



Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Estudios Superiores Zaragoza
Carrera de Psicología

**CONTRATO LABORAL Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD
DE VIDA EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO
PERCIBIDO EN PROFESIONALES DE LA SALUD**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A :

David Belmont Cabrera

JURADO DE EXAMEN:

DIRECTOR: DR. ALFONSO SERGIO CORREA REYES

COMITÉ: DRA. MA DEL REFUGIO CUEVAS MARTINEZ

DR. SERGIO ANTONIO BASTAR GUZMÁN

LIC. EDUARDO CONTRERAS RAMÍREZ

MTRO. MANUEL ÁLVAREZ GARCÍA



CIUDAD DE MÉXICO

MARZO 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradezco...

..., a la vida ... el momento incomodo entre el nacer y morir.

Te dedico y te agradezco padre, el trabajo de este proyecto, es en parte tuyo, sin ti, sin tu apoyo y consejos no se hubiera podido realizar, cada momento a mi lado, cada paso, desde el kínder, la primaria, secundaria, tus lágrimas al entrar a la UNAM, no sé qué hice en esta vida para merecer a alguien como tú, simplemente no encuentro palabras, te debo todo padre. A mi madre como ejemplo del esfuerzo, tu ejemplo de persona, de tu vida, te debo el significado de trabajo y esfuerzo, cuando me siento cansado, solo recordarte me hace saber que “cansado” no existe, para ti no existe, te agradezco y dedico este trabajo, tu confianza y amor son pilares invaluable que me han formado en la vida.

Hermano, has estado en cada etapa de mi formación, personal y profesional, es momento de concluir una de las más importantes y te agradezco esa confianza y apoyo que me has dado en cada paso, eres un gran ejemplo para mí. A mis padrinos, gran parte del camino en mi vida han estado conmigo, apoyándome incondicionalmente en cada paso, les agradezco su confianza, les dedico este logro. A mi tío y primos que siempre han estado cerca, a mi abuela y sus incontables bendiciones, abuelito, eres y serás por siempre un ejemplo fundamental en mi vida, gracias. Amor, debo agradecerte y agradecer a la carrera, te conocí en este camino, avancé y crecí contigo, he aprendido tanto a tu lado, me haz acompañado en momentos difíciles, tu paciencia en esos instantes, tu apoyo incondicional, tu calor y luz me han enseñado un mundo que hemos construido, y este trabajo es una estrella más en ese sueño nuestro.

Son innumerables las personas que han estado conmigo y de una u otra forma me han enseñado algo diferente, son una parte más de este proyecto, amigas y amigos de la facultad, profesores, compañeros de clase, pacientes y estudiantes les agradezco su confianza y les expreso que he hecho mi mejor esfuerzo. A la UAM, casa abierta, agradezco la formación profesional, su acervo y profesores, les agradezco haberme demostrado que puedo hacer más de lo que yo me creí capaz.

A la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, la UNAM, al campus y a todos los que forman parte de esta hermosa comunidad de todo corazón gracias. A DIOS, gracias.

Hallarse repleto de uno mismo, no en el sentido del orgullo sino de la riqueza interior, estar obsesionado por una infinitud íntima y una tensión extrema: en eso consiste vivir intensamente, hasta sentirse morir de vivir.

E. M. Ciaran, *En las Cimas de la Desesperación*

-Dime, qué comemos.

El coronel necesitó setenta y cinco años -los setenta y cinco años de su vida, minuto a minuto- para llegar a ese instante. Se sintió puro, explícito, invencible, en el momento de responder:

-Mierda.

Gabriel García Márquez, *El Coronel No Tiene Quien le Escriba*

Índice

Resumen.....	1
Introducción.....	3
1. Contexto y Mundo Laboral.....	5
1.1 Globalización y Cambios Sociales	5
1.2 El trabajo.....	10
1.3 Mundo Laboral en México.....	13
1.4 Derecho y Trabajo en México	14
1.5 Sector Salud y Contrato laboral en México	16
2. Psicología, salud y trabajo.....	21
2.1 Salud y trabajo.....	21
2.2 Factores psicosociales.....	24
2.3. Estrés en el trabajo	28
2.4 Calidad de Vida en el Trabajo y Bienestar Psicológico	40
2.5 Contrato Laboral	46
3. Método.....	49
3.1 Tipo de estudio.....	49
3.2 Participantes	49
3.3 Escenario	49
3.4 Instrumentos y medición	50
3.4.1 Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)	50
3.4.2 Test de solución de Problemas.....	50
3.4.3 Bienestar psicológico	50
3.4.4 Red semántica “TRABAJO”	51
3.4 Procedimiento	51
Resultados	52
4.1 Características de la población	52
4.2 Modelo de Ecuaciones Estructurales	53
4.3 Redes Semánticas Naturales.....	67
Discusión.....	71
Conclusiones.....	76
Referencias	78
Anexos	89
Anexo.....	90

Resumen

El trabajo es fundamental para el ser humano, suele ocupar la tercera parte de la vida de una persona (Csikszentmihalyi, 1998; Gil-Monte, 2014). Los cambios actuales dificultan la adaptación de los trabajadores (OIT, 2016), aumentan los estresores psicológicos y con ello se presenta una nueva apariencia y características en las enfermedades y accidentes laborales. Los riesgos psicosociales, así como factores emergentes (González, 2012; Orgambidez-Ramos, Pérez-Moreno & Borrego-Alés, 2015) afectan la economía y el funcionamiento de las organizaciones (OIT, 2016; Uribe, 2014; Lugo, Huerta & Yfarraguerri, 2014; Espino, 2014; Gil-Monte, 2012; Salanova, 2009; Feo, 2002; Urquidi, 2004), convirtiéndose en un problema de salud pública (Gil-Monte, 2012). El estrés laboral y particularmente el síndrome de burnout, o síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Figueredo, Gil-Monte & Olivares, 2016), afecta al personal de servicios, los trabajadores de salud son una población en riesgo (Varela-Castelles et al., 2004). Dadas las problemáticas mencionadas la Salud Ocupacional y la Psicología de la Salud Ocupacional buscan el bienestar del trabajador al considerar los factores psicosociales (Salanova, 2009; Patlán, 2017a; Uribe, 2014), para favorecer el equilibrio en los entornos laborales (Uribe, 2014).

Dichos cambios han modificado la organización y funcionamiento de instituciones de servicios como la salud pública en México en donde la CDMX posee el sistema más amplio del país. Como objetivo se buscó determinar la relación del contrato laboral como condición de riesgo, sobre la percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) y el Bienestar Psicológico (BP), así como la significación del trabajo, con un enfoque metodológico mixto, en trabajadores de salud bucal de una alcaldía de la capital, participaron 36 personas, en cuatro condiciones laborales. Los instrumentos empleados fueron la Escala de CVT (Patlán, 2017a), el Test de Solución de Problemas (SP) (Nezu, Nezu y Zurilla, 2007), la escala de BP (Ryff, 1989) y una red semántica. El análisis se realizó por ecuaciones estructurales con una estimación de parámetros por mínimos cuadrados ponderados (Lara, 2014).

En los resultados existe una relación entre el tipo de contrato con la percepción de la CVT y BP y una correlación entre estas dos, los trabajadores de base tienen

puntajes más elevados seguidos de los formalizados y honorarios respectivamente, siendo significativas las diferencias de base-honorarios y formalizados-honorarios. El equilibrio familia-trabajo, se ve afectado independientemente del tipo de contrato por el solo hecho de trabajar, además existe una relación entre el tiempo de traslado con la CVT y el BP. En el modelo de solución de problemas la población puede beneficiarse de un entrenamiento en SP. El tamaño de la red semántica de trabajo fue de 135 palabras, 39 de las primeras agrupan el 64% del peso semántico total. El compromiso y la responsabilidad son las más sobresalientes, seguidas de satisfacción, motivación, estabilidad e interacción como significados asociados. Para finalizar, se resalta la relación entre la salud y la seguridad tanto cualitativa como cuantitativamente.

Se sugiere una orientación proactiva en las instituciones, en pro de la calidad de vida y el bienestar físico y mental de los trabajadores, para la óptima atención de sus labores y al usuario, impulsando medidas preventivas. Considerar evaluar las dinámicas desde la perspectiva del trabajador como principal elemento, para la mejora de los servicios de salud del país, un indicador importante en el desarrollo de México.

Es así que en la presente tesis se estructura de lo anteriormente dicho por medio del desarrollo de seis capítulos, en el primero se realiza un bosquejo del mundo laboral así como sus características dentro y fuera del país, desde el derecho hasta su relación con la salud, en la segunda parte se expone a partir de la psicología la experiencia laboral, así como la incidencia de los diversos factores psicosociales y sus implicaciones en la Calidad en Vida y el Bienestar Psicológico, en el tercer capítulo se describe el desarrollo metodológico, las características del estudio detallando sus componentes, en la cuarta parte se exponen los resultados de manera positiva, es decir los datos en bruto describiendo de manera amplia el proceso estadístico realizado, en la quinta parte se realiza una discusión de los resultados encontrados donde se expresa el resultado en relación a la teoría así como el contexto característico, finalmente en el sexto apartado se exponen las conclusiones obtenidas del trabajo con los elementos que se pueden desarrollar en un futuro así como las limitantes presentes en la investigación buscando complementar futuros proyectos.

Introducción

En las ciencias sociales se ha mantenido una interacción de las diversas disciplinas en el campo de estudio de las relaciones humanas, ejemplo de ello es que al hacer un acercamiento a los individuos y grupos es necesario considerar sus múltiples condiciones, las cuales permean su contexto desde perspectivas históricas, políticas, económicas, antropológicas, psicológicas y sociales en que se encuentran. El humano, como ser interrelacionado, estructura sus diversas esferas de vida, social, familiar, académica, comunitaria, una de ellas es el trabajo, el cual forma parte indispensable para el avance de la estructura colectiva. Históricamente el trabajo ha evolucionado teniendo desarrollos y modificaciones de sus diversas características, desde la producción, como el perfeccionamiento de sus medios, hasta el mundo del trabajador. Con el cambio de los medios de producción se influye sobre las sociedades y formas de relacionarse, la experiencia humana cambia, involucrando su salud física y mental, desde sus sectores primarios como la agricultura, piscicultura, ganadería, pasando por los sectores secundarios de manufacturas, hasta el sector terciario, comprendido por los servicios, las formas de experimentar el trabajo en la segunda mitad del siglo XX e inicios del siglo XXI difieren tanto cuantitativa como cualitativamente de las décadas pasadas.

La presente investigación se desarrolla con el objetivo de determinar si el contrato laboral impacta sobre la percepción de la Calidad de Vida Laboral y Bienestar Psicológico en odontólogos de los Centros de Salud en la alcaldía de Álvaro Obregón de la CDMX considerando la relación laboral como un factor de riesgo psicosocial, se describen las características socio-demográficas como género, estado civil, edad, descanso, remuneraciones, tiempo de traslado y centro de salud, así como ciertas correlaciones, finalmente se hace un acercamiento al significado del trabajo para la población participante inmersa en la cultura mexicana bajo una particularidad que la define en su ética así como las habilidades en la solución de problemas de los participantes como factores protectores ante dichos riesgos. Se plantea la hipótesis de la influencia de la condición laboral como un factor que se relaciona y puede perjudicar la percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo así como el Bienestar Psicológico. El trabajo bajo un enfoque mixto permite ahondar en la dinámica de la salud considerando aspectos sociales y culturales de los

trabajadores, en donde se pueden encontrar con protectores que minimizan la influencia de las variables psicosociales de riesgo en los trabajadores de salud, sean éstos las redes sociales, significados, o habilidades personales con que cuentan los trabajadores permitiendo un proceso de recuperación del estrés de forma adaptativa. Lo mencionado pretende considerar las sugerencias en torno a lo psicosocial que conjunta la visión objetiva del trabajo, así como las características subjetivas de este desde la perspectiva de quien en él labora.

1. Contexto y Mundo Laboral

Son diferentes las esferas que conforman la vida de las personas, existen sociales, familiares o escolares, de entre ellas una que tiene gran importancia, es el trabajo, el mundo laboral como fenómeno social, se encuentra inmerso en un contexto cambiante, vulnerable a diversos factores. Los cambios socioeconómicos ocurridos en las últimas décadas han favorecido con su implementación, una nueva apariencia del perfil de las enfermedades y accidentes laborales, en los cuales los riesgos psicosociales presentan el protagonismo de la etiología de diversos padecimientos (Gil-Monte, 2014). Como señala Uribe (2014; 2016), el vínculo entre salud y enfermedad atraviesa por elementos políticos, ideológicos, estructurales, organizacionales, sociales y emocionales, definiendo a partir de éstos, las características de enfermedad o bienestar más allá de la simple ausencia de padecimientos biológicos. Es por ello la importancia de caracterizar el contexto laboral, así como su dinámica particular en la realización de estudios que consideren al trabajo como parte central del mismo.

El trabajo puede aplicarse en tres formas o sectores productivos, el primero encaminado a la obtención de materias primas, el segundo se orienta a la producción de manufacturas y el tercero se enfoca a los servicios, este último sector ha sido estudiado considerando los diversos aspectos que lo conforman, físicos relacionados al trabajo, así como mentales o cognitivos, resultado de estas observaciones se ha procurado una especial atención en las consecuencias de los riesgos laborales (González, 2012) y repercusiones en la calidad de vida laboral (CVL) o Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) como se denominará de aquí en adelante (Gil-Monte, 2014). La salud mental y emocional del trabajador tienen un interés particular para la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) (OIT, 2016; Gil-Monte, 2014; Uribe, 2014), ello por las consecuencias derivadas del compromiso que las personas adquieren con la organización y su cumplimiento laboral al formar parte de un trabajo (González, 2012).

1.1 Globalización y Cambios Sociales

Al acercarse el final de la segunda década del siglo XXI, este se encuentra caracterizado por cambios que se presentan a una velocidad vertiginosa, la variedad

de modificaciones en las formas de llevar a cabo la vida humana han transformado las múltiples esferas que la conforman como los son aspectos de la relaciones sociales, académicas, de salud, familiares y laborales, entre otras, las cuales tienen diversos elementos característicos, aunque relacionados, se ven sometidos a una difícil adaptación y conciliación de los cambios, repercutiendo en las esferas mencionadas afectando componentes de la salud de las personas y las sociedades.

Son la esfera laboral y el trabajo elementos esenciales de los factores de producción, los cuales conforman el sistema económico junto con los recursos naturales y el capital, organizados por unidades productoras, buscando obtener ciertos bienes y servicios con el fin de satisfacer las necesidades de la población, los consumidores (Castro y Lessa, 1969). Las unidades productoras existen tanto en el sector privado, como en el sector público, concretando el fenómeno de la visión social del trabajo (Uribe, 2016), siendo en este caso de particular interés las unidades productoras pertenecientes al sector estatal de los servicios de salud pública, los cuales enfrentan influencias internas y externas que motivan su constante cambio y adaptación, repercutiendo en la salud física y mental de quienes en ellas laboran (OIT, 2016).

El proceso de globalización, conlleva una inter-comunicación en torno a la política, economía, tecnología, sociedad y cultura (Uribe, 2014), el cual tiende a favorecer el libre mercado, presentando consigo la oportunidad de desarrollo y crecimiento para las naciones, a costa de una pérdida en la soberanía ante organismos internacionales y élites financieras, además de una cultura basada en el consumo y el industrialismo, proveniente de los países desarrollados, afectando las condiciones sociales y relaciones laborales, principalmente de los países en vías de crecimiento (Espino, 2014; Lugo, Huerta & Yfarraguerri, 2014, Feo, 2002). Los estados socio-económicos actuales son cambiantes aumentando los estresores psicológicos (Orgambidez-Ramos, Pérez-Moreno & Borrego-Alés, 2015), algunas unidades han modificado su organización debido a este impacto, en las áreas de los recursos naturales, trabajo y los recursos humanos, perdiendo ciertos derechos sociales, generando dificultades de diversas naturalezas, la desregulación del mercado laboral, empleo temporal, desempleo juvenil, flexibilización, precariedad de las oportunidades, inseguridad laboral, despidos masivos y menor estabilidad

financiera, aumentado los accidentes laborales así como las enfermedades, ocasionando pérdidas económicas, finalmente con consecuencias en los ámbitos sociales, en la salud y el bienestar físico y mental (OIT, 2016; Uribe, 2014; Lugo, Huerta & Yfarraguerri, 2014; Espino, 2014; Gil-Monte, Salanova, 2009; 2012; Feo, 2002; Urquidi, 2004).

Este proceso acelerado de cambios genera tipos nuevos de empleo con competencias que el mercado laboral no poseía hasta hace unos años, algunas de estas características se dan a un ritmo a más veloz que la capacidad de reaccionar y adaptarse por parte de las sociedades y las personas. Económicamente se han tenido grandes periodos de crisis e incertidumbre financiera, en el 2008 y posterior a ello se motivó una baja calificación del mercado laboral, implicando una mayor demanda de trabajo de personal poco calificado dejando a miles de profesionistas en grandes lapsos de desempleo los cuales se vieron prolongados por una desaceleración económica. Mundialmente existen acciones como cambios estructurales orientados a la redistribución de la fuerza de trabajo para mitigar la situación laboral que viven los trabajadores. El proceso globalizador comprende interrelaciones de los elementos económico, social y político a nivel mundial, dinamizados a partir de los cambios en ciencia, tecnología y avances informáticos que facilitan la comercialización entre diversos países que se vuelven con ello interdependientes, debilitando las normas de protección al trabajador y beneficiando el comercio corporativo (Lugo, Huerta & Yfarraguerri, 2014).

Estas dificultades económicas han dejado en México una caída en la producción y el empleo (Fujii, 2011, citado en, Lugo, Huerta & Yfarraguerri, 2014), repercutiendo en las formas de llevar a cabo el trabajo, como lo señala la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (2013) (CEPAL) (citado en, Lugo, Huerta & Yfarraguerri, 2014), México posee una de las tasas de desempleo abierto más alto en América Latina, particularmente en el periodo que de 2008 a 2014 del total de empleos creados 89% corresponde a puestos permanentes, mientras que 11% representa trabajos eventuales, es importante señalar que el número de trabajadores eventuales que fueron asegurados aumentó de 3.1% en 2008 a 12.4% para el 2010, siendo este el periodo más difícil de la crisis económica para México, el empleo formal para 2014 en México creció a un ritmo de 400,000 nuevos puestos, siendo

que la estimación necesaria debería acercarse a 1.1 millones de nuevas plazas (Lugo, Huerta & Yfarraguerri, 2014).

Las instituciones, servicios de salud pública y programas de asistencia social, deben enfrentarse a la reducción de recursos destinados a sus diversos programas, situación que afecta a México y varios países del mundo, principalmente América Latina, debido a las políticas de ajuste macroeconómico, sumando a ello una asignación errónea del ingreso y periodos de crecimiento económico enlentecido y estancado, impactando en el mercado laboral elevando el desempleo y estancando los salarios (Lugo, Huerta & Yfarraguerri, 2014; Urquidi, 2004). En el caso de México se han visto afectados diversos programas sociales, entre ellos, programas de desarrollo al campo, educación y particularmente el sector salud y sus servicios a la población, resultando de ello un fuerte impacto en la calidad de vida, tanto para usuarios como para el trabajador (Feo, 2002).

Si bien dichas políticas trajeron consigo un desarrollo acelerado a la par de un progreso paulatino, no deja de tener obstáculos y des-aciertos, diversos sectores han sido considerados un producto mas que puede ser intercambiado, como es el caso de la seguridad social y la salud, creándose un mercado imperfecto en cuanto a una ética humana, por lo cual siempre se ha sugerido en éste la intervención del estado como rector y regulador de las desviaciones y distorsiones del mercado (OIT, 2016; Feo, 2002).

La OIT (1998) señala, en el marco de los derechos laborales aplicables a todos los trabajadores en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuatro categorías a cumplir por los países miembros, a) libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición efectiva del trabajo infantil; y d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. A pesar de ello ha sido difícil el logro de objetivos al grado de tener algunos retrocesos, por una parte, el sector privado ha arremetido de manera considerable para ganar terreno en torno a sus beneficios a costa del trabajo excluyente (Uribe, 2016), y por otra, un sindicalismo politizado que poco favorece la voz de los trabajadores (Uribe, 2016; Aguilar & Mayer, 1989).

El sector salud es uno de los más importantes en la infraestructura de un país, el bienestar de su población depende en gran medida de estos servicios, es importante considerar por ende la salud de los trabajadores que conforman este sector, si ellos no se desempeñan en sus óptimas condiciones difícilmente podrán brindar un servicio que satisfaga las necesidades de los habitantes, en este campo la salud del trabajador ha sido un tema abordado de manera considerable por estudios, pero pocos en relación a la población pertenecientes a los profesionales de salud (Novoa et al., 2004). En México la salud laboral es un tema de estudio poco investigado, en el caso del estrés es relativamente nuevo el reconocimiento especificándolo como enfermedad, a pesar de que este se encuentra en gran parte de la vida cotidiana de los sectores más urbanizados de la población. El estrés se asocia a estados inestables de ánimo y emocionales, cansancio, agotamiento físico, mental y situaciones de tensión laboral, incrementando en las personas estados de nerviosismo y ansiedad (González, 2012).

Uno de los problemas más graves que enfrenta la humanidad para el siglo XXI (Bayón 2009, citado en, Uribe, 2016), es la desigualdad entre la clase empresarial y trabajadora, las políticas excluyentes, adoptadas en las normativas laborales y sociales en México, han aumentado la brecha existente entre clases, si bien las políticas de desarrollo trajeron consigo un avance en sus inicios, hoy desgastado y politizado, comienza a mostrar signos de debilitamiento ante los cambios en las formas de llevar a cabo el trabajo, dificultando un uso eficiente de los recursos humanos por parte de la Secretaria de Salud (Gómez, Sesma, Becerril, Knaul, Arreola, Frenk, 2011; Nigenda, Alcalde-Rabanal, González-Robledo, Serván-Mori Garcia-Saiso & Lorenzo, 2016).

1.2 El trabajo

El trabajo ha sido considerado, desde dos polos, como algo innegable u opcional, malo o bueno, la evolución que se tiene en torno al concepto se asocia al intercambio que se lleva a cabo de una actividad por un producto, servicio o remuneración, esta actividad puede llevar al disfrute o ser algo desagradable y poco dichoso, la misma etimología de la palabra trabajo, labor u ocupación, denotan una característica negativa, este se presenta contrario al tiempo libre, aunque en un mismo continuo, caracterizándose por hacer una actividad diferente al empleo, Gini (2001) describe dentro del el tiempo libre la importancia de cierta creatividad y recursos para ser utilizado favorablemente, saber ocupar la desocupación es más difícil de lo que parece (Csikszentmihalyi, 1998). En esta línea, Koutsoyiannis (1985), esquematiza esta relación en una función de trabajo y tempo libre (X), donde X es el ingreso, y Y la elección del ocio-trabajo, dada la dinámica del consumidor a medida que éste prefiere ocio o laborar aumenta o disminuye su ingreso, a esto también se le denomino economía de Robinson Crusoe (Varian, 2010). Fogin (s.f.) (Citado en, Gini, 2001), menciona la diferencia entre el trabajo y el tiempo libre como la percepción de control que se tiene de éste, en el sentido psicológico.

El trabajo suele ocupar la tercera parte de la vida de una persona (Csikszentmihalyi, 1998), cambia las maneras de llevar a cabo las relaciones en sociedad, Marx (1974) plantea la determinación humana a partir de los medios de producción, resultado de una serie de perspectivas que se conciben dentro de la interacción humana. Weber (1922, citado en, Gini, 2001), relaciona el inicio del protestantismo y el capitalismo como fenómenos interconectados, el primero es caracterizado por la venta del mano de obra como forma de existencia y relación en un sistema económico, el segundo concibe al trabajo como aquella actividad redentora con dios. Gini (2001), indica, de esta mezcla surge un pacto en las relaciones sociales, específicamente en el contexto norteamericano, el trabajo y la unión familiar como objetivo de realización humana.

Gini (2001), diferencia las generaciones en E.U.A., aquellas pertenecientes a la postguerra fueron ciudadanos orientados a la idea de encontrar un trabajo estable, permitiéndoles seguridad a largo plazo, cubriendo el ideal norteamericano de la familia, actualmente la lealtad ya no es parte del trabajo y mucho menos la

seguridad, la educación no asegura el sustento de la vida propia, el compromiso con el empleo es despojado a un sitio secundario, en primer instancia existe el compromiso con uno mismo, particularmente para los *Millenials* (Gini, 2001; NIELSEN, 2015), estas formas particulares de vivir y experimentar el trabajo, Gini (2001), las denomina como ética del trabajo. En este sentido la revista NIELSEN (2015), en un estudio de los estilos de vida generacionales al largo de 60 países, describen el mantenimiento de valores tradicionales como casarse, tener hijos y comprar una casa en generaciones como la *Z* y *Millenials*, por otro lado en relación al estilo de vida laboral percibido por *Millenials*, Generación *X* y *Baby Boomer*, más de la mitad indican estar satisfechos con sus ocupaciones, ambiente, jefes y colegas, a la par de ello se encuentran poco satisfechos, con el ingreso, así como los beneficios sociales, dificultando la consecución de metas (NIELSEN, 2015).

