

**Efectos psicosociales de la flexibilidad laboral en el bienestar y calidad de vida de  
profesionales vinculados a programas sociales estatales de Medellín**

**CARLOS JOSÉ ESCOBAR VARGAS**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA SOCIAL  
MEDELLÍN**

**2015**

**Efectos psicosociales de la flexibilidad laboral en el bienestar y calidad de vida de profesionales vinculados a programas estatales de Medellín**

Carlos José Escobar Vargas

**Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Psicología Social**

**Asesor**

Milton Danilo Morales Herrera

Doctor en psicología social

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA SOCIAL  
MEDELLÍN**

**2015**

Medellín, 14 de diciembre de 2015

Yo, **Carlos José Escobar Vargas**

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en ésta o en cualquier otra universidad” Art. 82 Régimen Dicente de Formación Avanzada.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Firma

## Dedicatoria

En primer lugar a la compañía incondicional y ejemplo humano excepcional, al maestro Milton Danilo Morales Herrera, que con sus observaciones esenciales y la ayuda fundamental en el descubrimiento de la pasión por la investigación, me posibilitaron alcanzar este logro único en mi vida.

A mi familia, que con paciencia y asombro vivieron a mi lado todos los avatares del camino de formación como magíster.

A mis compañeros en el viaje académico, ha sido una experiencia inolvidable el compartir al lado de ellos. Con especial cariño para Carmenza, Diana Vanessa, Angela, Jacinta, Alejandro, María Paola, Juan, y tantas otras personas a las que les debo el poder llegar al final del trayecto y pasar al otro lado.

Gracias Dios por todas las bendiciones recibidas...

Y al final, todas las historias, son contadas... A.L.G.H.

**CONTENIDO**

	<b>pág.</b>
<b>1. Introducción.....</b>	<b>12</b>
<b>2. Planteamiento del problema.....</b>	<b>15</b>
<b>3. Objetivos .....</b>	<b>21</b>
<b>4. Marco de referencia .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1. Antecedentes .....</b>	<b>22</b>
<b>4.2. Referentes teóricos y conceptuales.....</b>	<b>32</b>
<b>5. Aspectos metodológicos.....</b>	<b>60</b>
<b>6. Resultados .....</b>	<b>74</b>
<b>6.1. Condiciones de trabajo .....</b>	<b>75</b>
<b>6.2. Bienestar laboral .....</b>	<b>91</b>
<b>6.3. Grado de implicación y entusiasmo laboral –engagement-.....</b>	<b>102</b>
<b>6.4. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo .....</b>	<b>107</b>
<b>7. Discusión .....</b>	<b>122</b>
<b>8. Conclusiones .....</b>	<b>131</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>135</b>

**Anexos .....142**

**LISTA DE ANEXOS**

**pág.**

**Anexo A.** Carta de Comité de Ética ..... **143**

**Anexo B.** Consentimiento informado ..... **145**

**Anexo C.** Cuestionario..... **148**

## RESUMEN

Desde una perspectiva teórica de la psicología social del trabajo, una postura crítica del capitalismo organizacional y una mirada metodológica cuantitativa, el presente estudio aborda dinámicas y procesos psicolaborales en el contexto de programas u organizaciones de servicios humanos (OSH) estatales de Medellín y su incidencia en bienestar y la calidad de vida de profesionales que hacen parte de ellas. La muestra constó de 150 profesionales (n=150) pertenecientes a psicología, derecho, trabajo social, administración de empresas, entre otros; Se analizan factores de riesgo psicosocial de dichos contextos laborales que afectan la calidad de vida de los trabajadores, como por ejemplo: estresores psicosociales, demandas organizacionales, la inestabilidad del empleo, la percepción sobre el trabajo, la sobrecarga de actividad laboral, la intensificación del trabajo el síndrome de burnout y la precarización del empleo.

Para el análisis de los datos obtenidos en el cuestionario de salud y calidad de vida laboral aplicado (Blanch, Sahagún & Cervantes, 2010), se utilizó el software informático SPSS versión 20. Algunas de las conclusiones a las que ha llegado la investigación tienen que ver con los pocos estudios que abordan el perfil de análisis de profesionales cuya actividad se realiza en el sector público estatal. También a la emergencia de un tercer tipo de capitalismo organizacional, aparte de los reconocidos en el campo sanitario o académico, un capitalismo organizacional social, caracterizado por la atención directa a diferentes grupos poblacionales.

Por otra parte los resultados muestran como factores positivos, por un lado, la retribución económica, y por el otro, el orgullo y compromiso con el trabajo; entre los aspectos negativos, la sobrecarga de actividad laboral y el agotamiento físico.

En consecuencia, se espera que de los resultados de la investigación se deriven conocimientos para una mejor comprensión de las dinámicas y procesos psicosociales de las Organizaciones de Servicios Humanos (OSH), como también sugerencias para el mejoramiento de las condiciones laborales y la prevención de riesgos psicosociales, además de insumos para la toma de decisiones que permitan alcanzar un mayor bienestar y calidad de vida de los trabajadores y la promoción de organizaciones sociales saludables.



