debe enfrentar la deficiencia de recursos económicos, además de la separación de estas funciones, originando un desequilibrio de las emociones y un sentimiento de vacío.

Desde la perspectiva de los trabajadores públicos de Ecuador, esta hipótesis aporta el razonamiento de la relación entre la desvinculación laboral con los problemas emocionales (tristeza, depresión, ansiedad y el bienestar) en especial para los individuos que los años de servicios entrelazaron su identidad personal con el puesto de trabajo (Patlán Pérez, 2022). La aportación de Jahoda se verifica al denotar que el empleo permite el valor psicosocial, que la carencia afecta el bienestar personal con la misma magnitud que la estabilidad económica. Es por esto que se requiere aplicar planes y programación de apoyo psicosocial luego de la desvinculación laboral.

En la conceptualiza teórica se requiere ampliar y estudia el "modelo de demanda-control de Robert Karasek", que se basa en que el estrés por el trabajo se profundiza por el nivel de exigencia laboral y la solución no depende del trabajador (Paul et al., 2023). Al fundamentar las consecuencias psicológicas de la desvinculación laboral, se evidencia en la relación de mayor valor de estrés por no controlar la situación de trabajo, la ausencia de recursos económicos se traduce en una incertidumbre que puede derivar en enfermedades psicológica. Al aplicar esta teoría a situaciones de extrabajadores públicos, permite analizar el despido involuntario y el debido apoyo de las instituciones que origina estrés crónico y ansiedad. A partir de lo expuesto, el modelo de Karasek es una alternativa para comprender la falta de respuesta e impotencia que genera esta condición laboral en la salud mental (daño irreversible y afecciones psicológicas/emocionales).

En la investigación se necesita explorar sobre la "teoría de conservación de recursos de Steven Hobfoll" (1989) aducen que "las personas se esfuerzan por adquirir, mantener y

proteger aquello que valoran, tales como el empleo, la estabilidad financiera, el estatus social y el respaldo emocional" (Sandhya, 2024, p. 3). La ausencia de estos factores, origina un estado de estrés que deteriora la salud psicológica y emocional, situación que se agrava con la desvinculación laboral, donde el empleado no solo debe solucionar la falta de ingresos diarios, también la ruptura emocional y social al retirarse involuntariamente de su sitio de trabajo. Desde esta perspectiva se analiza que el desempleado es afectado por múltiples factores, sin embargo, la mayoría de los estudios se ocupan del impacto en los recursos financieros. Con la desvinculación del trabajo en el sector público en Ecuador, presenta la misma vulnerabilidad por la falta de compensación económica, por tal motivo la teoría de Hobfoll representa el comportamiento del estrés, ansiedad y depresión por la manifestación de una respuesta biológica ante la pérdida de recursos.

Para complementar la información, la teoría del bienestar psicológico de Carol Ryff (2014), establece que la salud mental no es dependiente de la no presencia de enfermedad, está relacionada con seis factores claves "autoaceptación, relaciones positivas, propósito vida, autonomía, dominio del entorno y crecimiento personal" (p. 1). A partir de este contexto, la desvinculación laboral altera el equilibrio entre estos componentes, con más énfasis en el propósito de vida y la autonomía, al modificar la percepción del control de la condición de vida del individuo. Al aplicar esta teoría al ámbito público del país, donde el trabajo se relaciona con el equilibrio y la aptitud frente al servicio, la privación de funciones rompe la estabilidad del sentido de existencia de una persona. Mediante la teoría de Ryff se puede denotar cambios en exservidores públicos desvinculados como una disminución del bienestar, al igual que tiene sensación de falta de avance profesional y en lo personal. La importancia de este modelo es el aporte a la conceptualización, no solo el perjuicio

emocional, también se evidencia la búsqueda de alternativa por la opción de una recuperación psicológica, a través de planes y programas de reinserción en el trabajo y apoyo psicosocial.

De igual manera, "la teoría del capital social" de Robert Putnam (2000) detalla la relevancia de las redes comunitarias y ayuda económica del gobierno como factores protectores para solucionar crisis emocionales y económicas. En función de lo expuesto, Hostinar y Gunnar (2015) señalan que los lazos fundamentales en la confianza y la cooperación mutua, que actúan como mediadora del estrés, al proporcionar apoyo emocional y búsqueda de oportunidades para la reinserción laboral. En la situación de los exservidores desvinculados, la falta de una red de interacciones relacionales que empeoran la sintomatología de problemas emocionales (ansiedad y aislamiento). Desde este punto de vista, se entiende lo que perjudica al exempleado por desvinculación en el cese laboral, sino un desligue de los vínculos sociales, con un impacto en los miembros que demanda una solución organizacional. Asimismo, en Ecuador, donde el despido involuntario en el ámbito público sucede de manera abrupta, el reforzar de la estructura relacional entre exempleados se consolida como una táctica eficiente para disminuir las repercusiones psicológicas del desempleo.

Además, se incluirá el "Modelo del bienestar laboral" de Peter Warr (2011) como medida complementaria de explicar los componentes del ambiente que afecta la salud mental "oportunidad de control, uso de destrezas, metas generadas externamente, variedad de tareas, contacto social y seguridad" (Ordóñez-Iriarte, 2020, p. 70). Al realizarse la desvinculación del empleado estos elementos desaparecen, el exempleado sufre un desequilibrio severo, desde la motivación, emociones y salud mental, al aplicar el modelo de Warr se identifica que, al perder al medio de sustento fijo, donde el individuo tiene la percepción de ser útil y estimado, ocurre un impacto negativo en lo emocional. De igual manera, el modelo de Warr

permite una visión más amplia de la situación del medio de trabajo antes las opciones afectivas, lo que aporta un fundamento teórico para estimar el alcance y consecuencias del impacto psicológico en el área pública del país.

2.1.4. Investigaciones previas y su relación con el problema

Las reseñas actuales sobre la salud psicológica y emocional de los servidores públicos que fueron desvinculados de forma involuntaria que facilita analizar las consecuencias emocionales y de salud mental producto del desempleo y la falta de trabajo. Además, confirmar que la desvinculación laboral por sintomatología de depresión, estrés y ansiedad, lo cual altera el bienestar como la habilidad de reincorporación de trabajo. Estos resultados proporcionan una base teórica para analiza el fenómeno de la salud ocupacional, al considerar la relevancia de ayuda social, el autocontrol emocional y las normas organizacionales de acompañamiento. Al efectuar una revisión de la literatura actualizado y las teorías, se detalla una relación directa con las variables de la investigación: el requerimiento de diagnosticar las asociaciones emocionales en un exempleado del sector público de Ecuador y elaborar lineamientos que minimicen los aspectos psicológicos, fomentando condiciones laborales más adaptado a la resiliencia y humanizados.

Estudios previos en Ecuador, como Hermosa et al. (2021) que investigó sobre el estado de salud mental en el proceso de crisis por la pandemia de Covid-19, enfatizando en la atención de los problemas psicológicos tales como ansiedad, estrés, depresión, tristeza y trastornos de sueño. El objetivo de dicha investigación fue “estimar las prevalencias de estas condiciones y explorar diferencias sociodemográficas mediante cuestionarios estandarizados, administrados en entornos virtuales” (p. 42). Demostraron que aumentaron significativamente la sintomatología clínica mental, con mayor severidad en mujeres jóvenes, al igual que verificaron que el desempleo se relaciona con el aumento de la magnitud,

concluyendo que los factores estresantes sociales y económicos, incluyendo la inestabilidad laboral como el origen de las dolencias psicológicas. Los hallazgos de esta investigación son de gran relevancia para el presente estudio, debido a que facilita los indicadores locales, además explica que es necesario la evaluación de varias enfermedades y malestar psicológico en conjunto a personas que ha sido despedida de su empleo, validados con cuestionarios psicométricos estandarizados.

Con respecto al nivel internacional, se registra la investigación de Arredondo-Pantaleón et al. (2022) determinaron diversos síntomas de depresión en individuos desempleados y empleados, controlando los factores sociales y demográficos. Para lo cual, elaboraron una investigación transversal y utilizaron instrumentos validados en los habitantes hispanohablantes, reportando los mayores valores de depresión en desempleados, se asoció con casos clínicos y la relación con el tiempo de desocupación. El estudio finalizó cumpliendo el objetivo de que el desempleo afecta la salud mental, destacando la importancia de la evaluación sintomatológica temprana para orientar los planes de ayuda y soporte. Con estos resultados se aportará evidencia actualizada que relaciona directamente el desempleo con la depresión, demostrando con la metodología el contraste de perfiles que de acuerdo con la condición laboral y los períodos largos de desvinculación del empleo.

De forma similar, Reyes-Martínez et al. (2021) analizaron la condición del trabajo que conforman los factores moderadores de las consecuencias de la falta de seguridad en el empleo. A través de un estudio de tipo observacional con la información de la población y determinación de la interacción de las variables, el método de investigación presenta acciones estandarizadas por el bienestar mental. Los hallazgos demostraron que los individuos desempleados experimentan un impacto adverso significativamente mayor ante estresores externos, incluso tras ajustar las covariables. La investigación concluye que el estatus laboral

no solo constituye un determinante directo de la salud, sino también un modificador que amplifica el daño de otras vulnerabilidades sociales.

Para este estudio, el aporte conceptual y práctico, ya que permite concebir la desvinculación laboral como un catalizador de riesgos psicosociales combinados y sustenta el uso de modelos multivariados que incluyen variables como tiempo de desocupación y condiciones del hogar al derivar parámetros de respaldo.

El contexto específico de la administración pública, Ramos-Pichardo (2024) analizó la relación entre exposición a factores de riesgo psicosocial e indicadores de salud mental en diferentes organismos del Estado. Con un enfoque cuantitativo de datos administrativos, el autor reportó una asociación estrecha entre la sobrecarga, la ambigüedad de rol, la inseguridad laboral y la manifestación de síntomas de agotamiento (burnout), ansiedad y depresión. El estudio concluye que las reestructuraciones organizativas carentes de acompañamiento psicosocial incrementan el riesgo emocional, por lo que recomienda la implementación de protocolos de prevención primaria y secundaria. Este antecedente evidencia la inestabilidad y la pérdida de control en el sector público generan malestar sostenido, sustentando la pertinencia de medir el estrés percibido y el bienestar para diseñar parámetros de soporte técnico dirigidos a exservidores.

De igual manera, Saldaña-Orozco et al. (2022) examinaron los factores del entorno de trabajo que precipitan el desgaste psíquico y los síntomas ansioso – depresivos. Su diseño transversal y el uso de modelos predictivos demostraron que la combinación de demandas elevadas, baja recompensa percibida e inseguridad sobre la continuidad del empleo incrementa de forma significativa la probabilidad de presentar malestar clínico. La investigación concluye que la precariedad y la incertidumbre operan como estresores de primer orden, sugiriendo intervenciones organizacionales focalizadas. El estudio enriquece

la comprensión del problema al visibilizar el rol de la inseguridad y de la pérdida de recursos latentes durante la desvinculación, legitimando metodológicamente el uso de escalas validadas y la segmentación de la muestra según la situación laboral.

Asimismo, Ossa-Cornejo et al. (2023) evaluaron la asociación de los cambios organizacionales obligatorios sobre el estrés, bienestar y percepción de carga laboral en personal del sector público. Su diseño observacional con herramientas psicométricas reveló incrementos críticos de estrés negativo (distrés) y un detrimento del bienestar en los funcionarios expuestos a reestructuraciones rápidas, cuando se percibía una baja participación en toma de decisiones. El estudio concluye que la gestión del cambio sin un soporte psicosocial eleva riesgos emocionales y sugiere programas de prevención y afrontamiento. Este trabajo conecta directamente la transformación institucional con el deterioro mental, lo que justifica la propuesta de delinear parámetros de acompañamiento y reinserción posteriores a la desvinculación laboral en el entorno público ecuatoriano.

Finalmente, Oliva-López et al. (2020) desarrollaron un análisis poblacional basado en encuestas nacionales para identificar cómo el desempleo, los bajos ingresos y la temporalidad se asocian con el deterioro de la salud mental tras periodos de crisis financiera. Sus modelos de comparación intergrupal evidenciaron una relación consistente y transversal entre el desempleo y el detrimento psicológico, pronunciados en jefes de hogar y familias con dificultades socioeconómicas. Este antecedente consolida la justificación de la presente investigación, al demostrar que la desvinculación no es un evento aislado, sino un problema estructural de salud pública que requiere una intervención coordinada y directrices institucionales de mitigación.

Vicente-Escudero y Melchor-Nicolás (2024) analizan cómo el desempleo deteriora el bienestar mediante el análisis de la privación latente y la conservación de recursos

destacando la necesidad de intervenciones psicosociales para la recuperación. Por su parte, Valero et al. (2022) asocian la precariedad laboral con un deterioro de la salud mental en el País Vasco, mientras que Navarro et al. (2022) demuestran que altos niveles de exigencia y bajo control laboral, predicen trastornos de salud mental a través de un estudio prospectivo. El conjunto de estas investigaciones aporta un marco conceptual metodológico sobre riesgos psicosociales y salud mental para el estudio actual.

A nivel de determinantes sociales, Expósito et al. (2024) desarrolla una revisión narrativa enfocada en cómo el desempleo, la precariedad de ingresos, dificultades de vivienda y la inseguridad vital configuran la sintomatología ansiosa. El objetivo de su estudio consistió en integrar evidencia empírica contemporánea para detectar determinantes modificables y puntos de intervención críticos desde la salud pública. Metodológicamente, los autores sintetizaron investigaciones observacionales y de intervención, discutiendo la heterogeneidad de medidas psicométricas empleadas. Entre los resultados destaca que los subsidios financieros y los sistemas de protección social amortiguan el desempleo sobre la salud mental, mientras que la ausencia de prestaciones agrava los cuadros de ansiedad. La investigación concluye que la articulación de políticas de ingreso, el respaldo psicosocial y el acceso a servicios públicos disminuye el daño emocional.

Este antecedente aporta a la presente investigación al localizar la desvinculación laboral dentro de un entramado de riesgos sociales acumulativos, proveyendo un marco de referencia para derivar parámetros de respaldo post desvinculación y modelar la relación entre estrés percibido, la ansiedad, la depresión y el bienestar mediante el ajuste por soporte social.

En el ámbito metodológico regional, Palma et al. (2022) aborda el fenómeno en trastornos caracterizados por la informalidad laboral, explorando metodologías rigurosas

para capturar la precariedad que sucede al cese de funciones y a la pérdida de empleo. Su objetivo central fue validar una medida abreviada alineada con la Escala de Precariedad Laboral (EPRES) en una muestra de 3.782 asalariados distribuidos en seis países, utilizando análisis factorial y pruebas de consistencia interna para evaluar cuatro dimensiones fundamentales: temporalidad, sueldos, derechos y ejercicio de derechos. Los hallazgos demostraron una alta aceptabilidad, coeficientes alfas de Cronbach óptimos por dimensión y un patrón de mayor precariedad en mujeres, jóvenes y trabajadores temporales. El estudio concluye que este instrumento es idóneo para la vigilancia epidemiológica y la comparación intergrupal. Para la presente investigación, el trabajo constituye un insumo metodológico concreto para perfilar los riesgos psicosociales y contrastarlos con los niveles de depresión, ansiedad, estrés percibido y bienestar durante las etapas de reinserción laboral.

En el contexto de lo publicado por Llosa et al. (2020) formula la falta de seguridad de un empleo fijo como un factor crónico de estrés, con dos hipótesis que son determinar las asociaciones de la incertidumbre laboral sobre la sintomatología de problemas psicológico (ansiedad-depresión) y estudiar el rol modulador de la acción social. Mediante un diseño empírico con empleados de bajos ingresos y la aplicación de escalas validadas, los modelos de regresión demostraron que la incertidumbre es un predictor directo del deterioro de la salud mental, mientras que el apoyo social opera como un amortiguador parcial de dicho impacto. El estudio concluye que mitigar la ambigüedad respecto al futuro y fortalecer las redes comunitarias es tan fundamental como el tratamiento directo de la sintomatología clínica. Este hallazgo guarda una relación directa con el fenómeno de la desvinculación en el servicio público de Ecuador, donde el cese abrupto de funciones incrementa la incertidumbre y debilita el soporte percibido, justificando técnicamente la inclusión del respaldo social

como covariable en este estudio y la orientación de directrices hacia el acompañamiento psicosocial institucional.

Así mismo, Ariza (2022) desarrolló un análisis macroeconómico que conecta empleo, las respuestas afectivas y el contexto financiero general. La meta fue identificar que la situación laboral (ocupado, inactivo y/o desocupado), se relacionó con la posibilidad de sentir de estrés, depresión y preocupación en el período 2020-2021. Mediante la información la población y modelos de regresión por factores sociales y demográficas, establecieron que la falta de empleo y la inactividad aumenta el riesgo de expresar alteraciones emocionales, admitiendo que la seguridad laboral es un elemento de protección de primera clase. Este estudio menciona que las políticas en el trabajo y las alternativas de soporte financiero son prioridad para prevenir el impacto mental crónico. Esta reseña respalda el actual estudio al confirmar la relevancia de segmentar los perfiles técnicos de acuerdo al empleo actual y el tiempo transcurrido desde el cese, utilizando cuestionarios como PSS-10, GAD-7 y WHO-5 para analizar de forma integral el impacto psicosocial.

Por último, Gómez et al. (2023) estudiaron la asociación entre la inteligencia emocional y la salud psicológica del desempleado, investigaron sobre las incidencias de estas variables en el procedimiento de buscar trabajo. El objetivo del estudio fue determinar si la autorregulación de las emociones que funcione como un factor de protección contra las asociaciones psicológicas de la ausencia de trabajo, destacando lo que representa la depresión, ansiedad y el bienestar psicológico. Estructurado con un tipo de estudio cuantitativo transversal en escalas validadas psicométricas, con una muestra de 354 personas en condiciones de desempleados. Los hallazgos demostraron que los individuos con mejor capacidad de autocontrol emocional con niveles mínimos de depresión y ansiedad, expresando una actitud más positiva en la reivindicación en el trabajo. La investigación es de

gran importancia, debido a la necesidad de pautas de ayuda psicológica y social orientados a exempleados públicos que incluyen elementos de educación emocional, con la finalidad de promover una transición de la actividad laboral.