Es innegable que el trabajo forma parte de la vida humana desde antes de la historia conocida, no se puede concebir una sociedad sin la existencia de este. En la época actual las labores remuneradas ocupan un papel central en la vida de las personas, proporciona, momentos de satisfacción, brindando un sentido de orgullo e identidad (Csikszentmihalyi, 1998), dando una estructura a la actividad cotidiana y en general a la vida aportando la convivencia social, identidad frente al mundo y fomentando un desarrollo activo (Espino, 2014). Por el contrario, la inactividad o exceso de tiempo libre, representa uno de los mayores costes psicológicos para el ser humano (Espino, 2014; Csikszentmihalyi, 1998).

El mundo laboral en México tiene características particulares, dentro de las cuales el trabajador mexicano posee cualidades distintivas que resultan en un contexto específico de las formas de llevar a cabo esta actividad. Díaz-Guerrero (1994) y Rodríguez y Ramírez (2003), concuerdan en la percepción cultural del trabajo en México como algo poco motivante, a pesar de ello, en la capital a más del 65% de las personas les agrada su empleo. Si bien las publicaciones del Dr. Díaz-Guerrero tienen casi tres décadas, éstas consideraron a los trabajadores que actualmente se encuentran cerca de la jubilación.

Díaz-Guerrero (1994) hace un análisis de las motivaciones del trabajador mexicano, basándose en el modelo de Maslow (1970) quien describe la motivación humana como una serie de necesidades y requerimientos primarios de supervivencia para

llegar a la búsqueda de satisfacciones en niveles sociales, esta teoría se basa en una pirámide de cinco niveles de los cuales la base fisiológica es la primer necesidad a hacer frente, posteriormente se encuentra la seguridad, seguida de la afiliación, el reconocimiento y finalmente la autorrealización. Díaz-Guerrero (1994) caracteriza al trabajador mexicano, por un lado, despreocupado en sus necesidades primarias, pero exagerado en el cuidado y mantenimiento de las relaciones tanto sociales como del núcleo familiar, buscando un reconocimiento de dichos entornos, siendo catalogándolo como pasivo dependiente.

Un ejemplo de lo dicho es el desempleo, la ocupación busca atender las necesidad para la satisfacción de motivaciones básicas permitiendo garantizar la supervivencia, el desempleo implica la escasez de recursos, aunque si estos ocurre, ciertos grupos sociales tienden a cubrir estas necesidades, ello da pauta a una característica de nuestra cultura, la valorización del dinero idealizando este con cualidades de poder resolver todos los problemas, pero por otro lado el encontrarse empleado, tiene una relación más importante con la idea de mantener una imagen y estima propia y para con la sociedad, el trabajo es una cualidad que define a la persona ante una sociedad, por lo cual se busca hacer frente para favorecer la afiliación a los grupos de interés (Díaz-Guerrero, 1994). La estima tiene un papel central en la identidad del trabajador mexicano, así como el machismo exagerado y el apego a la familia, con ello la expresión de poder exagerada y escasas las necesidades de logro, considerados difíciles de alcanzar por sí solo, la desconfianza le impide el contacto, buscando medios fáciles como el dinero (Rodríguez y Ramírez, 2003). La relación de partes operativas y directivas en el entorno de México, se caracteriza por una colusión de intereses, donde la complicidad brinda beneficios, protección y seguridad, así como estima y aceptación a costa de los objetivos y metas de la organización sin importar si estos se contraponen con las necesidades personales (Rodríguez y Ramírez, 2003).

Las diferencias climáticas y actividades que se realizan para obtener los recursos son un factor para modificar las maneras de valorar el trabajo en las distintas regiones de México, la cantidad de trabajo invertida y las necesidades de prever escasez o desastres da pie a una concepción particular del trabajo por zonas. Los trabajadores mexicanos presentan características particulares por región geográfica, aquellos a) cercanos a la frontera norte, b) los pertenecientes a la zona centro y c) el

sur de México. Algunas de estas diferencias generan un movimiento migratorio de la población en el interior de la república hacia ciudades en búsqueda de mejores oportunidades, provocado una difícil adaptación de las maneras de llevar a cabo los estilos de vida y el trabajo. Por otro lado, una polarización de labores por género dificulta mantener un ambiente de igualdad ante oportunidades laborales (Rodríguez y Ramírez, 2003). Al finalizar el siglo XX la velocidad de los cambios en las formas de relacionarnos como sociedad ha impactado en la población mexicana, usos y costumbres se adaptan con dificultad modificando en gran medida la relación existente entre la vida privada y el empleo de los trabajadores (Díaz-Guerrero, 1994; Rodríguez y Ramírez, 2003).

1.3 Mundo Laboral en México

México y diversos países de América Latina, se han desarrollado desde finales de los años 70 y 80 en una economía de enfoque neoliberal, caracterizado por una baja intervención del estado y una apertura del mercado, lo cual ha impactado en la infraestructura de empresas estatales, si bien en el corto plazo generaron beneficios debido al gran flujo de ingresos, a largo plazo produjo grandes costos económicos y sociales. Para los trabajadores algunas de las consecuencias, fueron la expansión del empleo informal y el desempleo, bajas tasas de sindicalización, reduciendo el bienestar de la mayoría, orientando los mercados a la flexibilización y suprimiendo beneficios sociales (Zepeda 2013; Urquidi, 2004). A la entrada de éste modelo en México se mantuvo un crecimiento, aunque estas cifras se encontraban entre uno y dos puntos por debajo del promedio en América Latina (Zepeda, 2013).

Un reto importante para México es el crecimiento demográfico, brindar empleo a toda la oferta laboral, así como un eficiente sistema de servicios públicos, entre ellos salud fueron prioridad para las políticas del gobierno (Presidencia de la República, 2018a; Presidencia de la República, 2018a; Nigenda, et. al., 2016; Secretaría de Salud s.f.). Las evaluaciones de los servicios públicos consideran principalmente la infraestructura, tecnología, finanzas y número de atenciones, la eficiencia de los recursos humanos es poco considerada, se ha favoreciendo la infraestructura de centros urbanos, olvidando las localidades rurales (Nigenda, et. al., 2016), incrementando la centralización de la que es víctima la Ciudad De México (CDMX). En el país los mayores problemas de ineficiencia en el sector salud son presentados

entre médicos y odontólogos, los cuales tienen un alto nivel representado por el subempleo, es decir, en México existe ineficiencia en la asignación y distribución de los recursos humanos orientados a la salud (Nigenda, et. al., 2016; Tamez & Eibenschutz 2008).

La CDMX tiene 8.8 millones de habitantes, 4.3 millones representan la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, 48.86% de la población, de ellos aproximadamente 200 mil se encuentran en condiciones de desempleo, es decir 5.7% de la PEA, con lo cual, la salud de la Población Ocupada (PO) se vuelve fundamental para mantener al resto de la población (Castro y Lessa, 1969). En sus informes de gobierno, la CDMX (Secretaría Particular del Jefe de Gobierno, 2017a; Secretaría Particular del Jefe de Gobierno, 2016), señala como prioridad en su política la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas servidoras públicas, que como es señalado es uno de los principales problemas a nivel mundial. Para ello es sugerido la implementación de programas de lactarios, reducción de jornadas, licencias de paternidad y maternidad, así como servicios educativos para los hijos, a pesar de ello han surgido figuras como los trabajadores por honorarios quienes no cuenta con todos los derechos y beneficios sociales por su condición de contrato (Flores, 2017)).

1.4 Derecho y Trabajo en México

Para el año 2016, el Gobierno Federal Mexicano mediante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), un Proyecto de Norma Oficial Mexicana, PROY-NOM-035-STPS-2016 Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, con lo que da inclusión a diferentes aspectos que pueden poner en riesgo la salud y el bienestar biopsicosocial de los trabajadores, emitiendo disposiciones para los centros de trabajo orientado a la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial así como la promoción de entornos saludables en estos contextos. Si bien los adelantos en ciencia y tecnología han reducido algunos peligros, los riesgos emergentes presentan factores de riesgo desconocidos hasta ahora dando paso a nuevas enfermedades profesionales.

Es señalado en el DOF (2016), el compromiso gubernamental para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo, orientándose al trabajo digno o decente bajo condiciones seguras y saludables, corresponsabilizando también al trabajador y empleadores de esta labor. Bajo la línea del Plan Nacional de Desarrollo 2012-2018 (Secretaría de Gobernación, 2013), se promueve un crecimiento sostenido de la productividad en una estabilidad económica, esto mediante la igualdad de oportunidades, es decir el objetivo es “Promover el empleo de calidad” (página web) favoreciendo el trabajo digno o decente, considerando aspectos como las condiciones de trabajo peligrosas inherentes al mismo, alta carga de responsabilidad, atención o concentración por periodos prolongados.

Para los primeros meses de 2017 es publicado, en la página de la Secretaría de Gobernación, por parte de la (STPS) un boletín titulado “Entra en vigor nueva NOM para Factores de riesgo psicosocial en empresas” indicando encontrarse en su última etapa considerando al estrés, como factor a ser atendido. La NOM-035-STPS-2016 entro en vigor en mayo del año 2017, en ella se establecen las disposiciones para los centros de trabajo con la intención de identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial. Es señalado por el titular de la STPS, que se trabaja en una NOM que considera factores de riesgo asociados a características ergonómicas de los centros de trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), vigila el cumplimiento de la LFT por parte de las empresas y personas físicas, (Secretaría Particular del Jefe de Gobierno, 2016), revisando las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones laborales, brindando asesorías orientadas a un trabajo digno, garantizando, condiciones laborales seguras previniendo accidentes y buscando la protección del derecho, la salud física y mental de los trabajadores favoreciendo su bienestar mejorando la calidad de vida y su productividad. Para ello la Comisión constitutiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo junto a la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FESZ) de la UNAM ha comenzado el diagnóstico de algunas partes de la población trabajadora en la CDMX.

Las Normas Oficiales antes mencionadas, pueden encontrarse en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, dentro de la Ley

Federal del Trabajo (2017) Título IV Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, Capítulo I, Obligaciones de los Patrones, Art. 132 primera sección, es especificado “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos” (p. 104), es decir, con ello, las NOM, como la 035, deben ser cumplidas para la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial.

1.5 Sector Salud y Contrato laboral en México

La población de México se encuentra en un constante desarrollo demográfico debido a variables como el descenso de la mortalidad general, incremento en la esperanza de vida y disminución de la fecundidad, aumentando el envejecimiento de la población la cual representara un cuarto del total estimado para el año 2050, además de ello la población se ha urbanizado con el crecimiento de las grandes ciudades al grado de concentrarse más del 70% de la población en las urbes. Estos aumentos en la esperanza de vida, así como el crecimiento poblacional asociados a nuevos riesgos emergentes, propiciado la modificación de las enfermedades de los cuales es víctima la población hacia afecciones no transmisibles o lesiones relacionadas a los estilos de vida las cuales representan el 75% de las causas de defunción en el país, por otro lado, de representar alrededor del 50% de las enfermedades y diversos cuadros infecciosos en los decesos a mediados del siglo XX, en la segunda década del siglo XXI solo representan el 15% (Gómez, et. al. 2011).

Para hacer frente a las demandas que la población requiere, el sistema de salud en México conformado desde el sector público, es comprendido por las Instituciones de seguridad social como lo son el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores Mexicanos (ISSSTE), Petróleos Mexicanos (PEMEX), Secretaria de la Defensa (SEDENA), Secretaria de Marina (SEMAR) entre otras, sumadas a ellas y para procurar la cobertura de la población sin seguridad social existen la Secretaria de Salud (SSa), Servicios Estatales de Salud (SESA), Programa IMSS-Oportunidades (IMSS-O) y Seguro Popular de Salud. El otro sector de la salud es conformado por los servicios

particulares, privados y aseguradoras incluyendo en estos la medicina alternativa. El pago de los servicios de salud para los afiliados se realiza por cargos a los empleadores, en el caso del ISSSTE, PEMEX y Fuerzas Armadas es el gobierno federal, sumándose a ello contribuciones del obrero o empleado. En el caso de las dependencias como la SSA y SESA el financiamiento proviene de igual manera y en mayor medida del gobierno federal y estatales, así como los pagos de usuarios al recibir atención (Tamez & Eibenschutz 2008; Gómez, et. al. 2011). A pesar de esta inversión por parte del estado en el sector salud, la cual representa alrededor del 5.9% del PIB, esta aportación se encuentra por debajo de los índices en América Latina (Gómez, et. al. 2011).

La salud es considerada un derecho en México, sin embargo, la población atendida son aquellos trabajadores asalariados, jubilados y su familia, auto-empleados, o trabajadores fuera del sector formal, además de la población que tiene la capacidad de pago para el acceso privado de seguros o atención de salud (Tamez & Eibenschutz 2008; Gómez, et. al. 2011), dejando desprotegidos a todos aquellos que no forman parte de esta población. Se estima dentro de las instituciones orientadas a la atención de la población sin seguridad social ronda los 30 millones de personas, lo cual representa cerca del 40% de la población, por lo cual se ha procurado a partir de reformas recientes el acercamiento de los servicios de salud a estas personas (Gómez, et. al. 2011). Dada la enorme cantidad en la demanda de servicios de salud, algunas de las reformas han abierto la posibilidad de la atención por parte de servicios privados mediante el uso de recursos públicos, considerando necesario utilizar la infraestructura existente, limitando el uso presupuestal de las instituciones públicas

Para la organización del sector salud el gobierno federal mediante la SSA se encarga de la planeación, definición de prioridades y coordinación del sector regulando la atención a la salud y sanidad, así como la evaluación de políticas y programas que incluyen las distintas instituciones que forman parte de estos sistemas, además de ello el gobierno federal de la mano de colegios especializados así como grupos de la sociedad civil busca una evaluación y regulación completa que permita un amplio abanico de certificación en instituciones. De la misma manera la profesionalización y acreditación de los centros de enseñanza en materia de

salud es fundamental para la certificación y estandarización de los servicios ofrecidos en el país para brindar un servicio digno a los usuarios de las instituciones públicas y privadas (Gómez, et. al. 2011).

El trabajo en México se encuentra descrito en el Diario Oficial de la Federación (2016), como “Toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica regido por cada profesión u oficio” (p. 6), y al trabajador como “La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (p. 6).

En la Ciudad de México, dentro del 4 informe de gobierno (Secretaría Particular del Jefe de Gobierno, 2016), se explicita que

“La protección social de la salud representa un derecho que posibilita el goce y disfrute de otros, ya que no se trata de garantizar una ausencia de malestares físicos o mentales, sino que lleva implícito el desarrollo de acciones para acceder a servicios de agua potable, vivienda digna y trabajo dignos, así como la educación para la salud y un medio ambiente sano.” (p. 121).

Algunos de los retos que tiene la capital no es solo atender a sus habitantes, sino a la demanda estimada en 8 millones de personas los cuales se encuentran conformados por habitantes de sus 16 demarcaciones así como provenientes de la zona conurbada, haciendo necesario contar con infraestructura, servicios, personal, programas y acciones que den respuesta a las necesidades de salud, particularmente, estos retos se vuelven más complejos, para aquellas delegaciones que se encuentran en colindancia con entidades como el Estado de México o Morelos. Para la Ciudad de México (Secretaría Particular del Jefe de Gobierno, 2016), la salud es un eje fundamental en su plan general de desarrollo, con la visión de consolidar al Sistema de Salud como el más importante a nivel nacional. Para ello la CDMX, cuenta con 210 Centros de Salud en relación a la atención de primer nivel, distribuidos en las 16 delegaciones de la capital, buscando generar una cercanía y confianza en las instituciones, eliminando las barreras en cuanto a un acceso eficiente y de calidad. En la capital (Secretaría Particular del Jefe de Gobierno, 2016), la protección social a la salud implica el desarrollo de acciones que permitan satisfacer los servicios en relación a vivienda trabajo y un medio ambiente

sano, estas acciones se describen en el Plan Nacional Desarrollo de la Ciudad de México (PNDCDMX), dentro del eje uno de este programa, su tamaño es el más importante a nivel nacional dada la cantidad de atención demandada.

En la CDMX se realizó un estudio en relación a las necesidades de motivación en odontólogos (Díaz, Pérez y Lartigue 2007), de los Servicios de Salud Pública, considerando nueve de las dieciséis Jurisdicciones sanitarias, algunas de las características encontradas en las personas motivadas es la responsable orientación a la solución de problemas y búsqueda de retroalimentación estableciendo metas plausibles para su logro, se destaca la prevalencia del 65% en la necesidad de motivación de logro en la población que considera a la alcaldía de Álvaro Obregón destacando elevados indicios en las necesidades de logro y afiliación respecto a la motivación, siendo más elevada a nivel mixto respecto al resto de las alcaldías (Díaz, Pérez y Lartigue 2007). La motivación al logro puede verse obstaculizada por las diferencias en torno a los derechos establecidos de los trabajadores que se encuentran en condición de honorarios y aquellos regidos bajo las Condiciones Generales de Trabajo, a las cuales se puede acceder desde la página de la Secretaría de Gobernación.

La entonces Delegación Álvaro Obregón, ahora Alcaldía, de la CDMX, es la tercera entidad con mayor número de habitantes con una población de 749 982 habitantes de los cuales 355 754 son hombres y 394 228 mujeres. En esta alcaldía existe una gran desproporción por viviendas y habitantes, siendo 214 896 y 749 595, respectivamente siendo el margen más amplio señalado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2017). El 25% de la población total de la alcaldía Álvaro Obregón es usuaria de los servicios de los centros de salud de la jurisdicción, anualmente atendiendo un estimado de 113 176 personas, con 31 unidades médicas para el 2016 un estimado de 29 970 consultas odontológicas, de estas unidades 12 son unidades de primer nivel las cuales cuentan con servicio de estomatología, anteriormente se destacaban quince unidades, hasta el 19 de septiembre del 2017 donde se vio afectada la estructura del Centro de Salud “La Era”.

Como se ha mencionado una diferencia importante entre los trabajadores es la forma en que estos se relacionan de manera legal con las instituciones, actualmente un esquema novedoso ha hecho aparición en el escenario actual del mundo laboral, el esquema por honorarios, el cual se caracteriza como la oportunidad de un mayor ingreso posibilitando la responsabilidad de declarar impuestos, no existe un vínculo laboral entre las partes ni una subdirección como elemento de la relación laboral, la prestación de servicios profesionales se considera como un ejercicio independiente sujeta a la autonomía y voluntad de las partes contratantes (Flores, 2017). La STPS (s.f., citado en, Flores, 2017), exhorta a las personas que se encuentran bajo este esquema, realizando un trabajo formal a reclamar sus derechos laborales. Las condiciones para ello son, tener un horario fijo, recibir órdenes o instrucciones de un jefe o superior inmediato y desempeñar labores en el lugar de adscripción fija, si ello existe se habla de una relación de trabajo por lo cual se tiene derecho a las prestaciones (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, utilidades, inscripción al IMSS o ISSSTE, fondos de ahorro para casa y retiro). Para los trabajadores de honorarios, el no contar con un espacio fijo de trabajo, se refleja en las intenciones en materia de salud que la Ciudad de México describe, pues gran cantidad de los programas requieren, el constante desplazamiento de los profesionales a diversas partes de la ciudad, es decir la cobertura de los programas de salud por alcaldía.

Tradicionalmente las investigaciones existentes se han perfilado a fomentar y mantener el bienestar físico, social y mental de los trabajadores, sin embargo se considera en pocas ocasiones la esfera laboral como variable en estos objetivos, para caracterizar ésta conjunción, se entrelaza un puente en un marco psicosocial en las dimensiones de bienestar y trabajo (Díaz, Pérez y Lartigue, 2007; Uribe, 2014). Bajo un marco legal es importante señalar este paso que se da en torno a los factores psicosociales así como su reconocimiento el cual podemos ver plasmado en la NOM 035STPS-2016, el reconocimiento de los riesgos caracterizados por este marco, actualmente los anuarios estadísticos del INEGI no han realizado un sondeo que permita tener datos de ello, con lo que se espera en los siguientes años contar con información que permita llevar análisis con las características recopiladas derivadas del reconocimiento de dichos factores.

2. Psicología, salud y trabajo

El estrés relacionado con el trabajo tiene una variedad de efectos sobre la salud, derivados de distintos factores de riesgo psicosocial. Un acercamiento a éste fenómeno ha buscado superar los enfoques biomédicos con orientaciones más completas hacia las personas, tal es caso de la Psicología de la Salud Organizacional (PSO). Actualmente los ritmos, exigencias y cambios en la organización, así como las relaciones laborales, han significado mayor presión sobre los trabajadores, complejizando su esfera laboral volviéndola un ambiente estresante y poniéndola en ocasiones en un problema que dificulta su relación con las áreas personales (OIT, 2016; Orgambidez- Ramos, Pérez-Moreno & Borrego-Alés, 2015; Uribe, 2014).

La salud conceptualizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2006), es descrita, no solo como la ausencia de enfermedad, sino un completo estado de bienestar social físico y mental, en un medio que permita el óptimo desarrollo para las necesidades culturales e individuales de las personas (citado en, Patlán, 2017a), sumándose a ello las perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), en torno a la salud como principio universal, un derecho a las mejores condiciones de salud posible en el ambiente de trabajo, si no hay un ambiente saludable no es posible contribuir óptimamente en la sociedad, productividad y desarrollo socioeconómico, ambientes negativos favorecen la aparición de enfermedades mentales, impactando la economía y el mundo del trabajo.

2.1 Salud y trabajo

Anteriormente han sido definidas ciertas características que rodean al mundo laboral, el contexto y algunas interacciones relacionadas directamente con los trabajadores. Como es señalado por Gil-Monte (2012) y Uribe (2014; 2016), los procesos laborales y el diseño del trabajo, se encuentran inmersos en variaciones sociodemográficas, económicas, políticas y tecnologías, teniendo con ello consecuencias en la población, sus relaciones sociales y salud, debido a los incrementos en el estrés del trabajador, y ritmos de vida, con ello afectando parcialmente la calidad de vida laboral, la cual ha tenido consecuencias negativas en las personas y organizaciones.

La OMS (2007, citado en, Patlán, 2017a), señala que los trabajadores representan la mitad de la población mundial, con lo cual es considerable su enorme contribución al desarrollo económico y social de los países, sumado a ello, Castro y Lessa (1969), indican que, de la PEA de una nación, la población ocupada PO, es aquella que se encarga de sostener al resto del país, con lo cual la salud y bienestar de los trabajadores se presentan como fundamentales para el crecimiento de las naciones.

Por ello al finalizar los conflictos de guerras mundiales se procede a la creación y establecimiento de la OIT, para buscar la paz mundial a través del trabajo digno remarcando la justicia social como eje rector (Uribe, 2014). La OIT (2010, citado en, Uribe 2014), señala las áreas de interés vigentes como la reglamentación de jornada y contratación, protección al trabajador, así como a los niños jóvenes y mujeres, pensión a la vejez e invalidez, reconocimiento de la igualdad, la libertad sindical y la enseñanza, como parte de los objetivos a completar. Actualmente, y como fue señalado, esta justicia social conlleva la superación de grandes retos como la pobreza, la explotación, desempleo, falta de salud, corrupción, inseguridad, monopolios, mala distribución de la riqueza además de la debilidad institucional (Uribe, 2014).

La salud no depende únicamente de un bienestar física, esta es un término complejo y multidimensional de factores biológicos, psicológicos y sociales, definido como un estado completo de bienestar físico y social, más allá de la ausencia de enfermedad (Engel, 1977, citado en, OIT, 2016; OMS, 2006, citado en, Patlán, 2017b), específicamente, la salud laboral se refiere a temas relacionados con el trabajo (Cox, 2000, Baldursson y Rial-González, citado en, Patlán, 2017a). Las situaciones en la vida laboral generan un impacto en el mundo emocional de las personas, influyendo sobre su salud mental, un ejemplo de ello es la distinta concepción y experiencia que una persona puede tener en un trabajo fijo en relación a un eventual así como un trabajador de confianza, siendo características cada una de estas formas (Espino, 2014). En ésta relación dinámica de trabajo y salud, se encuentra el marco caracterizado por la Salud Ocupacional (SO) en un contexto organizacional, orientada a la búsqueda de seguridad, salud, bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los empleados, considerando los factores psicosociales implicados (Salanova, 2009; Patlán, 2017a; Uribe, 2014), la Salud en el Trabajo se centra en el individuo protegiendo la vida y el bienestar físico de los

trabajadores reduciendo los riesgos laborales, diferenciando así la Salud Organizacional ubicada en las características de las empresas (Cox et al. 2000, citado en, Patlán, 2017a).

La Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), surge como un abordaje, bajo los principios y práctica de la psicología aplicada a los ámbitos de la SO, involucrando aspectos psicológicos, sociales y organizacionales existentes en la dialéctica trabajo y salud (Patlán, 2017b). El *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) de EUA caracteriza la PSO como la aplicación de la psicología a mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), promoviendo y protegiendo la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores (Schaufeli, 2004, citado en, Patlán, 2017a).

La PSO considera múltiples esferas de la vida en relación al trabajo, recursos sociales, personales y habilidades, bajo una amplia perspectiva de la salud mental (afectiva, comportamental, cognitiva y motivacional), considerando también al trabajador desempleado, desde temas administrativos clásicos hasta dinámicas emergentes. La PSO contempla un abordaje de cuatro niveles, individual, ambiente de trabajo, organizacional y contexto externo, siendo una disciplina científica orientada al estudio de los procesos psicológicos en un contexto intra y extra ocupacional buscando la mejora de la CVT, bienestar, satisfacción, salud y seguridad en el trabajo, favoreciendo la comprensión y mejora de la de éstos procesos, permitiendo el pleno desarrollo humano (Schaufeli, 2004, citado en, Patlán, 2017a; Salanova, 2009).

Las condiciones actuales han priorizado la PSO debido a las amplias jornadas laborales, exigencias cognitivas y emocionales del sector servicios, así como la incertidumbre laboral y el desequilibrio entre el trabajo y las demás esferas personales, con lo cual, los paradigmas clásicos no son una herramienta que permita el abordaje de las dinámicas sociales presentes (Juárez-García, 2009, citado en, Patlán, 2017b). La producción de respuesta y soluciones a problemas actuales que permiten el desarrollo personal y organizacionales que brinda la PSO la coloca como una disciplina de vital importancia (Salanova, 2009). De ello surge un abordaje orientado a los resultados positivos que permitan proteger al trabajador de los diversos riesgos ante los que se encuentra presente éste, la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, la cual busca potenciar habilidades y medios favorables

para el desarrollo óptimo de las personas (Bakker y Rodríguez-Muñoz, 2012, citado en, Patlán, 2017b).

2.2 Factores psicosociales

Para hacer un abordaje de los factores psicosociales, Uribe (2014), señala la importancia de definir lo psicosocial, como aquel concepto que se refiere a un innumerable número de variables consideradas en diversas disciplinas, en este caso particular, por la PSO. Flores (2011, citado en, Uribe, 2014), señala lo psicosocial en ese dualismo individuo/sociedad permitiendo abordar contextos comunitarios y organizacionales. Para comprender mejor el fenómeno que se encuentra en torno a la interacción de los trabajadores con su medio laboral, se vuelve necesaria en este punto una correcta descripción de los factores psicosociales, los cuales son condiciones que se presentan en el trabajo en relación a la organización del mismo, el puesto, la tarea o entorno, los cuales afectan el desarrollo del trabajo, la salud y bienestar del trabajador siendo éstos antecedentes del estrés laboral, su naturaleza no es necesariamente perjudicial, pueden favorecer la actividad laboral y la calidad de vida laboral optimizando el desarrollo personal (Gil-Monte, 2012).

Señalado por Tovalín y Rodríguez (2011), los cambios mundiales en la dinámica laboral, han incrementado la presencia de los riesgos psicosociales en el trabajo, los cuales deben ser evaluados para su control y eliminación, dicha evaluación considera la presencia de un peligro en el contexto específico y su posibilidad de causar un daño futuro en la salud del trabajador. Para esta evaluación es necesaria la subjetividad del trabajador y la información cuantitativa del contexto laboral, permitiendo una mejor intervención y formulación de estrategias. Las condiciones objetivas del trabajo se generan a partir de las necesidades internas y externas de la empresa bajo procesos socio técnicos, administrativos, contractuales y de dominio, siendo estos procesos establecidos en un contexto (físico, geométrico, individuo-maquina, temporal, cognitivo, organizativo-grupal) de espacio y tiempo. Estas condiciones objetivas pueden generar impactos negativos en el ámbito laboral, lo que resulta en un riesgo psicosocial. La diferencia existente entre las demandas que son posibles cubrir para el trabajador y las exigencias, es decir la posibilidad de que la tarea genere algún daño, la carga de trabajo puede tener un nivel de sobrecarga tanto cualitativa como cuantitativa, de estas condiciones se producen los estresores,

los cuales Tovalín y Rodríguez (2011), definen cómo aquellos agentes que generan estrés, incluyendo reacciones emocionales, motivacionales y sentimentales, con ello es posible considerar dentro del contexto laboral, la existencia de una amplia gama de estresores. Los riesgos laborales partirán de que exista la presencia objetiva de un peligro y la probabilidad que este altere la salud del trabajador. Al hacer evaluaciones del riesgo de trabajo la finalidad se orienta a determinar si la existencia de un peligro particular representa una amenaza futura, ello bajo una identificación y evaluación.

Tovalín y Rodríguez (2011) indican que los factores psicosociales emergen de una actividad laboral, interiorizados de manera consiente o no, motivando mecanismos de afrontamiento evaluando capacidades, habilidades o destrezas personales, al encontrarse un equilibrio se favorece el bienestar, de lo contrario el trabajador se enfrenta ante factores de riesgo psicosocial.

Ahora bien cuando estos factores se han presentan como perjudiciales, al ser fuente de estrés laboral, se presentan como una causa potencial de daño psicológico, físico o social, debido al diseño u organización del trabajo generando condiciones difíciles de manejar para el trabajador, Gil-Monte (2012), señala el origen laboral de estos factores psicosociales distinguiendo cuatro puntos: 1) las características de la tarea, es decir cantidad, demanda, complejidad, monotonía, ritmo, presión, responsabilidad autonomía y empresa 2) características de la organización como la estructura física y organizativa, comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización estilos de liderazgo y posibilidad de desarrollo profesional, 3) características del empleo considerando lugar de trabajo, sueldo o estabilidad laboral, y 4) organización del tiempo cómo la división y tipo de jornada, descanso o asuetos.

Con ello es posible dilucidar a aquellos factores de riesgo psicosocial no son aplicables siempre a un entorno físico, psicológica y socialmente las pérdidas o inestabilidad son condiciones latentes que pueden de igual manera afectar al trabajador. En este punto es preciso señalar que las personas no son entes pasivos ante su entorno laboral, de manera particular y personal se cuenta con factores de protección cómo las estrategias de afrontamiento ante dichos riesgos, tomando una naturaleza activa modificando conductas, emociones y cogniciones de manera

adaptativa, ello no representa una solución absoluta pues los riesgos psicosociales se presentan de manera crónica implicando una constante tensión psicológica ante lo cual se requiere un han afrontamiento efectivo y constante. Considerando esto, los niveles de afectación en la salud y accidentabilidad altos, los factores de riesgo psicosocial son considerados un problema de salud pública (Gil-Monte, 2012).

Si bien es posible rastrear los factores psicosociales en distintas épocas, los cambios actuales derivados de las nuevas tecnologías, organización, socio-demográficos, políticos y económicos del proceso globalizador, han provocado la emergencia de riesgos no conocidos además de un acrecentamiento de los existentes. Algunos de estos riesgos emergentes provocan un mayor estrés laboral repercutiendo gravemente en la salud de los trabajadores (Uribe, 2014; Gil-Monte, 2012). Estos riesgos emergentes son agrupados por Gil-Monte (2012), en cinco áreas, a) las nuevas formas de contratación, caracterizadas por la precarización, subcontratación e inseguridad laboral, b) envejecimiento de la población económicamente activa (PEA) y aumento en su edad de jubilación, c) intensificación del trabajo, d) fuertes exigencias emocionales con un incremento en el acoso psicológico y violencia, con especial presencia en los sectores de asistencia sanitaria, y e) el desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal.

Actualmente los cambios no solo están presentes en los puntos señalados dentro del trabajo, con ella las sociedades han cambiado presentando nuevas formas de relación y percepción de los entornos, diferenciando con ello los fenómenos actuales en torno a los factores psicosociales, los cuales han existido siempre (Gil-Monte, 2012).

La evaluación de los riesgos psicosociales implica la detención o eliminación de dicho riesgo, considerar su impacto y estimar sus consecuencias en los trabajadores (Uribe, 2014), mediante la observación, trabajo de grupos, entrevistas o cuestionarios reportes de trabajo y salud, entre otros, observando de esta manera su impacto, finalmente es sugerido hacer la caracterización de los riesgos sea cualitativa o cuantitativamente dependiendo su naturaleza (Tovalín y Rodríguez, 2011).

Cómo es señalado por Sandoval (2011), el trabajo contribuye a la estructuración del psiquismo, colocando lo psicosocial en un orden moral, ético y político, que a pesar

de tener 10 años de la búsqueda de el “trabajo decente” (página web) indicado por la OIT, el ignorar lo psicosocial condenara al fracasó los intentos por esto, además de las características particulares de México donde existe un poco interés político, social y académico en el tema. Un abordaje macroeconómico desde un nivel económico, político-judicial e ideológico son las recomendaciones para la conceptualización de los factores en un contexto determinado (Morales, 2011, citado en, Uribe, 2014).

En países europeos (Gil-Monte, 2012), los riesgos psicosociales se presentan como principales causas de enfermedad y accidentes, representando un 70% de su prevalencia y particularmente un 74.9% en el personal sanitario, de esta población 49.9% señala haber experimentado estos factores de riesgo, presentando con ello una alta sintomatología psicosomática, y considerando la calidad de vida laboral, en ella prevalecen altos niveles de estrés laboral. La exposición al trabajo emocional que presenta una alta incidencia en sectores sanitarios es también un gran problema en la región, económicamente este problema es muy trascendente para dicha región pues los gastaos sanitarios y tiempo de laborar efectivo perdido representa € 20 000. No solo para la UE se presenta este problema, según la *Occupational Safety and Health* (2011, citado en, Gil-Monte, 2012) las ausencias promedio relacionadas a los riesgos psicosociales asciende a 26 en comparación con 6 de aquellos que no presenta la afectación de los riesgos.

Debido a lo mencionado, algunas disciplinas han considerado al trabajo como un punto particular de incidencia para la prevención de transitorios psicológicos, promoviendo una mejor salud mental mediante condiciones como la mejora de la organización, el entorno, fomentando la participación del trabajador y el desarrollo personal. En este caso la Psicología de la Salud Ocupacional se presenta abordando los factores psicosociales y la calidad de vida laboral buscando favorecer diversos elementos de protección bajo contenidos de salud pública, medicina preventiva, psicología clínica y psicología de la salud, promoviendo ambientes saludables favoreciendo con ello la salud del trabajador (Gil-Monte, 2012).

2.3. Estrés en el trabajo

El estrés es un proceso en el cual se ven involucradas las emociones, estructuradas en elementos que permiten la valoración o expresión de las mismas y un proceso dinámico entre partes de la estructura, dando como resultado una ejecución considerando las condiciones objetivas de vida (factor estresante) y lo percibido (Lazarus, 2000). Las diferencias personales radican en los distintos objetivos, herencia y recursos para hacer frente a la situación estresante. El estrés y las emociones se manifiestan como procesos adaptativos valorando y evaluando la situación objetiva presentada, exigencia o evento físico medioambiental y subjetiva de daño o pérdida, amenaza o desafío percibidos, el cual se puede ser experimentado positiva o negativamente al requerir un cambio fisiológico y/o psicológico para hacer frente (Lazarus, 2000; OIT, 2016; Selye, 1974, citado en, OIT, 2016).

Cada respuesta emitida por una persona ante un evento particular, debe considerar las características de la situación (objetividad) y sus recursos específicos (subjetividad), el contexto es conformado por el ambiente, las sociedades con su idiosincrasia y folklore únicos, establecen un marco parcial de acción, Lazarus (2000), lo denomina contexto situacional, el cual favorece un mecanismo para hacer frente a una dificultad percibida, el estrés depende de una relación entre persona-ambiente, así los fenómenos, fisiológicos, psicológicos y sociales, se manifiestan en relaciones institucionales.

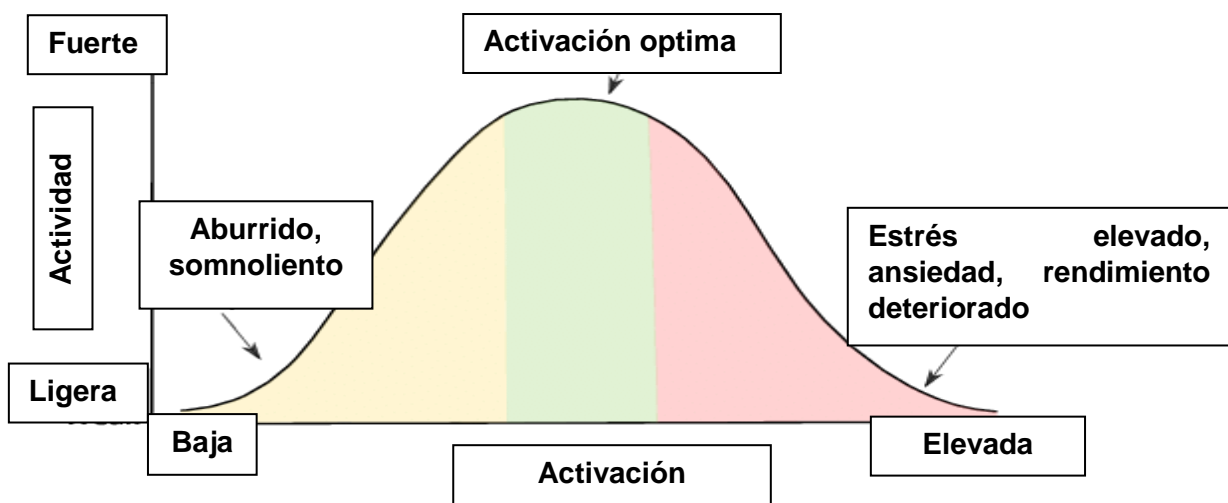
El estrés no perturba una esfera única, éste puede perjudicar otros campos del desarrollo el trabajo, familia, amistades, escuela, pareja pueden verse alterados y repercutir de manera interrelacionada (Lazarus, 2000), la OIT (2016), considera al estrés como la respuesta físico y emocional a un daño causado por el desequilibrio de exigencias y recursos. Estas situaciones provocan en un primer nivel reacciones de alarma, posteriormente surge una resistencia del organismo para defenderse del agente estresor o estresante, finalmente en el agotamiento se deja de responder de manera adecuada. En el funcionamiento del sistema nervioso, el sistema autónomo tiene una activación a nivel de la glándula pituitaria, el hipotálamo y en general el sistema endocrino. A esto se le denomino como síndrome de adaptación general (SAG) (Lazarus, 2000). Dichas estructuras están relacionadas con los sistemas de

satisfacción y regulación de emociones, por lo cual se puede entender el proceder de su activación tras la evaluación y previa adaptación del organismo. Dentro de la teoría de la carga alostática los sistemas fisiológicos se ajustan para pasar de la actividad al descanso, utilizado dentro de las teorías de la recuperación se consideran cruciales los roles del sistema nervioso autónomo, el eje hipotalámico-hipofisario-adrenal, los sistemas metabólicos y el sistema inmunológico, siendo éstos indispensables para la protección ante estresores (Sanz-Veergel & Sonnentag, 2013)

Los análisis clásicos mencionan al estrés como un proceso inevitable en los cuales la razón y la voluntad fungen como mecanismo para controlar las emociones. Hablando de la psicología se puede entender esto como los procesos de cognición, motivación y emoción. El estrés y las emociones fungen como elementos de valoración, la persona se enfoca en su significado de bienestar ante lo que sucede y que se puede realizar para hacer frente a una situación dada. De esta manera se hace un manejo de las emociones, pues finalmente es la persona quien valora la situación y lo que en esta conlleva para el bienestar personal. Finalmente, en la acción se realiza una interrelación en un movimiento o transacción de la connotación personal de lo que está sucediendo al hecho percibido (Lazarus, 2000).

Estrés y ansiedad no son precisamente lo mismo aunque son procesos muy cercanos Bosqued (2005), menciona que el estrés se produce por tres factores, el primero es la observación subjetiva con la que es vivido una situación estresante, por otro lado están las habilidades con las que cuenta la persona para hacer frente a la situación, definiendo su superación positiva o negativa, finalmente, la vivencia subjetiva, de suma importancia en la experiencia del estrés, dependerá de la percepción particular para hacer frente a un escenario dado de la forma más favorable. El estado de ansiedad es un episodio por el que todos en la vida en algún momento hemos estado, por diversas actividades de la vida diaria, generalmente al ser superados de una manera satisfactoria se habla de una respuesta adaptativa, dicho estado permite despejar la mente y enfocarse a la situación en particular de estrés, el metabolismo produce más energía distribuida a los centros permitiendo hacer frente a la situación manteniendo un mayor nivel de alerta, teniendo con ello un mejor rendimiento. (Bosqued, 2005).

El estrés es un proceso adaptativo no necesariamente negativo, el cual se presenta por la poca resistencia que se tiene ante la ansiedad (Bosqued, 2005). La ley de Yerkes-Dodson (1908, citado en, Saeed, Trajanovski, van Keulen & van Erp, 2017) propone una gráfica para representar lo dicho anteriormente en un supuesto de ansiedad-estrés/excitación, calma/relajación "versus" rendimiento quedando de la siguiente manera (Grafica 1).



Grafica 1. Ilustración de la Ley Yerkes-Dodson. Fuente. Saeed, Trajanovski, van Keulen & van Erp (2017) Traducción propia. Se puede observar, dentro de una baja activación y una ligera actividad el favorecimiento del aburrimiento, si la actividad aumenta a la par de la activación se puede alcanzar niveles óptimos de activación, si esta sobrepasa los recursos el estrés se vuelve dañino afectando y perdura aun en actividades ligeras.

El estrés se vive en dos estadios diferentes que Bosqued (2005), nombra como *eutrés* y *diestrés*, buen estrés y estrés disfuncional y desadaptativo respectivamente. Es digamos en la versión del *diestrés* donde se presenta la ansiedad, pues si se presenta de manera acumulativa la imposibilidad de hacer frente a la dificultad desemboca en esta ansiedad. Bosqued (2005), menciona de esta manera que el estrés tiene tres fases de producción donde existe una alarma en la cual las reacciones fisiológicas perciben una dificultad, en una segunda fase de resistencia se crea una cierta adaptación a la exigencia, si estas dos fases no son atendidas de manera satisfactoria la tercera fase de agotamiento acaba con los recursos para hacer frente a la situación y se produce la fase desadaptativa.

Robert (1979, citado en, Bosqued, 2005), distingue entre seis grados de estrés en los cuales se presentan diferentes síntomas, en los primeros niveles donde se aumenta la actividad, se puede percibir como algo agradable, más adelante si el estrés aumenta se pueden presentar perturbaciones físicas como taquicardia tención muscular y ligeras molestias digestivas, si esto continua se presentan dificultades para conciliar el sueño, a esto sigue algunas sensaciones de temor, en una mayor intensificación el estrés comienza a dificultar tareas cotidianas acompañado de una fatiga, finalmente en un grado de estrés grave la persona puede presentar temblores y o inmovilidad en las extremidades sumando un estado de pánico que dificulta considerablemente cualquier actividad.

El estrés relacionado con el trabajo, se puede favorecer por la organización y diseño, considerando las relaciones laborales, este tipo particular de estrés tiene lugar cuando las exigencias de este medio superan las capacidad o habilidades de la persona, existiendo incompatibilidad de este medio con las necesidades y requerimientos culturales. Aquellas consideradas causas de este tipo de estrés se denominan factores de riesgo psicosocial definidos por la OIT desde 1984 como la interacción del medio y contenido del trabajo, organización y las capacidades, necesidades sociales y personales, así como la cultura del trabajador, que en función de las percepciones y experiencia influyen en la salud rendimiento y satisfacción laboral, si esta dinámica se da negativamente puede dar apertura a trastornos emocionales, problemas comportamentales, cambios bioquímicos, y neurohormonales, siendo a su vez un riesgo para la salud mental y física. Por el contrario, una dinámica de equilibrio aumenta la autoestima, satisfacción laboral, motivación capacidad en el trabajo y mejora de la salud (citado en, OIT, 2016).

Para la OIT el estrés laboral es considerado el principal problema para un buen funcionamiento de la organización, así como la salud de los trabajadores, ello puede iniciar una cadena de consecuencias, al verse afectado el bienestar en las personas, se generan costos para quienes laboran, además de una baja productividad, y costos derivados de la rotación, selección, capacitación y actividades similares, para el estado se traduce en atención médica y social generando un impacto en la economía del país (Patlán, 2017a; Orgambidez-Ramos, Pérez-Moreno & Borrego-Alés, 2015, Sanz-Veergel & Sonnestang, 2013).

Sin lugar a dudas los cambios actuales mencionados han traído consigo nuevas formas de trabajo y con ellas nuevas formas de riesgo, en relación al tema Cox (1993, citado en, OIT, 2016), sugiere dos categorías, contenido del trabajo con cuatro condiciones que definen el peligro, y contexto del trabajo, con seis condiciones de riesgo. El contenido del trabajo se relaciona con las condiciones y organización del trabajo cuantitativa y cualitativamente, el contexto del trabajo es caracterizado por los factores de riesgo psicosocial en la organización y las relaciones laborales, si estos factores se perciben deficientes se encuentran asociaciones con elevados índices de estrés (Cox, 1993 citado en, OIT, 2016). (Tabla 1).

Tabla 1. Fuente: Cox (1993, citado en, OIT, 2016). Caracterización de las condiciones y contexto en el trabajo, especificando categorías y contenido que favorece las condiciones de riesgo psicosocial.

Categoría	Condiciones que definen el peligro
Contenido del Trabajo	
Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones
Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada
Carga de trabajo/ ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo
Horario de trabajo	Trabajo nocturno, horarios inflexibles, impredecibles, largos y que no permiten tener vida social
Contexto de trabajo	
Función y cultura organizativas	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos
Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo
Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (participación, organización y contexto amplio)

Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social
Interfaz casa-trabajo	Exigencias en conflicto ente el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales

En el estrés, podemos encontrar variantes de este que se presentan en situaciones particulares. Un término acuñado por Maslach & Jackson (citados en González, 2012; Varela-Centelles, Fontao, Martínez, Pita & Valín. 2004), en los primeros estudios sobre el desgaste o agotamiento emocional, que enfoca su interés al estrés laboral, dirigido a los sectores encargados de la prestación de servicios, en donde se presentan cotidianas relaciones con las personas, las cuales dependen de este servicio, características que definen a este síndrome con identidad propia, diferenciándolo de la ansiedad y estrés, y el cual fue nominado como el síndrome de *burnout*, síndrome de Maslach, o como es sugerido en el contexto mexicano por Figueredo, Gil-Monte y Olivares (2016), Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT). El síndrome de *burnout*, suele predominar en profesionales que tienden a mantener una relación constante y directa con otras personas que necesitan de sus servicios, un grupo de la población en el que es posible ver una propensión a este tipo de desgaste son los profesionales de los servicios de salud (Varela-Castelles et al., 2004). El sector salud se caracteriza por su constante interacción con personas que solicitan el servicio para las diferentes áreas de especialidad. Esta interacción constante es generadora de una intensa carga emocional en el personal profesional, la cual si no es controlada puede desarrollarse en consecuencias como un bajo desempeño profesional de manera observable, y por otro lado a sentimientos como frustración, temor, rabia y desesperación, provocando un estrés mal adaptativo (Novoa et al., 2004). Estos sectores viven una inseguridad laboral (al igual que la mayoría), además de un clima donde algunas medidas originan la proliferación de empleos temporales, estas medidas modifican también las relaciones laborales, así se genera una incertidumbre de la realización personal que conlleva en si problemáticas de estrés acompañado de cuadros ansiosos y depresivos. Sumado a esto el modelo económico social hace obligado el proceso de venta de trabajo por

capital que permita la supervivencia en el modelo, y del modelo mismo (González, 2012).