**Palabras claves:** flexibilidad laboral, trabajo profesional, condiciones laborales, capitalismo organizacional, calidad de vida laboral, factores de riesgo psicosocial.

## **ABSTRACT**

From a theoretical perspective of social psychology of work , a critical view of organizational capitalism and quantitative methodological look, this study addresses psicolaborales dynamics and processes in the context of programs or state human service organizations (OSH ) of Medellin and its impact welfare and quality of life for professionals who are part of them. The sample consisted of 150 professionals. Psychosocial risk factors such work settings that affect the quality of life of workers, such as are discussed: psychosocial stressors , organizational demands , job insecurity , perception of work overload of work activity , intensified job burnout and job insecurity.

For the analysis of the data obtained in the survey of health and quality of working life applied, computer software was used SPSS version 20. Some of the conclusions reached research have to do with the few studies that address the profile analysis of professionals whose activity is carried out in the state sector. Also to the emergence of a third type of organizational capitalism, apart from those recognized in the health field or academic, social organizational capitalism, characterized by direct attention to different population groups.

Moreover the results show as positive factors on the one hand, the financial reward, and on the other, pride and commitment to work; on the downside, the overhead of labor activity and physical exhaustion.

Consequently , it is expected that the results of research knowledge for a better understanding of the dynamics and psychosocial processes of Human Services Organizations (OSH ) , as well as

suggestions for improving working conditions and the prevention of risks arising psychosocial , plus inputs for making decisions that achieve greater well-being and quality of life of workers and promoting healthy social organizations.

**Keywords:** labour flexibility, professional work, working conditions, organizational capitalism, quality of working life, psychosocial risk factors.

## 1. INTRODUCCIÓN

*Investigar, es, en buena parte, la incubación de un gesto de extrañamiento. El extrañamiento –esa impresión de descolocación- es una lectura dispuesta a desplazarse, a descentrarse, a descubrirse. Es necesario escaparse del automatismo perceptivo y meterse en una especie de percepción lúdica que genera una unidad contradictoria: aproximación y extrañamiento. Uno cuida y nutre y le ofrece un espacio de desarrollo, un hogar, a ese extrañamiento (Martínez, 2011, p.2)*

Pensar críticamente acerca de las realidades del trabajo flexible contemporáneo exige internarse en la complejidad de la vida de seres humanos que están expuestos a la transformación e incluso precarización de sus condiciones laborales actuales, y por ende, la banalización de su existencia. Mutaciones laborales que suelen estar asociadas al advenimiento de la organización y regulación posfordista del trabajo, a la hegemonía de la globalización neoliberal (Beck, 2007) y al desentendimiento del Estado por el cuidado de la calidad de vida laboral de sus ciudadanos; cambios y riesgos emergentes en el mundo del trabajo que afectan directamente la salud y el bienestar de las personas, generando consecuencias psicosociales sin antecedentes en la historia reciente del trabajo humano.

Una modalidad de trabajo contemporáneo es el que tiene que ver con el campo de los servicios sociales, que se caracteriza por la atención y asistencia sistemática que se hace a otras personas, y que se concreta e institucionaliza en las denominadas Organizaciones de Servicios Humanos (OSH), que son especializadas en los servicios que seres humanos prestan a otros seres humanos. En este sentido el foco de interés del presente estudio es describir condiciones laborales, tanto

en la dimensión subjetiva como en la laboral, y los factores de riesgos emergentes de trabajadores profesionales que laboran en condiciones flexibles de programas de servicios sociales estatales con estas características.

En este contexto, los teóricos del trabajo (Blanch, 2011) han propuesto el constructo “capitalismo organizacional”, para dar cuenta de la empresarización de las corporaciones públicas y la inmersión de éstas en las lógicas del mercado impuestas por la globalización y la ideología neoliberal, lo cual tiene implicaciones en la manera de entender, organizar y regular el trabajo en la contemporaneidad. En este sentido estamos de acuerdo con Ianni (citado por Osorio & Gonzales (2014) cuando sostiene que,

*La globalización económica se refiere a la transformación cuantitativa y cualitativa del capitalismo más allá de las fronteras y su expansión por todas las partes del mundo con la capacidad de subsumir formal y realmente "todas las otras formas de organización social y técnica del trabajo, de la producción y la reproducción ampliada del capital" (p.20)*

Por tanto, el presente estudio tiene como propósito dar cuenta de los efectos psicosociales de la flexibilidad laboral en la calidad de vida y bienestar psicosocial de profesionales de las ciencias sociales que trabajan en programas sociales estatales de Medellín, a partir de un análisis teórico y empírico de información recolectada bajo una perspectiva metodológica cuantitativa.

La presentación del texto que a continuación se expondrá, estará organizado en torno al planteamiento del problema, donde se caracteriza el panorama actual de cambios vertiginosos en las nuevas condiciones de trabajo en el marco de la globalización; luego se encuentra el apartado que incluye tanto la pregunta orientadora de la investigación como los objetivos propuestos.