El ciclo PDCA en relación a la desvinculación psicosocial y reinserción laboral

El ciclo Plan, Hacer, Verificar y Actuar conocido como PDCA constituye un enfoque de mejora continua que relaciona con el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la minimización de las asociaciones psicosociales que están asociados a la desvinculación laboral. Planificar es la primera etapa de identificación anticipada a los riesgos psicosociales en grupos vulnerables como los desempleados del sector público. La falta de protocolos para una correcta evaluación a nivel familiar, económico, profesional y social.

Un estudio realizado por Vallejo-Sanmartín y Baculima-Suárez (2026), obtuvieron resultados en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado dimensiones como: ritmo del trabajo con 84,4%, conflicto de rol de 66,7%. Se sumó problemas como previsibilidad, exigencias cuantitativas y doble presencia; estos factores determinaron que los exservidores sí estuvieron expuestos a la presencia de factores psicosociales adversos ante un despido laboral; eso justifica la importancia de fijar objetivos, desarrollar lineamientos, estrategias y un cronograma de actividades que permita el seguimiento y control de acciones preventivas como correctivas.

Hacer (Do) hace referencia a la implementación de las estrategias que fueron diseñadas en un contexto de la desvinculación laboral servidores públicos; aunque, la realidad es otra en las instituciones del gobierno. Pero este elemento permite la comprensión de la orientación, psicología, comunicación, transparencia en el proceso, asesoría de derechos, prestaciones, actualización de currículos, preparación para entrevistas, fortalecimiento de

redes profesionales, acompañamiento en los emprendimientos e incluso búsqueda de nuevas oportunidades laborales. En esta fase se busca la transformación ante la desvinculación específicamente administrativa mediante una asistencia y transición ocupacional.

La intervención debe contar con respaldo académico, según Vicente-Escudero y Melchor-Nicolás (2024) examinaron 33 investigaciones sobre intervenciones que fueron dirigidos a las personas desempleadas, la conclusión fue que, el tratamiento y prevención reduce síntomas de depresión, ansiedad y orienta intervenciones relacionadas con el trabajo, presentando resultados favorables con respecto a la depresión; este hallazgo fundamenta que el acompañamiento psicosocial y empleabilidad actúan conjuntamente.

Verificar (Check) esta fase implica la medición de resultados de las acciones implementadas, este caso fueron los instrumentos PHQ-9, GAD-7, PSS-10 y WHO-5 para la evaluación de la depresión, ansiedad, estrés percibido y bienestar. Además de los indicadores psicológicos se incorporan datos de reinserción, exservidores que fueron reemplazados, tiempo que tardó hasta tomar otro empleo, participaciones en programas de capacitación, percepción de apoyo institucional y satisfacción con el proceso de desvinculación.

Cenalmor (2025) determinó que el seguimiento longitudinal es importante ante las asociaciones psicológicas ante la pérdida de empleo, el estudio de 374 personas se experimentó la presencia de depresión, ansiedad, riesgo suicida y factores protectores como la resiliencia como autosuficiencia de afrontamiento. También, los autores observaron una disminución de síntomas de depresión y ansiedad mediante el seguimiento; eso permite evidenciar la evolución después de la pérdida laboral, concluyendo que esta acción no estática, pero se requiere una evaluación continua de los factores de riesgo y protectores.

Actuar, los resultados obtenidos en la verificación se utilizan para la corrección y fortalecimiento del programa. La identificación de los niveles de depresión, ansiedad, estrés,

bienestar; la institución debe tener protocolos, programas de intervención. Al cerrar el ciclo, empieza nuevamente la fase de planificación.

El planteamiento tiene relación con la ISO 45003:2021 que integra los riesgos psicosociales al sistema de gestión basado en el mantenimiento y mejora continua en las unidades o áreas de trabajo para la verificación de un ambiente seguro y positivo. Si bien, una propuesta no termina cuando el servidor es desvinculado, sino la experiencia con la retroalimentación de los empleados en futuros procesos institucionales.

La desvinculación laboral como proceso psicosocial

En el estudio hace referencia a la desvinculación de los exservidores a nivel público, el contraste toma en consideración que una persona rompe relación con una organización. Desde la parte administrativa la finalización del vínculo laboral está integrado al contexto de la pérdida de fuentes de ingresos, identidad profesional, intersección social, estabilidad y proyección social. La salida involuntaria de una organización modifica condiciones sociales, económicas y psicológicas de las personas. La relación entre el empleo y salud mental ha adquirido una atención especializada según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) sostiene que el trabajo presenta un factor protector para la salud mental cuando proporciona emociones, estabilidad, inclusión y oportunidades de desarrollo personal.

Sin embargo, las características de la organización para brindar un ambiente laboral satisfactorio que cuide la calidad de vida del empleado y evita la presencia de riesgos psicosociales, entonces una institución debe tener un programa que cuide las transacciones que perjudique a la productividad individual o colectiva como ausencia, retorno del trabajo y acceso al empleo. La importancia de este enfoque, Sterud et al. (2025) en una revisión sistemática con estudios longitudinales determinaron que, el desempleo vincula al riesgo de

problemas de salud mental. El estudio se realizó a las personas desempleadas que emitieron un riesgo de 1,95 veces mayor que los empleados regulares.

Una empresa u organización debe considerar de forma técnica, planificada y organizada la transición de empleado a desempleado y viceversa, es vital la presentación de mecanismo institucional de prevención, acompañamiento, evaluación, seguimiento para las personas del sector público; donde los procesos de reestructuración, eliminación de puestos, finalización de nombramientos, modalidades de separación afectan directamente a la situación económica, percepción de estabilidad y continuidad profesional.

Riesgos psicosociales asociados a la desvinculación

Los riesgos psicosociales hacen referencia a las condiciones vinculadas con la organización, contenido, contexto del trabajo que afecta de forma directa al bienestar y calidad de vida del empleado dentro y fuera del ambiente laboral. Según la Organización Internacional de Normalización (2021) es una referencia mediante la Norma ISO 45003:2021 es una referencia específica que refleja la gestión de riesgos psicosociales dentro del sistema de seguridad, salud ocupacional basado en la ISO 45001. Incluso el propósito incluye prevención de daños relacionados con el trabajo, bienestar basado en enfoque sistemático y mejora continua.

La gestión de personas no solo se basa en los elementos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño, sino tener en cuenta los factores psicosociales que son omitidos por directivos antes, durante y después de la desvinculación. Desde un concepto de administración pública el proceso parte desde la comunicación, procedimiento, evaluación, ejecución de la experiencia, resiliencia y reacciones frente a la desvinculación de un trabajador. La incorporación de criterios psicológicos asociados con la orientación, apoyo oportuno a nivel familiar, social y económico.

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud han planteado que la salud mental requiere de acciones coordinadas de los gobiernos, empleadores, trabajadores, sindicatos y servicios relacionados. Entonces, los riesgos psicosociales tienen esa acción de protección, promoción de la importancia de salud mental, eso facilita la participación laboral de las personas en temas de satisfacción laboral, ambiente laboral, enfermedades a causa de pérdida de empleo por estrés, depresión y ansiedad.

Reinserción laboral y recuperación psicosocial

La reinserción laboral se define como un proceso que vive una persona desvinculada, especialmente el desarrollo de condiciones, capacidades para la incorporación a un nuevo empleo en una organización o de manera independiente. Es decir, una persona con una experiencia negativa como salida de un puesto de trabajo, las formas de afectación dependen del impacto que ha generado en la vida diaria; por eso; al ser contratado fortalece su resiliencia, actitud, aporta y mejora la participación laboral en el tiempo.

Para el fortalecimiento del criterio expuesto, Héroufosse et al. (2026) expusieron la relación bidireccional entre el empleo y salud mental, el desempleo se asoció con dificultades, sufrimiento, inestabilidad por presencia de factores psicosociales. Un ciclo de vulnerabilidad de la desvinculación parte de la afección emocional, reducción de recursos para la empleabilidad, prolongación del desempleo y finaliza con la presencia de factores psicosociales. Basado en estos hechos, la reinserción laboral según Sterud et al. (2025) determinaron que la reincorporación de empleo está asociada con la disminución del riesgo de salud mental con un RR de 0,66.

Aplicación del PDCA en el sector público ecuatoriano

Un estudio realizado por Arroyo y Tapia (2026) sobre la administración pública en servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado ecuatoriano, donde las altas demandas laborales, autonomía limitada y poco reconocimiento son algunos de los factores que afectan el bienestar, motivación, concluyendo que los riesgos psicosociales requiere de políticas institucionales preventivas. Igualmente, la gestión de riesgos ocupacionales y presencia de sistemas preventivos generó bajos niveles de estrés, sobrecarga laboral y clima laboral pasó de negativo a positivo.

Además, la estabilidad, concursos y desvinculación considerando los derechos laborales del sector público ecuatoriano. El marco teórico determinó que la desvinculación tiene tres dimensiones interrelacionadas: administración jurídica, psicosocial y sociocultural; el PHVA sirve como mecanismo de articulación.

2.2.Marco legal

La presente investigación se sustenta en el marco jurídico ecuatoriano relacionado con el derecho al trabajo, la protección de la salud y la prevención de los riesgos derivados del entorno laboral. Su organización parte de la jerarquía normativa establecida en la Constitución de la República del Ecuador, lo que permite analizar la desvinculación de los servidores públicos no solamente como la finalización de una relación laboral, sino también como una situación capaz de producir consecuencias en el bienestar de las personas.

En este contexto, el artículo 424 de la Constitución establece su supremacía dentro del ordenamiento jurídico nacional (Asamblea Constituyente de Montecristi, 2008). A partir de este principio, cualquier actuación de las instituciones públicas debe guardar correspondencia con los derechos constitucionalmente reconocidos. Entre ellos se encuentra el trabajo, definido en el artículo 33 como un derecho y un deber social, además de constituir una fuente de realización personal y un componente esencial de la vida económica y social

(Asamblea Constituyente de Montecristi, 2008). Esta perspectiva resulta especialmente relevante para el presente estudio, debido a que la pérdida del empleo puede trascender el ámbito económico y repercutir en la estabilidad personal, familiar y social del exservidor.

De igual manera, el artículo 326 contiene los principios sobre los cuales se sustenta el derecho al trabajo. Particularmente, su numeral 5 reconoce el derecho de toda persona a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Asamblea Constituyente de Montecristi, 2008). Para esta investigación, este mandato proporciona un fundamento para abordar los factores psicosociales desde la Higiene y Salud Ocupacional, considerando que la prevención debe contemplar tanto los riesgos que afectan físicamente al trabajador como aquellos capaces de alterar su bienestar psicológico y social.

La jerarquía de las normas aplicables se encuentra, además, definida en el artículo 425 de la Constitución. Este orden comprende la Constitución, los tratados y convenios internacionales, las leyes orgánicas, las leyes ordinarias y posteriormente las demás normas de menor jerarquía (Asamblea Constituyente de Montecristi, 2008). Esta estructura permite integrar al análisis nacional los instrumentos internacionales relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre considerando su ámbito específico de aplicación.

Dentro de este contexto internacional adquieren importancia los instrumentos desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de seguridad y salud ocupacional. El Convenio 155 plantea la necesidad de establecer políticas coherentes orientadas a prevenir accidentes y daños a la salud vinculados con el trabajo. Desde la perspectiva de esta investigación, estos principios contribuyen a comprender que la protección del trabajador requiere acciones preventivas y sistemas de gestión capaces de identificar y controlar los factores que puedan afectar su salud.

En el ámbito regional, la Decisión 584 de la Comunidad Andina, correspondiente al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituye otro referente importante. Sus disposiciones promueven la prevención de los riesgos laborales y el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud. Este instrumento se complementa con la Resolución 957, que desarrolla aspectos relacionados con la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ambos instrumentos fortalecen la necesidad de identificar, evaluar, controlar y realizar seguimiento de los factores que puedan generar consecuencias negativas sobre los trabajadores.

La normativa sanitaria ecuatoriana también aporta elementos relevantes. La Ley Orgánica de Salud reconoce la responsabilidad estatal en la protección y promoción de la salud de la población. Bajo esta perspectiva, la salud debe comprenderse desde una visión integral que no se limite a la ausencia de enfermedad, sino que incorpore dimensiones físicas, psicológicas y sociales. Este enfoque guarda relación con la investigación, puesto que permite analizar las manifestaciones de depresión, ansiedad, estrés percibido y bienestar reducido encontradas en los exservidores públicos desde una perspectiva integral de salud.

En lo referente específicamente al servicio público, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento General constituyen normas esenciales para analizar las relaciones entre el Estado y sus servidores. Estas disposiciones regulan aspectos como ingreso, permanencia, derechos, obligaciones y diferentes formas de terminación del servicio público. Por ello, cualquier análisis de la desvinculación debe considerar no solamente las causas administrativas o jurídicas que la originan, sino también las condiciones en las cuales se desarrolla el proceso y sus posibles repercusiones sobre las personas involucradas.

Por otra parte, la Ley de Seguridad Social forma parte del marco de protección frente a contingencias que puedan afectar la salud y capacidad laboral de las personas. El Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social desarrolla acciones relacionadas con prestaciones y servicios de salud para la población protegida, dentro de las condiciones y requisitos establecidos en la legislación correspondiente (IESS, 2025). En este sentido, la seguridad social constituye un componente complementario dentro del abordaje de las consecuencias que pueden presentarse durante las diferentes transiciones de la vida laboral.

El Código del Trabajo constituye asimismo un referente dentro de la legislación laboral ecuatoriana, especialmente en cuanto a las obligaciones relacionadas con seguridad, prevención y protección de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2025). No obstante, para esta investigación debe diferenciarse claramente su ámbito de aplicación del régimen jurídico propio de los servidores sujetos a la LOSEP. Su utilización resulta pertinente principalmente como referencia complementaria dentro del sistema general de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desde la perspectiva reglamentaria, las disposiciones nacionales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo proporcionan elementos para organizar la prevención de riesgos laborales mediante procesos de identificación, evaluación, intervención y seguimiento. Para esta investigación adquieren especial importancia aquellos relacionados con los factores de riesgo psicosocial, debido a que permiten incorporar dentro de la gestión preventiva aspectos vinculados con organización del trabajo, relaciones laborales, cambios organizacionales y otras condiciones capaces de generar respuestas adversas en los trabajadores.

En este ámbito, el Ministerio del Trabajo cumple un papel relevante como organismo responsable de la política y regulación laboral. Las herramientas técnicas desarrolladas para la prevención de riesgos psicosociales permiten orientar procesos de identificación, evaluación y adopción de medidas preventivas. Desde el enfoque de Higiene y Salud

Ocupacional, estos mecanismos resultan pertinentes porque permiten pasar de una visión centrada exclusivamente basada en la identificación de factores de riesgo, establecimiento de controles, vigilancia y mejora continua.

Esta perspectiva también permite vincular el marco normativo con los resultados obtenidos mediante los instrumentos utilizados en la investigación. El PHQ-9, GAD-7, PSS-10 y WHO-5 permiten caracterizar diferentes dimensiones relacionadas con depresión, ansiedad, estrés percibido y bienestar. Sus resultados pueden constituir información complementaria para establecer una línea base y orientar acciones preventivas, de seguimiento y derivación profesional cuando corresponda. No obstante, estos instrumentos deben interpretarse dentro de sus respectivos alcances y no como sustitutos de una evaluación sintomatológica clínica.

En consecuencia, el marco normativo analizado permite situar la problemática de la desvinculación laboral dentro de una perspectiva más amplia de Higiene y Salud Ocupacional. La Constitución proporciona el fundamento de protección de los derechos; los instrumentos internacionales y andinos orientan la prevención de riesgos; la legislación nacional regula las relaciones laborales, la salud y la seguridad social; y las disposiciones técnicas permiten implementar mecanismos de evaluación y control.

En síntesis, el sustento jurídico de esta investigación permite considerar que la prevención de los factores psicosociales forma parte de una gestión integral de la seguridad y salud de los trabajadores. Por esta razón, los resultados encontrados en los exservidores públicos pueden servir como fundamento para proponer mecanismos de prevención, vigilancia, seguimiento y orientación, especialmente en contextos de reestructuración y desvinculación. Más que atribuir automáticamente una responsabilidad institucional por cualquier afectación posterior al cese, la propuesta busca aportar evidencia para fortalecer las

prácticas preventivas durante la transición laboral y promover una gestión de Higiene y Salud Ocupacional centrada en la protección integral de las personas.

CAPÍTULO III

1. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de investigación

El estudio es categorizado como cuantitativo, dirigido a la precisión y objetividad en las consecuencias psicológicas y emocionales producto de la desvinculación del trabajo en un grupo de exempleados del ámbito público en el Ecuador.

Desde esta perspectiva la recolección de información aporta datos empíricos a través de la aplicación de Cuestionarios psicométricos validados como el Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-9) para el estudio de la depresión, la Escala de Ansiedad Generalizada (GAD-7), la Escala de Estrés Percibido (PSS-10) y el Índice de Bienestar de la Organización Mundial de la Salud (WHO-5).

Los datos recolectados se procesaron estadísticamente descriptivo e inferencial con la finalidad de identificar la prevalencia y severidad de los signos emocionales, contrastarlos con la modalidad de desvinculación, el tiempo transcurrido y la condición laboral presente y analizar la relación que se reporten con las variables sociales, demográficas y psicológicas.