La OMS (Organización Mundial de la Salud), (como se cita en Novoa et al. 2004), caracteriza a los trabajadores pertenecientes al sector de los servicios de salud como profesionales altamente estresados. Para el profesional sanitario del mundo, el síndrome de *burnout* comienza a convertirse en un fenómeno muy frecuente (Muñoz-seco, Coll-Benejam, Torrent-Quetglas & Linares-Pou, 2005), por ende, un campo de interés para la investigación. Las afectaciones sobre la población del sector de servicios de salud es el origen de una cadena que si no es detenida oportunamente terminara afectando la calidad de sus servicios y con ello a la población. La percepción de equilibrio por parte del trabajador entre las demandas y recursos que dispone para hacer frente a estas es definida por Muñoz- Seco et al., (2005), como la Calidad de Vida Profesional (CVP) o Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) (Patlán, 2017a). En este sentido las demandas no solo son las cargas de trabajo sino también el ambiente en el que se está trabajando, así como una seguridad de empleo y oportunidades de desarrollo y participación, los recursos pueden ser psicológicos, organizacionales y de relaciones. La personalidad forma un factor clave dentro de la CVT así como el ambiente sobre el trabajo realizado, autonomía de este e ingresos económicos. El modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL), señala la combinación de estos, (demandas y recursos), resultando en dos procesos, un deterioro asociado al *burnout* (Síndrome de quemarse por el trabajo, {Figueredo, Gil-Monte, Olivares, 2016}), y un compromiso y satisfacción laboral, como proceso de *engagement* (anclaje o compromiso) el cual se caracteriza por tres componentes que son, el vigor relacionado a la energía y resistencia, la dedicación enmarcada dentro de la implicación laboral y la absorción como la total concentración en el trabajo (Orgambidez, et. al., 2015).

En relación al síndrome de *burnout* se presentan características particulares, tres dimensiones en donde se encuentra un cansancio emocional descrita como una pérdida de los recursos emocionales acompañado de una fatiga física y psíquica, despersonalización manifestada en la poca empatía y deshumanización del trato con el otro, aclarando que este se percibe únicamente en quienes son los receptores de servicios y no al personal con el que se labora o la familia, finalmente

una falta de la realización personal donde la percepción de sí mismo es negativa una y desmotivación por lo que se realiza, que finalmente desemboca en interacciones de su entorno, pacientes e instituciones (Varela-Castelles et al., 2004).

Algunas características que enmarcan el estrés asistencial (Moreno y Peñacoba, 1999, citado en, Novoa et al., 2004; González, 2012) tienen tres dimensiones donde se centra el diagnóstico del síndrome de *burnout*, agotamiento emocional, despersonalización (comportamientos y actitudes deshumanizadas) y falta o abandono de realización personal. El empleo precario facilita la aparición de una forma de estrés donde la inseguridad en el presente y el miedo en el futuro, dan lugar a enfermedades cardiovasculares, padecimientos físicos, así como conductas de riesgo, sumándose a ello cuadros ansioso-depresivos de carácter reactivo (Espino, 2014). En asociaciones a esto, Capilla (2000, citado en, Novoa et al., 2004) menciona que se presentan alteraciones comportamentales como ausentismo abuso del alcohol y consumo de drogas o fármacos, además de alteraciones psicofisiológicas como dolores de cabeza problemas gastrointestinales, a un grado que incluso incapacita a la persona sometida al estrés asistencial.

En investigaciones Sapien, et al. (2004, citado en, González, 2012) referentes al campo del profesional de la salud, afirma haber una tendencia de padecimientos orgánicos con una gran carga psicosomática, dentro de los cuales se encuentran enfermedades cardiovasculares, neurológicas y psicológicas. En estudios de Hillhouse y Adler (1991, citado en, Novoa et al., 2004), considerando los índices de morbilidad y mortalidad indicadores de niveles de estrés, de estos se destaca el suicidio, consumo de sustancias, alcoholismo, desordenes afectivos y accidentes de tránsito, son más elevados en profesionales de los servicios de salud que en la población general.

Este tipo de estrés se puede encontrar tanto en la prestación de servicios públicos como privados. Algunos de los mecanismos de servicios que comenzaron a ser observados fueron los sectores de salud y educación, enmarcando el personal en sus diferentes grados como doctores, enfermeros, dentistas, maestros, directivos y más (González, 2012). Existen abordajes del estrés desde su origen fisiológico, considerando las capacidades que le permiten un mejor acoplamiento a su labor,

una visión de un sujeto comprometido en una organizaciones y mecanismos de control que lo sujetan a su labor, para finalizar se busca explicar y comprender las problemáticas que terminan repercutiendo en la calidad de los servicios prestados (González, 2012). Como el estrés laboral se relaciona con distintas enfermedades y la labor que se desempeña, en el caso particular de este estudio se enfocara en el sector de servicios de salud y el bienestar psicológico del profesional.

A manera de acuerdo del termino *burnout* y su connotación en español se entiende como síndrome del estrés asistencial (Novoa et al., 2004) o SQT (Figueredo, Gil-Monte, Olivares, 2016), el cual se considera una consecuencia de la repetida situación de estrés. A causa de esto se considera preciso hacer una diferencia de estos dos conceptos, (estrés y estrés asistencial) los cuales tienen más semejanzas cualitativas que cuantitativas.

Las maneras de llevar a cabo una análisis del estrés relacionado con el ámbito laboral consideran diferentes perspectivas, en general su panorama se vuelca sobre variables similares en un mismo contexto, el modelo propuesto por Chacón & Grau (1997, citado en, Novoa et al., 2004), del estrés asistencial, diferencia tres niveles, primero causantes de este tipo de estrés (variables organizacionales), siendo las de mayor atención al buscar determinar su influencia, segundo, mediadores de la aparición del estrés como las variables de edad, sexo, raza, religión, orientación al problema y estilo de solución, tipo de personalidad, estado de salud, y más (variables modulares), y tercero, consecuencias o respuestas ante la presencia del síntoma de desgaste, por otro lado Maslach y Pines (1977, citado en, Novoa et al., 2004), sugieren el análisis de las causas que generan el síndrome del estrés asistencial en tres niveles individual, organizacional y social. Otra perspectiva de los factores que favorecen el desarrollo del síndrome del estrés asistencial, se relaciona con el ambiente físico y laboral, desempeño de los roles (conflicto, ambigüedad y sobrecarga [Monte & Piero 1997, citados en Novoa et al., 2004]), señalando además una relación positiva del agotamiento emocional y despersonalización. Estas relaciones deben considerar las características del clima organizacional, Muños-Seco et al. (2005), lo detalla formado por un conjunto de características psicológicas desarrolladas en la empresa o institución, influyendo en las conductas de los trabajadores que ahí laboran, en constante redefinición a partir de las interacciones,

enfaticando la satisfacción y productividad, su estudio concluye en la influencia del clima organizacional en la CVT especialmente en su motivación y su percepción de apoyo.

A pesar de lo señalado anteriormente, Varela-Castelles et al. (2004), destaca los pocos acercamientos dentro de los ambientes sanitarios, aunque en constante expansión, siendo predominantes las referentes a los primeros niveles de atención y con un mayor interés en médicos y enfermeros(as), destacando la falta de investigación en odontólogos y otros elementos del sistema de salud como psicólogos además de diferentes niveles de atención. Dentro del trabajo de Varela-Castelles et al. (2004) es realizado un estudio sobre niveles de estrés en profesionales del servicio odontológico gallego de salud, mediante una encuesta auto-aplicada basándose en la evaluación de las tres esferas antes mencionadas (cansancio personal, despersonalización y falta de realización personal, poca confianza en sí mismo) y datos sociodemográficos, donde el 82.9% de los cuestionarios resueltos pertenecían a trabajadores de contrato temporal, encontrando además que odontólogos y estomatólogos del Servicio Gallego de Salud se encuentran dentro de los índices más elevados de desgaste emocional, mermando la calidad de los servicios. Además, asociaciones a los niveles altos de desgaste se encuentran estados de salud deteriorados y hábitos poco saludables. De esta manera se hace referencia a la correlación existente en la esfera de logros personales con la poca falta de realización personal que percibe el trabajador por parte de la organización a la que pertenece.

Es de resaltar las pocas investigaciones centradas en psicólogos y el desgaste profesional en México, esto se puede deber a la poca promoción que se tiene de la salud mental en la población, y un predominio siempre de profesionales médicos y enfermeros, en Centros de Salud de diferente nivel de atención (T0. Proveen medicamento e insumos, medico enfermera y promotor. T1. Atención primaria, medico enfermera y promotor. TII. Consultorio de Medicina General, medico, odontólogo, enfermera y promotor, y TIII Consultorio de Medicina General, laboratorio y mayor número de espacios de atención, medico, odontólogo, enfermera y promotor {Secretaria de Salud, 2015}) la cantidad de psicólogos es uno por centro, a diferencia de cuatro o cinco de los demás profesionales.

En el síndrome de desgaste profesional hace referencia a múltiples variables tanto internas (personalidad) como externas, que en el profesional que influyen en la presencia de este (Varela-Castelles et al., 2004), aunque estas por si solas no explican la aparición del desgaste, esto debido a que las variables que atañen al estrés se definen en una discrepancia de exigencias y capacidades para afrontarlas, tomando así en cuenta la percepción del profesional para hacer notar situaciones estresantes. En otros estudios Ahola, Hakanen, Perhoniemi & Mutanen (2014), realizan una revisión del síndrome de *burnout* y su asociación con la depresión. Los desacuerdos entre las expectativas y los recursos de los trabajadores ante las demandas del empleo son principales causas del *burnout*. Leiter y Schaufeli (1996, citado en, Ahola et al. 2014) mencionan en investigaciones que la poca participación de los trabajadores en su ambiente laboral es un riesgo para estos pues propicia la presencia del síndrome de *burnout*. Si bien la depresión es un desorden multifactorial que puede tener origen en el desarrollo genético también este moldeado a partir del medio ambiente, así el trabajo forma parte de un contexto al cual se pertenece. (Ahola et al., 2014). La depresión y el *burnout* tienen una relación en factores similares, la manifestación de ambas denota por ejemplo baja energía y autoestima. Ahola et al. (2014), afirman que el *burnout* y la depresión son fenómenos iguales en contextos distintos. Finalmente, en su estudio Ahola et al. (2004), afirman que el desarrollo de los síntomas depresivos y el *burnout* avanzan en una misma línea, además de la estrecha relación entre los principales factores del modelo de *burnout* y los cuadros del paradigma del estrés.

Por ende, las investigaciones referentes al síndrome de desgaste emocional deben hacer referencia a las características directas de su aparición percibidas por los profesionales. Muños-Seco et al. (2005) confirman la poca existencia de estudios acerca del desgaste profesional en los niveles primarios de atención, a excepción de estudios sobre médicos, no se han aproximado a los demás profesionales que estos centros laboran.

En el estudio realizado por Varela-Castells et al. (2004), en cuanto al desgaste profesional se hace mención de la existencia de diferencias en los resultados obtenidos en estudios similares de otras regiones de Europa y E.U. debido a limitaciones culturales de la aplicación, exceptuando el estado civil y apoyo familiar

como amortiguadores de la presencia del síndrome que presenta una diferencia no significativa. Lo anterior responde al estudio cualitativo de los factores que componen la multiplicidad de riesgos psicosociales, así como estos contextos presentan diferencias específicas, los trabajadores de American Laticas, y en el caso particular México poseen cualidades que las caracterizan de los diferentes entornos.

Es señalado en 2011 por Excélsior (citado en, Patlán, 2017b) al 60% de los trabajadores mexicanos como permanentemente estresados, de estos 70% indican sentirse inseguros en cuanto a la estabilidad laboral. Por otra parte, Reyes (2012, citado en, Patlán 2017b), indica que 43% de los mexicanos padece estrés, evidenciándose además de ello que las personas se han acostumbrado a vivir con estrés (estrés crónico). Finalmente, la OMS en 2015 reporta que el 75% de los mexicanos sufren estrés en el trabajo, siendo el primer lugar a nivel mundial, con ello el 25% de los 75 000 infartos registrados son provocados por estrés laboral. Son señalados exceso y/o escases de trabajo, horarios problemáticos, inseguridad, malas relaciones y roces en la esfera familiar, dilucidando riesgos para la calidad de vida de los trabajadores (Patlán, 2017b).

Si bien ha sido mencionado el estrés desde su afectación al trabajador, es necesario poner propuestas que lleven a resolver estas problemáticas. El estrés, como es mencionado se encuentra constantemente en el ser humano, pero es de señalar también la necesidad de regresar a una idea base, es decir un proceso de recuperación del estrés, (Sanz-Veergel & Sonnentag, 2013), esta se define como la recuperación psicofisiológica tras ser expuesto a una situación que requiere esfuerzo y por lo tanto es estresante (Geruts & Sonnentag, citados en: Sanz-Veergel & Sonnentag, 2013), si estos sistemas no regresan a una línea base se expone a un proceso acumulativo, fatiga y estrés crónico. Para ello es necesario renovar los recursos con los que se cuentan para hacer frente, en ello se encuentra el apoyo social, implementación de actividades, usando sus recursos, orientándose a un el balance entre elementos usados en el trabajo más los usados para la recuperación deben ser menor a la recuperación obtenida (Sanz-Veergel & Sonnentag, 2013). La recuperación puede ser dada en un contexto interno y uno externo (Taris, 2006, citado en, Sanz-Veergel & Sonnentag, 2013), es decir dentro del trabajo y fuera de este terminada la jornada, por ejemplo los descansos y las actividades sociales

dentro de la organización se asocian a efectos positivos para la recuperación, ejercicios como la relajación muscular profunda indican resultados objetivos considerando los niveles de cortisol, la cual es una hormona liberada ante situaciones de estrés, por otro lado la utilización efectiva de los fines de semana y días de descanso suelen ser muy estudiados debido a que un simple día libre no significa una recuperación si la persona se encuentra anclada psicológicamente al trabajo, es decir el proceso psicológico de relajación o desconexión (Sanz-Veergel & Sonnentag, 2013).

2.4 Calidad de Vida en el Trabajo y Bienestar Psicológico

La Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), es un concepto orientado a la humanización del fenómeno laboral, concibiéndose como un proceso continuo y dinámico, en donde la actividad laboral se organiza objetiva y subjetivamente en aspectos como la satisfacción, motivación y rendimiento laboral, la CVT se orienta al completo desarrollo humano, particularmente en su labor dentro de una organización (Lorenzo y Cañas, citados en: Patlán, 2017b).

La CVT se caracteriza desde una perspectiva psicológica o subjetiva, refiriéndose a percepciones individuales y organizacionales u objetivas de construcción socio-cognitiva, enfocado al bienestar, salud y satisfacción del trabajador, y una perspectiva objetiva o de calidad de vida del entorno laboral, es decir, condiciones físicas intrínsecas del medio de trabajo orientados a la consecución de objetivos organizacionales buscando mejorar la calidad de vida del entorno laboral (Segurado y Argullo, citados en Patlán, 2017). La CVT debe ser el camino que permita mejorar la productividad de las organizaciones y no privilegiar la productividad a costa de la CVT (Camacho, 2013, citado en, Patlán, 2017b).

Es descrito por Patlán (2017b) un modelo que parte de concebir la SO, como el estado completo de bienestar físico, mental y social en relación al trabajo y su contexto, más allá de una ausencia de enfermedad o dolencia del mismo ámbito laboral (Salanova, 2009), en donde la PSO forma un eje fundamental en acercamiento a una óptima CVT descrita por Patlán (2017b) como la:

“...percepción que tiene la persona sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, en particular en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como medio para preservar la salud, el bienestar y la economía del trabajador...” (p.12).

La CVT es integrada por 16 factores que conforman cuatro grupos, factores individuales, del ambiente, el trabajo y de la organización y el entorno socio-laboral (Tabla 2) (Patlán 2017a).

Tabla 2. Fuente Patlán (2017a). Definición de las dimensiones que componen el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo	
Dimensiones de la CVT	
I. Factores individuales de la VCT	
F1. Equilibrio trabajo-familia	Grado en el cual el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales son comparables con los roles, demandas y presiones personales y familiares, generando un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo
F2. Satisfacción con el trabajo	Estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas.
F3. Desarrollo laboral y profesional	Se refiere a la existencia de oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole aprender conocimientos y desarrollar nuevas habilidades o reforzar aquellos que hayan sido adquiridos con anterioridad y sean útiles para su desempeño y desarrollo laboral con la

	<p>posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador contribuyendo a que el empleado tebea una carrea y perspectiva laboral de largo plazo en la organización.</p>
F4. Motivación en el trabajo	<p>Conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales, y alcanzar objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Se trata de un proceso para sentirse alegre, satisfecho, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, entusiasmado, productivo y comprometido con el trabajo.</p>
F5. Bienestar en el trabajo	<p>Estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como grado de placer experimentado</p>
<p>II. Factores del ambiente de trabajo</p>	
F6. Condiciones y medioambiente de trabajo	<p>Conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en el cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en desempeño y salud y bienestar físico y mental de los trabajadores. Incluye factores (físicos, químicos, biológicos, tecnológico, de seguridad, etc.) del medio amiente. Estos factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo</p>
F7. Seguridad y salud en el trabajo	<p>Percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los empleados y el desarrollo de un trabajo saludable, lo cual propicia que la labor se lleve a cabo de manera segura con la mínima posibilidad de que se</p>

	produzcan riesgos o daños en el trabajador.
III. Factores del trabajo y la organización	
F8. Contenido y significado del trabajo	Percepción de desempeñar un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. El trabajo debe tener un contenido y significado para la persona que lo realiza, debe ser valioso y de utilidad para la organización y la sociedad en general, además de ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimiento y habilidades en la toma de decisiones y el desarrollo personal y laboral
F9. Remuneración económica del trabajo desempeñado	Percepción del trabajador respecto a recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicadas con éxito a varias tareas, así como por sus contribuciones personales y el desempeño efectuado en sus actividades laborales
F10. Autonomía y control en el trabajo	Percepción del grado de libertad, autonomía e independencia proporcionando al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos) así como a la cantidad y el tipo de labor, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones).
F11. Estabilidad laboral	Percepción respecto a la certidumbre para conservar y permanece en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias el cual, de preferencia debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al empleado seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal.

F12. Participación en la toma de decisiones	Percepción de las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones del trabajo. En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o mejora de la productividad u logro de los objetivos de la organización.
IV. Factores del entorno socio-laboral	
F13. Relaciones interpersonales	Percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y en forma abierta con su superiores, compañeros y personas vinculadas a la organización, como clientes o usuarios, permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo mas confortable.
F14. Retro-alimentación en el trabajo	Grado en el cual el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficacia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento y el logro de metas y mejorar su desempeño. Cuando el empleado recibe la información necesaria para mejorar su desempeño y rendimiento se siente seguro y motivado.
F15. Apoyo organizacional para el desempeño del trabajo	Percepción del trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores. Refecha las creencias de los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, su desarrollo laboral y profesional, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando su autoestima, disminuyendo su estrés, brindándoles un sentido de pertenencia,

	creando un ambiente o clima de apoyo, comprensión y confianza, en el que se ayuda a los empleados a percibir la situación como menos amenazante y experimentan consecuencias menos negativas
F16. Reconocimiento por el trabajo	Percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en el desempeño de sus actividades. Estas acciones llevarán a los empleados a sentirse alegres, satisfechos, valorados, motivados, competentes, importantes, seguros, comprometidos, eficaces y activos en el trabajo.

Como se ha comentado el trabajo ocupa gran parte de la vida de las personas, aproximadamente un tercio del día, sin contar tiempos de traslado y más. La manera en que se responde a las demandas que se presentan se denomina afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986), estas estrategias regulan los efectos y consecuencias de las emociones experimentadas, y son llevadas a cabo por un esfuerzo cognitivo y conductual. Cuando existen condiciones que permiten afrontar y superar las demandas se ha señalado la existencia y relación del bienestar psicológico (Cantón, Chessca & Vellisca, 2015), el cual es definido por Ryff (1989) como un constructo de seis dimensiones, estas son la auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio, propósito de vida y crecimiento personal. Estos factores si bien consideran la vida en general de las personas, tejen varios puentes de interconexión con lo señalado por Patlán (2017a) dentro de su modelo de CVT.

El afrontamiento de las personas ante situaciones estresantes conlleva en si un problema a resolver por parte de los trabajadores, como señalan Lazarus y Folkman (1986), estas (las estrategias), serán fundamentales para la experiencia que perciba la persona de su medio y las demandas que de este emanan. La solución de problemas conlleva en si la toma de decisiones, la cual tiene un proceso que parte de la orientación del problema, es decir, la visión del mundo de una persona

respecto a los problemas, de la resolución se genera en si un proceso interno que inicia en la definición del problema, generar alternativas, toma de decisiones y evaluar los resultados (Nezu, Nezu & Lombardo, 2006). En resumen, la manera en que una persona concibe sus problemas, su organización y toma de decisiones, resultaran en la experiencia que la persona perciba de su mundo, de ello el juicio respecto a los logros influirá sobre la conducta orientadas a la consecución de metas (García-Viniegras, 2005).

Cómo es señalado por García-Viniegras, (2005), el bienestar psicológico se asocia a múltiples categorías de la vida humana, y como es indicado anteriormente el trabajo es una de estas. Para obtener un resultado de esto es necesario considerar objetivamente las mediciones a partir de una evaluación individual de las personas. El BP surge de un balance entre expectativas y logros asociadas a la familia, trabajo, salud, condiciones materiales, relaciones interpersonales y sexuales-afectivas. Las condiciones de vida y modo de vida aportan algunos elementos para el bienestar humano, la disponibilidad de trabajo, servicios, alimento, centros culturales, deportivos, economía y demás son ciertos ejemplos. El BP se asocia por las distintas dimensiones que involucra, como la calidad de vida, ello se vuelve un círculo que se retroalimenta entre sociedad e individuo, la calidad de vida se asocia al funcionamiento de una sociedad (García-Viniegras, 2005).

2.5 Contrato Laboral

La OMS pone especial énfasis en la SO, esta como objetivos tiene el fortalecer políticas nacionales e internacionales para la salud en el trabajo, ambientes saludables, servicios de salud ocupacional, estándares basados en evidencia científica, formación de capital variable para SO, formación de base de datos y el fortalecimiento de la investigación y colaboración con otras áreas.

El modelo económico que se vive actualmente ha tenido que desarrollarse a la par de un modelo jurídico que normalizar los asuntos que en este competen, entre estos uno de los más importantes es el trabajo. En años recientes se ha venido observando un fenómeno muy particular, este se puede entender como la empresa que trabaja fuera de esta y ofrece los servicios que la primera tendría a su disposición por otra compañía. Actualmente podemos observar cuatro movimientos que lo ejemplifican, en primer instancia tenemos la externalización, un fenómeno de

reducción de la empresa y división de trabajos especializados a empresas más pequeñas subordinadas a la primera, reubicación, considera una transferencia de un bloque específico de producción y de actividad existentes a una parte específica de un territorio ya sea nacional o internacional, la reestructuración que lleva en sí premisas similares a una externalización pero diferenciada por ser una medida tomada más allá de los cambios deseados de la empresa, guiada por un cambio obligado para la supervivencia de la empresa, esta es una respuesta natural frente a la interacción de mercados globales, dar una nueva estructura a un conjunto organizado. Finalmente tenemos la subcontratación, en este fenómeno se observa la relación con la empresa que contrata a otra para que realice parte de la producción ejecución de trabajo o prestación de servicios. De esta manera la Organización Internacional del Trabajo diferencia entre dos tipos de empleo, el dado a partir de la producción de bienes y servicios y por otro lado la mano de obra. (Sánchez-Castañeda, Reynoso y Palli, 2011).

Martínez (2013), afirma que si el gobierno sigue ocupando trabajadores no sindicalizados en diversos sectores se liberarán recursos que pueden ser útiles en mercados internos. Esto debido al gran número de plazas ocupadas tanto en gobierno federal como gobiernos locales destinadas a trabajadores de base sindicalizados, realizadas por trabajadores de honorarios, temporales o subcontratados. A pesar de ello, algunos trabajadores de servicios en la CDMX se encuentran como personal eventual. La Ley Federal del Trabajo señala, si una persona tiene un contrato por honorarios no se puede encontrar subordinada a las instrucciones de quien lo subcontrata, siendo las condiciones de los empleados en este sector, que además no cuentan con las prestaciones totales de ley, y generalmente es despedido cuando se puede prescindir de su trabajo o es necesario para la empresa que contrata. En el apartado de "Derechos Laborales," (s.f.) de la página electrónica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se menciona que el contrato por honorarios o prestación de servicios se da entre un contratista y un contratado que tienen una relación sin subordinación de reglas, horarios etc. por lo tanto un contrato de naturaleza civil, si esta relación presenta una subordinación a órdenes y demás estatutos se está frente a una relación de naturaleza laboral, por lo tanto no se debería ejercer un contrato por honorarios sino un contrato de base.