Seguidamente se presenta los antecedentes y referentes conceptuales, describiendo constructos tales como capitalismo organizacional, flexibilidad laboral, salud y bienestar laboral, entre otros.

Los aspectos metodológicos se detallan en elementos como el instrumento de recolección de información, el tipo de muestra, el software utilizado y las medidas de tendencia central seleccionadas; además del cálculo de correlaciones de Pearson para focalizar el análisis obtenido.

Los resultados se exponen seguidamente, para acabar con la discusión y las conclusiones sugeridas por los resultados alcanzados.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para la gran mayoría de investigadores (Blanch & Stecher, 2010; Cañón & Galeano, 2011; Uribe, Garrido & Rodríguez, 2011; Terán & Botero, 2011) centrados en las actuales formas de producción y el nuevo capitalismo, señalan que estamos ante la presencia de cambios y transformaciones en la manera de entender, organizar y regular el trabajo humano, las cuales se caracterizan, entre otras cosas, por una lógica flexible de la economía política de mercado, que apela a una axiología relativa al individualismo, al negocio, a la competencia, con una retórica de la productividad, eficiencia y excelencia que ha permeado el núcleo de organizaciones no lucrativas, y es denominado *capitalismo organizacional* (Blanch, 2008).

Cambios y transformaciones globales del trabajo que afectan e inciden en las formas de organización del trabajo en Colombia, tanto en el ámbito de lo privado como en el ámbito de lo público, ante lo cual se ha considerado pertinente y relevante indagar por las condiciones laborales actuales y sus efectos en el bienestar y calidad de vida laboral de trabajadores profesionales vinculados a programas o proyectos de atención social de naturaleza estatal. Interés investigativo que queda expresado en la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los efectos psicosociales de la flexibilidad laboral en la calidad de vida y bienestar psicosocial de profesionales que trabajan en programas sociales estatales de Medellín?

La relevancia de la pregunta de investigación es pertinente, porque no existe suficiente investigación empírica desde la perspectiva de la psicología social del trabajo respecto a condiciones laborales flexibles del trabajador colombiano. Las implicaciones prácticas comprendidas en el marco de esta pregunta de investigación son novedosas desde el planteamiento inicial de la problematización a desarrollar, ya que desde la psicología social del

trabajo no se había abordado desde el contexto colombiano la complejidad de la problemática de los efectos psicosociales de la flexibilidad laboral evidenciados en los programas de naturaleza pública considerados como organizaciones de servicios humanos, que son producto de las nuevas formas de organización del trabajo enmarcadas dentro de los parámetros establecidos por la *nueva gestión pública* que conllevan “*una necesaria metamorfosis cultural en estas organizaciones, especialmente relevante, por un lado, en lo que respecta a la reconfiguración de significados y valores laborales y profesionales. Y por otro lado, en lo que comporta de nuevo frente de tensión entre las demandas organizacionales y los recursos personales y profesionales para afrontarlas con eficacia*”. (Blanch, 2011, p.5)

Entonces la *nueva gestión pública* impone una lógica que cambia la naturaleza solidaria y altruista del servicio de carácter social entendido como actividad productiva, y se iguala con el carácter productivo de los servicios industriales y comerciales, que hace parten del modelo de mercado dado por organización neoliberal. En otras palabras, la Psicología Social del Trabajo estudia la metamorfosis cultural auspiciada por la *nueva gestión pública* de las nuevas formas de organización del trabajo en un entorno capitalizado, con lo cual hace una lectura que aporta elementos necesarios para la comprensión del vivir cotidiano del trabajador en su propio entorno productivo.

Tema que es de importancia central en la actual coyuntura dada por el cambio general de paradigma impulsado entre otros, por vectores como la globalización económica, la innovación tecnológica y sobre todo por la flexibilización organizacional del trabajo (Blanch, 2008), que tiene como uno de sus puntos cruciales la implantación del capitalismo organizacional, y por otra parte, la introducción de reformas de los servicios públicos adelantada por el Estado, considerando para ello básicamente los siguientes aspectos: 1) el recorte del gasto social, 2) la



primacía de los principios económicos de ganancia, competitividad y beneficio sobre los principios de solidaridad y universalidad en la atención a las personas, 3) la idea de que el sector privado es más eficiente que el sector público, y que por lo tanto, 4) el Estado no debe dedicarse a la producción ni administración monopólica de bienes y servicios.

Por otro lado, se naturaliza la convicción de que la modernización de los servicios públicos exige una profesionalización de las administraciones y una flexibilización y desregulación de las relaciones laborales (Stecher & Blanch, 2010). De modo que, la implantación del capitalismo organizacional emerge en el contexto de la reestructuración neoliberal del Estado y de servicios públicos como Universidades y Hospitales, estableciendo un tipo de capitalismo organizacional para el orden académico y para el orden sanitario (Blanch, 2008).