Mediante este planteamiento se incluye lo siguiente:

Análisis cuantitativo de las categorías de depresión, ansiedad, bienestar y estrés en los exservidores públicos.

Especificación de diferencias significativas de los diferentes parámetros psicométricos en base a factores sociales, laborales y demográficos.

Establecer índices predictivos de riesgo psicológico y descripción de subconjunto de alta vulnerabilidad.

Por el tipo de metodología cuantitativa se respalda con la objetividad y aplicabilidad para el análisis de los resultados, favoreciendo las relaciones entre el desempleo y la

afectación de la salud psicológica. De igual forma, aporta datos confiables que permite la fundamentación técnica para la elaboración de lineamientos de protección psicosocial y métodos de reinserción en el trabajo guiada a minimizar los riesgos que surgen del cese de funciones en el sector público.

3.2. Tipo de investigación

El estudio es correlacional, que tiene como objetivo establecer la relación y el grado de asociación desde el punto de vista estadística entre los parámetros psicológicos, sociales y emocionales que inciden en empleados desvinculados de las empresas del gobierno ecuatoriano. A través de este alcance se efectuó la interrelación entre los valores de depresión, estrés, bienestar y ansiedad con las siguientes variables; sexo, edad, forma de cese, el tiempo de desocupación y la situación laboral.

Además, facilita la asociación de las dinámicas psicosociales como el desempleo en el ámbito público, proporcionando datos sobre los requisitos sociales, laborales y anímicos. Desde este punto de vista se establecen los factores de riesgo e identificar los perfiles con una variación de los índices evaluados con los instrumentos validados, tomando en cuenta los parámetros fundamentales en el planteamiento de programas de intervención posterior a la desvinculación.

3.3. Diseño de investigación

El estudio es de tipo no experimental, observacional y transversal, la toma de información y medición de variables, se realiza en un solo tiempo, sin las alteraciones de las mismas ni inclusión de estímulos sobre los individuos que deciden participar en la investigación. Con este esquema metodológico se puede establecer el estado emocional y mental de los exempleados públicos desvinculados en el período de junio a agosto del 2025, con variables de problemas emocionales (depresión, ansiedad, bienestar y estrés). Con

respecto al enfoque transversal, se utilizó la recolección de datos de la muestra de exservidores públicos que fueron desvinculados entre junio a agosto del 2025, es decir la encuesta fue aplicada posterior a este período de despidos voluntarios o involuntarios. Las encuestas se realizaron desde el 7 de junio hasta el 15 de julio del 2025; además, la perspectiva observacional del estudio, debido a que resguardar el objetivo del levantamiento de los datos y prever riesgos de perder información.

La metodología es congruente con el tipo de diseño cuantitativo, debido a la facilidad de aplicación de instrumentos validados psicométricos, luego el análisis de información a través de test estadísticos de relaciones y tendencias. Por esta razón, el diseño metodológico fundamentó las consecuencias inmediatas de la interrupción de contratos laborales y conforma el respaldo práctico para presentar estrategias de disminución en consecuencias en el área de salud ocupacional.

3.4.Descripción del área de estudio

3.4.1 Población y muestra

El universo de la investigación está constituido por un grupo de exservidores de diferentes entidades de ámbito público de Ecuador que se desvincula (involuntarios y voluntarios) los meses de junio-agosto del 2025. Este grupo está conformado por trabajadores cesados por el procedimiento administrativo, por recortes presupuestarios, estructuración administrativa o cambio del personal. La muestra se estructuró con 115 exservidores seleccionados por un muestreo no probabilístico por conveniencia, este tipo de muestreo se justifica por accesibilidad y la posibilidad de participar en la investigación. Los sujetos se incorporan de manera equitativa entre mujeres y hombres, que tengan más de 18 años y que en la actualidad se representa elementos ocupacionales (subempleo, formalidad, falta de empleo prolongado y trabajo formal). Si bien esta técnica de muestreo limita la

generalización probabilística de los resultados, permite recopilar datos altamente contextualizados y representativos de las realidades socioeconómicas del sector público ecuatoriano, aportando evidencia sustantiva para el diseño de lineamientos de soporte emocional.

3.4.2. Criterios de inclusión

Para delimitar la muestra de estudio de manera rigurosa, se establecieron los siguientes criterios de inclusión:

- Haber brindado servicios bajo cualquier modalidad contractual en instituciones del sector público en el Ecuador.
- Haber experimentado la desvinculación o cese laboral (voluntario o involuntario) específicamente durante el trimestre comprendido por los meses de junio, julio y agosto del año 2025.
- Ser mayor de 18 años al momento de la aplicación de los reactivos.
- Otorgar formalmente su consentimiento informado para participar en la investigación de manera voluntaria.
- Residir en el territorio ecuatoriano en el periodo de recolección de datos.
- Disponer de conectividad y acceso a medios digitales e internet para completar los instrumentos psicométricos autoadministrados.
- Manifestar la disposición psicológica para responder de forma íntegra a los cuestionarios de evaluación de estrés percibido, ansiedad, depresión y bienestar.
- Encontrarse en cualquier condición laboral posterior al cese (desempleo, subempleo, empleo informal o reinserción en el sector privado), con el fin de registrar la diversidad del impacto psicosocial a mediano plazo.

3.4.3. Criterios de exclusión

Por el contrario, con el propósito de mitigar variables intervinientes o factores de confusión que pudiesen sesgar los resultados de las escalas psicométricas, se determinaron los siguientes criterios de exclusión:

- Exservidores públicos cuya desvinculación laboral haya ocurrido fuera del periodo trimestral establecido (junio-agosto de 2025).
- Individuos que declaren o presenten diagnósticos preexistentes de trastornos psiquiátricos mayores, patologías neuropsicológicas severas o condiciones clínicas crónicas de salud mental diagnosticadas con anterioridad a la pérdida del empleo, una de las razones fue la utilización de instrumentos digitales como el Google Forms, estas personas requieren de una atención profesional y personalizada.
- Personas que muestren dificultades cognitivas o idiomáticas severas que les impidan comprender las instrucciones o responder con validez y autonomía los reactivos digitales.
- Cuestionarios que presenten omisiones críticas de información sociodemográfica o un llenado incompleto que comprometa el análisis multivariado de los datos estadísticos.

3.5. Procedimiento

El desarrollo metodológico de la presente investigación se articula a través de fases sistemáticas y secuenciales, diseñadas con el propósito de salvaguardar la validez interna, la confiabilidad y la replicabilidad de los datos empíricos obtenidos.

- **Fase I: Delimitación y convocatoria.** En la etapa inicial, se procedió a delimitar la

población objetivo y a seleccionar a los participantes en estricta conformidad con los criterios de inclusión y exclusión previamente parametrizados. Posteriormente, se gestionó una convocatoria dirigida de manera específica a los exservidores públicos que cesaron en sus funciones durante el trimestre de junio, julio y agosto del año 2025. Para este fin, se emplearon canales digitales, bases de datos de redes profesionales y plataformas de mensajería electrónica.

- **Fase II: Consentimiento e inducción.** Una vez confirmado el interés de participación, se administró el formulario de consentimiento informado, garantizando por escrito el anonimato, la estricta confidencialidad de la información y el resguardo de la integridad psicológica de los participantes. Esta fase se complementó con una inducción breve sobre los objetivos y el alcance académico del estudio, optimizando la tasa de respuesta y promoviendo un llenado reflexivo y transparente. Ver anexo 1.
- **Fase III: Recolección y depuración de datos.** El levantamiento de la información psicométrica se ejecutó mediante los siguientes pasos técnicos:

a) Administración digitalizada de las escalas estandarizadas (PHQ-9, GAD-7, PSS-10 y WHO-5) a través de un formulario estructurado en línea.
b) Migración y registro de los datos en una matriz informática anonimizada, codificada para prevenir trazas de identificación personal.
c) Depuración de la base de datos mediante filtros de control para la eliminación de registros duplicados o inconsistencias en los patrones de respuesta.
d) Supervisión técnica continua por parte de la investigadora responsable a lo largo de los subprocesos de recolección y control de calidad de la información.

Tabla 1. *Propiedades psicométricas*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Instrumento	Escala	Rango	Codificación	Punto de corte	Tratamiento estadístico
Sintomatología depresiva	Presencia e intensidad de síntomas depresivos experimentados por el participante durante el periodo evaluado.	Suma de las respuestas de los 9 ítems del PHQ-9. Una mayor puntuación representa mayor intensidad de sintomatología depresiva.	**PHQ-9**	Ordinal por ítem (0–3); puntuación total cuantitativa discreta	**0–27**	0 = nunca; 1 = varios días; 2 = más de la mitad de los días; 3 = casi todos los días. Total: suma de 9 ítems.	**0–4:** mínima/ninguna; **5–9:** leve; **10–14:** moderada; **15–19:** moderadamente grave; **20–27:** grave. Adicionalmente, **≥10** para identificar sintomatología de intensidad moderada o superior.	Frecuencias y porcentajes por categoría;
Sintomatología ansiosa	Presencia e intensidad de síntomas relacionados con ansiedad durante el periodo evaluado.	Suma de las respuestas de los 7 ítems del GAD-7. Mayor puntuación indica mayor intensidad de sintomatología ansiosa.	**GAD-7**	Ordinal por ítem (0–3); puntuación total cuantitativa discreta	**0–21**	0 = nunca; 1 = varios días; 2 = más de la mitad de los días; 3 = casi todos los días. Total: suma de 7 ítems.	**0–4:** mínima; **5–9:** leve; **10–14:** moderada; **15–21:** grave. **≥10:** umbral utilizado para sintomatología de intensidad moderada/grave.	Frecuencias y porcentajes; descriptivos del puntaje

Estrés percibido	Grado en que las situaciones de la vida reciente son percibidas por la persona como estresantes, impredecibles o difíciles de controlar.	Puntuación total obtenida mediante la suma de los 10 ítems de la PSS-10, previa recodificación de los ítems inversos correspondientes. Mayor puntuación representa mayor estrés percibido.	**PSS-10**	Ordinal por ítem (0–4); puntuación total cuantitativa discreta	**0–40**	Ítems directos: 0–4. **Ítems 4, 5, 7 y 8 con puntuación inversa:** 0↔4; 1↔3; 2=2. Posteriormente se suman los 10 ítems.	Se estableció un punto de corte clínico validado, analizar principalmente el **puntaje total**.	Estadística descriptiva; comparación entre grupos y correlaciones
Bienestar subjetivo	Nivel de bienestar psicológico positivo experimentado recientemente por el participante.	Suma de las respuestas de los cinco ítems del WHO-5; una mayor puntuación indica mayor bienestar.	**WHO-5**	Ordinal por ítem; puntuación total cuantitativa discreta	**0–25** en puntuación bruta; se transforma a 0–100 multiplicando por 4.	Cada ítem se puntúa de 0 a 5. Se suman los cinco ítems. La puntuación bruta se multiplica por 4.	**Puntuación ≤ 50 (escala 0–100): bienestar reducido.**	Estadística descriptiva; comparaciones entre grupos
Edad	Edad cronológica del participante.	Edad declarada por el participante y agrupada en rangos para el análisis.	Cuestionario sociodemográfico	Cuantitativa (años); ordinal al agrupar se en rangos	Rangos de edad	Cada rango se codifica mediante valores numéricos conservando su orden.	No aplica	Frecuencias y porcentajes para rangos. Correlación de Spearman con las puntuaciones.
Sexo/género registrado	Característica sociodemográfica declarada por el participante según las opciones del cuestionario.	Categoría seleccionada en el cuestionario sociodemográfico.	Cuestionario sociodemográfico	Nominal	Según categorías del cuestionario	Código numérico asignado a cada categoría, sin interpretación ordinal.	No aplica	Frecuencias y porcentajes; comparación de puntuaciones entre grupos
Nivel educativo	Máximo nivel de formación	Nivel educativo registrado	Cuestionario sociode	Ordinal	Según categor	Categorías codificadas en orden creciente	No aplica	Frecuencias y porcentajes;

	académica declarado por el participante.	mediante el cuestionario.	mográfico		ías de la base	de formación, si así se realizó originalmente.		comparación entre categorías
Antigüedad laboral	Tiempo durante el cual el participante mantuvo su relación laboral antes de la desvinculación.	Tiempo de servicio declarado según las categorías del cuestionario.	Cuestionario laboral	Ordinal	Menos de 1 año; 1–3; 4–6; 7–10; más de 10 años	Categorías ordenadas.	No aplica	Descriptivos; correlación de Spearman con las puntuaciones.
Tiempo desde la desvinculación	Periodo transcurrido entre el cese de la relación laboral y la evaluación psicológica.	Diferencia entre fecha de desvinculación y fecha de aplicación de los instrumentos, cuando ambas estén disponibles.	Cuestionario laboral / registro de aplicación	Cuantitativa continua o categorizada	Días/semanas/meses, según registro	Tiempo transcurrido o categorías establecidas.	No aplica	Descriptivos y análisis de asociación/correlación cuando corresponda.
Apoyo social	Percepción del participante respecto del apoyo recibido de su entorno social, familiar o institucional.	Respuesta obtenida mediante la pregunta específica incluida en el cuestionario del estudio.	Cuestionario aplicado	Ordinal, **si las categorías presentan un orden definido**	Según opciones del cuestionario	Bajo Moderado Alto	No aplica, salvo que el protocolo haya definido uno	Frecuencias y porcentajes; asociación/correlación según codificación.
Situación laboral posterior	Condición laboral del participante después de la desvinculación.	Situación laboral declarada al momento de responder el cuestionario.	Cuestionario laboral	Nominal	Según categorías registradas	Código numérico para cada categoría, sin asumir orden cuando este no exista.	No aplica	Frecuencias y porcentajes; comparación de resultados psicológicos entre categorías

Nota. Propiedades psicométricas, Tomado de PHQ-9, GAD-7, PSS-10 y WHO-5.

En la tabla 1, se evidencia con detalle los instrumentos, variable, puntuación, interpretación y propiedades psicométricas.

- **Fase IV: Procesamiento estadístico.** Tras consolidar la base de datos depurada, se

procedió al análisis estadístico de la información mediante el uso del software especializado IBM SPSS, en su versión 27. En esta etapa se ejecutaron análisis descriptivos (frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central), pruebas inferenciales comparativas y modelos asociativos multivariados, alineados con las hipótesis de trabajo. Las dimensiones se interpretaron cruzando los indicadores de salud mental con las variables sociodemográficas y de perfil laboral.

- **Fase V: Redacción y derivación de lineamientos.** Finalmente, se estructuró el informe técnico con la síntesis de los hallazgos empíricos y, sobre la base de esta evidencia, se diseñaron los parámetros normativos de respaldo psicosocial y reinserción laboral orientados al contexto de la administración pública.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Evaluación del Segundo Objetivo Específico: Análisis Comparativo Intergrupal

Para comparar los puntajes de las escalas psicométricas según la modalidad de desvinculación, el tiempo transcurrido desde el cese y la situación laboral actual, se complementaron los reactivos anteriores con una Ficha Sociodemográfica y Laboral Estructurada. Este instrumento ad-hoc recopila datos sobre la edad, el sexo, el nivel de instrucción formal, el tipo de nombramiento o contrato previo, la fecha exacta de desvinculación y la condición de ocupación actual (desempleo, subempleo o formalidad). Las diferencias de medias entre los subgrupos se analizaron mediante pruebas estadísticas paramétricas de contraste, específicamente las pruebas según la normalidad de los datos: *t de Student (Mann-Whitney)* para muestras independientes y el Análisis de Varianza (*ANOVA* de un factor) o Kruskal-Wallis previa verificación de los supuestos de normalidad y homocedasticidad.

3.6.2. Evaluación del Tercer Objetivo Específico: Modelos de Asociación Bivariada y Multivariada

Para evaluar la dirección, fuerza y grado de asociación entre el estrés percibido, la ansiedad, la depresión y el bienestar psicológico, se emplearon coeficientes de correlación y análisis de regresión lineal. Estos procedimientos permitieron determinar la interacción estadística entre las variables, ajustando los modelos mediante el control de covariables como la edad, el sexo y el tiempo de desocupación. El procesamiento de las matrices mediante el paquete estadístico SPSS garantizó la exactitud matemática y la transparencia metodológica en la determinación de las cargas factoriales y significancia.

3.6.3. Evaluación del Cuarto Objetivo Específico: Identificación de Predictores de Alto Riesgo

Para identificar los factores predictivos de alta vulnerabilidad psicológica, se aplicaron modelos estadísticos multivariados avanzados, con énfasis en el análisis de regresión logística binaria. Tomando como variables dependientes la presencia de sintomatología clínica moderada o severa en las escalas (PHQ-9, GAD-7 y PSS-10), y como variables independientes los factores sociodemográficos (sexo, edad, estado civil, nivel de educación) y condiciones de desvinculación, el modelo permitió calcular los *Odds Ratios* (OR) correspondientes. Este análisis determinó de manera probabilística qué condiciones incrementan significativamente el riesgo de experimentar un detrimento crítico en la salud mental.

3.6.4. Desarrollo del Quinto Objetivo Específico: Derivación de Parámetros de Respaldo

La formulación de lineamientos de acompañamiento psicosocial y estrategias de reinserción laboral se abordó mediante un análisis interpretativo y una triangulación técnica de los resultados cuantitativos obtenidos. A partir de las tendencias críticas identificadas en

los datos empíricos de la muestra, se determinaron los focos de intervención prioritarios. Esta fase metodológica se enriqueció mediante la revisión sistemática de programas de intervención en salud ocupacional implementados en la región y se complementó con consultas técnicas dirigidas a profesionales en las áreas de psicología organizacional y trabajo social, quienes aportaron criterios de viabilidad administrativa y pertinencia técnica para el contexto institucional del Ecuador.