Alcalde (2014) afirma que al "golpear los trabajadores reduciendo sus condiciones laborales, ampliando sus jornadas, domesticando sus sindicatos y agilizando el despido barato, se han convertido en deporte nacional". (página web). Este autor (Alcalde, 2014) hace una revisión de los hechos acontecidos en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal específicamente en la sección de la Comisión del Trabajo que busca el equilibrio legal y defensa del trabajador en condiciones de trabajo dadas por la subcontratación, esta comisión invita a organismos como la Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo, Comisión de los Derechos Humanos del Distrito Federal y sociedad civil a dialogar sobre la subcontratación. Se distinguió la necesidad de una regulación de la subcontratación pues esta debilita al empleo "abaratando su valor, precarizando sus condiciones, y en consecuencia incremento la postración de los trabajadores." (página web). Dentro de la agenda de acciones del gobierno la Ciudad de México se plantea la regularización de la subcontratación incluidos en estos los honorarios, subcontratados y supuestos temporales.

Por lo dicho anteriormente se pueden ver las dificultades de salud que son propiciadas por los malos manejos que se tienen en marcos legales del trabajador, afectando a sectores públicos y privados, es de suma importancia que el trabajador pueda hacer uso de sus derechos para en un primer punto aclarar y normalizar la disposición jurídica en cuanto a su contrato, y poder exigir derechos que por ley le pertenecen. Esto va de la mano del bienestar emocional del individuo, en cuanto a su relación laboral, como se mencionó, el grado de control que pueda tener un trabajador sobre su trabajo influirá directamente en la satisfacción que se tiene de este y de su vida laboral, además de dejar incertidumbres a un lado. Si bien puede regularizarse el marco legal con propuestas ya expresadas en diversas instituciones para normalizar los contratos laborales de miles de trabajadores por honorarios, lo que no se puede modificar es la labor realizada, que incluye necesariamente la interacción con quien adquiere la prestación de servicios, en este sentido se pueden sugerir diversas técnicas que permitan un manejo emocional adecuado y un desarrollo sano en el ambiente laboral, que lejos de ser una fuente de desgaste, pueda ser vista como una oportunidad de crecimiento.

3. Método

3.1 Tipo de estudio

Siguiendo la línea sugerida por Muñoz (2013), en las investigaciones relacionadas a la salud pública, procurando ahondar en la compleja relación entre variables interventoras en las problemáticas, se trabaja bajo un enfoque mixto en la metodología, brindando una comprensión profunda de las problemáticas. El estudio es de tipo ex post facto de cuatro grupos, orientada a analizar la relación existente entre el contrato laboral con la percepción de CVT y BP, así como significación del trabajo en Odontólogos de la Alcaldía de Álvaro Obregón, pertenecientes a la Secretaría de Salud de la Ciudad de México.

3.2 Participantes

Los participantes fueron 36 profesionales de 39 es decir 87.5% del total de la población de trabajadores de la salud bucal en la Alcaldía de Álvaro Obregón, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 7%, debido a la rotación de personal, algunos participantes no se consideran en el estudio dado el cambio de jurisdicción durante el periodo de la presente investigación. El personal se encuentra asignado en 11 Centros de Salud. Los participantes 19 son hombres y 17 son mujeres. Los odontólogos son en condiciones laborales de base son 13, 14 formalizados, 8 honorarios, y un pasante, los cuales se encuentran en cuatro grupos siendo estos, Honorarios, Base, Formalizados y Pasantes.

3.3 Escenario

El estudio se lleva a cabo en la primera mitad del año 2018. Los participantes reciben la batería de instrumentos en las instalaciones de los Centros de Salud, algunos responden a ella en espacios libres dentro de los horarios de 7:00 am a 5:00 pm en las unidades de atención dental, en otros casos los participantes reciben la batería para su llenado en casa siendo regresadas en una semana.

3.4 Instrumentos y medición

3.4.1 Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) (Patlán, 2017a): considera aspectos teóricos del constructo CVT y características culturales de la población mexicana, integrado por 214 reactivos con respuestas tipo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5= totalmente de acuerdo) y 40 preguntas en relación a variables sociodemográficas, incluyendo reactivos positivos y negativos de cuatro grupos de factores, I) Factores individuales, II) Factores del ambiente de trabajo, III) Factores del trabajo y de la organización, y, IV) Factores del entorno socio laboral, incluyendo 16 factores en estos cuatro grupos y un factor de CVT global. (Ver anexo 2). Esta ECVT tiene una confiabilidad alpha de Cronbach de .946

3.4.2 Test de solución de Problemas (Nezu, Nezu y Zurilla, 2007): conformado por 25 reactivos con respuestas tipo Likert de 5 puntos (1= No es cierto para mí. 5= Muy cierto para mí.). Las respuestas se califican en dos escalas, de solución “eficaz” del problema, la cual se divide a su vez en Orientación Positiva del Problema (OPP) y Solución Planificada del Problema (SPP), y la escala de solución “ineficaz” del problema, conformado por la Orientación Negativa hacia el Problema (ONP), estilo de solución, Impulsivo/Descuidado (ID) y Evitación (EV). (Ver anexo 3). Para el caso de la presente investigación y particularmente con la población de estudio se realizó un análisis de confiabilidad del test, presentando un nivel de .823 de Alpha de Cronbach, lo cual se considera aceptable.

3.4.3 Bienestar psicológico (Ryff, 1989): instrumento conformado por seis subescalas y 39 ítems en una escala tipo Likert de 6 puntos establecidos de la siguiente manera, 1=totalmente en desacuerdo y 6=totalmente de acuerdo. Las sub-escalas son: I) crecimiento personal (empeño por desarrollar al máximo las capacidades, potencialidades y crecimiento), II) autonomía (necesidad de mantener las convicciones, independencia y autoridad personal), III) relaciones positivas (relaciones sociales estables, en que confiar, vinculada a la capacidad para amar), IV) auto-aceptación (capacidad de las personas para sentirse bien consigo mismas, considerando las capacidades propias), V) propósito en la vida (metas y objetivos

que le dan sentido a nuestra vida) y VI) dominio del ambiente (habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias). 1 (totalmente en desacuerdo) y 6 (totalmente de acuerdo). Estas escalas presentan una consistencia interna aceptable con valores alpha de Cronbach entre 0.83 y 0.68. (Ver anexo 4).

3.4.4 Red semántica “TRABAJO” La Red Semántica tiene como objetivo conocer los significados asociados al trabajo por parte de los trabajadores de salud dentro de un lenguaje cotidiano permitiendo una aproximación a la cultura específica del estudio. Para la presentación se escriben las instrucciones anexando la palabra a ser analizada acompañada de diez líneas que permitan generar una respuesta en torno al significado del trabajo en los profesionistas odontólogos. Para el análisis se usan las sugerencias de Reyes-Lagunes (1993), determinado el tamaño de la red (TR) así como el peso semántico (PS), determinado por la sumatoria de la jerarquización asignada a cada grupo de palabras. (Ver anexo 4).

3.4 Procedimiento

Se realiza un acercamiento y consentimiento de la Coordinadora del Programa de Salud Bucal de la Jurisdicción Sanitaria Álvaro Obregón, informando de las acciones realizadas y fines de la investigación. Previo a la información brindada y el consentimiento, se establece contacto con los odontólogos pertenecientes a la Jurisdicción para la aplicación de la batería de instrumentos mencionada.

Se trabaja bajo el uso de un modelo de ecuaciones estructurales para graficar un análisis de ruta permitiendo obtener las relaciones de las variables consideradas entre sí y derivadas del contrato. Posterior a ello se lleva a cabo el análisis de la red semántica para generar un panorama de los resultados obtenidos fundando una discusión a partir de datos cuantitativos y cualitativos.

Resultados

4.1 Características de la población

De la población total de 39 Odontólogos en la Alcaldía de Álvaro Obregón se contó con la participación de 36 personas, con un nivel de confianza del 95% se calcula un margen de error de 7. De los participantes 17 son mujeres y 19 hombres, 13 tienen un contrato de base, 8 de honorarios, 14 se encuentran formalizados y un pasante. La distribución de los participantes de los once centros de salud de la alcaldía de Álvaro Obregón fue: 2 de La Cascada, 2 de "Eduardo Jenner", 1 de "El Pirú", 5 de "Minas de Cristo", 7 de "Dr. Manuel Escontría", 2 de Jalalpa, 4 de "La Concha", 4 de "La Era", 6 en "Márquez Escobedo", 2 de "Morones" y 1 perteneciente a "Presidentes". El rango de edad del personal es de 22 a 63 años, la media es de 40 años, de la misma manera el rango temporal de años de trabajo oscila entre los seis meses y 37 años, la media son 10 años y seis meses. En la muestra se encuentran en relación al estado civil 18 casados, 2 divorciados o divorciadas, 11 solteras y solteros, 4 en unión libre y finalmente uno que no respondió. En el tipo de jornada 33 trabajadores se encuentran en tiempo completo y 3 en tiempo parcial.

Considerando la CVT en relación al género, se presentan puntajes de 845 en hombres y 819 en mujeres, mediante una prueba de *Kolmogórov-Smirnov* (K-S) se obtiene un valor p de 0.35, no significativo, realizando una prueba de *Mann-Whitney* (M-W) el valor p es de 0.17, no significativo, con lo que no se rechazan las hipótesis nulas. En relación al BP y el género, de igual manera se presentan datos de 84 y 81 puntos respectivamente en hombres que en mujeres, mediante la prueba M-W con un valor p de 0.13, con lo que es aceptada la H_0 . Los datos relacionados al estado civil con la CVT 828 y 828 y BP 82 y 83, corresponden a participantes casados y solteros respectivamente, mediante la extensión de la mediana el p-valor es de 0.79, rechazando la H_a . Por otro lado, se comparan a los trabajadores con y sin descanso obteniendo los siguientes valores en la CVT 819 y 839 y BP 82 y 83 respectivamente, los resultados presentan un valor p en K-S de 0.57 y 0.96 en M-W. Considerando los Centros de Salud, con test de *Barlett* y un p valor de 0.93, se realiza una prueba por mediana con valor p de 0.98, confirmando la H_0 .

4.2 Modelo de Ecuaciones Estructurales

Para hacer un análisis de la relación existente entre las variables se ha ocupado el paquete estadístico “Stata 14.0”, realizando un análisis de ecuaciones estructurales para examinar un conjunto de relaciones entre una o más variables independientes, para describir estas relaciones se hace necesario el uso de un *path diagram* o análisis de ruta que permite observar gráficamente las variables consideradas. La estimación de los parámetros que presenta mejor ajuste se realizó mediante el método de mínimos cuadrados ponderados, siendo el más ampliamente recomendado al introducir en los análisis variables ordinales, variables dicotómicas y continuas que no se ajustan a los criterios de normalidad (Lara, 2014).

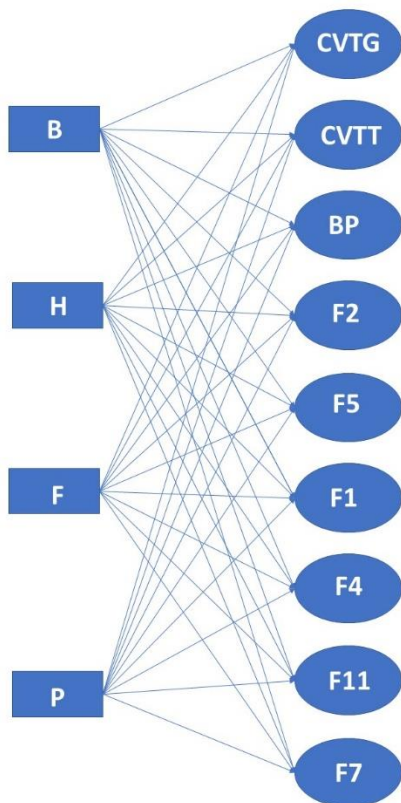
Se anexa en la Tabla 3 la matriz de correlación entre las variables consideradas en el estudio en donde se puede observar una estructura de correlación compleja entre los elementos haciendo pertinente el uso de ecuaciones estructurales para ahondar en la relación que tienen las variables consideradas.

Tabla 3. Correlaciones entre las variables. Obtenido del programa Stata 14

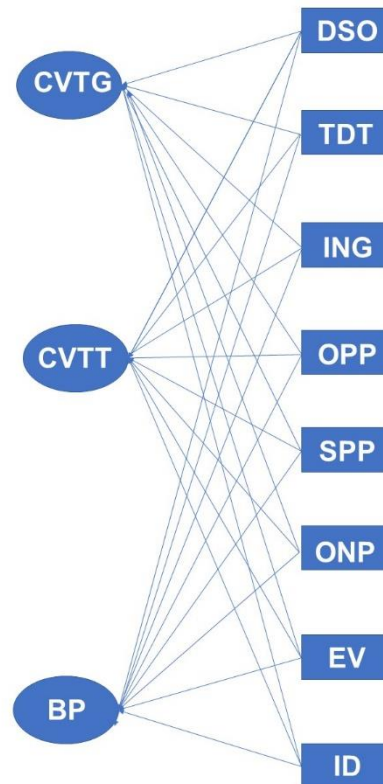
	tico	cvtg	cvtt	bp	opp	onp	spp	id	ev	f2	f5
tico	1.0000										
cvtg	-0.0270	1.0000									
cvtt	-0.0553	0.5546	1.0000								
bp	-0.0673	0.3375	0.5527	1.0000							
opp	0.0331	0.1468	0.3948	0.4985	1.0000						
onp	0.3994	-0.2400	0.1753	0.1022	0.3244	1.0000					
spp	0.0448	0.2804	0.5241	0.5022	0.4355	-0.0882	1.0000				
id	0.1287	0.1735	0.4354	0.3549	0.6871	0.5606	0.1889	1.0000			
ev	0.2595	0.0374	0.3870	0.2811	0.2117	0.5386	0.1215	0.4083	1.0000		
f2	-0.0851	0.5285	0.6560	0.5645	0.2638	-0.2576	0.5311	0.0889	0.1488	1.0000	
f5	-0.1933	0.4935	0.5603	0.4658	0.1502	-0.1406	0.3244	0.1691	0.3180	0.4507	1.0000
f1	0.1188	0.6435	0.3989	0.2336	0.2552	0.0890	0.0693	0.3996	0.0137	0.2505	0.2565
f4	-0.2098	0.2062	0.7883	0.4705	0.4053	0.1148	0.5327	0.2488	0.3546	0.4551	0.4992
f11	-0.1164	0.3121	0.7682	0.4543	0.4137	0.0558	0.3759	0.2743	0.2829	0.6445	0.2062
f7	0.1709	0.2509	0.6381	0.2559	0.3147	0.4051	0.2720	0.5675	0.1868	0.2540	0.0698
tdt	0.1998	-0.0492	-0.1311	-0.0786	0.0363	-0.0883	0.1295	-0.0591	-0.0090	0.0391	-0.1189
dso	-0.3944	0.0147	0.0953	0.1356	0.1075	-0.3935	0.1765	-0.1741	-0.0432	0.2739	0.2077
ing	-0.3445	0.1779	0.2188	0.2995	0.0724	-0.3607	0.1096	-0.0924	-0.1687	0.4071	0.4142

	f1	f4	f11	f7	tdt	dso	ing
f1	1.0000						
f4	-0.0250	1.0000					
f11	0.1747	0.6390	1.0000				
f7	0.4100	0.3193	0.4732	1.0000			
tdt	-0.0369	-0.1654	0.0680	0.0460	1.0000		
dso	-0.2119	0.3911	0.1717	-0.3172	0.1698	1.0000	
ing	0.1340	0.2173	0.2525	-0.1699	0.1236	0.3110	1.0000

Como ha sido señalado anteriormente en el marco teórico de la presente investigación, se hace especial énfasis en la influencia que tiene el tipo de contrato en las CVT global y total del instrumento aplicado, así como el BP, considerando por separado seis factores pertenecientes a la CVT que tienen gran importancia en la investigación siendo estos F2 la Satisfacción con el Trabajo, F5 el Bienestar en el trabajo, F1 el Equilibrio trabajo-familia, F4 Motivación en el Trabajo, F11 la Estabilidad Laboral y F7 la Seguridad y Salud en el trabajo. Sumado a las anteriores variables es considerado también en la influencia del descanso, el tiempo de traslado al trabajo, la orientación a los problemas, así como el estilo de solución y la tendencia a ser Evitativo o Descuidado ante las dificultades. En las siguientes gráficas 2 y 3, se expone la idea detallada mediante el análisis de ruta que presenta las relaciones anteriormente señaladas.



Grafica 2. En este esquema se observa la influencia que se tiene dependiendo el tipo de contrato en las variables descritas.



Grafica 3. En este esquema se observa la influencia que se tiene del descanso, tiempo de traslado ingresos y variables del modelo de solución de problemas sobre la CVT y el BP

En referencia a los seis factores aislados se encuentra una relación importante entre estos con los trabajadores de base, formalizados y honorarios, en F2, F5, F4, F11 y F7, los niveles más elevados se presentan en los trabajadores de base seguido de los formalizados y honorarios respectivamente. En el F1 se presentan puntajes diferentes a la dinámica anteriormente mencionada, ya que los puntajes más elevados se presentaron en los trabajadores por honorarios, seguidos de los formalizados y finalmente los de base.

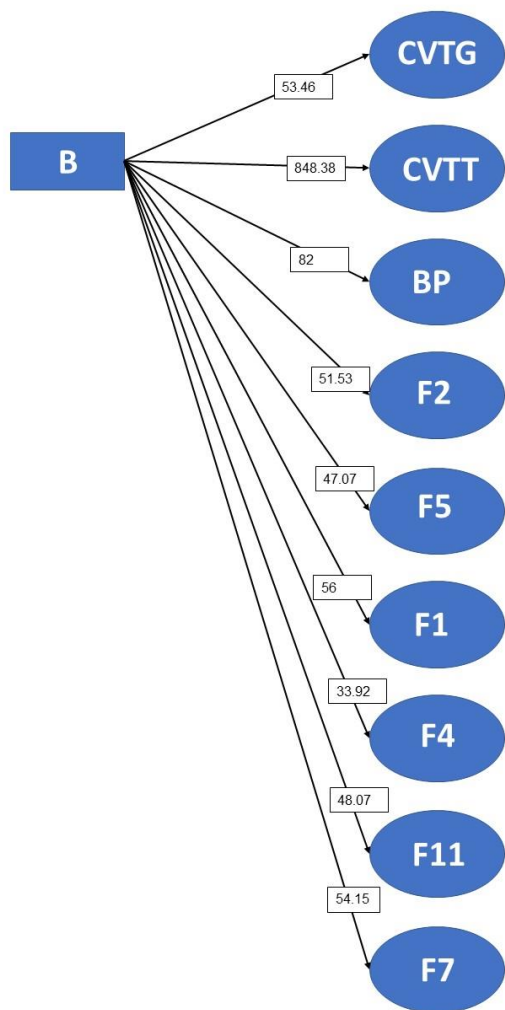
En la siguiente tabla 4 se hace un desglose de los datos obtenidos de las regresiones en relación a las variables y el tipo de contrato de los trabajadores del sector salud. Los resultados que indican un * en el p-valor señalan la significancia de los datos de 0 o muy cercano a 0, por otro lado, al indicar un valor numérico,

como es en el caso del pasante señala la significancia que los datos tienen, datos que se puede corroborar con los valores obtenidos en el error estándar los cuales indican la precisión con la que se pudo estimar el valor de los datos. Los datos significativos corresponden a las condiciones de base, honorarios y formalizados en su influencia respecto a la percepción de la CVT y el BP.

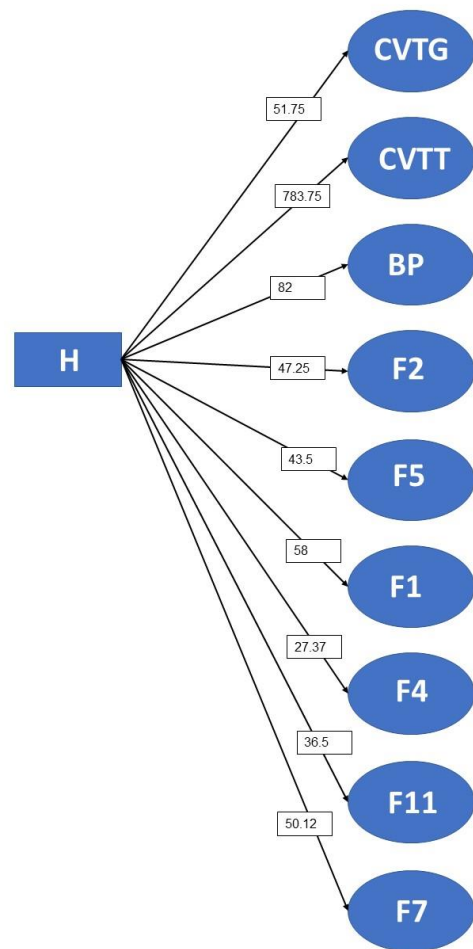
Tabla 4. Regresiones de la condición laboral con la CVTG, CVTT, BP y factores 2, 5, 1, 4, 11, 7 respectivamente.

Variable Dependiente	Tipo de Contrato	Coef.	Error Std.	P
CVTG	Base	53.46	0.91	*
CVTT	Base	848.38	11.2	*
BP	Base	82	18.66	*
F2	Base	51.53	1.46	*
F5	Base	47.07	1.02	*
F1	Base	56	1.75	*
F4	Base	33.92	0.99	*
F11	Base	48.07	1.43	*
F7	Base	54.15	2.39	*
CVTG	Honorarios	51.75	11.92	*
CVTT	Honorarios	783.75	188.95	*
BP	Honorarios	82	18.66	*
F2	Honorarios	47.25	11.54	*
F5	Honorarios	43.5	10.54	*
F1	Honorarios	58	12.56	*
F4	Honorarios	27.37	7.77	*
F11	Honorarios	36.5	10.83	*
F7	Honorarios	50.12	12.26	*
CVTG	Formalizados	52.85	9.01	*
CVTT	Formalizados	845.57	142.83	*
BP	Formalizados	83.07	14.1	*
F2	Formalizados	49.85	8.72	*
F5	Formalizados	45.5	7.97	*
F1	Formalizados	57.57	9.49	*
F4	Formalizados	31.42	5.87	*
F11	Formalizados	46.8	8.18	*
F7	Formalizados	56.71	9.26	*
CVTG	Pasante	53	33.72	0.12
CVTT	Pasante	797	534.44	0.14
BP	Pasante	78	52.78	0.14
F2	Pasante	45	32.64	0.17
F5	Pasante	41	29.83	0.17
F1	Pasante	49	35.53	0.17
F4	Pasante	26	21.98	0.24
F11	Pasante	36	30.64	0.24
F7	Pasante	55	34.68	0.12

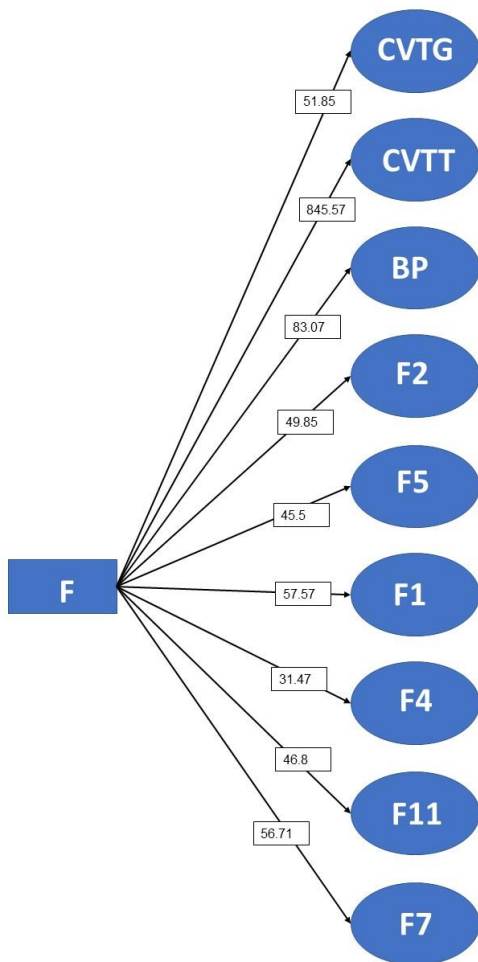
Continuando con el análisis de ruta anteriormente mencionado se incluye a continuación la relación presentada en la tabla 4 describiendo los coeficientes de variación para cada subgrupo de manera gráfica. (Gráficas 4, 5, 6 y 7)



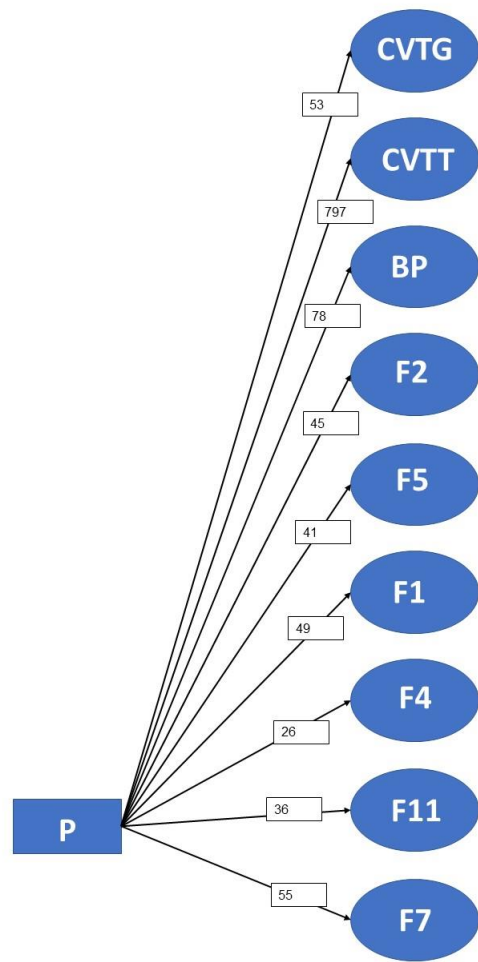
Grafica 4. Modelo de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados ponderados. Coeficientes de trabajadores de base



Grafica 5. Modelo de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados ponderados. Coeficientes de trabajadores por honorarios

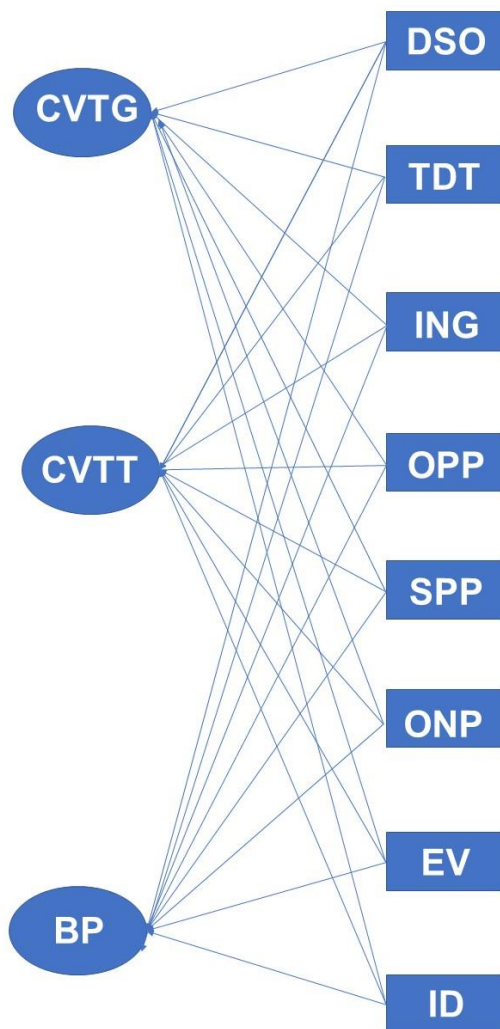


Grafica 6. Modelo de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados ponderados. Coeficientes de trabajadores formalizados.