Igualmente el abordaje desde la psicología social del trabajo permite tener una perspectiva integral y compleja del fenómeno social laboral y sus consecuencias lógicas, sustentadas por los análisis de factores psicosociales y factores de riesgo, como los sufrimientos, padecimientos y vivencias de los trabajadores que tienen como actividad productiva la prestación de servicios sociales, servicios que por su especificidad están determinados por la responsabilidad, la atención y el compromiso social.

Por lo tanto, la importancia del presente estudio se evidencia en el abordaje de una población pocas veces estudiada desde la Psicología Social del Trabajo, como lo son profesionales de psicología, trabajo social, sociología, administración de empresas, derecho, educación, historia y comunicación social, es de aclarar que los profesionales pertenecen a programas y/o proyecto estatales, es decir, Organizaciones de Servicios Humanos (OSH), que operan con lineamientos nacionales ordenados en la mayoría de los casos como documentos CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social), y leyes aprobadas por el Congreso de la Republica.

Por otra parte, se realizara una aproximación al ámbito laboral de profesionales en ciencias sociales que tienen como trabajo la atención a personas beneficiarias de programas sociales de naturaleza pública de la ciudad de Medellín, con el propósito de explorar los efectos psicosociales de la flexibilidad laboral por un lado, y por otra parte estudiar las diversas transformaciones y mutaciones del mundo del trabajo tienen en el bienestar y calidad de vida laboral de los mismos.

Desde luego, la importancia de investigar el personal profesional que trabaja en programas y proyectos sociales del sector oficial, que responde a políticas públicas del Estado Colombiano, estriba en el conocimiento generado en torno a las problemáticas presentadas en el contexto de los efectos psicosociales de la flexibilización laboral en el bienestar y calidad de vida de los profesionales que trabajan desde ese nivel. Así mismo, indagar por los cambios que la flexibilidad laboral ha introducido en las condiciones de y del trabajo y sus repercusiones en la emergencia de nuevos factores de riesgo psicosocial que afectan la salud física y mental, el ejercicio profesional y las relaciones laborales en el entorno socioafectivo de las Organizaciones de Servicios Humanos (OSH).

La globalización en términos socioeconómicos es una consecuencia del “espíritu del nuevo capitalismo”, la cual se ha convertido en el paradigma dominante y hegemónico de comprensión de la realidad global. El trasfondo ideológico-político de dicho paradigma es el neoliberalismo, entendido como racionalidad y como práctica (Morales, 2012) cuyo objetivo es el dominio económico, político y social del mundo y que tiene como fin la apropiación y mercantilización de los recursos y bienes naturales, sociales y humanos (Añez, 2011); ideología globalizadora que tiene entre sus consecuencias la flexibilización laboral y la precarización del empleo.

En este nuevo escenario globalizado, se “*modifican las reglas de juego de las relaciones laborales, debido a los requerimientos de ajustar los procesos de producción a las demandas de entornos cambiantes.*” (Quiroz & Vallejo, 2014). También ha implicado el deterioro del bienestar, la estabilidad, el disfrute y goce del trabajo, actividad productiva para la cual el ser humano se ha convertido paulatinamente y con más fuerza en el siglo XXI en un esclavo automatizado, digitalizado y reducido a su más mínima expresión vital. Todo lo anteriormente mencionado afecta de manera preponderante los procesos de subjetivación de los trabajadores, la calidad de vida laboral, el bienestar social y psicológico de los mismos.

El desarrollo del nuevo esquema del capitalismo ha desfigurado el papel de las instituciones públicas que han tenido tradicionalmente una razón de ser de naturaleza ética, de compromiso y de responsabilidad social, ahora influidas por el denominado capitalismo organizacional (Garrido et al, 2011). Este concepto teórico da cuenta del proceso de implantación del paradigma empresarial en la institución pública (Garrido et al, 2011).

En consecuencia, se espera que de los resultados de la investigación se deriven conocimientos para una mejor comprensión de las dinámicas y procesos psicosociales de las Organizaciones de Servicios Humanos (OSH), como también sugerencias para el mejoramiento de las condiciones laborales y la prevención de riesgos psicosociales, además de insumos para la toma de decisiones que permitan alcanzar un mayor bienestar y calidad de vida de los trabajadores y la promoción de organizaciones sociales saludables.

Consideramos que el problema de investigación del presente estudio es pertinente y relevante porque encara una problemática actual, que compromete múltiples aspectos de las nuevas formas de organización del trabajo como las condiciones laborales, la salud de los trabajadores, la calidad de vida laboral, el proceso regulativo de las contrataciones de los profesionales en el

sector público, señalando que dichas formas de acceso al trabajo aunque están organizadas por mecanismos estatales como las convocatorias abiertas al público, fenómenos como la influencia en la selección del personal por recomendación de políticos de alto rango, condicionan la elección y la estabilidad laboral de los profesionales, al determinar cuál es el profesional que queda asignado en el cargo y porque le quitan el valor al mérito y experiencia a los otros profesionales que participan de la convocatoria.