3.7. Técnicas de análisis de datos

El procesamiento y análisis científico de los datos empíricos se ejecutó mediante el software estadístico IBM SPSS, en su versión 27, estructurando los procedimientos en función de las necesidades de cada objetivo específico formulado en la investigación:

3.7.1. Análisis para el Primer Objetivo Específico (Estadística Descriptiva)

Para cuantificar la prevalencia y severidad de la depresión, ansiedad, estrés percibido y bienestar psicológico en la muestra de exservidores públicos desvinculados, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva. Se calcularon frecuencias absolutas, porcentajes, medias aritméticas y desviaciones estándar para representar la distribución y dispersión de las variables. Asimismo, las puntuaciones brutas de los reactivos psicométricos (PHQ-9, GAD-7, PSS-10 y WHO-5) se segmentaron según los puntos de corte estandarizados por sus respectivos autores. Esta categorización permitió establecer perfiles de afectación emocional y estimar con precisión la magnitud del impacto psicológico general en la población evaluada.

3.7.2. Análisis para el Segundo Objetivo Específico (Estadística Inferencial Comparativa)

Con el propósito de evaluar los factores laborales sobre la salud mental, se realizaron análisis de contraste de hipótesis para la comparación de medias intergrupales. Específicamente, se aplicó la prueba *t de Student* para muestras independientes en variables

dicotómicas (como el sexo o el carácter voluntario/involuntario del cese) y el Análisis de Varianza (*ANOVA* de un factor) o Kruskal-Wallis para variables con más de dos categorías independientes (como el tiempo transcurrido desde la desvinculación y la situación ocupacional actual). Tras la verificación de los supuestos paramétricos de normalidad y homocedasticidad, para identificar con precisión entre qué grupos específicos existían diferencias estadísticas significativas, fijando el criterio de decisión en un nivel de significancia de ($p < 0,05$).

3.7.3. Análisis para el Tercer Objetivo Específico (Modelos de Correlación y Regresión Lineal)

Para examinar la dirección, fuerza y grado de asociación entre el estrés percibido y los indicadores clínicos de ansiedad y depresión, así como su relación inversa con el bienestar psicológico, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ), debido a que los datos no presentaron una distribución normal según la prueba de Shapiro-Wilk ($p < 0,05$). Posteriormente, se desarrollaron modelos de regresión lineal múltiple para evaluar la influencia conjunta de los constructos, controlando el efecto de variables intervinientes sociodemográficas (edad, sexo, antigüedad laboral y apoyo social percibido). Los coeficientes de regresión estandarizados (β) determinaron el sentido y la intensidad de los vínculos, mientras que el coeficiente de determinación ajustado (R^2 ajustado) permitió precisar el porcentaje de la variabilidad de la depresión, la ansiedad y el bienestar psicológico explicado por cada modelo, bajo un nivel de confianza del 95 % ($p < 0,05$).

3.7.4. Análisis para el Cuarto Objetivo Específico (Modelos de Regresión Logística Binaria)

Para identificar de manera probabilística los predictores de alto riesgo de afectación psicológica, se diseñaron modelos multivariados de regresión logística binaria. El procedimiento analítico se estructuró bajo los siguientes parámetros técnicos:

- **Variable dependiente:** Presencia de afectación psicológica severa, operativizada mediante la dicotomización de las puntuaciones de las escalas (puntos de corte correspondientes a niveles moderado-severo o severo en PHQ-9, GAD-7 y PSS-10).
- **Variables independientes o predictoras:** Factores de perfil sociodemográfico (edad, sexo, estado civil, nivel de instrucción) y variables laborales asociadas al cese.
- **Criterio de ajuste y significancia:** Estimación de los *Odds Ratios* (OR) con sus respectivos intervalos de confianza al 95% (IC 95%), evaluando la bondad de ajuste del modelo mediante la prueba de Hosmer-Lemeshow y fijando la significancia en $p < 0,05$.

Este procedimiento multivariado permitió discriminar el peso específico de cada estresor y aislar los perfiles de riesgo prioritarios para futuras intervenciones institucionales.

3.7.5. Análisis para el Quinto Objetivo Específico (Triangulación y Derivación de Lineamientos)

La formulación de los lineamientos de respaldo psicosocial y las estrategias de reinserción laboral se abordó mediante una metodología de triangulación de datos. Este proceso integró inductivamente los hallazgos cuantitativos y predictivos obtenidos en las

fases estadísticas previas con la revisión documental analítica de programas de salud ocupacional exitosos implementados en el contexto latinoamericano. Los coeficientes de riesgo y las áreas de mayor detrimento emocional identificadas en la muestra fueron traducidos en indicadores clave, orientando de forma técnica la construcción de recomendaciones prácticas, viables y adaptadas a la realidad jurídica e institucional de la función pública en el Ecuador.

3.8. Consideraciones éticas

La presente investigación se rige por un estricto marco bioético que garantiza la protección de los derechos, la dignidad y el bienestar integral de los participantes en todas las etapas del proceso. El protocolo del estudio obtuvo formalmente la aprobación del Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos (CEISH) de la institución universitaria, asegurando el cumplimiento de los principios éticos fundamentales determinados en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial y en las regulaciones nacionales vigentes en materia de investigación en salud de poblaciones humanas.

Antes de la administración de los reactivos psicométricos, cada participante recibió información detallada, clara y precisa respecto a los objetivos académicos del estudio, la naturaleza de los procedimientos, el carácter estrictamente voluntario de su colaboración y el procesamiento confidencial de los datos. Únicamente tras comprender y aceptar estas condiciones, los sujetos suscribieron de forma digital el formulario de consentimiento informado. Este documento salvaguarda explícitamente el derecho a revocar la participación y retirarse de la investigación en cualquier momento del proceso, sin necesidad de justificación ni riesgo de sufrir represalias o consecuencias negativas.

La gestión ética de la investigación se articula operativamente bajo los siguientes pilares:

- **Autonomía y voluntariedad:** Garantía de un consentimiento libre de presiones, coerción o incentivos económicos que pudiesen sesgar la autodeterminación y la libertad de decisión del individuo.
- **Confidencialidad analítica:** Aseguramiento de que la información recopilada se destine de manera exclusiva a fines científicos y académicos. Para ello, se implementó un proceso de codificación de las matrices de datos, disociando permanentemente cualquier variable de identificación personal directa.
- **Mitigación del riesgo psicológico:** Activación de un protocolo de protección emocional para proveer orientación técnica, contención primaria o derivación hacia canales de atención psicológica especializada en caso de que la reactivación de las vivencias del cese laboral detonara malestar o distrés agudo durante el llenado de los instrumentos.
- **Cumplimiento de la legislación digital:** Apego irrestricto a las disposiciones institucionales y a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales del Ecuador, específicamente en los subsistemas de almacenamiento seguro, tratamiento digitalizado y transferencia anonimizada de bases de datos.

Adicionalmente, la investigadora se compromete a mantener una praxis profesional cimentada en la transparencia, el respeto y la empatía, previniendo activamente cualquier forma de discriminación, estigmatización o etiquetamiento clínico derivado de las puntuaciones psicométricas. El despliegue de las escalas se ejecutó mediante plataformas informáticas seguras que emplean protocolos de encriptación y cumplen con estándares

internacionales de ciberseguridad. Tras concluir la fase analítica, los hallazgos se presentan de forma colectiva y agregada, impidiendo la trazabilidad de las identidades individuales. De este modo, la investigación no solo satisface el rigor metodológico, sino que institucionaliza la responsabilidad bioética en el campo de la salud ocupacional, reconociendo la centralidad del bienestar psicológico y el respeto por los derechos humanos como los ejes rectores del estudio.

3.9. Confidencialidad

La confiabilidad de los instrumentos se observó la consistencia de los instrumentos de la muestra de estudio mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El PHQ-9 presentó un $\alpha = 0{,}918$; el GAD-7, un $\alpha = 0{,}936$; y el WHO-5, un $\alpha = 0{,}934$. Evidenciando una elevada consistencia interna en las 115 muestras analizadas. En el caso de la PSS-10 se verificó la codificación de los ítems de puntuación inversa conforme al sistema de puntuación presentó $\alpha = 0{,}527$, este último resultado evidencia una consistencia interna limitada y debe considerarse en la interpretación de los resultados.

CAPÍTULO IV

2. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los hallazgos se desarrollaron según los objetivos específicos de la investigación, bajo un estudio y análisis estadísticos para la relación de las dimensiones psicológicas como: depresión, ansiedad estrés y bienestar en la muestra de los exservidores públicos desvinculados. El estudio sobre las asociaciones emocionales, psicológicas, en trabajadores desvinculados permiten comprender y actuar con estrategias para la reducción de riesgo psicosocial de las personas.

4.1.Resultados

Para lograr la prevalencia y severidad de ansiedad, depresión, estrés percibido y bienestar subjetivo en exservidores públicos desvinculados durante los meses de junio, julio y agosto del año 2025, mediante los instrumentos validados como el cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-9) para la evaluación de la sintomatología depresiva, la Escala de Ansiedad Generalizada (GAD-7), la Escala de Estrés Percibido (PSS-10) y el Índice de Bienestar de la Organización Mundial de la Salud (WHO-5), que se representa en porcentaje y frecuencia.

Tabla 2. *Prevalencia y severidad de la sintomatología depresiva, ansiosa, estrés percibido y bienestar subjetivo en exservidores públicos*

PHQ9			GAD 7			Estrés percibido			Bienestar		
Detalle	n	%	**Detalle**	n	%	**Detalle**	n	%	**Detalle**	n	%
Depresión mínima	11	9,6	Ansiedad Mínima	17	14,8	Nivel bajo de estrés percibido	13	11,3	Bienestar reducido	86	74,8
Depresión leve	38	33,0	Ansiedad leve	49	42,6	Nivel moderado de estrés percibido	86	74,8	Presencia de bienestar	29	25,2
Depresión moderada	27	23,5	Ansiedad moderada	28	24,3	Nivel alto de estrés percibido	16	13,9	Total	115	100,0
Depresión moderada severa	18	15,7	Ansiedad severa	21	18,3	Total	115	100,0			
Depresión severa	21	18,3	Total	115	100,0						

Total	115	100,0

Nota: Información de la aplicación de cuatro instrumentos validados a los exservidores públicos desvinculados. Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, de los 115 participantes, 104 (90,4%) presentaron algún grado de sintomatología depresiva según el PHQ-9, considerando puntuaciones ≥5. La aplicación de un punto de corte ≥10, 66 participantes (57,4%) presentaron sintomatología depresiva de intensidad moderada o superior.

Mientras, 98 (85,2%) presentaron algún grado de sintomatología ansiosa según GAD-7 (≥5). Considerando el punto de corte de ≥10, 49 participantes (42,6%) presentaron sintomatología ansiosa de intensidad moderada o grave.

Igualmente, el 74,8% tienen un nivel moderado de estrés percibido y 13,9% alto estrés. En cuanto al bienestar se cuantificó que el 74,8% son con bienestar reducido.

4.1.1. Tipo de desvinculación (voluntaria/involuntaria)

Tabla 3. *Niveles de ansiedad, depresión, estrés percibido y bienestar según tipo de desvinculación*

	Depresión mínima		Depresión leve		Depresión moderada		Depresión moderada severa		Depresión severa		Sin depresión		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Involuntaria	8	7,0%	32	27,8%	21	18,3%	17	14,8%	21	18,3%	0	0,0%	99	86,1%	0,027
Voluntaria	2	1,7%	6	5,2%	6	5,2%	1	0,9%	0	0,0%	1	0,9%	16	13,9%	
Total	10	8,7%	38	33,0%	27	23,5%	18	15,7%	21	18,3%	1	0,9%	115	100,0%	

	Ansiedad leve		Ansiedad Mínima		Ansiedad moderada		Ansiedad severa		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Involuntaria.	41	35,7%	13	11,3%	24	20,9%	21	18,3%	99	86,1%	0,176
Voluntaria	8	7,0%	4	3,5%	4	3,5%	0	0,0%	16	13,9%	
Total	49	42,6%	17	14,8%	28	24,3%	21	18,3%	115	100,0%	

	Nivel alto de estrés percibido		Nivel bajo de estrés percibido		Nivel moderado de estrés percibido		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Involuntaria.	16	13,9%	9	7,8%	74	64,3%	99	86,1%	0,059

Voluntaria	0	0,0%	4	3,5%	12	10,4%	16	13,9%
Total	16	13,9%	13	11,3%	86	74,8%	115	100,0%

	Bienestar reducido		Presencia de bienestar		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	
Involuntaria.	76	66,1%	23	20,0%	99	86,1%	0,223
Voluntaria	10	8,7%	6	5,2%	16	13,9%	
Total	86	74,8%	29	25,2%	115	100,0%	

Nota: Información de la aplicación de cuatro instrumentos validados a los exservidores públicos desvinculados (involuntaria/voluntaria). Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se visualiza relación de los niveles de sintomatología depresiva con el tipo de desvinculación del grupo de exservidores público ($\alpha \geq 0,05$) con la prueba de Chi Cuadrado de Pearson. Las variables de ansiedad, estrés percibido y bienestar no existieron significancia con la desvinculación.

4.1.2. Tiempo transcurrido posterior a la desvinculación laboral

Tabla 4. *Tiempo transcurrido*

	Depresión mínima		Depresión leve		Depresión moderada		Depresión moderada severa		Depresión severa		Sin depresión		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Menos de 1 mes.	0	0,0%	3	2,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	2,6%	
1 a 3 meses.	0	0,0%	2	1,7%	3	2,6%	1	0,9%	0	0,0%	0	0,0%	6	5,2%	
4 a 6 meses.	0	0,0%	1	0,9%	2	1,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	2,6%	0,526
Más de 6 meses.	10	8,7%	32	27,8%	22	19,1%	17	14,8%	21	18,3%	1	0,9%	103	89,6%	
Total	10	8,7%	38	33,0%	27	23,5%	18	15,7%	21	18,3%	1	0,9%	115	100,0%	

	Ansiedad leve		Ansiedad Mínima		Ansiedad moderada		Ansiedad severa		Total		P valor
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Menos de 1 mes.	2	1,7%	1	0,9%	0	0,0%	0	0,0%	3	2,6%	
1 a 3 meses.	2	1,7%	0	0,0%	4	3,5%	0	0,0%	6	5,2%	
4 a 6 meses.	1	0,9%	1	0,9%	1	0,9%	0	0,0%	3	2,6%	0,294
Más de 6 meses.	44	38,3%	15	13,0%	23	20,0%	21	18,3%	103	89,6%	
Total	49	42,6%	17	14,8%	28	24,3%	21	18,3%	115	100,0%	

	Nivel alto de estrés percibido		Nivel bajo de estrés percibido		Nivel moderado de estrés percibido		Total		P valor
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Menos de 1 mes.	0	0,0%	0	0,0%	3	2,6%	3	2,6%	
1 a 3 meses.	0	0,0%	0	0,0%	6	5,2%	6	5,2%	0,541
4 a 6 meses.	0	0,0%	1	0,9%	2	1,7%	3	2,6%	
Más de 6 meses.	16	13,9%	12	10,4%	75	65,2%	103	89,6%	

Total	16	13,9%	13	11,3%	86	74,8%	115	100,0%

	Bienestar reducido		Presencia de bienestar		Total		P valor
	n	%	n	%	n	%	
Menos de 1 mes.	3	2,6%	0	0,0%	3	2,6%	0,341
1 a 3 meses.	6	5,2%	0	0,0%	6	5,2%	
4 a 6 meses.	2	1,7%	1	0,9%	3	2,6%	
Más de 6 meses.	75	65,2%	28	24,3%	103	89,6%	
Total	86	74,8%	29	25,2%	115	100,0%	

Nota: Información de la aplicación de cuatro instrumentos validados a los exservidores públicos según el tiempo transcurrido desde la desvinculación hasta el momento de responder la encuesta. Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 4, se confirma la inexistencia de la relación de la sintomatología depresiva, ansiosa, estrés percibido y bienestar con el objetivo tiempo transcurrido desde la desvinculación hasta el momento de responder la encuesta, debido a que los valores de significancia fueron mayores al límite ($\alpha \geq 0,05$).

4.1.3. Situación laboral actual.

Tabla 5. *Situación laboral actual de los exservidores públicos desvinculados*

	Depresión mínima		Depresión leve		Depresión moderada		Depresión moderada severa		Depresión severa		Sin depresión		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Desempleado/a	2	1,7%	16	13,9%	14	12,2%	13	11,4%	14	12,2%	1	0,9%	60	52,2%	0,145
Empleo Formal.	5	4,3%	9	7,8%	5	4,3%	3	2,6%	5	4,3%	0	0,0%	27	23,5%	
Empleo Informal.	3	2,6%	13	11,3%	8	7,0%	2	1,7%	2	1,7%	0	0,0%	28	24,3%	
Total	10	8,7%	38	33,0%	27	23,5%	18	15,7%	21	18,3%	1	0,9%	115	100,0%	

	Ansiedad leve		Ansiedad Mínima		Ansiedad moderada		Ansiedad severa		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Desempleado/a	27	23,5%	3	2,6%	18	15,7%	12	10,4%	60	52,2%	0,035
Empleo Formal.	10	8,7%	6	5,2%	4	3,5%	7	6,1%	27	23,5%	
Empleo Informal.	12	10,4%	8	7,0%	6	5,2%	2	1,7%	28	24,3%	
Total	49	42,6%	17	14,8%	28	24,3%	21	18,3%	115	100,0%	

	Nivel alto de estrés percibido		Nivel bajo de estrés percibido		Nivel moderado de estrés percibido		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Desempleado/a	12	10,4%	5	4,3%	43	37,4%	60	52,2%	0,276

Empleo Formal.	2	1,7%	3	2,6%	22	19,1%	27	23,5%
Empleo Informal.	2	1,7%	5	4,3%	21	18,3%	28	24,3%
Total	16	13,9%	13	11,3%	86	74,8%	115	100,0%

	Bienestar reducido		Presencia de bienestar		Total		p-valor
	n	%	n	%	n	%	
Desempleado/a	50	43,5%	10	8,7%	60	52,2%	
Empleo Formal.	20	17,4%	7	6,1%	27	23,5%	
Empleo Informal.	16	13,9%	12	10,4%	28	24,3%	0,031
Total	86	74,8%	29	25,2%	115	100,0%	

Nota: Información de la aplicación de cuatro instrumentos validados a los exservidores públicos desvinculados. Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se detalla la relación estadística significativa entre la ansiedad (p = 0,035) y bienestar (p = 0,031) con respecto a la situación laboral de los participantes, bajo un nivel de confianza del 95%, en vista que $\alpha \leq 0,05$.