Grafica 7. Modelo de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados ponderados. Coeficientes de pasantes

Para evitar la confusión de las relaciones entre las variables se ha optado hacer un diagrama de ruta particular para cada regresión, como se ha expresado anteriormente. A continuación, en el siguiente grafico se hace una explicación de los datos a considerar en las siguientes regresiones, en él se puede observar la explicación de la relación que tiene el descanso, el tiempo de traslado, el ingreso y las variables que componen el modelo de solución de problemas (orientación positiva del problema, solución planificada del problema, orientación negativa del problema, Evitativo y descuidado). (Grafica 8).



Grafica 8. Se muestran la influencia del descanso, el tiempo de traslado, el ingreso y las variables que componen el modelo de solución de problemas, en la calidad de vida en el trabajo global, total y el bienestar psicológico de los trabajadores de salud

En la Tabla 5 se presentan los datos obtenidos en las regresiones relacionadas al grafico anterior para describir las significancia y cambio que se tiene dadas las variables observables sobre las variables latentes.

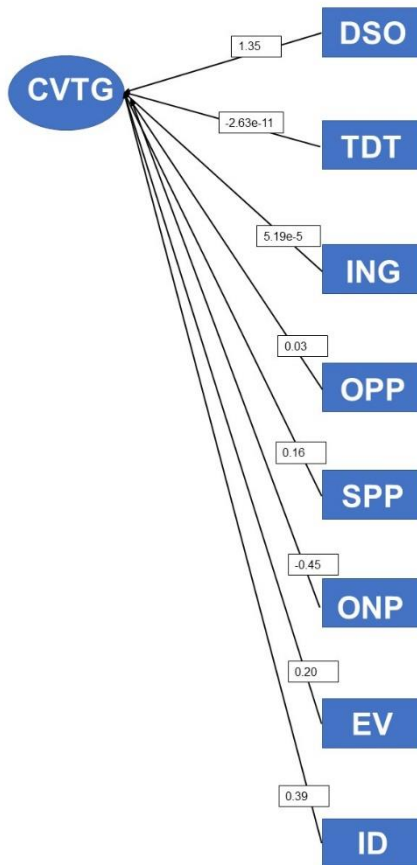
Tabla 5. Regresiones de la CVTG, CVTT, y BP en relación al descanso, tiempo de traslado, ingreso y variables del modelo de solución de problemas.

Variabel Dependiente	Variable Independiente	Coef.	Error Std.	P
CVTG	dso	-1.3528	1.6	0.41
CVTG	tdt	-2.63E-11	2.81E-12	*
CVTG	ing	5.19E-05	1.30E-04	0.7
CVTG	opp	-0.0303	0.3079	0.92
CVTG	spp	0.1622	0.2071	0.44
CVTG	onp	-0.4581	0.2352	*
CVTG	ev	0.2046	0.2712	0.45
CVTG	id	0.39	0.3212	0.22
CVTT	dso	3.96	20.59	0.84
CVTT	tdt	-2.99E-10	3.60E-11	*
CVTT	ing	0.0025	0.0017	0.15
CVTT	opp	-1.9709	3.9438	0.62
CVTT	spp	6.5725	2.65	*
CVTT	onp	0.4636	3.01	0.87
CVTT	ev	4.2587	3.47	0.23
CVTT	id	5.6218	4.11	0.18
BP	dso	-0.26	2.33	0.91
BP	tdt	-2.90E-11	4.08E-12	*
BP	ing	0.00032	0.00019	0.11
BP	opp	0.43	0.44	0.34
BP	spp	0.51	0.3	0.1
BP	onp	0.000053	0.34	1
BP	ev	0.41	0.39	0.3
BP	id	0.095	0.46	0.84

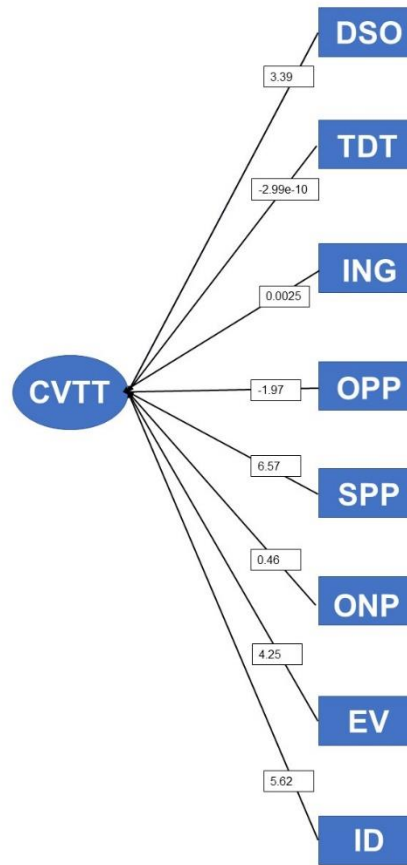
En la Tabla 5, se puede observar una significancia de datos en la Calidad de Vida en el Trabajo Global por el tiempo de traslado, y por la orientación negativa a los problemas, en la Calidad de Vida en el Trabajo Total es significativo el cambio por el tiempo de traslado y la solución planificada a los problemas, finalmente en el

Bienestar Psicológico el tiempo de traslado muestra datos significativos para la modificación de esta variable. Adicionalmente se puede señalar en la CVTT una variación significativa al 15% por el ingreso, así como un estilo impulsivo descuidado significativo al 18%, de manera similar en el BP, se puede encontrar una influencia al 11% del ingreso que explica la variación del mismo.

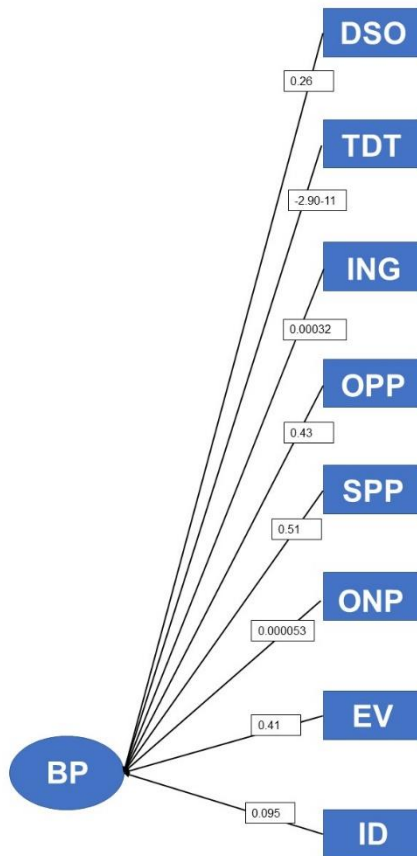
Para hacer una explicación grafica de lo mencionado anteriormente se anexa los Gráficas 9, 10 y 11 del análisis de ruta para apreciar las variaciones existentes de los coeficientes de las variables observables sobre las variables latentes.



Gráfica 9. Modelo de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados ponderados. Coeficientes de variación en la Calidad de Vida en el Trabajo Global.



Gráfica 10. Modelo de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados ponderados. Coeficientes de variación en la Calidad de Vida en el Trabajo Total.



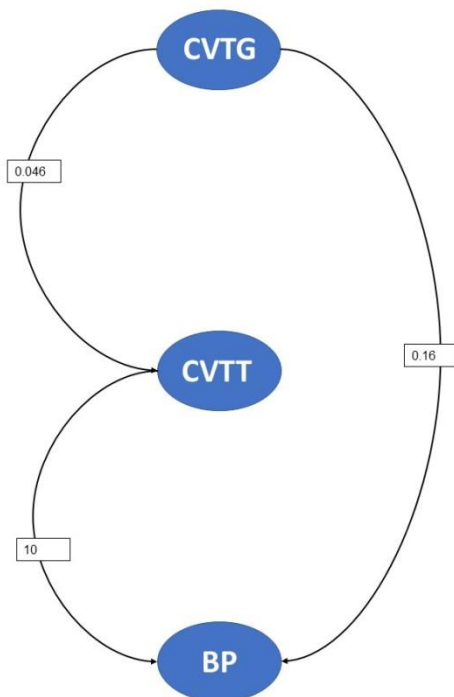
Gráfica 11. Modelo de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados ponderados. Coeficientes de variación en el Bienestar Psicológico.

Finalmente se hace una regresión que considera los nodos principales, es decir el Bienestar Psicológico, la Calidad de Vida en el Trabajo Global y la Calidad de Vida en el Trabajo Total cuyos resultados se muestran en la tabla 6.

Tabla 6 Regresiones de la Calidad de Vida en el Trabajo Global, Calidad de Vida en el Trabajo Total y Bienestar Psicológico.

Variabel Dependiente	Variable Independiente	Coef.	Error Std.	P
cvtg	cvtt	0.046	0.0082	*
cvtg	bp	0.16	0.0831	*
cvtt	bp	10	0.12	*

En la Tabla anterior (Tabla 6), se puede observar un p-valor significativo en la relación existente entre las variables, es decir la CVTG tiene relación en la CVTT y el BP, y la CVTT se relaciona con el BP. Haciendo una representación mediante el análisis de ruta de lo anteriormente mencionado se presenta el Gráfica 12 para ello.



Gráfica 12. Modelo de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados ponderados. Coeficientes de variación en el de la CVTG, CVTT y el BP.

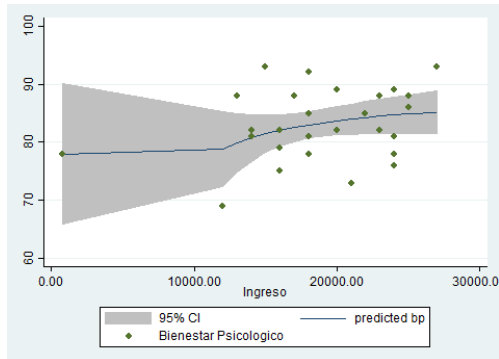
En referencia al Modelo de Solución de Problemas (MSP), las escalas de la solución eficaz, Orientación Positiva del Problemas y Solución Planificada del Problema, puntuaciones entre 12 y 18 indican que se puede contar con algunas fortalezas, y se puede beneficiar de un entrenamiento, superior a 18 se esperan habilidades para la solución de los problemas. Por parte de las escalas de la solución ineficaz del problema, Orientación Negativa del Problema (ONP), Impulsivo descuidado (ID) y Evitativo (EV), puntuaciones superiores a 12 indican mayores tendencias a este tipo de solución, siendo posible beneficiarse de un entrenamiento. En la variable de la SPP la población participante tiene una media de 18 puntos, es decir que poseen las aptitudes y/o habilidades relativas a la planificación del problema, por otro lado se tiene una media en la OPP de 15.6 lo que indica que la población puede ser beneficiada de un entrenamiento en solución de problemas , de estos el personal de base presenta una media por encima de los 19 puntos en la SPP mientras que el personal de honorarios tiene una media de 15.5, finalmente el personal que se encuentra formalizado, tiene una media de 18.5 en relación a la misma variable (Tabla 7).

Tabla 7. Medias de los puntajes obtenidos en el Modelo de Solución de Problemas por tipo de contrato.

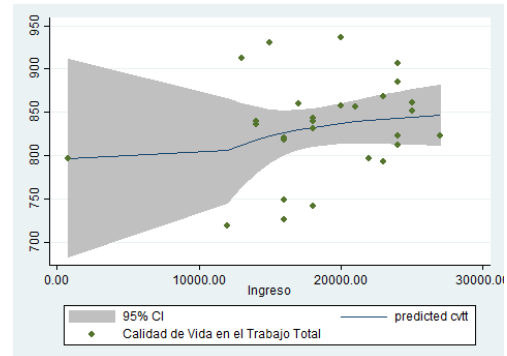
Variable	Base	Honorarios	Formalizados	Pasante
OPP	16.3	15.12	15.35	16
SPP	19.3	15.5	18.42	18
ONP	10.3	10	13.07	19
ID	11.38	11.12	11.64	14
EV	12.15	10	12.35	17

Mediante una serie de diagramas de dispersión que incluyen la tendencia media y un área sombreada donde con un intervalo de 95% se puede suponer cierta tendencia de los datos. Las primeras graficas presentan los puntajes obtenidos en el BP (Gráfica 13) y la CVT (Gráfica 14), señalando la tendencia de la media de datos, en ellas se puede apreciar una correlación positiva con el ingreso, aunque es importante considerar las pendientes, que indican el cambio dado, es decir, en un

principio el aumento se puede considerar significativo, pero al incrementar los ingresos los beneficios obtenidos tienden a ser cada vez menores.

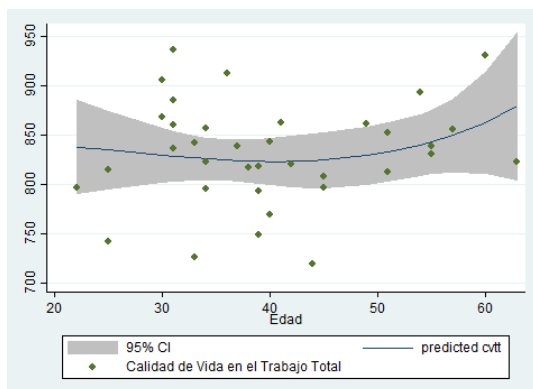


Gráfica 13. Dispersión de datos de BP por ingreso

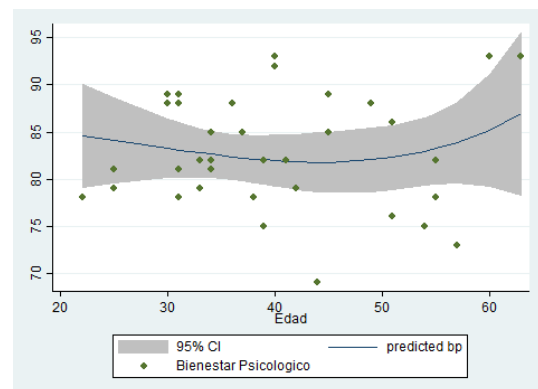


Gráfica 14. Dispersión de datos de CVT por ingreso

Una dinámica en los datos importante en relación a la dispersión, es la distribución de los participantes en los puntajes de la CVT considerando la edad (ed) (Gráfica 15), dato que se aprecia con una dinámica similar en el BP (Gráfica 16).

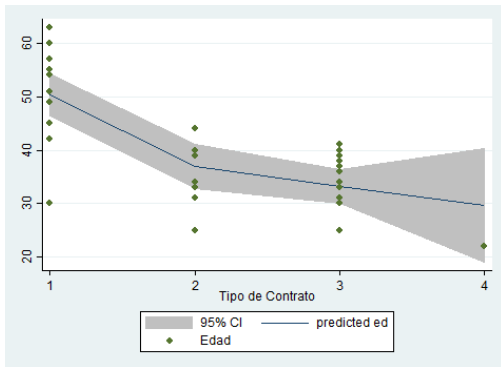


Gráfica 15. Dispersión de datos de CVT por edad.

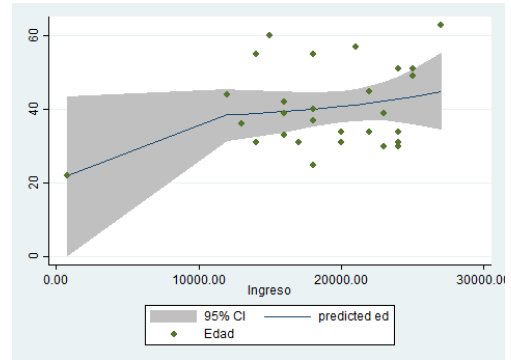


Gráfica 16. Dispersión de datos de BP por edad.

Se presentan puntajes altos de la CVT en las edades de los 30, una tendencia a la baja, pero al llegar a un punto entre los 40 y 50 años, la dinámica de la curva tiende a incrementar. Esto se podría ver explicado por el tipo de contrato (Gráfica 17), o el ingreso (Gráfica 18).

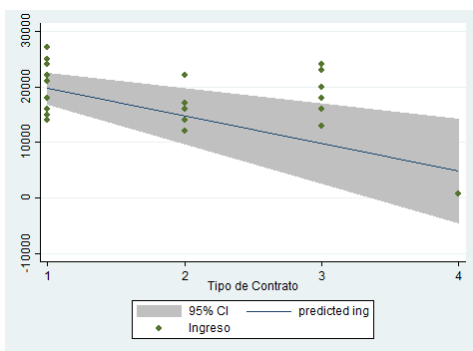


Gráfica 17. Dispersión de datos de edad por tipo de contrato.

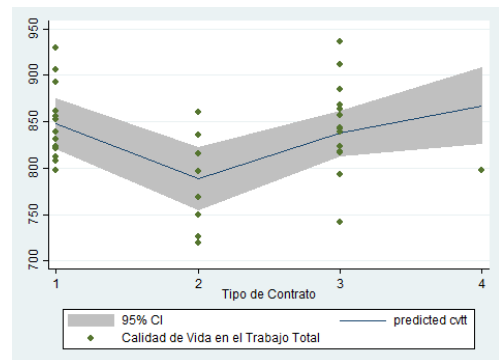


Gráfica 18. Dispersión de datos de edad por ingreso.

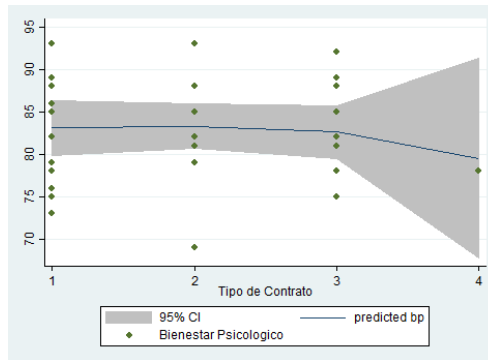
En las gráficas anteriores se puede observar que las mismas tendencias apreciadas en la edad, en donde aquellas personas más grandes tienden a tener un ingreso mayor, son las que tienen una condición de honorarios, seguidos por formalizados y honorarios los cuales presentan importantes similitudes (Gráfica 19), y que sumado a lo señalado en test de Bonferroni valores p 0.018 y 0.013 en las diferencias entre base-honorarios y formalizados-honorarios respectivamente. Para entender mejor lo anteriormente señalado en la gráfica 20 y 21 tendencias del y la CVT respectivamente en relación al tipo de contrato.



Gráfica 19. Dispersión de datos de ingreso por tipo de contrato.



Gráfica 20. Dispersión de datos de CVT por tipo de contrato



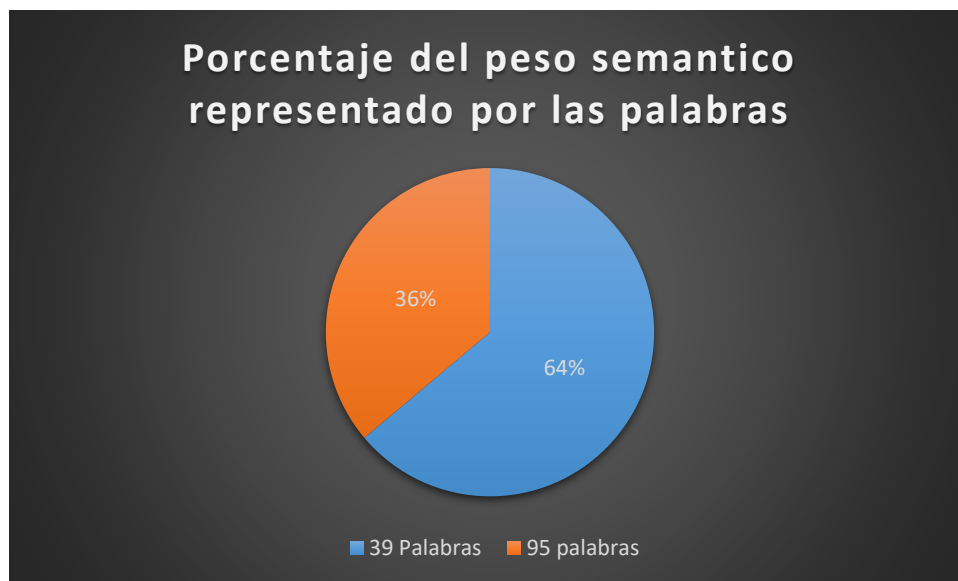
Grafica 21. Dispersión de datos de BP por tipo de contrato

4.3 Redes Semánticas Naturales

Como lo sugiere Reyes Lagunes (1993), las redes semánticas deben partir de un objetivo, entre ellos conocer el significado psicológico de un concepto, considerando con ello características culturalmente específicas, el significado que las palabras tienen en la mediación entre las conductas y el objeto de estas. Las redes semánticas naturales parten de considerar a los participantes y no bajo juicio de expertos o algoritmos computacionales, para dar las asociaciones de un concepto central donde las personas generan una lista de palabras definidoras las cuales son asignadas con un valor relacionado directamente con el nodo o concepto central. Es con base en esta lista y valoración que se logra un mapeo de la información que rodea un concepto en particular, formando relaciones que en su conjunto dan su significado. Es también a partir de la jerarquización que se obtienen las palabras más asociadas al concepto central.

Teniendo las anteriores consideraciones, se hace un análisis de los significados asociados a la palabra trabajo, con lo cual se presentan los siguientes datos. El tamaño de la red de palabras que definen el trabajo por parte de la población de trabajadores de salud es de 135, a los cuales le fue asignado un peso semántico,

para la representación, derivado de estos datos se han considerado las 39 primeras palabras en cuanto al nivel de peso semántico, que si bien representan el 28.8% del total, agrupan el 64% del peso semántico total de las palabras destacadas por los trabajadores (Gráfico 22), esto siguiendo las recomendaciones de Pérez (2015), de normalizar los datos evitando las pluralidades manteniendo una misma raíz en las palabras así como descartar aquellas que no fueron contestadas. A continuación, se presenta una gráfica la cual señala las 39 palabras anteriormente señaladas (Tabla 7).



Gráfica 22. En este diagrama se expresa gráficamente la acumulación del peso semántico que existe en las 39 palabras más significativas que se asocian al trabajo.

Tabla 8. Tabla que presenta las 39 palabras que acumulan el mayor peso semántico de las asociadas al trabajo.