### 3. OBJETIVOS

#### **Objetivo general:**

Explorar efectos psicosociales de la flexibilidad laboral en el bienestar y calidad de vida de profesionales vinculados a programas estatales de Medellín

#### **Objetivos específicos:**

- ✓ Caracterizar las actuales condiciones de trabajo de profesionales que pertenecen a programas sociales de naturaleza pública en el Municipio de Medellín.
- ✓ Describir el bienestar laboral de profesionales vinculados a programas sociales de naturaleza pública en el Municipio de Medellín.
- ✓ Reconocer los factores de riesgo psicosocial del ámbito laboral en profesionales que trabajan en programas sociales de naturaleza pública en el Municipio de Medellín.

## 4. MARCO DE REFERENCIA

### 4.1. Antecedentes

Algunas investigaciones nos permiten tener un acercamiento a los estudios sobre este tema.

#### 4.1.1. Ámbito internacional

En primer lugar, la investigación internacional “Capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial” –KOFARIPS-coordinada por Blanch (2008), tuvo como premisa general analizar los efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo dictadas por el capitalismo académico en universidades y el capitalismo sanitario en hospitales de países como España, Argentina, Brasil, Colombia, Paraguay, Perú y Venezuela. Igualmente describió la colonización capitalista de estas instituciones tradicionalmente gestionadas al margen de la ética y de las reglas no escritas de la economía política de mercado.

Para Blanch (2008), en este nuevo escenario del capitalismo organizacional se plantearon dos preguntas fundamentales: ¿constituye el caldo de cultivo de un nuevo sujeto laboral? y ¿es un factor de riesgo psicosocial para el personal empleado? El proyecto tuvo dos objetivos: analizar la construcción de subjetividad laboral en las nuevas condiciones de trabajo implantadas por el capitalismo organizacional en universidades y hospitales y evaluar el impacto psicosocial de este nuevo entorno organizacional en la subjetividad del personal empleado, y más concretamente en el significado y sentido de su trabajo, en aspectos como motivación, satisfacción, ética, identidad, valores, aspiraciones, expectativas, proyectos y desempeños profesionales y en el grado de bienestar psicológico y de calidad de vida laboral.

La metodología de investigación adelantada por Blanch (2008) combinó la perspectiva interdisciplinaria con la aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas al estudio del modo y la medida en que aquel cambio organizacional se traduce en una metamorfosis psicológica, social y cultural de los actores profesionales implicados.

En la investigación titulada “Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile”, Stecher, Godoy y Toro (2012) presentan los resultados de la investigación basados en los vínculos que construyen los trabajadores de una gran empresa de supermercados, así como las implicancias de dichas formas de sociabilidad para la calidad de vida laboral. El aporte que dicha investigación hace al presente estudio radica en la evidencia e impacto de las dificultades que imponen las nuevas formas de organización flexible del trabajo en las experiencias laborales, el bienestar y las identidades de los trabajadores y las estrategias de resistencia y afrontamiento construidas por ellos a través de los fuertes vínculos de compañerismo como moderador del riesgo psicosocial presente en ciertos contextos laborales.

En cuanto a la investigación dirigida por López (2012) “Bienestar laboral en profesionales de la medicina”, contó con una muestra de 281 profesionales de medicina de España (47,7%) y de América Latina (52,3%) empleados en hospitales. El estudio respondió a la pregunta ¿cómo las nuevas condiciones de trabajo impuestas por el new management sanitario influyen en el bienestar laboral de los profesionales de la medicina? Del interrogante planteado, surgió una hipótesis con un doble signo: a) positivo, en forma de bienestar subjetivo, satisfacción laboral y engagement; y b) negativo, en forma de mala salud ocupacional, efectos colaterales psicofisiológicos, distrés, burnout e insatisfacción laboral. Los hallazgos reportaron una valoración moderadamente positiva de las condiciones de trabajo y del bienestar laboral general,

contrapesada por sentimientos y percepciones ambivalentes hacia el contexto y la propia experiencia laboral.

Además, Stecher y Blanch (2010), en su investigación sobre “Las organizaciones excelentes como factores de riesgo psicosocial. La modernización de los sistemas de salud desde la perspectiva del personal sanitario: un estudio iberoamericano”, buscó dar cuenta de las formas de subjetivación laboral que se constituyen y prevalecen en profesionales de la medicina y la enfermería que laboran en Brasil, Chile, España y Colombia. Para lograr tal fin, se tomó una muestra a conveniencia, intencional y estratificada según criterio tales como género, generación, profesión, situación contractual y estatus ocupacional. Participaron en el estudio 631 profesionales de la medicina (n=214) y de la enfermería (n=375) que trabajan en hospitales de diversas ciudades de los países antes mencionados.

El diseño combinó una aproximación cuantitativa (encuesta por cuestionario incluyendo series de ítems cerrados entre los que figuran diversas escalas, como las relativas a condiciones de trabajo, clima social, evolución laboral, bienestar psicosocial y efectos psicofisiológicos colaterales percibidos como asociados a la propia experiencia del entorno de trabajo) y cualitativa (entrevista semiestructurada y listado de preguntas abiertas en el cuestionario de la encuesta, relativas a los cambios percibidos en las condiciones y en el ambiente social de trabajo, a la valoración de tales cambios ocurridos en la organización, a la propia experiencia laboral y al modo de afrontarla, etc.).