4.1.4. Correlación de Spearman

Tabla 6. *Correlación de edad, sexo, antigüedad y apoyo social*

Correlaciones		**PHQ9**	**GAD 7**	**Estrés percibido**	**Bienestar**
Rango edad	Correlación de Spearman	0,02	0,03	0,06	0,08
	Sig. (bilateral)	0,85	0,79	0,53	0,39
	N	115	115	115	115
Sexo	Correlación de Spearman	-0,03	-0,07	0,03	0,01
	Sig. (bilateral)	0,77	0,45	0,72	0,95
	N	115	115	115	115
Antigüedad laboral en el sector público antes de la desvinculación.	Correlación de Spearman	0,08	0,06	0,05	-0,13
	Sig. (bilateral)	0,38	0,53	0,59	0,16
	N	115	115	115	115
Nivel de apoyo social percibido (alto 1, moderado 2 y bajo 3)	Correlación de Spearman	0,18	,339	0,17	-,232
	Sig. (bilateral)	0,05	0,00	0,07	0,01
	N	115	115	115	115

Nota: Información de la aplicación de cuatro instrumentos validados a los exservidores públicos desvinculados. Fuente: Elaboración propia

Con la correlación de Spearman, se demostró una relación positiva entre la depresión, ansiedad y la asociación inversa con el bienestar con el nivel de apoyo social percibido, de esta forma se aprueba la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Es decir,

los participantes que manifestaron un bajo nivel de apoyo social son los que evidencian mayores niveles de ansiedad y depresión, además un bienestar reducido.

4.1.5. Relación del estrés percibido con la depresión, la ansiedad y el bienestar

Para dar cumplimiento al tercer objetivo específico, se analizó la relación entre el estrés percibido (PSS-10) y los niveles de depresión (PHQ-9), ansiedad (GAD-7) y bienestar (WHO-5). Debido a que los datos no presentaron una distribución normal (Shapiro-Wilk, $p < 0,05$), se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ). Posteriormente, se desarrollaron modelos de regresión lineal múltiple ajustados por edad, sexo, antigüedad laboral y apoyo social percibido.

Tabla 7. *Relación del estrés percibido con la depresión, la ansiedad y el bienestar*

Estrés percibido (PSS-10) con:	Spearman (ρ)	p	Regresión ajustada (β)	R^2 ajustado
Depresión (PHQ-9)	0,62	< 0,001	0,61	38 %
Ansiedad (GAD-7)	0,73	< 0,001	0,66	50 %
Bienestar (WHO-5)	−0,71	< 0,001	−0,64	48 %

Nota: β estandarizado, ajustado por edad, sexo, antigüedad laboral y apoyo social percibido (n = 113; se excluyeron 2 participantes con sexo "Otro"). Se usó Spearman porque los datos no tienen distribución normal (Shapiro-Wilk, $p < 0,05$). Base del estudio, N = 115. Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se evidencia que el estrés percibido presentó una correlación positiva y fuerte con la depresión ($\rho = 0,62$) y con la ansiedad ($\rho = 0,73$), y una correlación inversa y fuerte con el bienestar ($\rho = -0,71$); todas las asociaciones fueron estadísticamente significativas ($p < 0,001$). Estas relaciones se mantuvieron después de ajustar por edad, sexo, antigüedad laboral y apoyo social percibido ($\beta = 0,61$ para depresión; $\beta = 0,66$ para ansiedad; $\beta = -0,64$ para bienestar). Los modelos ajustados explicaron el 38 % de la variabilidad de la depresión, el 50 % de la ansiedad y el 48 % del bienestar. Es decir, a mayor estrés percibido, mayores niveles de depresión y ansiedad, y menor bienestar en los exservidores públicos desvinculados; de esta forma, se cumple el tercer objetivo específico.

4.1.6. Factores predictores de riesgo

Tabla 8. *Factores predictores de riesgo (ansiedad, depresión y estrés percibido)*

			Depresión mínima-leve/ Depresión severa	
Variables	x^2	p-valor	Odds ratio (OR)	OR 95% CI
Situación laboral	1,225	0,007	3,404	[1,388-8,350]
Apoyo económico familiar	1,033	0,05	2,81	[1,00-7,897]
			Ansiedad mínima-leve/Ansiedad severa	
	x^2	p-valor	Odds ratio (OR)	OR 95% CI
Tipo de relación laboral que mantenía con la institución	-1,079	0,044	0,34	[0,119-0,971]
Nivel de apoyo social percibido	-1,4	0,014	0,247	[0,081-0,751]
			Nivel bajo de estrés/ Nivel alto de estrés percibido	
	x^2	p-valor	Odds ratio (OR)	OR 95% CI
Apoyo económico familiar	-1,899	0,015	0,15	[0,033-0,690]

Nota: Información de la aplicación de cuatro instrumentos validados a los exservidores públicos desvinculados. Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 8, se verifica los factores de riesgos elevados que presentaron diferencia significativa, bajo un nivel de confianza del 95%, mediante modelos estadísticos multivariados, se establece que los exservidores públicos desempleados tienen 3 veces más probabilidad de depresión severa que los empleados (formales-informales). De igual forma, los participantes que no reciben apoyo económico familiar presentan 3 veces más posibilidad de padecer depresión severa. En el caso de ansiedad y estrés percibido, los valores de OR no son mayores a 1, por lo tanto, existe un menor riesgo de sufrir estas condiciones de salud mental bajo estas variables de la investigación.

4.1.7. Contraste de la hipótesis

Tabla 9. *Prueba de hipótesis*

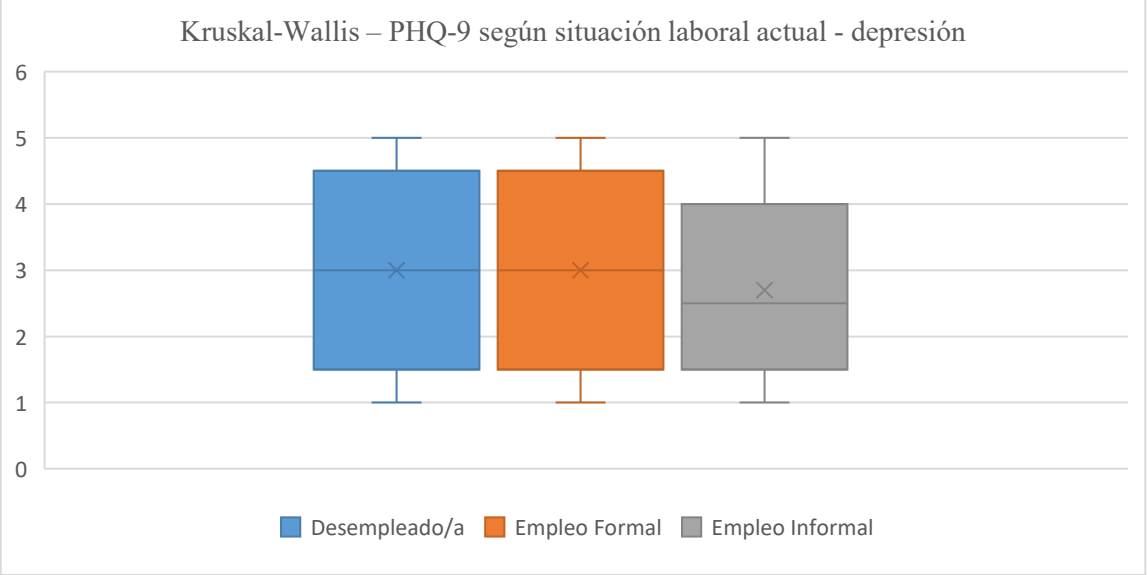
Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de Calificación PHQ9 es la misma entre las categorías de Situación laboral actual	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,015	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de Calificación GAD 7 es la misma entre las categorías de Situación laboral actual	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,029	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de Calificación Bienestar es la misma entre las categorías de Situación laboral actual	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,032	Rechazar la hipótesis nula

La distribución de Calificación GAD 7 es la misma entre las categorías de Cuenta con apoyo económico familiar	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0,035	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de Calificación PHQ9 es la misma entre las categorías de Tipo de desvinculación	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0,028	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de Calificación GAD 7 es la misma entre las categorías de Tipo de desvinculación	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0,046	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de Calificación Estrés es la misma entre las categorías de Tipo de desvinculación	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	0,018	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de Calificación PHQ9 es la misma entre las categorías de Tipo de relación laboral que mantenía con la institución	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,038	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de Calificación GAD 7 es la misma entre las categorías de Nivel de apoyo social percibido	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,0001	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de Calificación Bienestar es la misma entre las categorías de Nivel de apoyo social percibido	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,043	Rechazar la hipótesis nula

Nota: Información de la aplicación de cuatro instrumentos validados a los exservidores públicos desvinculados. El nivel de significación es de 0,05. Fuente: Elaboración propia

A través de la prueba de hipótesis, se representaron solo las variables en la que se confirmó el rechazo de la hipótesis nula (H0), se evidencia diferencia significativa ($p < 0,05$), la sintomatología depresiva se relaciona con la situación laboral, tipo de desvinculación y el tipo de relación laboral. Con respecto a la sintomatología ansiosa, se relacionaron con la situación laboral, apoyo económico familiar, tipo de desvinculación y nivel de apoyo percibido. En cuanto al estrés percibido se relacionaron con el tipo de desvinculación, mientras que el bienestar reducido con el apoyo social y la situación laboral (Tabla 8).

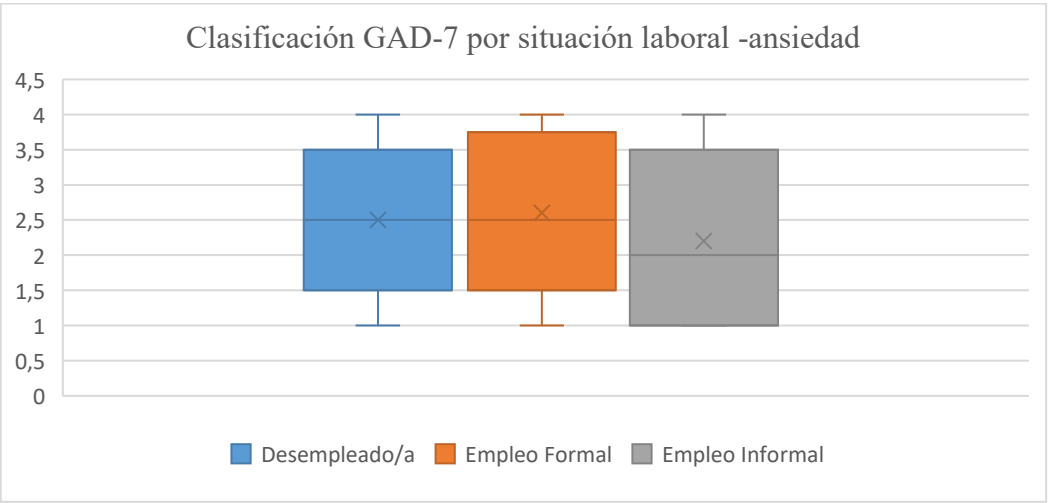
Figura 1. *Diagrama de cajas sobre la depresión*



Nota: Información de la aplicación de cuatro instrumentos validados a los exservidores públicos desvinculados. El nivel de significación es de p<0,05. Fuente: Elaboración propia

En la figura 1, se visualiza que para variables con más de dos opciones se utilizó la Prueba de Kruskal-Wallis, se rechazó la H0 del estudio ($p < 0,05$), determinando que existe diferencia significativa entre la situación y tipo de relación laboral con sintomatología depresiva. Mientras que variables con dos ítems se empleó el estadístico U de Mann-Whitney, se rechazó la H0 ($p < 0,05$), existe diferencia significativa entre el tipo de desvinculación y la clasificación depresiva.

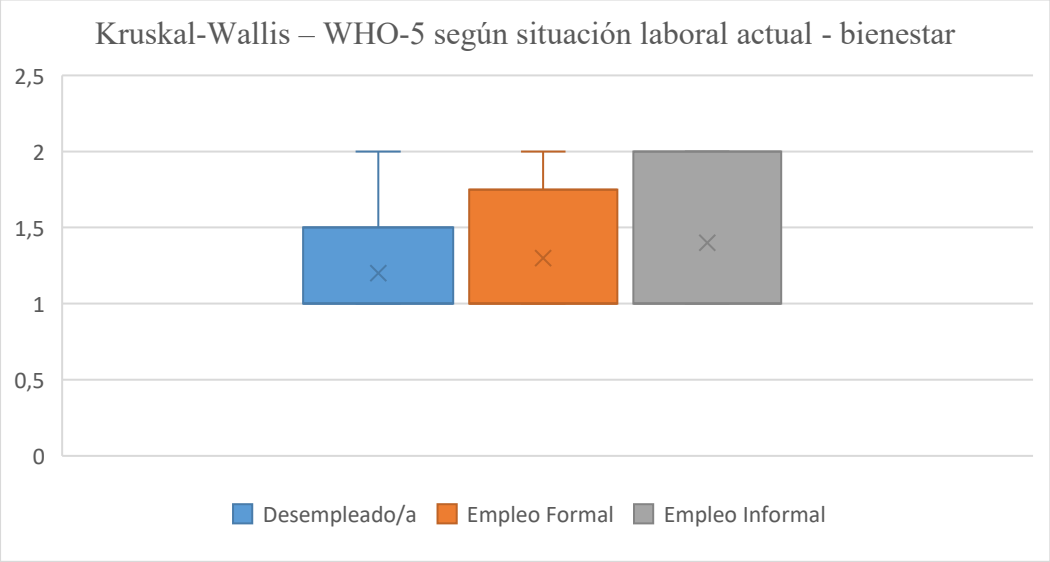
Figura 2. *Diagrama de cajas sobre la ansiedad*



Nota: Información de la aplicación de cuatro instrumentos validados a los exservidores públicos desvinculados. El nivel de significación es de <0,05. Fuente: Elaboración propia

En la figura 2, se detallan las pruebas estadísticas que se usaron para el contraste de la hipótesis, confirmando el rechazo de la H0 ($p < 0,05$); existió diferencia significativa de entre la situación laboral, tipo desvinculación, apoyo económico familiar, nivel de apoyo social percibido con los niveles de ansiedad.

Figura 3. *Diagrama de cajas y barras de estrés percibido y bienestar*



Nota: Información de la aplicación de cuatro instrumentos validados a los exservidores públicos desvinculados. El nivel de significación es de <0,05. Fuente: Elaboración propia

En la figura 3, se establece la aprobación de la hipótesis alternativa y rechazo de la hipótesis nula ($p< 0,05$), existe diferencia significativa del inverso del bienestar con el nivel de apoyo social percibido y la situación laboral actual, de igual manera se presentó con el estrés percibido y el tipo de desvinculación.

4.2.Discusión

4.2.1. Discusión de resultados y análisis crítico

La desvinculación laboral individual de las empresas públicas y/o privadas son acontecimientos que modifican la forma de vida de una persona en aspectos: económicos,

sociales y personales, los resultados identificaron los siguientes niveles de depresión: moderadamente severa y severa 34%, leve 33%, moderada 23,5% y mínima 9,6%. Con respecto a la ansiedad, 42,6% leve, 24,3% moderada, 18,3% severa y 14,8% mínima.

Igualmente, el estrés percibido fue de 74,8% moderado, 13,9% alto y 11,3% bajo. En cuanto al bienestar reducido se cuantifica el 74,8% y presencia de bienestar el 25,2%; además se determinó que sintomatología depresiva es de 90,4%, de ansiedad es de 85,2% y de estrés percibido es del 88,7%.

La relación con las variables demográficas se evidenció con el tipo de desvinculación: que predomina la involuntaria sobre la voluntaria con el nivel de depresión y estrés percibido con un p-valor <0,05. De la misma forma, la situación laboral tiene una asociación significativa con el nivel de ansiedad y con el bienestar reducido. Los hallazgos de la correlación de Spearman evidenciaron un resultado positivo entre el nivel de apoyo social percibido frente a las dimensiones de depresión, ansiedad, estrés percibido y bienestar.

Asimismo, los factores de riesgos elevados que presentaron diferencia significativa, mediante modelos estadísticos multivariados, se establece que los exservidores públicos desempleados tienen 3 veces más probabilidad de depresión severa que los empleados (formales-informales). De igual forma, los participantes que no reciben apoyo económico familiar presentan 3 veces más posibilidad de padecer depresión severa.

Con estos hallazgos se determina que existe una proporción considerable de participantes que manifestó una afectación en el estado emocional, psicológico, algún grado de sintomatología depresiva posterior a la desvinculación laboral. La pérdida de empleo no solo reduce los ingresos, sino presenta una alteración en la rutina diaria, relaciones sociales, expectativas profesionales, seguridad económica y percepción del futuro familiar o individual.

La literatura científica respalda la pertinencia del estudio de las dimensiones antes mencionada, Sterud et al. (2025) examinaron el impacto del desempleo y la reinserción laboral en los problemas de salud mental como depresión, ansiedad y malestar psicológico entre adultos en edad laboral. Se evidenció mayor nivel de síntomas entre los desempleados en comparación con empleados regulares. La revisión sistemática y metaanálisis determinaron que el desempleo incrementa el riesgo de problemas de salud mental.