Palabra	Peso Semantico	Palabra	Peso Semantico
Compromiso	248	Familia	56
Responsabilidad	204	Deber	56
Satisfacción	180	Interesante	54
Motivación	142	Crecimiento	54
Estabilidad	134	Tranquilidad	52
Compañerismo	118	Necesario	52
Dinero	102	Desempeño	52
Orgullo	102	Estudio	52
Seguridad	96	Equipo	52
Oportunidad	94	Habilidades	50
Salud	84	Importante	48
Aprendizaje	80	Tiempo	48
Desarrollo	80	Orden	48
Bienestar	68	Servicio	48
Pasión	66	Reconocimiento	48
Puntualidad	66	Respeto	46
Felicidad	66	Conocimiento	42
Esfuerzo	64	Bendición	42
Actualización	62	Agradable	38
Empatía	58		

Para poder expresar de manera gráfica la dinámica de estas palabras asociadas a su peso semántico es construido un diagrama de barras, en el cual pueden observar los datos de la tabla 8 considerando el peso semántico de las palabras.



Grafico 23. De barras con las 39 palabras que agrupan el mayor peso semántico de la red construida.

Discusión

Considerando los datos obtenidos mediante los instrumentos aplicados, así como el objetivo de determinar si el contrato laboral impacta sobre la percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo y el Bienestar Psicológico, se puede concluir una relación directa sobre estas variables. Observando la variación de los coeficientes se determina una mayor calidad de vida en el trabajo en los trabajadores de base, seguidos por los trabajadores formalizados y en un nivel menor los que se encuentran por honorarios, esta consistencia tiene relación con la situación laboral en la que se encuentran los trabajadores de base, los cuales cuentan con un mayor número de prestaciones, en relación a los formalizados que han mejorado su condición al pasar de la situación de honorarios, los cuales son el grupo más desprotegido, considerando la tendencia en la dispersión de los datos relativos a la edad, esto se aprecia al aumentar la edad al mejorar la condición laboral, dato similar expresado en relación al ingreso, dichos diagramas y su tendencia reafirman estos señalamientos en torno al tipo de contrato. En relación al Pasante, es preciso señalar que este subgrupo se encuentra conformado por un solo participante, esto se ve reflejado en el p-valor, el cual no muestra valores totalmente significativos como lo es en los otros casos, de la misma manera la precisión con que los datos pueden ser medidos es menor observando los resultados del error estándar obtenidos en este subgrupo, además del área de dispersión sombreada en los diagramas presentando un margen bastante amplio.

Por otro lado, considerando los cocientes obtenidos en las regresiones del descanso, el tiempo de traslado el ingreso la orientación positiva del problema (OPP), la solución planificada del problema (SPP), la orientación negativa del problema (ONP) y el estilo de solución impulsivo/descuidado (ID) o Evitativo EV), se puede resaltar el tiempo de traslado como uno de los principales afectantes de la CVTG, CVTG y el BP, tendiendo consistencia con la situación caótica que se vive en las vialidades de la Ciudad de México. En relación a las variables del modelo de solución de problemas parecen no tener una gran importancia en la variación que pueden observarse en la CVTG, CVTT y el BP, esto dado que solo la ONP y la SPP se presentan como datos significativos, en la CVT, esto podría contradecir ciertos datos de la teoría que señalan las características personales como mediadoras en la

CVT. En relación al ingreso, las regresiones no presentan datos significativos, aunque si cercanos al cero siendo complementado con lo observado en los diagramas de dispersión y su relación positiva.

Finalizando con la sección de las ecuaciones estructurales es posible resaltar la importancia que tiene la CVT y el BP ya que los datos son positivos y significativos, es decir si se mejora la primera es posible mejorar la segunda y viceversa, resaltando la importancia de una salud mental como importante en áreas de la vida tan importantes como lo es el trabajo en las personas, dato que corrobora la teoría dirigida en torno a la relación de estas variables y su importancia en el desarrollo de las personas.

En relación a los datos obtenidos en la red semántica es importante señalar la importancia de 39 palabras que definen el trabajo en la población de trabajadores de salud. El compromiso y la responsabilidad son las más sobresalientes de estas con los que se puede observar que más allá de las dificultades que el trabajo pueda tener, la percepción de cumplimiento que se debe tener con este es de suma importancia para seguir con él, sumado a ello el ser percibido como una satisfacción, motivación y favorecedor de la estabilidad y la interacción con otras personas, señala particularidades de los trabajadores mexicanos como fue mencionado por Díaz-Guerrero (1994) y Rodríguez y Ramírez (2003). A pesar de ello, es de resaltar el dato de la carencia de equilibrio familia-trabajo, sin importar la condición laboral, en otras palabras, esta conciliación entre partes tiene gran importancia para los trabajadores dados sus significados asociados, pero la actividad laboral impiden llevarla al mejor termino este equilibrio. Para los trabajadores participantes aquellos significados tradicionalmente asociados como primordiales en la teoría, suelen ocupar un lugar terciario o menor, el dinero, la salud, el bienestar y la felicidad se encuentran más alejados del trabajo que los compromisos con este, aunque en los datos el ingreso tome un papel importante dentro de la CVT y el BP. Finalmente es importante señalar y no menos importante la familia como un significado asociado al trabajo, teniendo relación con lo señalado por Rodríguez y Ramírez (2003), tradicionales en el mexicano como un proveedor, aunque este es indistintamente del sexo. Por el contrario, a pesar de que el tiempo de traslado tiene significancia en la CVT y el BP, este no es considerado como un significado fuertemente asociado al trabajo. Finalmente es de resaltar los

significados positivos que predominan en esta población lo cual podría ser más importante que las dificultades reales que el trabajo presenta.

Relacionando los datos de la red semántica con los obtenidos en las variables aisladas que componen la CVT, la satisfacción con el trabajo se presenta como modificable según las condiciones de trabajo en las que se encuentren las personas, teniendo relación con ser una de las palabras más asociadas al trabajo, de la misma manera el bienestar en el trabajo y el equilibrio familia trabajo son datos significativos en esta relación, teniendo consistencia con la familia como un significado dentro de estos, por otro lado la salud y seguridad en el trabajo también se presentan como significativos, y en relación a ello la salud se presenta como una de las asociaciones en la red semántica, finalmente un factor denominado estabilidad laboral es significativo en las regresiones, y además de ello tiene un gran peso asociado al trabajo por lo cual se presentan estrechas relaciones en los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación.

Como ha sido mencionado el bienestar psicológico se centra en el desarrollo de las capacidades personales (Díaz, Rodríguez-Carbajal, Blanco, Moreno-Jiménez, Gallardo, Valle & Direndonck, 2006), por lo cual este tiene gran influencia en las personas, tiene una relación significativa con el tipo de contrato, por lo cual es de suma importancia considerar las condiciones laborales en la que el personal de salud se encuentra laborando. Sumado a ello y como ha sido considerado en diversos estudios de movilidad en el país, el tiempo de traslado modificara el BP de los trabajadores por lo que este suele ser muy desgastante encontrando trabajadores que tardan más de dos horas en llegar a su centro de labores.

Es necesaria la optimización y recapitalización considerando el bienestar de los trabajadores, bajo una perspectiva proactiva maximizando el desarrollo potencial de la organización y de sus empleados, una perspectiva de la psicología positiva que permita mejoras en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores en pro de aumentar los niveles de eficiencia, y en este caso, mejorar la atención al usuario, algunas características de la naturaleza del medio laboral que permitan maximizar el desarrollo personal y rendimiento óptimo (Moreno-Jiménez, Garrosa & Rodríguez, 2013), una perspectiva ganar-ganar, impactando en la generación de políticas organizacionales positivas.

La mejor manera de combatir una crisis es mitigar el daño a la salud de la población derivada de esto, tomando medidas adecuadas, ya sea en nivel de intervención como técnicas para el manejo de estrés o aprovechamiento del tiempo libre, pero primordialmente medidas preventivas, sean estas técnicas de relajación muscular profunda en periodos libres o mayor interacción entre los trabajadores dentro de actividades sociales o deportivas. Promover la prevención y detección temprana con intervención psicoterapéuticas, y psico-educativas breves, respondiendo a las necesidades de la población. Estas han demostrado aumentar la resistencia psíquica a enfrentar situaciones de riesgo de mejor manera las dificultades (Espino, 2014).

Es complejo llevar a cabo medidas que realmente puedan modificar las variables de contrato organizacional, como ha sido mencionado se requiere una multidisciplinariedad del Derecho, la Sociología, Economía, la Psicología de la Salud, la Salud Mental Publica entre otras, que permita hacer modificaciones en las formas de contratación que en años recientes han sido modificadas, si bien gran parte de los logros se han obtenido en sectores privados, los sectores públicos de trabajo requieren la misma atención pues estos brindan servicios a la población en general, la cual requiere no solo preparación de los trabajadores, sino empleados que posean una salud física y mental óptimas para la correcta atención de sus labores

Es evidente el desequilibrio actual en el modo de vivir la vida, es sugerirle partir de criterios éticos como un terreno fértil para la revalorización de la vida (Dussel, 2000). Al no seguir este tipo de criterios, se presentan situaciones en equilibrio familia-trabajo, no importa el tipo de contrato para tener un equilibrio, esto podría ser consecuencia como se mencionó y determino, del tiempo de traslado de las personas que laboran en este sector de salud, básicamente la jornada laboral se puede extender a 12 horas si son contabilizados los tiempos de traslado, dejando 12 horas para dormir, comer y disfrutar de las actividades personales, familiares y recreativas.

Sin embargo, es necesario buscar la manera de mejorar la calidad de vida desde los centros de trabajo, cómo es mencionado por Sanz-Veergel & Sonnentag (2013), la aplicación de técnicas como la relajación muscular profunda resulta positivamente si se aplica en los tiempos libres de los trabajadores, además de ello se puede

favorecer el brindar información psicoeducativa que permita una desconexión psicológica del trabajo en los días libres. Cómo son la cuatro propuestas de experiencias que favorecen la recuperación y el bienestar psicológico, a) distanciamiento psicológico, una desconexión temporal del trabajo no solo a nivel físico sino también mental, b) relajación, favoreciendo la baja activación del organismo en un nivel físico y mental, c) búsqueda de retos, como actividades que desafíen a la persona de manera que se motive a sí mismo a superar y, d) control sobre el tiempo libre, es decir, la plena decisión de cómo gastar su tiempo.

El trabajo es una oportunidad para influir en la vida de las personas, más allá de ser vista como un elemento que degasta a las, un vuelco hacia una visión positiva de ello puedo mejorar las condiciones en las que el trabajador se encuentra, ver al trabajo no como una consecuencia, sino como un campo de incidencia.

Conclusiones

Para finalizar con lo anteriormente mencionado es importante resaltar el objetivo principal de la investigación y sus resultados, confirmando desde diversas aristas la influencia que el tipo de contrato laboral tiene sobre la percepción de la CVT y el BP, si bien las condiciones objetivas no pueden ser intervenidas de manera inmediata, en relación a los componentes subjetivos existe un campo de acción que puede favorecer la experiencia laboral de las personas. La ciencia, como herramienta para atender e impulsar la salud mental abre grandes oportunidades al generar vuelcos en su visión que permiten desde la investigación y caracterización de los contextos, las medidas necesarias para intervenir con estrategias diseñadas en particular para esos entornos estudiados, detectando factores psicosociales de riesgo para procurar su eliminación, así como factores protectores que puedan multiplicarse para mejorar el entorno y la experiencia de los trabajadores.

Una visión desde los actores principales, más allá de la consideración de datos cuantitativos de las atenciones brindadas, no solo para favorecer la atención de los trabajadores de salud, sino también su bienestar personal, permitiendo equilibrios entre la esfera laboral y las demás que conforman su vida social. Para ello es también necesario ampliar este tipo de estudios que se encuentran poco realizados en el país, considerando las limitantes de la presente investigación, es posible mejorar los tamaños de la población, así como el abarcar distintos sectores e instituciones que se encuentran en el en diversas regiones de la república. Además de ello, muchos datos recolectados pueden alejarse de los objetivos principales, por lo cual es plausible también, continuar con avances que permitan mejorar las explicaciones de las influencias de ciertas variables.

Considerando los datos cualitativos dentro de la investigación, estos aportan un gran valor a la investigación, ya que como señala la teoría, el contexto de américa tiene un folklore muy particular que lo caracteriza en el mundo, y por lo cual, es estudio de su cultura dentro de los entornos laborales, presentando las características de una ética del trabajo del mexicano, específicamente en el sector salud. Es ahí un punto trascendental, el ampliar la información en relación a poblaciones diferentes a la aquí presentada se vuelve fundamental, México está

compuesto por diversas regiones y particularidades que hacen cada grupo único, desde sus maneras de expresarse hasta vivenciar los hechos, el ampliar y señalar de manera puntal las características particulares de los diversos trabajadores del país, nos permite tener un panorama y una visión clara de las necesidades que los trabajadores tienen de su labor. En su mayoría la investigación ha sido orientada a considerar al usuario de los servicios de salud, generando críticas hacia las instituciones, pero pocas veces es considerado el problema desde la perspectiva del trabajador, el cual es el principal elemento de los servicios para partir hacia una mejora de las condiciones de la población considerando ambas partes de la moneda, que finalmente se encuentran en una constante interacción y los cuales no pueden ser considerados de manera aislada, tanto trabajadores y usuarios forman una simbiosis que se refleja en la salud de la población en general, la cual debe ser nuestro foco de atención para la mejora constante de la calidad de vida en México.

Referencias

- Aguilar, C. H. & Mayer, L. (1989). *El desvanecimiento del milagro. 1968-1989*. En H. Aguilar & L. Mayer (Eds.) *A la Sombra de la Revolución Mexicana*. México: Cal y Arena.
- Ahola, K., Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Mutanen, P. (2014). Relationship between burnout the person-centred approach. *Burnout Research*, 1. doi: 10.1016/j.burn.2014.03.003
- Alcalde, J. A. (2014). No más falsos honorarios ni subcontratados. *La Jornada*. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2014/09/20/opinion/021a2pol>
- Bosqued, M. (2005). El estrés y la ansiedad. En Autor Ed. *¡Que no te pese el trabajo!* (17-43). España: Ediciones Gestión 2000.
- Cantón, C. E., Checa E. I. & Vellisca, G. M. Y. (2015). Bienestar psicológico y ansiedad competitiva: el papel de las estrategias de afrontamiento. *Revista Costarricense de Psicología*. Recuperado de <http://www.rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/66>
- Castro, A. B. & Lessa, C. F. (1969). El Sistema Económico. En *Introducción a la Economía: un Enfoque Estructuralista*. (pp. 13-26). México: Ed. Siglo XXI
- Csikszentmihalyi, M. (1998). La paradoja del trabajo. En M. Csikszentmihalyi (Ed.) *Aprender a fluir*. (pp. 65-81). Barcelona España: Editorial Kairos.

Derechos Laborales. (s.f.). Recuperado el 30 de noviembre de 2015, de http://empleo.gob.mx/es_mx/empleo/Derechos_laborales_

Diario Oficial de la Federación (2016). Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y Prevención. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016

Díaz-Guerrero, R. (1994). Las motivaciones del trabajador mexicano. En R. Díaz-Guerrero (Autor) *Psicología del mexicano, descubrimiento de la etnopsicología*. (pp. 51-70). México: Trillas

Díaz, D., Rodríguez-Carbajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. & van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Picothema* (3)18 pp.572-577. Recuperado de <http://www.picothema.com/psicothema.asp?id=3255>

Díaz, R. R. M., Pérez, R. E. & Lartigue, B. T. (2007). Motivación laboral en un grupo de odontólogos. *Revista ADM* 64(2), pp. 56-60. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2007/od072d.pdf>

Dussel, E. (2000). El reto de la ética: detener el proceso destructivo de la vida. En D. S. Heinz (Ed.) *El nuevo proyecto histórico. Fin del capitalismo global*. (pp. 197-207). La Habana: Ciencias Sociales

Espino, G. A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122). doi: 10.4321/S0211-57352014000200010

Feo, O. (2002). Globalización y Salud de los Trabajadores. *Salud de los Trabajadores*. 10(2). Pp. 5-15. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2938696>

Figueredo, F. H., Gil-Monte, P. R & Olivares, F. V. E (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo. En P. J. F. Uribe (Ed.) *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. (pp. 83-96) México: Manual Moderno

Flores, Z. (19 de febrero de 2017). ¿Trabajas por honorarios? Formalízate. *El Financiero*. Recuperado de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/trabajas-por-honorarios-formalizate.html>

García-Viniegras, C. R. V. (2005). El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala* 8(2) pp. 1108-1147. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/19260/0>

Gil-Monte, P. R. (2014). Psicopsicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. En P. R: Gil-Monte (Coord.) Manual de psicopsicología aplicada al trabajo y la prevención de riesgos laborales. (pp. 25-48). Ediciones Pirámide

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.

Gini, A. (2001). *Mi trabajo, Mi vida: Como entender el papel que tiene el trabajo en el desarrollo personal*, (pp.13-30). México: Pearson

Gómez, D. O., Sesma, S., Becerril, V. M., Knaul, F. M., Arreola, H. & Frenk, J. (2011). *Sistemas de Salud de México. Salud Publica de México*. 53. pp. 220-232. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v53s2/17.pdf>

González, G. G. (2012). *Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud. Argumentos*, 70, pp. 171-192. Recuperado de http://bidi.xoc.uam.mx/resumen_articulo.php

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Anuario estadístico y geográfico de la Ciudad de México, 2017*. México: INEGI

Koutsoyiannis, A. (1985). *Teoría de la Demanda*. En Autor (Ed.) *Microeconomía Moderna* (pp. 31-78). Buenos Aires, Argentina: Amorrortu editores.

Lara, H. A. (2014). *Introducción a las ecuaciones estructurales en AMOS y R. Master Oficial Universitario. Universidad de Ganada*. Recuperado de [http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriasterantonio_lara_hormigo/!](http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriasterantonio_lara_hormigo/)

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y Procesos cognitivos*. España: Martines Rocca

Lazarus, R. S. (2000). *Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud*. España: Descleé De Brouwer.

Ley Federal del Trabajo. (2017). Ley federal del trabajo y leyes de seguridad social. México: Tax Editores Unidos.

Lugo, G. C., Huerta, S. C. & Yfarraguerri, V. L. (2014). La Globalización Económica y su Impacto en el Mercado Laboral en México. *Daena: International Journal of Good Conscience* 9(2) pp. 69-89. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v9-n2/A8.9\(2\)69-89.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n2/A8.9(2)69-89.pdf)

Martínez, G. M. de L. (2013). Cortaran a empleados de honorarios. *Frecuencia Laboral*, 7(389). Recuperado de <http://www.frecuencialaboral.com/desempleoenjunioporplandeaustridad2013.html>

Marx, K. (1974) La producción del Plusvalor Relativo. En K.Marx. (Ed.) *El Capital*. Tomo I/Vol. 2. (pp. 379-613). Mexico: Siglo XXI editores.

Maslow, A. H. (1970). A Theory of Human Motivation. En (Autor). *Motivation and Personality*. (pp. 35-58). USA: Harper & Row Publishers

Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & Rodríguez-Carbajal., R. (2013). Las organizaciones saludables. En B. Moreno-Jiménez, E. Garrosa & R. Rodríguez-Carbajal (Eds.) *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. (pp. 295-311). España: Pirámide

Muños-Seco, E., Coll-Benejam, J. M., Torrenr-Quetgals, M. & Linares-Pou. (2005). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Originales*, 37(4). doi: 10.1157/13085951

Muñoz, P. C. (2013). Métodos mixtos: Una aproximación a sus ventajas y limitaciones en la investigación de sistemas y servicios de salud. *Temas de Actualidad. Departamento de Medicina Interna. Universidad de La Frontera*. 17(3). (pp. 218-223). Recuperado de <https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/download/28632/30389/>

Nezu, A. M., Nezu, C. M. & Lombardo, E. (2006). De la Formulación de caso al diseño del tratamiento: uso de un modelo de resolución de problemas. En A. M. Nezu, C. M. Nezu & E. Lombardo (Eds.) (1-60) *Formulación de Casos y Diseño de Tratamientos Cognitivo Conductuales*. México: Manual Moderno.

Nezu, A. M., Nezu, C. M. & D´Zurilla. (2007). Terapia de Solución de Problemas. En A. M. Nezu, C. M. Nezu & D´Zurilla (Eds.) Mexico: Desclee De Brouwer.

NIELSEN. (2015). Estilos de vida Generacionales. Nielsen an uncommon sense of the consumer. Recuperado de <https://www.nielsen.com/content/dam/niensenglobal/latam/docs/reports/2016/EstilosdeVidaGeneracionales.pdf>

Nigenda, G., Alcalde-Rabanal, J., González-Robledo, L. M., Serván-Mori E. García-Saiso, S. & Lorenzo R. (2016). Eficiencia de los recursos humanos en salud: una aproximación a su análisis en México. *Salud Pública de México. Instituto Nacional de Salud Pública*. 5(58). pp. 533-542. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10647486006>

Novoa, G. M. M., Nieto, D. C., Forero, A. C., Caycedo, C. E., Palma, R. M., Montealegre & M. M. P. Sánchez, D. C. (2004). Relación entre el perfil psicológico, calidad de vida y estrés asistencial en personal de enfermería. *Universitas Psychologica* 4(1), pp. 63-75. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64740108>

Orgambídez, Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J. & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 31. (pp. 69-77). Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000195>

Organización Internacional del Trabajo. (OIT) (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra. <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (OIT) (2016). Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.

Patlán, P. J. (2017a). Salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo. En J. P. Patlán (Ed.). *Calidad de Vida en el Trabajo*. México: Manual Moderno

Patlán, P. J. (2017b). Escala de calidad de vida en el trabajo diseñada mediante redes semánticas naturales para población mexicana. En J. P. Patlán. (Ed.) *Calidad de Vida en el Trabajo*. México: Manual Moderno

Pérez, C.O. A. (2015). Redes semánticas naturales: anotaciones metodológicas para el análisis de las representaciones sociales. *Contribuciones a la Ciencias Sociales*. 25 Universidad de Colima en línea: recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/01/redes-semanticas.html>

Presidencia de la República. (2018a). México Incluyente. *6to Informe de Gobierno*. (pp. 181-296). México: Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos

Reyes-Lagunes, I. (1993). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 9, 81-97.

Rodríguez, E. M. & Ramírez, B. P. (2003). El trabajador mexicano. En M. Rodríguez, E. & P. Ramírez, B. (Eds.) *Psicología del mexicano en el trabajo*. (pp. 79-98) México: McGraw-Hill Interamericana

Ryff, C. (1989) Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57. pp. 1069-1081. Recuperado de <http://aging.wisc.edu/pdfs/379.pdf>

Saeed, A., Trajanovsli, S., van Keulen, M & van Erp, J. (2017). Deep Psychological Arousal Detection in a Driving Simulator Using Sensors. *ResearchGate*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/320592240_Deep_Physiological_Arousal_Detection_in_a_Driving_Simulator_Using_Wearable_Sensors

Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. España: Editorial Síntesis

Sánchez-Castañeda, A., Reynoso, C. C. & Palli, B. (2011). Análisis: conceptual: la empresa fuera de la empresa. En *La subcontratación un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*. (pp. 1-9). México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Sandoval, O.J. I. (2011). Factores psicosociales: ambigüedades conceptuales y consecuencias interventorias. En A. J. García y A.C. Ávila (Eds), *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. (pp. 135-162). México: Juan Pablos Editor Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Sanz-Veergel, A. & Sonnentag, S. (2013). Recuperación del estrés. En B. Moreno-Jiménez & E. Garrosa (Eds.) *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. (pp. 402-417). España: Pirámide.

Secretaría de Gobernación. (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013

Secretaría de Salud (s.f.). ¿Qué hacemos? *Secretaría de Gobernación*. Recuperado de <https://www.gob.mx/salud/que-hacemos> el 6 de agosto de 2018

Secretaría de Salud. (2015). La infraestructura estratégica del sector salud y la importancia de e incorporar el enfoque de vulnerabilidad en su planeación y construcción. *Subsecretaría de Integración y Desarrollo del Sector Salud. Dirección General de Planeación y Desarrollo en Salud*. Recuperado de <https://www.ssaver.gob.mx/riesgos-sanitarios/files/2015/06/7.-La-Infraestructura.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). Entra en vigor nueva NOM para factores de riesgo psicosocial en empresas. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-nueva-nom-para-factores-de-riesgo-psicosocial-en-empresas>

Secretaría Particular del Jefe de Gobierno. (2017a) Ciudad de México, Capital Social para Ti. En *5to Informe de Gobierno*. (pp. 15-181). Recuperado de <https://transparencia.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a0/202/763/5a0202763d3e5410465405.pdf>

Secretaría Particular del Jefe de Gobierno. (2017b) Economía Confiable en la Ciudad de México. En *5to Informe de Gobierno*. (pp. 285-407). Recuperado de <https://transparencia.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a0/202/763/5a0202763d3e5410465405.pdf>

Secretaría Particular del Jefe de Gobierno. (2016). Ciudad de México, Capital Social por Ti En (Autor) *4º Informe de Gobierno*. (pp. 17-154). Recuperado de <http://www.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/57d/c25/407/57dc25407dfe2197479729.pdf>

Tamez, G. S. & Eibenschutz, C. (2008). El Seguro Popular de Salud en México: Pieza Clave de la Inequidad en Salud. *Revista de Salud Pública*. 10(1) pp. 133-145

Tovalín A. H. & Rodríguez, M. M. (2011). En A. J. García & A. C. Ávila (Eds.) *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. (pp. 95-112). México: UAEM

Uribe, P. J. F. (2014). Justicia social, trabajo y factores psicosociales. En J. F. Uribe. (Ed.) *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.