Dentro de las diferentes preguntas formuladas a las que dio respuesta la investigación se destaca la siguiente: ¿Qué estrategias y prácticas desarrollan los sujetos investigados en su cotidianidad laboral a la hora de afrontar las nuevas formas de organización y cultura propias del capitalismo organizacional? Los resultados alcanzados fueron analizados con el software SPSS producto de



las escalas del cuestionario, los cuales permitieron llegar a las siguientes conclusiones: por ejemplo, en la escala de condiciones de trabajo, hombres y mujeres de ambas categorías profesionales y en todos los países valoran por encima de la media las condiciones materiales y tecnológicas y por debajo de la misma diversos aspectos relacionados con la carga y los tiempo de trabajo. En la de clima social de trabajo, tanto el personal médico como el de enfermería de todos los países se muestra moderadamente satisfecho con su respectiva organización y también relativamente adaptado a la misma.

Ahora bien, la información obtenida a partir de las respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario matizó la proporcionada por los datos numéricos. Así, por ejemplo, la valoración moderadamente positiva de las condiciones materiales de trabajo y especialmente del compañerismo que reina en el ambiente social, viene contrapesada muy especialmente por la “carga de trabajo” y por la intensidad percibida del tiempo de trabajo, derivadas de la “presión asistencial”.

Por último, los resultados obtenidos ponen de manifiesto lo que las denominadas “organizaciones excelentes” promovidas por el capitalismo organizacional en el campo sanitario –sus valores, sus dispositivos, sus retóricas y sus estrategias- resultan generadoras del factor de riesgo psicosocial denominado burnout para el personal sanitario de los países considerados: 2 de cada 3 de los profesionales participantes en la investigación declaran estar sobrecargados de trabajo y por ello faltos de tiempo necesario para realizar bien su trabajo, lo que los hace sentir mal y les plantea problemas personales y profesionales, que de algún modo inciden en su salud y en su calidad de vida personal y laboral.

#### **4.1.2. Ámbito nacional**

Dentro del ámbito nacional, la investigación titulada: “Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E. Manizales (Colombia)”, planteado por Cañón & Galeano (2011), analizó la calidad de vida laboral (CVL) percibida en la organización, su impacto sobre las personas y sus consecuencias en la eficacia organizacional.

Los aportes que dicho estudio enriquecen la mirada sobre la CVL vista desde el contexto de Latinoamérica y el Caribe, además de su incidencia en nuestro país, determinada por la crisis del sistema de salud, en donde los afectados no solamente son los usuarios, sino también parte del personal de salud, que recientemente empieza a ser estudiado, analizando el impacto que esta crisis tiene en su subjetividad; es decir, en su compromiso vocacional, satisfacción laboral, en su identidad profesional, en su salud física y emocional, y en la calidad de vida personal y familiar.

Por otra parte, la investigación desarrollada en Santander, Colombia, por Uribe, Garrido y Rodríguez (2011) denominada “Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional”, aborda los factores de riesgo psicosociales generados por diferentes modalidades contractuales en funcionarios santandereanos. Se realizó un estudio exploratorio de tipo descriptivo-transversal a 221 trabajadores pertenecientes a diferentes instituciones santandereanas, con un diseño no experimental.

La información fue recogida mediante la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral. Los resultados muestran diferencias significativas entre el tipo de contratación y las escalas condiciones de trabajo, clima social del trabajo, política organizativa y efectos colaterales del trabajo. Los resultados de dicha investigación fueron de vital importancia para evidenciar la crisis que actualmente experimenta un gran número de trabajadores, a causa de la instauración del

capitalismo organizacional, tal como lo señala este estudio con los efectos producidos en la calidad de vida laboral por el detrimento de sus condiciones contractuales.

Las estimaciones presentadas por dicho estudio posibilitaron la comprensión de los principios que imperan en el contexto laboral colombiano. Como conclusión se identificó mejores condiciones de trabajo, mejor clima social del trabajo, menos efectos colaterales para el contrato estable y condiciones de trabajo menos favorables para el contrato a término fijo, además de una mayor influencia de la política organizativa en los trabajadores con contrato temporal.

Los resultados de la investigación “El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial: efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública”, fue realizada en Santander, Colombia. En ella, los investigadores Blanch, Garrido, Pedrozo, Uribe y Acevedo (2011) analizaron la subjetivación laboral del capitalismo organizacional a partir de las construcciones de significado de los trabajadores de hospitales y universidades públicas santandereanas, desarrolladas según: a) percepciones del entorno laboral, b) experiencia y sentido del trabajo, c) impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, y d) estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales. Fue un total de 30 profesionales entrevistados que pertenecieron a instituciones hospitalarias y académicas de la red pública de Santander, Colombia.