4.2.2. Depresión y desvinculación laboral (PHQ9)

Los resultados que se obtuvieron mediante el Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9), se evidenció una elevada presencia de sintomatología depresiva en los exservidores públicos desvinculados. Específicamente, 34% fue severa, 33% presentó un nivel leve y el 23,5% un nivel moderado establecida en la investigación. La prevalencia global de sintomatología depresiva alcanzó 90,4%, estos resultados permiten considerar que la afectación emocional constituye un elemento relevante dentro de la experiencia posterior a la desvinculación laboral.

A nivel internacional existe evidencia que vincula la pérdida de empleo con la depresión, el estudio realizado por Kinitz et al. (2026), mediante el PHQ-9 encontraron que personas que perdieron su empleo presentaron una media de 8,7 y los que se mantuvieron desempleados registraron 11,1 puntos. Este resultado se asocia con nuestro estudio por la severidad, prevalencia por la pérdida de la condición laboral y la asociación con los niveles depresivos, dando a entender que, los exservidores son vulnerables después de una desvinculación.

Incluso, Ruengorn et al. (2021), en un estudio nacional realizado en Tailandia sobre la pérdida de empleo, disminución de ingresos, carga financiera, salud mental; las personas que habían perdido su empleo, el 51,9% presentaron síntomas depresivos que fueron

evaluados mediante PHQ-9. Al inicio, la pérdida de empleo no se relacionó significativamente con mayor riesgo de depresión, donde el p-valor fue 0,070.

Al contrastarlo con la presente investigación, el 90,4% de sintomatología depresiva encontrado en los exservidores públicos es superior al 51,9%, observado en el estudio tailandés. Esta variación se interpreta por los criterios para la definición de la prevalencia, los equivalentes de factores laborales, económicos y sociales. Aunque, las personas que experimentan cambios por la pérdida de empleo, los síntomas depresivos requieren mayor atención.

A nivel latinoamericano, el estudio realizado por Caldichoury et al. (2023), realizado a 5.437 profesionales de la salud de Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú utilizando el PHQ-9 y GAD-7 encontraron una prevalencia de depresión del 62,2%. Al contrastar con nuestro estudio se evidencia que el 90,4% es superior al 62,2%. Esa variación depende del análisis funcional de profesionales sanitarios, en relación a, los diferentes cargos públicos de la investigación.

En el ámbito ecuatoriano, el estudio realizado Pazmiño Erazo et al. (2021), un estudio a 1.028 profesionales de la salud procedentes de 16 provincias, utilizando el PHQ-9, encontrando el 27,35% de niveles depresivos de moderados a graves. Aunque, el estudio se enfoca al contexto de la pandemia y no a la desvinculación, pero demuestra que las condiciones laborales guardan una relación con los niveles depresivos.

4.2.3. Ansiedad según los resultados del GAD-7

Los hallazgos de la presente investigación evidenciaron niveles importantes de ansiedad entre los desvinculados de las empresas públicas, según la Escala de Ansiedad Generalizada (GAD-7), el 42,6% presentó sintomatología ansiosa leve, 24,3% ansiedad moderada, 18,3% ansiedad severa; por su parte, la prevalencia alcanzó el 85,2%. Estos

resultados determinan que la ansiedad es una de las principales manifestaciones psicológicas identificadas en la población estudiada.

Para la contrastación internacional, según Warren et al. (2021) realizado en Estados Unidos examinaron la salud psicológica utilizada en el GAD-7, las personas que estaban trabajando en el lugar habitual tuvo un promedio de ansiedad de 3,6; los que no estaban trabajando temporalmente por la pandemia alcanzó 5,0; y los desempleados fue de 6,5. Además, existió una proporción con probable ansiedad clínicamente significativa con 12% quienes seguían trabajando y 29% para los desempleados.

Este resultado representa una coincidencia relevante con nuestra investigación, se identificó mayor ansiedad entre quienes perdieron el empleo. Aunque, los porcentajes no pueden compararse directamente, los dos estudios apuntan a la misma dirección, la pérdida de empleo se asocia con la condición laboral y mayor nivel de ansiedad.

A nivel latinoamericano, López et al. (2025) analizaron las propiedades del GAD-7 en 11.279 participantes de Argentina, Bolivia, Ecuador, Chile, Colombia y Perú, incluyeron trabajadores sanitarios, personas de distintas ocupaciones, población comunitaria y estudiantes. Los hallazgos determinaron que los siete ítems tienen una estructura unidimensional está entre 62,8% y 66,1% de varianza y el coeficiente oscila entre 0,85 y 0,95. Esta investigación fortalece metodológicamente los resultados de nuestra investigación está alineado al comportamiento psicométrico de diferentes países de la región.

En el Ecuador, un estudio de Pazmiño Erazo et al. (2021) una investigación realizada en el personal sanitario ecuatoriano utilizando el GAD-7, se encontró que determinadas condiciones laborales se relacionan con los niveles de ansiedad moderados a graves. Entre los factores que se identificaron están la percepción de no disponer equipamiento adecuado con OR = 1,57 que son características ocupacionales.

Aunque se trata de una población y contexto diferente, los valores de OR en el caso de los niveles de ansiedad no es mayor a 1, por lo tanto, existe un menor riesgo de sufrir esta sintomatología con respecto a 1,57. El estudio a nivel ecuatoriano permite respaldar la importancia de las condiciones laborales, percepción y seguridad asociada al trabajo en la salud psicológica.

4.2.4. Estrés percibido según PSS-10

Los resultados de la presente investigación evidenciaron una alta presencia de estrés percibido en los exservidores públicos que fueron desvinculados. Según la Escala de Estrés Percibido (PSS-10), el 74,8% presentó un nivel moderado de estrés y el 13,9% un nivel alto, mientras que la prevalencia global de estrés percibido alcanzó el 88,7%. Estos hallazgos indican que aproximadamente nueve de cada diez participantes experimentan algún grado relevante de estrés percibido, predominando el nivel moderado.

Desde el contexto internacional, el PSS-10 es una herramienta adecuada para la valoración de estrés percibido en diferentes poblaciones, Baik et al. (2019) en estudio realizado en la población hispana de Estados Unidos, examinó la confiabilidad y validez para las personas empleadas y desempleadas. Los resultados respaldaron la utilidad del instrumento y mostraron la importancia de considerar características sociodemográficas y laborales en la interpretación de estrés. La interpretación considera que la desvinculación constituye un cambio en la percepción de incertidumbre y reducción del control sobre los aspectos económicos y profesionales.

Un antecedente latinoamericano clave para el estudio corresponde al estudio realizado por Miranda et al. (2020) aplicado a 535 trabajadores del sector público de Argentina expuestos a condiciones laborales estresantes y los factores demográficos como la edad, sexo, nivel de educación, ocupación, tiempo de trabajo, años de servicios, turnos de

trabajo y estado civil. La asociación significativa con turno de trabajo con p-valor<0,05. Existe un contraste positivo con nuestra investigación, las variables demográficas tuvieron como edad, sexo, y otros no tuvieron una asociación significante, solo con el tipo de desvinculación. Entonces, el estrés psicológico en los servidores públicos fortalece la pertinencia metodológica para la utilización del instrumento PSS-10.

A nivel nacional, el estudio realizado por Orozco Moreno et al. (2025) estudiaron a 100 trabajadores de diferentes organizaciones, sector público y privado, identificando niveles moderados de estrés percibido con el 52,5% asociados a los riesgos psicológicos relacionados con las exigencias emocionales y conflicto trabajo -familia. Es una clara coincidencia con nuestra investigación con dominio del nivel de estrés moderado y constituye una característica importante para la población estudiada.

Este hallazgo se complementa con el estudio realizado en la Universidad Técnica del Norte por el autor Altamirano (2026), realizó una investigación de comparación cuantitativa del personal operativo evaluado con PSS-10, encontrando un estrés bajo con 27,45%, estrés moderado 50,98% y alto 21,57%. En nuestra investigación se consideró un moderado de 74,8% y estrés severo fue inferior con 13,9%. Los servidores públicos estudiados presentaron concentración en el nivel moderado con tendencia al extremo severo.

4.2.5. Bienestar psicológico según WHO-5

En relación con los hallazgos sobre el bienestar psicológico de la Organización Mundial de la Salud (WHO-5), el 74,8% de los exservidores desvinculados presentaron bienestar reducido, eso implica que, 3 de 4 participantes experimentaron una disminución en la salud mental. Para el contraste de la investigación se consideró un estudio realizado en Alemania, elaborado por los autores Solmi et al. (2024) a una población de 365 personas desempleadas presentó una sensibilidad del 82,5% y especificidad del 70,3% para la

determinación de trastornos afectivos de forma sistemática el bienestar psicológico. La diferencia del resultado fue que, el uno se realizó una evaluación sintomatológica clínico y nuestra investigación por medio de una encuesta aplicando el WHO-5.

A nivel latinoamericano, el estudio realizado por Caycho-Rodríguez et al. (2023) a 5.183 participantes de 12 países incluido el Ecuador bajo las propiedades del WHO-5; la integración de los datos sociodemográficos como la edad, sexo, estado civil, nivel de educación, situación laboral existe una diferencia entre países, en caso ecuatoriano representó 46,8% en desempleados solo debajo de 50,5% de Colombia. Esta investigación fortalece nuestro trabajo para demostrar que el instrumento aplicado respalda las evaluaciones del bienestar psicológico.

Asimismo, un estudio en el Ecuador realizado por Dávila y Santín (2026) el estudio incluyó 171 trabajadores del nivel operativo, administrativo y gerencial para la evaluación psicológica, donde el 49,1% de los trabajadores presentaron niveles altos de bienestar psicológico y una correlación positiva entre el bienestar psicológico con el engagement laboral. Este estudio permite fortalecer nuestra investigación, la presencia de bienestar psicológico fue de 49,1% frente al 25,2%; además, una correlación positiva con el nivel apoyo social percibido, el bienestar de los exservidores desvinculados requieren de atención y acompañamiento psicológico, social y reinserción laboral.

4.2.6. Fortalezas y limitaciones

Las fortalezas de la investigación son el abordaje multidimensional de la salud mental de los exservidores públicos mediante PHQ-9, GAD-7, PSS-10 y WHO-5, permitió la evaluación integral de los niveles depresivos, ansiedad, estrés percibido y bienestar psicológico. Al considerar la teoría del bienestar psicológico de Ryff que plantea que el bienestar no se limita a la ausencia de alteraciones que están asociadas con la autoaceptación,

relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal, entre otros. Con el 74,8% de bienestar reducido de nuestro estudio presenta dificultades en la funcionalidad psicológica en la adaptación después de la desvinculación.

Desde la teoría de conservación de recursos de Hobfoll, se enfoca en la pérdida o amenaza de recursos. Sin duda, la desvinculación laboral implicó cambios en aspectos económicos, sociales, ocupacionales con el 88,7% de estrés percibido. Mientras, la teoría de Jahoda ayudó a comprender que el empleo es parte del contexto económico, sumado el contacto social, identidad, objetivos comunes, la pérdida de estos con riesgo de las dimensiones psicológicas. Por su parte, el modelo transaccional de Lazarus y Folkman ayudó a desarrollar respuestas ante la desvinculación laboral desde un enfoque individual y colectivo para afrontarlo con estrategias psicológicas.

Las asociaciones que se consideraron en el estudio que, el diseño fue transversal (recopilación de datos en único momento); los instrumentos PHQ-9 y GAD-7 son de tamizaje que no reemplazan a la evaluación diagnóstica clínica, mientras el PSS-10 y WHO-5 evalúan el estrés percibido y bienestar subjetivo. Las variables individuales, económicas, familiares y laborales son factores asociados o confusión que no atribuyen una relación causal.

En la investigación, la ausencia de medición previa a la desvinculación no permitió observar una asociación del estado psicológico de los exservidores, por eso, se desconoce si los síntomas iniciaron después de separación de las instituciones públicas. Además, no hubo un grupo de comparación con los servidores públicos que conservan su empleo, eso limitó el contraste de evaluación de los resultados sobre la asociación de los niveles psicológicos observados antes y después del cese laboral.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

5.1.Resumen ejecutivo

El programa integral de cuidado emocional y reinserción laboral para los exservidores públicos desvinculados se dio por la identificación de afectaciones emocionales y psicológicas con una prevalencia depresiva con 90,4%, ansiedad 85,2%, estrés percibido 88,7% y bienestar reducido con el 74,8%, el objetivo busca implementar durante 12 meses para la reducción de estas dimensiones para aumentar el bienestar subjetivo previo a detección temprana, regulación emocional, apoyo y orientación laboral. La población objetivo son los exservidores públicos que presentan las sintomatologías antes mencionadas. Las líneas de acción consideradas son la intervención psicoeducativa, regulación emocional, vigilancia de salud mental, empleabilidad, seguimiento y evaluación. Los beneficios esperados son la reducción de síntomas psicológicos e identificación de riesgo asociado con el desempleo prolongado.

5.2.Antecedentes y problema priorizado

La desvinculación laboral constituye una transición en aspectos económicos, sociales, psicológicas y ocupacionales. Además, afecta la autoestima, percepción de competencias y capacidad para conseguir un empleo nuevamente. La aplicación de los instrumentos se identificó como problema niveles moderados a severos de depresión, ansiedad, estrés percibido y bienestar reducido. Los grupos críticos son las personas con nivel moderado a severo asociadas a los factores sociodemográficas, laborales y apoyo social.

5.3.Alcance

La cobertura de la propuesta está dirigido a los exservidores públicos que participaron en el estudio sin considerar su procedencia y más bien se tomará en cuenta los que presentan

indicadores altos según las escalas utilizadas. Se propone un periodo de 12 meses distribuidos en cuatro fases: preparación, intervención, consolidación y evaluación. Las limitaciones están en la participación voluntaria y eso reduce la asistencia durante el proceso de seguimiento, se suman las condiciones económicas, familiares y los instrumentos son de tamizaje y no se valora a nivel clínico e individual. El criterio mínimo de éxito es 80% de participantes completen el programa.

5.4.Marco legal y normas aplicables

El programa se basará en el marco ecuatoriano de protección de salud y seguridad de los trabajadores emitidos por Ministerio de Trabajo, según el artículo 326, numeral 5 de la Constitución del 2008. A nivel de reglamento, el Decreto Ejecutivo N° 255, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que fortalece la prevención, capacitación y gestión de los riesgos laborales. El Ministerio de Trabajo tiene herramientas específicas para la evaluación, prevención de riesgos psicosociales y como complementario se considera la ISO 45001 con principio de gestión de riesgos psicosociales y recomendaciones de OIT/OMS.

5.5.Metodología y teoría de cambio

La propuesta se desarrollará bajo un enfoque preventivo, participativo, multidimensional y mejora continua, adaptado al ciclo PDCA.



Nota: Presentación de la propuesta de intervención utilizando el ciclo PDCA. Fuente: Elaboración propia.

5.6.Objetivos

5.6.1. Objetivo general

Implementar durante 12 meses un programa de vigilancia y control de riesgos psicosociales luego de la desvinculación laboral, alcanzando al menos el 80% de la cobertura de la población del estudio garantizando un seguimiento periódico de los niveles de depresión, ansiedad, estrés y bienestar.

5.6.2. Objetivos específicos

- Identificar la existencia de controles administrativos y organizacionales para la disminución y control de riesgos psicosociales para las desvinculaciones de las personas.
- Analizar los programas de capacitación, aplicación de normativas de prevención de salud e higiene laboral emitidos por los organismos de control como el Ministerio de Trabajo.
- Evaluar de forma periódica el cumplimiento y efectividad del programa mediante indicadores de gestión y control interno a nivel laboral.

5.7.Líneas de acción

Figura 4. *Líneas de acción*



Nota: Líneas de acción y paquetes de trabajo. Fuente: Elaboración propia.

5.8.Plan de implementación

Tabla 10. *Plan de implementación*

Actividad	Descripción	Responsable	Recursos	Entregable	Periodo
Evaluación sintomatológica inicial	PHQ-9, GAD-7, PSS-10, WHO-5	Psicólogo	Formularios/software	Línea base	Mes 1
Estratificación	Clasificación de participantes según riesgo	Psicólogo	Base de datos	Matriz de riesgo	Mes 1
Intervención emocional	Talleres y sesiones	Psicólogo	Manual/material	Registros	Meses 2–6
Organización/autocuidado	Rutinas, sueño, actividad y tiempo	Psicólogo	Guías	Plan individual	Meses 2–6
Apoyo social	Redes familiares y profesionales	Psicólogo/trabajo social	Talleres	Mapa de apoyo	Meses 3–6
Reinserción laboral	CV, entrevistas, networking	Talento Humano	PC/plataformas	Plan de empleabilidad	Meses 4–9

Evaluación intermedia	Reaplicación de instrumentos	Psicólogo	Instrumentos	Informe comparativo	Mes 6
Seguimiento	Evaluación de evolución	Equipo técnico	Base de datos	Informe	Mes 9
Evaluación final	Indicadores psicológicos y laborales	Equipo investigador	Software	Informe final	Mes 12

Nota: Plan de implementación de la propuesta. Fuente: Elaboración propia.