Uribe, P. J. F. (2016). Psicología del Trabajo en México: historia y desarrollo a 100 años de su inicio. En J. F. Uribe (Ed.). *Psicología del Trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. (pp. XXIV-LI) México: Manual Moderno

Urquidi, V. (2004). La situación y perspectivas sociales. En *Lecturas básicas III y IV. El conocimiento. Retos para el siglo XXI*. México: UAM-X.

Varela-Centelles, P. I., Fontao, V. L. F., Martínez, G. A. M., Pita, B. A. & Valín, L. M. C. (2004). Desgaste profesional entre los odontólogos y estomatólogos del Servicio Gallego de Salud. *Originales*, 35(6). doi: 101177/13073416

Varian, H. R. (2010). La producción. En (Autor) *Microeconomía Intermedia*. Barcelona España: Antoni Bosch

Zepeda, R. (2013). Neoliberalismo, desempeño económico y mercados laborales en Latinoamérica: un enfoque comparativo. *Ánfora*, 20 (35), 13-40. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/3578/357834269001/>

Anexos

Anexo 1



Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Estudios Superiores Zaragoza
Carrera de Psicología



Introducción

La siguiente es una batería de instrumentos conformada por cuatro, los cuales se dividen en: Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (Patlán, 2017), Test de Solución de Problemas (Nezu, Nezu & D'Zurilla, 2007), Bienestar Psicológico (Ryff, 1989) y una red semántica. Ésta, tiene como fin obtener un panorama de la percepción del trabajador en su actividad laboral y su bienestar en relación al mismo. Los datos vertidos en esta se tratarán de manera anónima únicamente con fines estadísticos y de investigación. De antemano se agradece su participación.

Fecha de aplicación: _____ de _____ del 201__

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____

Tipo de Contrato:

Base () Honorarios/Eventual () Formalizado () Otro (_____)

Tiempo de trabajo (años prestando el servicio): _____

Centro de Salud: _____

Folio _____

(Uso exclusivo del calificador)

Anexo 2

Escala de calidad de vida en el trabajo (Patlán, 2017) (ECVT)

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de enunciados acerca de cómo es su trabajo y su entorno laboral. Le solicitamos responder de acuerdo con su manera de sentir, percibir y pensar sobre las diversas situaciones que se presentan en su vida laboral. Responda de la manera más sincera posible.

Para responder utilice la columna de respuestas marcando con una **X** en la casilla correspondiente a la respuesta que mejor describa su manera de sentir, percibir y pensar.

Cada enunciado tiene seis opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (D), moderadamente en desacuerdo (MD), moderadamente de acuerdo (MA), de acuerdo (A), totalmente de acuerdo (TA)

Ejemplo:

Questionario	TD	D	MD	MA	A	TA
1. Cuando realizo ejercicio me siento satisfecho						

Si usted considera que está totalmente de acuerdo que cuando hace ejercicio se siente satisfecho, deberá marcar la columna correspondiente de la siguiente manera

Questionario	TD	D	MD	MA	A	TA
1. Cuando realizo ejercicio me siento satisfecho						X

Le recordamos que sus respuestas son anónimas y confidenciales.

No hay respuestas buenas ni malas, solo nos interesa conocer su opinión para fines estadísticos

¡Gracias por su participación!

En mi trabajo...

	TD	D	MD	MA	A	TA
1. En esta organización me siento motivado por las actividades que realizo						
2. Existen varios mecanismos para que yo participe en la toma de decisiones dentro de esta organización						
3. El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados						
4. Me siento molesto cuando no puedo asistir a mis actividades personales por tener mucho trabajo						
5. En esta organización me puedo comunicar con el personal de todas las áreas						
6. Me alegra que en mi trabajo me motiven a seguir adelante						
7. Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo						
8. En el trabajo me siento cansado y sin energía						

9. En mi trabajo no pueden despedirme arbitrariamente					
10. Las metas obtenidas en mi trabajo no son reconocidas en esta organización					
11. Me siento satisfecho realizando mi trabajo					
12. Las actividades que realizo en mi trabajo son aburridas y rutinarias					
13. Me siento inseguro para realizar mis actividades laborales por temor a que pueda sufrir un accidente					
14. Me siento motivado cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo					
15. No he sido promovido de puesto por mi desempeño en el trabajo					
16. Me siento tranquilo en mi trabajo porque la organización se preocupa de prevenir accidentes laborales					
17. La organización me brinda la seguridad de que no sere despedido injustificadamente					
18. Me decepciona que el trabajo que realizo no esté bien remunerado					
19. Con frecuencia me siento insatisfecho con el trabajo que tengo					
20. Al terminar mi jornada de trabajo me alcanza el tiempo para realizar labores en el hogar					
21. Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la organización no toma las medidas para prevenir riesgos laborales					
22. Me siento productivo cuando participo en la toma de decisiones de mi trabajo					
23. Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo					
24. Me siento incomodo por no poder tener una relación de confianza con mis compañeros de trabajo					
25. Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho					
26. Puedo desempeñar mi trabajo con la seguridad de que no sufriré ningún accidente					
27. Las aportaciones que realizo en la organización están mal pagadas					
28. Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo					
29. Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a salir a delante					
30. Me siento comprometido cuando elijo como realizar mis actividades en el trabajo					
31. En esta organización tengo la posibilidad de ascender a un mejor puesto de trabajo					
32. Las actividades que realizo en mi trabajo son monótonas, simples y poco desafiantes					
33. El salario que recibo me satisface					
34. Me frustra no poder organizar mis tareas laborales					
35. En esta organización se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo					
36. No tengo tiempo para estar con mi familia después del trabajo					
37. En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores					
38. Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo					
39. Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho					
40. Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría					
41. Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo					
42. Me siento inseguro al saber que puedo perder mi trabajo en cualquier momento					

43. Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son divertidas					
44. Me siento ignorado cuando no recibo apoyo de mi jefe ni de la organización					
45. Mi jefe reconoce cuando me esfuerzo en el trabajo					
46. Me gusta trabajar en esta organización					
47. Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo					
48. Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi trabajo					
49. Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia					
50. Me desconcentro al realizar mi trabajo porque hay muchos distractores a mi alrededor					
51. Mi salario no corresponde a las actividades que realizo					
52. Me siento tranquilo porque sé que no perderé mi trabajo en esta organización					
53. Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes					
54. Tengo la libertad para elegir como realizar mi trabajo					
55. En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando					
56. Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo					
57. Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo					
58. Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo					
59. Los conocimientos y habilidades que aplico en la realización de mi trabajo están bien pagados					
60. Soy reconocido por mi desempeño en esta organización					
61. En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan					
62. Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente.					
63. Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales					
64. Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo					
65. Me siento frustrado porque esta organización no reconoce mi trabajo					
66. Me entusiasma trabajar en esta organización					
67. Mi área de trabajo es muy pequeña para poder desarrollar mis actividades					
68. Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras					
69. Tengo control en mi trabajo porque puedo tomar decisiones en esta organización					
70. Me siento incomodo cuando realizo mis actividades sin la iluminación y ventilación suficientes					
71. Me siento tranquilo al recibir un salario adecuado por el trabajo que realizo.					
72. En esta organización no tengo apoyo para desempeñar mi trabajo.					
73. Me entusiasma trabajar en esta organización sin temor a perder mi empleo.					
74. En esta organización no puedo comunicarme con mis compañeros.					
75. Me siento motivado por recibir un sueldo adecuado a mi desempeño laboral					
76. Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro					
77. Me desmotiva no contar con el apoyo de mis compañeros					
78. Me siento valorado por la organización cuando reconocen mi trabajo					
79. Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo					

80. En esta organización tengo libertad para decidir cómo y cuándo realizar mi trabajo					
81. En mi trabajo siento riesgo de sufrir accidente					
82. Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades					
83. En esta organización me piden opinión para la toma de decisiones					
84. En mi trabajo respetan mis periodos de vacaciones					
85. Recibo apoyo de mis compañeros cuando tengo mucho trabajo					
86. Me siento cómodo en mi trabajo					
87. En esta organización no es fácil establecer comunicación con mi jefe					
88. Mi jefe ignora el esfuerzo y las aportaciones que realizo en mi trabajo					
89. Mi jefe me informa de los logros que he alcanzado en mi trabajo					
90. Me molesta que mis exigencias laborales interfieran con mis obligaciones familiares					
91. Me siento ignorado cuando mi jefe no me informa si realice bien mi trabajo					
92. Me siento responsable trabajando en esta organización					
93. Me estreso cuando no puedo llegar a tiempo a mis compromisos personales por quedarme más tiempo en el trabajo					
94. El sueldo que recibo es adecuado para el trabajo que realizo					
95. Me siento motivado en mi trabajo por las prestaciones que recibo					
96. Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades					
97. Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo					
98. Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes					
99. Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad					
100. Esta organización reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo					
101. Me decepciona que en esta organización no se me reconozca el trabajo que realizo					
102. Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo					
103. Me siento competente en este trabajo					
104. Me siento seguro cuando mi jefe me dice que hago bien mi trabajo					
105. Mientras desempeñe mi trabajo adecuadamente no seré despedido en esta organización					
106. En esta organización no existen oportunidades de desarrollo laboral para mí					
107. Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización					
108. Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en ésta organización					
109. Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo					
110. Me frustra mi trabajo					
111. Cuando alcanzo los objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo					
112. Me siento agobiado cuando no tengo oportunidad de decidir cómo realizar mi trabajo.					
113. Me siento estancando en mi trabajo porque no he podido ascender de puesto					

114.	En esta organización la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones						
115.	Me siento molesto cuando no recibo reconocimiento por hacer bien mi trabajo						
116.	La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado						
117.	Las tareas que realizo en mi trabajo son importantes						
118.	Estoy desorientado porque no sé si mi trabajo está bien hecho						
119.	Me siento a gusto con mi horario de trabajo						
120.	Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral						
121.	En esta organización tengo buena relación con mis compañeros de trabajo						
122.	Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo						
123.	Me siento tranquilo cuando termino a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia						
124.	Me molesta que no tenga un espacio físico para realizar mis actividades						
125.	La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones						
126.	Las instalaciones de mi trabajo son seguras						
127.	En esta organización no me informan si tengo un desempeño favorable en mi trabajo						
128.	Me siento seguro de que no sufriré accidentes durante mi jornada laboral						
129.	Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho						
130.	Me siento realizado con las actividades que desempeñé en esta organización						
131.	Cuando tengo un problema recibo apoyo de mis superiores						
132.	El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta organización						
133.	En la organización recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño						
134.	Me siento satisfecho con el trabajo que tengo						
135.	Me siento realizado en mi trabajo						
136.	Me siento frustrado cuando no tengo la oportunidad de innovar mi trabajo						
137.	Este trabajo carece de oportunidades de desarrollo y realización personal para mí						
138.	En esta organización soy más productivo trabajando						
139.	En el trabajo no se me motiva para mejorar mi desempeño laboral						
140.	Mi jefe no me da sugerencias para mejorar mi trabajo						
141.	Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades						
142.	En esta organización me piden opinión para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo						
143.	Me siento estresado porque las instalaciones físicas de mi trabajo no son seguras						
144.	Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo						
145.	Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas						

146.	No tengo oportunidad de innovar las actividades que me asignan en el trabajo					
147.	Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo me siento satisfecho con mi contribución					
148.	Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo					
149.	Me siento reconocido al recibir un sueldo adecuado por mis aportaciones en el trabajo					
150.	Las actividades de mi trabajo deben realizarse al pie de la letra sin modificarse					
151.	El apoyo de mis compañeros y mi jefe hacen que me sienta satisfecho en el trabajo					
152.	No tengo la libertad de decidir cómo realizar mi trabajo.					
153.	Mi trabajo es estable					
154.	Mi trabajo me hace sentir satisfecho					
155.	Me siento incomodo en mi espacio de trabajo por la falta de medidas de seguridad					
156.	Cuando existe un cambio en el trabajo mi jefe no me orienta como realizar mis actividades					
157.	Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas					
158.	En esta organización no existe forma de poder opinar como desempeñar mi trabajo					
159.	Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo					
160.	Me siento frustrado por no poder relacionarme con todo el personal de la organización					
161.	Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto me siento reconocido en mi trabajo					
162.	Me agobia tener que quedarme a trabajar mas tiempo del establecido en mi horario laboral					
163.	Estoy tranquilo porque trabajo en instalaciones seguras y saludables					
164.	No me gusta el trabajo que realizo					
165.	En esta organización me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe					
166.	Me cuesta trabajo realizar mis actividades debido al exceso de ruido a mi alrededor					
167.	En esta organización, nadie me dice como estoy realizando mi trabajo					
168.	Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales					
169.	En mi trabajo no me guían como realizar mis actividades					
170.	En esta organización tengo la oportunidad de continuar desarrollándome en mi trabajo					
171.	Me siento motivado cuando participo en la toma de decisiones en esta organización					
172.	Esta organización se preocupa por mis retos personales					
173.	Cuando tengo mucho trabajo no me siento apoyado por mis superiores ni por la organización					
174.	Mi trabajo me inspira					
175.	Me desmotiva que esta organización pueda despedirme sin causas justificadas					
176.	La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño					

177.	En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades					
178.	Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en el trabajo					
179.	En esta organización me siento realizado con mi trabajo					
180.	Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo					
181.	En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y profesionalmente					
182.	Me molesta que mi trabajo no sea reconocido por la organización					
183.	Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales					
184.	Siento que no puedo desarrollar mis habilidades en esta organización					
185.	Me siento desmotivado al no tener apoyo de mis jefes para desarrollarme en mi trabajo					
186.	Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales					
187.	La organización se preocupa por mi desarrollo laboral					
188.	Tengo la libertad de decidir en cuanto tiempo realizar mi trabajo					
189.	Las contribuciones que realizo en esta organización están bien retribuidas económicamente					
190.	Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta organización					
191.	Me siento estresado ante un posible despido injustificado en esta organización					
192.	Me siento aislado por no poder comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo					
193.	En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral					
194.	Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y profesionalmente					
195.	Me frustra no tener la oportunidad de ascender a un mejor puesto					
196.	El sueldo que recibo es insuficiente para las actividades que realizo en mi trabajo.					
197.	Me entusiasmo cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo					
198.	Me motiva trabajar en instalaciones seguras y saludables					
199.	Me siento más productivo cuando veo los resultados de mi trabajo en la organización					
200.	Tengo la libertad de opinar sobre las decisiones que se toman en la organización					
201.	Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable					
202.	Esta organización se preocupa por mi desarrollo profesional, lo que me hace sentir comprometido con el trabajo					
203.	Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado					
204.	Mi jefe me informa como es mi desempeño en el trabajo					
205.	Me siento ignorado cuando nadie me dice si hice bien mi trabajo					
206.	Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo					
207.	Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores					

TD	D	MD	MA	A	TA
----	---	----	----	---	----

208.	Me siento identificado con mi trabajo						
209.	En esta organización recibo apoyo de mis superiores.						
210.	Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo						
211.	En esta organización me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo						
212.	En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo						
213.	Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo						
214.	Tengo el apoyo de mis superiores para desarrollarme laboral y profesionalmente						

Conteste las siguientes preguntas según sea su caso...							
215.	¿Que edad tiene?						
216.	Sexo:	Masculino			Femenino		
217.	¿Cuál es su máximo grado de estudios terminados?						
218.	¿Cuál es su estado civil?						
219.	¿Tiene hijos?	Si			No		
220.	¿Cuántos hijos tiene?						
221.	¿Cuánto tiempo invierte para trasladarse de su casa al trabajo?						
222.	¿Cuál es su ocupación o profesión actual?						
223.	¿Con que personas vive en su hogar?						
Solo							
Con Pareja							
Pareja e hijos							
Padres							
Otros							
224.	¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?						
225.	Turno:						
226.	¿Tiene personal a su cargo?	Si			No		
227.	¿Cuántas personas tiene a su cargo?						
228.	¿Cuál es su puesto actual?						
229.	¿Cuál es su área de trabajo?						
230.	¿Cuál es su nivel de puesto?	Directivo	Mandos medios		Operativo		
231.	En promedio ¿Cuántas horas trabaja al día?						
232.	En promedio ¿Cuántas horas extras trabaja al día?						
233.	¿Que tpo de trabajador es usted?	Asalariado	Empresario	Profesionista independiente	Trabajador independiente	Otro	
234.	¿Cuál es el salario mensual que percibe por su trabajo?						
235.	¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en su puesto actual?						
236.	¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en esta organización?						
237.	¿Cuánto tiempo tiene trabajando?						

238. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?	Tiempo parcial		Tiempo completo				
239. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene en esta organización?	Obra determinada						
	Tiempo determinado						
	Temporada						
	Tiempo indeterminado						
240. ¿Cuántos trabajos tiene en la actualidad?							
241. ¿Cómo es su jornada de trabajo?	Continuada			Partida (Mañana y tarde)			
242. ¿Cuáles son sus días de descanso?	L	M	M	J	V	S	D
243. ¿Cuántas horas, en promedio, le dedica al día a su trabajo principal?							
244. ¿Durante su jornada de trabajo dispone de tiempo de descanso?	Si			No			
245. ¿De cuantos minutos dispone para descansar en su jornada laboral?							
246. ¿En los últimos 12 meses ha asistido a cursos de capacitación pagados por la organización?	Si			No			
247. ¿A cuántos cursos de capacitación ha asistido en los últimos 12 meses?							
248. ¿Realiza alguna actividad física (ejercicio, correr)? Especifique cual							
249. ¿Practica algún deporte? Especifique cual.							
250. ¿Cuántas horas utiliza la semana para realizar actividades de diversión o esparcimiento?							
251. ¿En qué tipo de organización trabaja?	Gubernamental		Empresa Privad		Otro		
252. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa u organización donde trabaja?	Fabricación y comercialización de productos		Comercialización	Servicios		Otra (especifique)	
253. ¿A cuál sector corresponde la organización donde trabaja?	Sector primario						
	Sector energetico						
	Sector industrial						
	Comunicaciones y transportes						
	Comercial						
	Turístico						
	Salud						
	Educativo						
	Financiero						
	Construcción						
	Otro (especifique)						
254. ¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabaja?	Micro (0-10)	Pequeña (11-50)		Mediana (51-100)		Grande (101 o más)	

Test de solución de problemas (Nezu, Nezu & D'Zurilla, 2007)

Nombre:				Fecha:			
<p>INSTRUCCIONES: a continuación, aparece una serie de frases que describen formas en que la gente puede pensar, sentir o comportarse cuando se enfrenta con los problemas de la vida cotidiana. Nos referimos a problemas importantes que puedan tener un efecto significativo sobre su bienestar o sobre el bienestar de las personas que ama, tales como problemas relacionados con la salud, disputas familiares o problemas de rendimiento en el trabajo o en los estudios. Por favor, lea cada frase y puntúe en qué medida la frase es cierta para usted siguiendo las pautas que a continuación se indican. Puntúese considerando cómo piensa, siente o se comporta generalmente cuando se enfrenta con sus problemas en los lugares y momentos que se indican. Escriba en la casilla el número que mejor califique su respuesta.</p>							
<p>1. No es cierto para mí. 2. Algo cierto para mí. 3. Moderadamente cierto para mí. 4. Es cierto para mí. 5. Muy cierto para mí</p>							
Preguntas						Calificación	
1. Tengo miedo cuando debo resolver un problema importante.							
2. Cuanto tengo que tomar una decisión, pondero cuidadosamente las alternativas que se me presentan.							
3. Me siento nervioso e inseguro cuando tengo que tomar una decisión importante.							
4. Cuando fracaso en mis primeros intentos de resolver un problema, renuncio muy rápidamente, porque encontrar soluciones me resulta muy difícil.							
5. Hay veces en que, aun los problemas difíciles, movilizan mi vida en un sentido muy positivo.							
6. Si evito los problemas, se resolverán solos.							
7. Cuando no consigo resolver un problema, me siento muy frustrado.							
8. Si me esfuerzo en ello, puedo aprender a resolver eficazmente situaciones difíciles.							
9. Cuando me enfrento a un problema, antes de decidir lo que debo hacer, trato de desmenuzarlo, ordenarlo y definirlo cuidadosamente para entender por qué constituye un problema.							
10. Trato de hacer todo lo necesario para no tener problemas en mi vida.							
11. Los problemas difíciles me afectan mucho emocionalmente.							
12. Cuando tengo que tomar una decisión, me tomo el tiempo necesario para ello y considero, antes de actuar, las consecuencias positivas y negativas de cada una de las alternativas.							
13. Cuando estoy tratando de resolver un problema, a menudo confío en mi instinto y confío en la primera idea que se me ocurre.							
14. Cuando estoy molesto, quiero huir y estar solo.							
15. Las decisiones importantes las tomo solo.							
16. Frecuentemente reacciono antes de tener todos los datos sobre un problema.							
17. Después de tener una idea sobre el modo de resolver un problema, esbozo un plan para llevarlo exitosamente a cabo.							
18. Soy muy creativo a la hora de describir nuevas ideas para solucionar problemas.							
19. Pierdo más tiempo preocupándome por los problemas que resolviéndolos.							
20. Mi objetivo para resolver problemas consiste en detener los sentimientos negativos lo antes posible.							
21. Trato de evitar cualquier problema con los demás para mantener lo más bajo posible el nivel de los problemas.							
22. Cuando alguien me molesta o hiere mis sentimientos, reacciono siempre del mismo modo.							
23. Me resulta muy útil, si trato de imaginarme un problema, atenerme a los hechos.							
24. Ser sistemático y planificado con los problemas personales me parece un enfoque demasiado frío o "serio".							
25. Entiendo que hasta las emociones negativas pueden ayudarme a solucionar problemas.							
OPP:	SPP:	ONP:	ID:	EV:	<<<Uso exclusivo del calificador		

Anexo 4

BP (Riff, C. 1989)

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones relacionadas con que una persona piensa sobre sí misma o sobre su comportamiento. Marca con una cruz la opción de respuesta.

	Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Tengo metas claras sobre lo que quiero hacer en mi vida				
2	Me cuesta trabajo relacionarme con las personas				
3	Controlo mi comportamiento, aunque este alterado				
4	Hacer planes para el futuro es perder el tiempo				
5	Quisiera tener otro carácter				
6	Si me esfuerzo logro lo que quiero				
7	Estoy abierto a otras experiencias que contribuyan a mi formación personal				
8	Odio mis defectos				
9	Para lograr lo que quiero en mi vida es importante hacer planes				
10	Me relaciono fácilmente con personas de mi edad				
11	Si lucho por conseguir mis metas, las alcanzare				
12	Puedo controlar mis impulsos				
13	Estoy interesado (a) en adquirir habilidades nuevas				
14	Se me hace difícil hacer nuevos amigos(as)				
15	Me quiero con todos mis defectos				
16	Tengo un plan sobre lo que quiero hacer con mi vida en los próximos años				
17	Me intereso en perfeccionar mis habilidades				
18	Odio mi manera de ser				
19	Tengo buenas relaciones con mis compañeros				
20	Hacer un proyecto de vida es una pérdida de tiempo				
21	Mi actitud es de apertura al conocimiento y la innovación				
22	Quisiera tener un cuerpo diferente				
23	Domino fácilmente mi carácter				
24	Me he propuesto lograr varias metas				
25	Me llevo bien con mis compañeros				
26	Estudio para saber más y enfrentar los retos de la vida				
27	Acepto mis defectos				
28	Odio mi carácter				
29	Tengo un plan de vida que le da dirección y guía a mis acciones				

Anexo 5

Red Semántica

El presente instrumento tiene como objetivo conocer los significados y representaciones que tienen los trabajadores acerca del **TRABAJO**.

En las líneas que se encuentran debajo anota las primeras palabras que puedas relacionar con **trabajo**. Después de ello utiliza una escala numérica (1, 2, 3, 4...) para colocar las palabras escritas en orden de importancia donde el 1 es la más importante y el número más alto el menos. Por favor anota solo una palabra por línea.

Para mí el trabajo es...

¡¡¡Muchas Gracias Por Su Colaboración!!!



Si desea obtener una Interpretación de sus Instrumentos favor de enviar un correo a belmont.dd@gmail.com