El estudio se desarrolló a través de una investigación de tipo cualitativo, en donde se desarrollaron entrevistas sobre las experiencias laborales actuales de los profesionales, acompañadas de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral (Blanch, 2008). Algunos resultados destacan como aspectos positivos: el compañerismo y el mejoramiento de materiales;

y entre los aspectos negativos, la sobrecarga laboral, el tipo de contratación, inestabilidad laboral y baja remuneración salarial.

#### **4.1.3. Ámbito local**

Reforzando el énfasis temático de las anteriores investigaciones, el estudio titulado “El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria”, que parte de los presupuestos del proyecto –KOFARIPS- a cargo de Terán & Botero (2011), consideraron las dimensiones objetiva y subjetiva de la calidad de vida laboral, las prácticas de resistencia docente frente al modelo universidad-empresa, la remuneración y el estatus de los docentes en las universidades, la flexibilización laboral, la empresarización de servicios públicos y la colonización de universidades por la cultura del capitalismo organizacional. El diseño del instrumento se basó en el cuestionario del proyecto –KOFARIPS- para la recolección de la información que apuntan a los objetivos del proyecto, los cuales se aplicaron luego de realizar pruebas de validez y confiabilidad, según métodos estadísticos, en una prueba piloto con una muestra de 30 docentes. Se propuso a través del análisis de los resultados, algunas alternativas de intervención, para recuperar el verdadero rol protagónico docente y la apertura de posibles estudios sobre el tema. Se tomaron registros fotográficos que corresponden a fotografías tomadas por los investigadores referidos al entorno laboral del profesor.

También se aplicó la metodología de grupo focal con docentes de diferentes áreas de conocimiento. Dentro de las conclusiones alcanzadas se pudo conocer aquellas condiciones que desmejoran el trabajo de los docentes, como la mercantilización de la universidad, la cual se percibe como un aspecto inquietante del futuro laboral y de la estabilidad laboral. Con respecto a

la variable clima social del trabajo, las relaciones interpersonales positivas y el mejoramiento de las relaciones con los estudiantes son los factores que más se destacan en relación con lo que va mejorando en el ambiente social del trabajo. Los docentes muestran un sentido del trabajo que se opone a la arbitrariedad, al trato irrespetuoso o arrogante entre colegas y a la falta de ética.

Finalmente más del 50% de la población docente encuestada, establece un valor alto a valores personales como la vida social, el trabajo, la política, la pareja, el dinero, la religión, la familia, el consumo y el ocio.

En otra investigación realizada en la Universidad de Antioquia de la ciudad de Medellín, sobre “Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo” llevada a cabo por Restrepo & López (2013), tuvo como propósito analizar la subjetivación laboral sobre la calidad de vida laboral que los profesores universitarios construyen en torno a políticas implementadas por las universidades en un contexto de reorganización flexible del trabajo. La metodología empleada contempló un diseño mixto cuantitativo-cualitativo.

La población objeto estuvo constituida por 141 profesores universitarios priorizándose los criterios de variedad, relevancia, significatividad y diversidad tipológica de contextos y situaciones organizacionales generadoras de experiencias y discursos centrales en la subjetivación de las condiciones de vida laboral. Los resultados muestran que para la mayoría de los docentes hay un sesgo positivo frente a las condiciones de trabajo, el clima social, la satisfacción y la evolución laboral. Con respecto a los valores organizacionales, mostraron un sesgo positivo calidad del servicio, bien común, productividad, ética del servicio público y eficiencia, mientras que los que mostraron las medias más bajas y con un sesgo negativo fueron espíritu de negocio privado y rentabilidad económica.

La investigación realizada en la Universidad de Manizales por Marmolejo y Rosso (2013) “Nivel de riesgo psicosocial y estilo de dirección en la profesión docente en algunas instituciones públicas colombianas”, sirvió de apoyo para el diseño metodológico de la presente investigación; expuso los presupuestos teóricos del diseño cuantitativo de investigación aplicado al campo educativo, teniendo en cuenta además la descripción de aspectos cualitativos, en donde se propuso indagar la percepción de los docentes frente al estilo de dirección como factor de riesgo psicosocial de instituciones públicas. El diseño contempló la visualización de correlaciones existentes entre las diferentes dimensiones estudiadas como motivación y satisfacción, organización del trabajo y condiciones ambientales, entre otras.

El aporte sumado de las investigaciones antes mencionadas permite establecer insumos fundamentales que se utilizaron para la presente investigación y que permitieron dar respuesta a los objetivos planteados, como son los constructos: capitalismo organizacional, condiciones laborales, factores de riesgo psicosocial, formas de sociabilidad en el trabajo y bienestar laboral, entre otros. Además, se complementaron aspectos relevantes como las implicaciones del impacto de las nuevas formas de subjetivación y de la reorganización flexible del trabajo y las percepciones de los trabajadores sobre los efectos en la calidad de vida laboral.