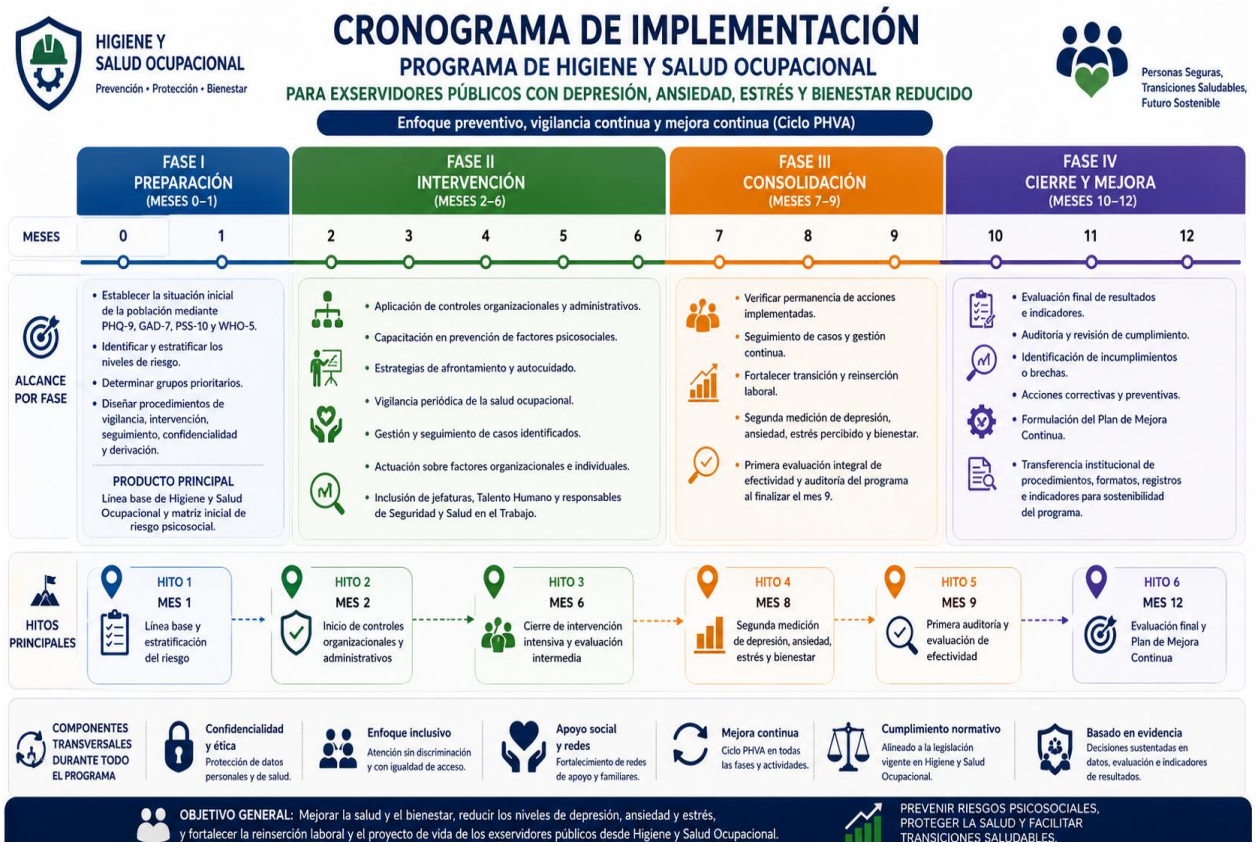
5.9.Cronogramas e hitos

Tabla 11. ***Cronograma e hitos***

Actividad	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
FASE I. PREPARACIÓN	●											
Evaluación sintomatológica y caracterización	●											
Aplicación línea base PHQ-9, GAD-7, PSS-10 y WHO-5	●											
Estratificación del riesgo	●											
Elaboración de procedimientos y protocolos	●	●										
FASE II. INTERVENCIÓN		●	●	●	●	●						
Implementación de controles organizacionales		●	●	●	●	●						
Capacitación y cultura preventiva		●	●	●	●	●						
Herramientas individuales de afrontamiento		●	●	●	●	●						
Vigilancia de la salud ocupacional		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gestión y derivación de casos prioritarios		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
FASE III. CONSOLIDACIÓN							●	●	●			
Seguimiento de casos							●	●	●			
Reinserción y transición laboral							●	●	●			
Segunda medición								●				
Primera auditoría de efectividad									●			
FASE IV. CIERRE Y MEJORA										●	●	●
Evaluación final										●	●	
Auditoría final											●	
Acciones correctivas/preventivas										●	●	●
Plan de mejora continua											●	●
Transferencia institucional y cierre												●

Nota: Cronograma e hitos de la propuesta. Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. *Cronograma de implementación*



Nota: Cronograma de implementación. Fuente: Elaboración propia.

5.10. Roles y responsabilidades Matriz RACI

Tabla 12. *Roles y responsabilidades Matriz RACI*

Tarea	R – Ejecuta	A – Aprueba	C – Consulta	I – Informa
Evaluación psicológica	Psicólogo	Coordinador	Médico	Participante
Talleres	Psicólogo	Coordinador	Especialistas	Participantes
Derivación	Psicólogo	Coordinador	Servicio de salud	Participante
Empleabilidad	Talento Humano	Coordinador	Empresas	Participantes
Seguimiento	Psicólogo	Coordinador	Equipo técnico	Participante
Evaluación de indicadores	Investigador	Dirección	Psicólogo/estadístico	Institución
Auditoría	Responsable técnico	Dirección	Equipo	Actores involucrados

Nota: Roles y responsabilidades según matriz RACI. Fuente: Elaboración propia.

5.11. Presupuesto y análisis costo/beneficio

Tabla 13. *Presupuesto y análisis costo/beneficio*

Rubro	Costo estimado USD
Evaluación y seguimiento psicológico	1.500
Talleres psicoeducativos	1.200
Material educativo/manuales	300
Orientación y reinserción laboral	1.000
Plataforma/material tecnológico	400
Seguimiento y evaluación	600
Administración y contingencia	500
Total estimado	**5.500**

Nota: Presupuesto y análisis costo beneficio. Fuente: Elaboración propia.

5.12. Indicadores y plan de monitoreo

Tabla 14. *Indicadores y plan de monitoreo*

Indicador	Línea base	Meta	Frecuencia	Verificación
Participantes evaluados	0%	100%	Inicio	Formularios
Participantes que completan programa	0%	≥80 %	Mensual	Asistencia
Capacitados en afrontamiento	0%	≥90 %	Trimestral	Registros
Casos de riesgo con ruta/derivación documentada	0%	100%	Continua	Fichas
Participantes con plan de reinserción	0%	≥80 %	Mes 9	Plan individual
Puntaje PHQ-9	Línea base	Reducción	Pre/post	PHQ-9
Puntaje GAD-7	Línea base	Reducción	Pre/post	GAD-7
Puntaje PSS-10	Línea base	Reducción	Pre/post	PSS-10
Puntaje WHO-5	Línea base	Incremento	Pre/post	WHO-5
Reinserción laboral	Por determinar	Incremento	3 y 6 meses	Seguimiento

Nota: Indicadores y plan de monitoreo. Fuente: Elaboración propia

El enfoque central de la propuesta busca reducir las dimensiones psicológicas de una persona cuando le comunican su desvinculación y que se asocia con la carrera de Higiene y Salud Ocupacional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los hallazgos encontrados en la población estudiada se relacionan con afectación emocional y psicológica caracterizada por los niveles de depresión, ansiedad, estrés percibido y bienestar subjetivo. A continuación, se detalla según los objetivos de la investigación:

- La evaluación de los 115 exservidores públicos se identificó una presencia importante de sintomatología psicológica después del proceso de desvinculación laboral. Los resultados que se obtuvieron fueron, una sintomatología depresiva de 90,4% (n=104) de los participantes presentaron algún grado de síntomas según PHQ-9 (Puntuación ≥5), este porcentaje representa sintomatología leve, por tanto, no se interpreta como prevalencia clínica, al considerar puntuaciones ≥10, el 57,4% (n=66), presentaron sintomatología de intensidad moderada a severa.
- La sintomatología ansiosa, el 85,2% (n=98) presentó algún grado de ansiedad según GAD-7 (Puntuación ≥5), en el punto de corte GAD-7 ≥10, el 42,6% (n=49) presentaron sintomatología ansiosa de intensidad moderada a grave, esta relación permite tener precaución a ser interpretada como equivalente a un diagnóstico clínico de trastornos de ansiedad.
- Los resultados vinculados al estrés percibido y el bienestar subjetivo complementan a los resultados obtenidos en PHQ-9 y GAD-7 permiten la caracterización multidimensional del estado psicológico de los participantes. Los hallazgos de los instrumentos en conjunto asocian la necesidad de considerar síntomas depresivos y ansiosos, sino del estrés percibido, bienestar y recursos psicosociales en el análisis después de la desvinculación laboral.

- La relación de la sintomatología depresiva, ansiosa, estrés percibido, bienestar con los factores demográficos. La relación con las variables demográficas se evidenció con el tipo de desvinculación: que predomina la involuntaria sobre la voluntaria con el nivel de depresión y estrés percibido con un p-valor <0,05. Este resultado permitió diferenciar los perfiles de mayor o menor vulnerabilidad en el proceso de adaptación después de la desvinculación.
- La relación de las dimensiones psicológicas permitió abordar la salud mental de los exservidores públicos. La correlación de Spearman se evidenció un resultado positivo entre el nivel de apoyo social percibido frente a la sintomatología depresiva, ansiosa, estrés percibido y bienestar. Asimismo, los factores de riesgos elevados que presentaron diferencia significativa, mediante modelos estadísticos multivariados, se establece que los exservidores públicos desempleados tienen 3 veces más probabilidad (odds) de alcanzar una sintomatología depresiva severa que los empleados. De igual forma, los participantes que no reciben apoyo económico familiar presentan 3 veces más probabilidad (odds) de padecer sintomatología depresiva severa.
- Desde la perspectiva de Higiene y Salud Ocupacional los resultados respaldan la pertinencia de la consideración de los factores de riesgo psicosocial asociada a los procesos de desvinculación laboral, donde el tamizaje, orientación, seguimiento, derivación profesional pueden integrarse dentro del programa de acompañamiento.
- La caracterización observacional y transversal de la investigación, a la ausencia de una medición previa a la desvinculación y grupo de comparación, más utilización del muestreo no probabilístico por conveniencia, no se pudo establecer una relación

causal entre la desvinculación laboral y los resultados psicológicos encontrados.

Recomendaciones

La propuesta de un programa integral de acompañamiento a los exservidores públicos es previa a detección temprana de niveles de síntomas y salud mental para la construcción de redes de apoyo y estrategias de reinserción laboral. A continuación, se presenta las siguientes recomendaciones:

- Las instituciones públicas por medio del departamento de Talento Humano deben implementar programas de mecanismos de tamizaje psicológico antes, durante y después del proceso de desvinculación con instrumentos validados como PHQ-9, GAD-7, PSS-10 y WHO-5; las mismas deben estar acompañada por un profesional cuando los resultados presenten riesgo.
- Los exservidores públicos deben solicitar acompañamiento psicológico diferenciado cuando tiene antecedentes de las dimensiones psicológicas para una previa valoración profesional, seguimiento ante la necesidad de diagnósticos clínicos definitivos.
- El profesional del departamento de Talento Humano o los psicólogos laborales deben diseñar estrategias según el perfil de vulnerabilidad, es decir, las estrategias, programas de intervención no deben ser uniformes, se debe considerar el tipo de desvinculación, tiempo de salida, situación laboral después del despido y otros factores demográficos que estén asociados estadísticamente y presenten mayores riesgos psicológicos.
- A la comunidad académica, se recomienda realizar investigaciones longitudinales a los servidores públicos antes y después de la desvinculación, esto permite un mejor análisis a los cambios temporales y más aproximación a las relaciones causales de la

depresión, ansiedad, estrés percibido y bienestar.

REFERENCIAS

Altamirano, D. (2026). *Relación entre calidad de sueño y estrés laboral en trabajadores operativos del cuerpo de bomberos—Ibarra, 2025* [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Digital UTN. https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/19346/2/PG%202282%20TESIS.pdf

Arroyo, J., & Tapia, Á. (2026). Riesgos psicosociales en servidores públicos de un gobierno autónomo descentralizado ecuatoriano: Un estudio empírico. Impulso, 6(14). https://doi.org/10.59659/impulso.v.6i14.293

Baik, S. H., Fox, R. S., Mills, S. D., Roesch, S. C., Sadler, G. R., Klonoff, E. A., & Malcarne, V. L. (2019). Reliability and validity of the Perceived Stress Scale-10 in Hispanic Americans with English or Spanish language preference. *Journal of Health Psychology*, *24*(5), 628-639. https://doi.org/10.1177/1359105316684938

Caldichoury, N., García-Roncallo, P., Saldías, C., Zurita, B., Castellanos, C., Herrera-Pino, J., Soto-Añari, M., Porto, M. F., Quispe-Rodríguez, I., Florez, Y., Castillo-Tamara, E., Díaz, M. C., Coronado-López, J., Gaitan-Quintero, G., Pabón-Moreno, A., Ocampo-Barba, N., Martínez-Pérez, J., Gargiulo, P. A., Quispe-Ayala, C., … López, N. (2023). Impacto psicológico del COVID-19 en los trabajadores sanitarios durante el segundo año de pandemia en Latinoamérica: Estudio de encuesta transversal. *Revista Colombiana de Psiquiatría.* https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.04.010

Caycho-Rodríguez, T., Vilca, L. W., Valencia, P. D., Carbajal-León, C., Reyes-Bossio, M., White, M., Rojas-Jara, C., Polanco-Carrasco, R., Gallegos, M., Cervigni, M., Martino, P., Palacios, D. A., Moreta-Herrera, R., Samaniego-Pinho, A., Lobos-Rivera, M. E., Buschiazzo Figares, A., Puerta-Cortés, D. X., Corrales-Reyes, I. E.,

Calderón, R., … Flores-Mendoza, C. (2023). Is the meaning of subjective well-being similar in Latin American countries? A cross-cultural measurement invariance study of the WHO-5 well-being index during the COVID-19 pandemic. *BMC Psychology*, *11*, 102. https://doi.org/10.1186/s40359-023-01149-8

Cenalmor, C. (2025). Elimina el estrés laboral [Página web]. https://www.carloscenalmor.com/innova/

CEPAL. (2025). CEPALSTAT: Estadísticas e indicadores. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://statistics.cepal.org/

Climent-Rodríguez, J. A., & Navarro-Abal, Y. (2024). Significados psicosociales del desempleo en contextos de crisis. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, (11). https://doi.org/10.5944/ts.2024.39694

Dávila, G. E. C., & Santín, M. F. B. (2026). Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores del sector tecnológico–automotriz de la ciudad de Quito, 2026. *Innovación Integral*, *3*(2), 1059-1086. https://doi.org/10.70577/bqevqg84

Fernández Valera, M. M., Sanchez Soler, M. I., & Meseguer de Pedro, M. (2021). Burnout, salud y capital psicológico: Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, *13*(3). https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13311

García Martínez, J. M. A., Pérez-Meléndez, C., & Rodríguez Fernández, A. (1988). Aproximación al fenómeno del paro: Un modelo explicativo. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, (41), 177-188. https://doi.org/10.5477/cis/reis.41.177

Héroufosse, J., Bruggeman, H., Van der Heyden, J., Farhat, M., & Smith, P. (2026). The longitudinal relationship between mental health and employment: A systematic

review of cohort studies. *Archives of Public Health*. https://doi.org/10.1186/s13690-026-02063-2

Hostinar, C. E., & Gunnar, M. R. (2015). Social support can buffer against stress and shape brain activity. AJOB Neuroscience, *6*(3), 34-42. https://doi.org/10.1080/21507740.2015.1047054

INEC. (2024). Ecuador en cifras. Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/

Kinitz, D. J., Tran, N. K., Soltani, S., Bryant-Lees, K., Flentje, A., Lubensky, M. E., Ingram, S., Obedin-Maliver, J., & Lunn, M. R. (2026). Associations of employment gain, employment loss and prolonged unemployment with depressive symptoms over time among sexual and gender minority adults in the USA: A retrospective cohort study. *BMJ Public Health*, *4*(2), e003845. https://doi.org/10.1136/bmjph-2025-003845

López, N., Morales-Asencio, B., Ripoll-Córdoba, D., Coronado-López, J., Caldichoury, N., Quispe-Ayala, C., Salazar, D., Florez, Y., Flores-Poma, I., Castellanos, C., Herrera Pino, J., Quispe-Rodríguez, I., Cárdenas-Valverde, J., Alcos-Flores, K., Muñoz-Romero, E., Cantillo-Pacheco, K., Martínez-Sande, P., Camargo, L., Ocampo-Barba, N., … Gargiulo, P. A. (2025). Internal validity and reliability of the GAD-7 test in Latin America. *Chronic Stress*, *9*, 24705470251315260. https://doi.org/10.1177/24705470251315260

Martínez Guirao, J. E., & Téllez Infantes, A. (2016). El efecto de la crisis y el desempleo desde una perspectiva de género. Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia, (11), 351-372. https://doi.org/10.18002/cg.v0i11.3613

Mayancela Mayancela, B. S., & Gárate Aguirre, J. C. (2024). Factores relacionados con trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de líneas de producción de la empresa

Plastiazuay S.A. en Cuenca-Ecuador. *AlfaPublicaciones*, *6*(1). https://doi.org/10.33262/ap.v6i1.432

MinTrabajo. (2025). *Estadísticas del Ministerio de Trabajo (Ecuador)*. https://www.trabajo.gob.ec/

Miranda, A. R., Scotta, A. V., Méndez, A. L., Serra, S. V., & Soria, E. A. (2020). Public sector workers' mental health in Argentina: Comparative psychometrics of the Perceived Stress Scale. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, *53*(6), 429-438. https://doi.org/10.3961/jpmph.20.229

OIT. (2024). Estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm

OMS. (2022). *Guidelines on mental health at work*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

OMS. (2026a). Trastorno depresivo (depresión). Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression

OMS. (2026b). Trastornos de ansiedad. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders

OPS. (2025). Estadísticas de la Organización Panamericana de la Salud. Organización Panamericana de la Salud. https://www.paho.org/es

Ordóñez-Iriarte, J. M. (2020). Salud mental y salud ambiental. Una visión prospectiva. Informe SESPAS 2020. *Gaceta Sanitaria*, *34*, 68-75. https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.05.007

Organización Internacional de Normalización. (2021). ISO 45003:2021. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Salud y seguridad psicológicas en el trabajo.

Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales. ISO. https://www.iso.org/es/contents/data/standard/06/42/64283.html

Orozco Moreno, Z. L., Carranco Madrid, S. D. P., & López Velasco, J. E. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista InveCom*, *5*(2). https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644

Patlán Pérez, J. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Médica Herediana, 33(1), 24-34. https://doi.org/10.20453/rmh.v33i1.4165*

Paul, K. I., Scholl, H., Moser, K., Zechmann, A., & Batinic, B. (2023). Employment status, psychological needs, and mental health: Meta-analytic findings concerning the latent deprivation model. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1017358. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1017358

Pazmiño Erazo, E. E., Alvear Velásquez, M. J., Saltos Chávez, I. G., & Pazmiño Pullas, D. E. (2021). Factores relacionados con efectos adversos psiquiátricos en personal de salud durante la pandemia de COVID-19 en Ecuador. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, *50*(3), 166-175. https://doi.org/10.1016/j.rcp.2020.12.007

Ruengorn, C., Awiphan, R., Wongpakaran, N., Wongpakaran, T., & Nochaiwong, S. (2021). Association of job loss, income loss, and financial burden with adverse mental health outcomes during coronavirus disease 2019 pandemic in Thailand: A nationwide cross-sectional study. *Depression and Anxiety*, *38*(6), 648-660. https://doi.org/10.1002/da.23155

Sandhya, D. (2024). A conceptual framework for the work–life balance of police officers: A post-COVID-19 perspective. *Cogent Business & Management*, *11*(1), 2304429. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2304429

Solmi, M., Thompson, T., Estradé, A., Agorastos, A., Radua, J., Cortese, S., Dragioti, E., Vancampfort, D., Thygesen, L. C., Aschauer, H., Schlögelhofer, M., Aschauer, E., Schneeberger, A., Huber, C. G., Hasler, G., Conus, P., Cuénod, K. Q. D., von Känel, R., Arrondo, G., … Correll, C. U. (2024). Global and risk-group stratified well-being and mental health during the COVID-19 pandemic in adults: Results from the international COH-FIT Study. *Psychiatry Research*, *342*, 115972. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2024.115972

Sterud, T., Lunde, L.-K., Berg, R., Proper, K. I., & Aanesen, F. (2025). Mental health effects of unemployment and re-employment: A systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Occupational and Environmental Medicine*, *82*(7), 343-353. https://doi.org/10.1136/oemed-2025-110194

Tapullima Mori, C., Munguía Girón, E. N., Reyes Cántaro, E. M., & Sánchez Gonzales, E. B. (2021). Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista de Investigación en Psicología*, *24*(1). https://doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20608

Vallejo-Sanmartín, I. D., & Baculima-Suárez, J. A. (2026). Factores de riesgo psicosocial y salud laboral en trabajadores de un Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador. *MQRInvestigar*, *10*(1), e225. https://doi.org/10.56048/MQR.2026.e225

Vicente-Escudero, J. L., & Melchor-Nicolás, M. A. (2024). Eficacia de las intervenciones para reducir ansiedad, depresión y adicción a internet en adolescentes adictos a internet: Un metaanálisis. *Acta Colombiana de Psicología*, *27*(2), 149-168. https://doi.org/10.14718/ACP.2024.27.2.9

Warren, A. M., Bennett, M., Danesh, V., Waddimba, A., Tovar, M., Gottlieb, R. L., & Powers, M. B. (2021). Early psychological health outcomes among United States

healthcare professionals, essential workers, and the general population during the COVID-19 pandemic: The influence of occupational status. *Psychiatry Research Communications*, *1*(2), 100005. https://doi.org/10.1016/j.psycom.2021.100005

ANEXOS

Anexo 1. *Consentimiento informado*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente documento tiene como finalidad garantizar que cada participante conozca los objetivos, procedimientos, beneficios, riesgos y derechos relacionados con su participación en el estudio titulado:
"Estudio sobre las asociaciones emocionales y psicológicas en trabajadores desvinculados de las empresas públicas", desarrollado por la maestrante **Castro Villarreal Rosalía Verónica**, como parte del trabajo de titulación de la **Maestría en Higiene y Salud Ocupacional**.

1. Propósito del estudio:
El objetivo general es analizar las asociaciones emocionales y psicológicas en exservidores públicos desvinculados durante los meses de junio, julio y agosto de 2025, con el fin de comprender su impacto en la salud ocupacional y proponer lineamientos de apoyo psicosocial que contribuyan a mitigar sus consecuencias.

2. Procedimiento:
La participación consiste en responder cuestionarios en formato digital que evalúan ansiedad (GAD-7), depresión (PHQ-9), estrés percibido (PSS-10) y bienestar psicológico (WHO-5). El tiempo estimado de respuesta es de 20 a 25 minutos. No se requiere ningún procedimiento médico ni entrevista presencial.

3. Riesgos y beneficios:
La participación no implica riesgos físicos ni económicos. No obstante, algunos ítems podrían generar malestar emocional leve al reflexionar sobre experiencias personales. En caso de incomodidad, el participante puede detener o abandonar el proceso en cualquier momento. Los resultados contribuirán al desarrollo de estrategias de apoyo emocional y reinserción laboral.

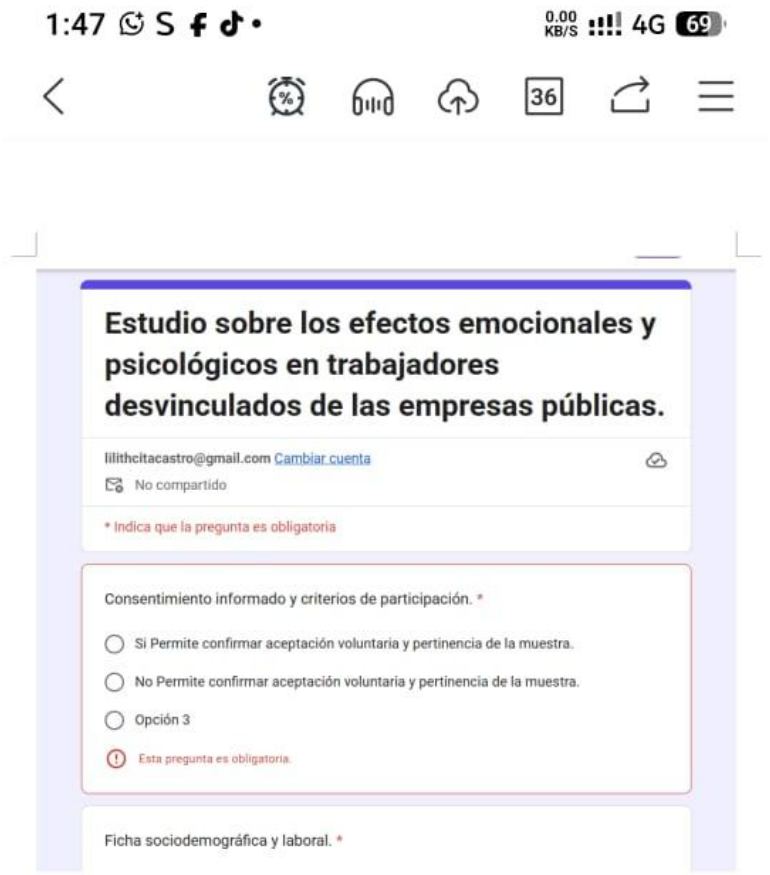
4. Confidencialidad:
Toda la información recopilada será tratada con absoluta reserva. Los datos serán codificados y analizados de manera colectiva, sin identificar nombres ni datos personales. El almacenamiento se realizará en archivos protegidos, cumpliendo con la **Ley Orgánica de Protección de Datos Personales del Ecuador**.

5. Voluntariedad:
La participación es completamente voluntaria. El participante puede negarse a responder cualquier pregunta o retirarse del estudio sin consecuencias ni repercusiones.

6. Consentimiento:
He leído y comprendido la información anterior. Acepto participar libre y voluntariamente en este estudio, comprendiendo que puedo retirarme en cualquier momento sin que esto afecte mis derechos.

Nombre del participante: _____
Firma: _____
Fecha: _____
Investigadora responsable:
Castro Villarreal Rosalía Verónica
Maestrante – Maestría en Higiene y Salud Ocupacional

Firma: _____
Fecha: _____
Aprobación ética:
Este estudio cuenta con la revisión y aprobación del **Comité de Ética de la Universidad**, garantizando el cumplimiento de los principios éticos de investigación en seres humanos establecidos en la **Declaración de Helsinki**.


1:47
0.00 KB/S 4G 69
36
Estudio sobre los efectos emocionales y psicológicos en trabajadores desvinculados de las empresas públicas.
lilithcitacastro@gmail.com Cambiar cuenta
No compartido
* Indica que la pregunta es obligatoria
Consentimiento informado y criterios de participación. *
Si Permite confirmar aceptación voluntaria y pertinencia de la muestra.
No Permite confirmar aceptación voluntaria y pertinencia de la muestra.
Opción 3
Esta pregunta es obligatoria.
Ficha sociodemográfica y laboral. *
Editar
Ajustar a la pantalla
Buscar y reemplazar
Herramientas
Editar en PC

Anexo 2. *PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9):*

CUESTIONARIO SOBRE LA SALUD DEL PACIENTE-9 (PHQ-9)
Durante las últimas 2 semanas, ¿qué tan seguido ha tenido molestias debido a los siguientes problemas? Marque con un "✓" o X la respuesta correspondiente.

Ítem	Problema	0 = Nada de los días	1 = Varios días	2 = Más de la mitad de los días	3 = Casi todos los días
1.	Poco interés o placer en hacer cosas				
2.	Se ha sentido decaído(a), deprimido(a) o sin esperanzas				
3.	Ha tenido dificultad para quedarse o permanecer dormido(a), o ha dormido demasiado				
4.	Se ha sentido cansado(a) o con poca energía				
5.	Sin apetito o ha comido en exceso				
6.	Se ha sentido mal con usted mismo(a) – o que es un fracaso o que ha quedado mal con usted mismo(a) o con su familia				
7.	Ha tenido dificultad para concentrarse en ciertas actividades, tales como leer el periódico o ver la televisión				
8.	Se ha movido o hablado tan lentamente que otras personas lo notan, o ha estado tan inquieto(a) o "alborotado(a)" que ha estado moviéndose mucho más de lo usual				
9.	Ha tenido pensamientos de que estaría mejor muerto(a) o de hacerse daño de alguna manera				

Pregunta adicional (no sumatoria):
Si respondió 1 o más puntos en cualquiera de los ítems 1-9:
¿Qué tan difícil han interferido estos problemas con su trabajo, sus tareas del hogar o sus relaciones con otras personas?

- 0 = Para nada difícil
- 1 = Un poco difícil
- 2 = Bastante difícil
- 3 = Muy difícil

Interpretación de la puntuación total:

- Sume los valores de los ítems 1 a 9 (rango: 0-27).
- Las categorías convencionales de severidad son:
  - 0-4: sin depresión o mínima
  - 5-9: depresión leve
  - 10-14: depresión moderada

- 15-19: depresión moderadamente severa
- 20-27: depresión severa

Este instrumento está validado en español y permite cuantificar la severidad de la sintomatología depresiva en exservidores públicos.

Anexo 3. *GAD-7 (Generalized Anxiety Disorder-7)*

CUESTIONARIO GAD-7 – ESCALA DE ANSIEDAD GENERALIZADA
Durante las últimas 2 semanas,
¿Con qué frecuencia ha tenido molestias debido a los siguientes problemas?
Marque el número correspondiente: 0 = "Nada de los días", 1 = "Varios días", 2 = "Más de la mitad de los días", 3 = "Casi todos los días".

Ítem	Problema	0	1	2	3
1.	Se ha sentido nervioso/a, ansioso/a o con los nervios de punta				
2.	No ha sido capaz de parar o controlar sus preocupaciones				
3.	Se ha preocupado demasiado por diferentes cosas				
4.	Se ha tenido dificultad para relajarse				
5.	Ha estado tan inquieto/a que le resulta difícil quedarse quieto/a				
6.	Se ha sentido fácilmente molesto/a o irritable				
7.	Ha experimentado miedo de que algo terrible pudiera ocurrir				

Interpretación de la puntuación:
Sume los valores de los siete ítems (rango 0-21). Los cortes convencionales para la severidad son:

- 0-4: Ansiedad mínima.
- 5-9: Ansiedad leve.
- 10-14: Ansiedad moderada.
- 15-21: Ansiedad severa.

Aspectos clave para su aplicación en este estudio:

- Es un instrumento autoadministrado, breve y apto para formato digital o papel.
- Ha sido validado en español y presenta buenas propiedades psicométricas en poblaciones hispanohablantes.
- Permite cuantificar y clasificar los síntomas de ansiedad generalizada, lo que lo convierte en una herramienta idónea para el objetivo de comparar niveles de ansiedad en exservidores públicos desvinculados.

Anexo 4. *PSS-10 (Perceived Stress Scale):*

ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO (PSS-10)

Instrucciones:

Las siguientes preguntas se refieren a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, indique con qué frecuencia ha sentido o pensado de esa manera marcando una de las siguientes opciones:

0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = Bastante a menudo 4 = Muy a menudo

1. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido molesto(a) porque algo ha ocurrido inesperadamente?
2. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía controlar las cosas importantes en su vida?
3. En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso(a) o estresado(a)?
4. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha podido manejar con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?
5. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que ocurrían en su vida?
6. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha estado seguro(a) de su capacidad para manejar sus problemas personales?
7. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le salían bien?
8. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía hacer frente a todas las cosas que tenía que hacer?
9. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que estaba irritable o enfadado(a)?
10. En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que estaba a punto de no poder más?

Forma de calificación:

- Asigne a cada respuesta un valor entre 0 y 4 según la opción elegida.
- Los ítems 4, 5, 6 y 7 se califican de forma inversa (es decir, 0 se convierte en 4, 1 en 3, 2 en 2, 3 en 1 y 4 en 0).
- Sume las puntuaciones de los diez ítems para obtener la puntuación total.
- La puntuación final varía de 0 a 40 puntos:
  - 0 a 13: nivel bajo de estrés percibido.
  - 14 a 26: nivel moderado de estrés percibido.
  - 27 a 40: nivel alto de estrés percibido.

Este cuestionario permite evaluar la percepción subjetiva del estrés y la capacidad personal para afrontar las demandas cotidianas. Puede aplicarse individualmente o en grupos y se utiliza ampliamente en investigaciones sobre salud mental, bienestar psicológico y factores psicosociales en el trabajo.

Anexo 5. *WHO-5 (Well-Being Index)*

ÍNDICE DE BIENESTAR DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (WHO-5)

Instrucciones:

A continuación se presentan cinco afirmaciones relacionadas con cómo se ha sentido usted durante las **últimas dos semanas**. Lea cuidadosamente cada una y marque la opción que mejor refleje su experiencia personal. No existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es responder con sinceridad según su estado de ánimo general.

Cuestionario WHO-5:

1. Me he sentido alegre y de buen ánimo.
2. Me he sentido tranquilo(a) y relajado(a).
3. Me he sentido activo(a) y con energía.
4. Me he despertado sintiéndome fresco(a) y descansado(a).
5. Mi vida diaria ha estado llena de cosas que me interesan.

Escala de valoración:

0 = En ningún momento
1 = Muy pocas veces
2 = Algunas veces
3 = Más de la mitad del tiempo
4 = La mayor parte del tiempo
5 = Todo el tiempo

Forma de calificación:

La puntuación total se obtiene sumando las respuestas de los cinco ítems, dando un resultado que puede variar entre 0 y 25 puntos. Para expresar el resultado en una escala de 0 a 100, se multiplica el total por cuatro. Las puntuaciones más altas indican un mejor nivel de bienestar psicológico y emocional. Generalmente, una puntuación igual o inferior a 50 sugiere la presencia de un bienestar reducido y la posible necesidad de una evaluación más profunda.

Este instrumento se utiliza ampliamente en estudios de salud mental y bienestar ocupacional, ya que permite valorar de manera breve y confiable el equilibrio emocional, la satisfacción personal y el estado general de ánimo de los individuos.

Anexo 6. *Ficha socio demográfica*

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Instrucciones:

La siguiente ficha tiene como finalidad recopilar información general y laboral de los participantes. Los datos serán utilizados únicamente con fines académicos y se mantendrán en estricta confidencialidad. Marque con una "X" o complete según corresponda.

1. Datos personales

Edad: _____ años

Sexo:

( ) Masculino
( ) Femenino
( ) Otro

Estado civil:

( ) Soltero/a
( ) Casado/a
( ) Unión libre
( ) Divorciado/a
( ) Viudo/a

Nivel de educación:

( ) Primaria
( ) Secundaria
( ) Técnico/tecnológico
( ) Universitario
( ) Posgrado

2. Información laboral previa

Institución pública donde laboraba: _____

Cargo desempeñado: _____

Tipo de relación laboral:

( ) Nombramiento
( ) Contrato ocasional
( ) Servicios profesionales
( ) Otro: _____

Antigüedad laboral:

( ) Menos de 1 año
( ) 1 a 3 años
( ) 4 a 6 años
( ) 7 a 10 años
( ) Más de 10 años

3. Información sobre la desvinculación

Tipo de desvinculación:

( ) Voluntaria
( ) Involuntaria

Mes y año de desvinculación: _____

Tiempo transcurrido desde la desvinculación:
( ) Menos de 1 mes
( ) 1 a 3 meses
( ) 4 a 6 meses
( ) Más de 6 meses

4. Situación actual
Situación laboral actual:
( ) Empleo formal
( ) Empleo informal
( ) Desempleado/a
¿Cuenta con apoyo económico familiar?
( ) Sí
( ) No
Nivel de apoyo social percibido:
( ) Bajo
( ) Moderado
( ) Alto