Dichas investigaciones sirvieron como modelo de implementación de metodologías que se caracterizan por la aplicación de técnicas cuantitativas, entre las más destacadas sobresalen los diseños de cuestionarios basados en escalas de valor y las correlaciones entre variables incluidas en las dimensiones analizadas, que permiten indagar aspectos como las condiciones materiales de trabajo y la flexibilización laboral, que dicho sea de paso, los estudios antes mencionados no

analizaron las condiciones laborales flexibles de los entornos laborales que son objeto específico de estudio en la presente investigación.

## 4.2. REFERENTES TEÓRICOS Y CONCEPTUALES

*“Nadie discute ya la importancia del trabajo para el hombre. Porque estructura la personalidad, brinda un rol en la sociedad, otorga estatus. Es decir, es mucho más que un sustento.”*

*(Martínez, 2005)*

El propósito de la investigación se enmarca desde el contexto de la metamorfosis contemporánea de la globalización neoliberal, que fue abordada en el planteamiento del problema y se constituye en factor clave para entender los cambios y transformaciones en el mundo del trabajo, por lo tanto necesaria para llegar a tematizar conceptos clave como: trabajo, capitalismo organizacional, psicología social del trabajo, flexibilidad organizacional, factor psicosocial (riesgo), salud (laboral) y calidad de vida laboral.

### 4.2.1. Psicología social del trabajo

La psicología social del trabajo es una de las formas de estudiar la actividad laboral. Según Quintanilla (2013), la psicología social del trabajo es una disciplina básica y aplicada. Es una disciplina básica, porque su principal objetivo es la descripción, investigación y explicación y predicción de conductas. Y es una disciplina aplicada, por la posibilidad de resolución de problemas psicológicos que se producen en esos contextos, tanto a escala individual, como grupal y organizativa.

El interés de la psicología social del trabajo por la conducta de los seres humanos en el contexto laboral puede situarse en las primeras décadas del siglo XX, y nace del corpus teórico de la



propia psicología social. Ha evolucionado a la par de los cambios culturales, tecnológicos, económicos y sociales, que junto a los progresos en la disciplina, han propiciado su surgimiento, desarrollo y consolidación científica y profesional. En ese mismo orden de ideas, Quintanilla (2013) expresa que,

*La psicología social del trabajo no se circunscribe únicamente a la investigación de la conducta de los seres humanos en las empresas concebidas como lugares de producción de bienes y de servicios. Estudia también la actividad económica influida por la tecnología, la cultura, las relaciones humanas, los resultados del trabajo entre otros (Quintanilla (2013)).*

Sin embargo, Blanch (2007) plantea que al revisar los antecedentes en manuales y tratados sobre la materia, se detecta un “alto grado de complejidad, heterogeneidad, multiplicidad, diversidad, e incluso disparidad, de tipo epistemológico, temático, teórico, metodológico e ideológico”. A pesar de ello, Alcover et al citados por Blanch (2007) “definen la psicología social del trabajo como el estudio de las conductas y las experiencias de las personas desde una perspectiva individual, interpersonal-grupal y organizacional-social en contextos relacionados con el trabajo” (p.212). Para Blanch (2007), la psicología social del trabajo se ocupa básicamente de fenómenos y procesos psicosociales implicados en la actividad y experiencias laborales.

#### **4.2.2. Capitalismo Organizacional**

De acuerdo con Blanch (2008) en la investigación “El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial”, explica el constructo capitalismo organizacional como *un modo de gestión flexible del trabajo y de regulación social del personal en las instituciones públicas. Por un lado comprende la invocación retórica de la productividad, la eficiencia, la*

competitividad, *la excelencia y la rentabilidad* y, por otro, en la adopción pragmática del *hipermercado* como modelo cultural de servicio público sostenible.

A su vez, el capitalismo organizacional incluye tres elementos fundamentales: 1. Un modo de organización (O) que plantea demandas flexibilizadoras. 2. Un perfil de sujeto (S) organizado a quien se exige respuestas flexibles y 3. Un sistema de interacciones O-S que se desarrollan en un campo de relaciones de poder-saber (Blanch, 2008). Al mismo tiempo, esos tres elementos fundamentales se enmarcan en dos procesos que se influyen mutuamente: en un **proceso de subjetivación**: referido a formas de pensar, sentir, actuar respecto a sí mismo, a los demás y al mundo, en el ámbito laboral, y como experiencia de trabajo en un contexto re-organizado de acuerdo al paradigma imperante de la reorganización flexible del trabajo. Y un **proceso de objetivación**: relacionado con la institucionalización del nuevo escenario laboral, y por otra, su naturalización aceptada como realidad necesaria.

Igualmente Terán & Botero (2011), citando a Blanch (2008) establecen el capitalismo organizacional como

*El paradigma que se presenta en las entidades privadas y públicas en los sectores empresariales y en el caso del sector educativo (social), donde particularmente es objeto de estudio, evidencia como las instituciones de servicio son sujetas a un mercado en el que se tipifican modelos de productividad, eficiencia, competitividad, rentabilidad, entre otras; los cual ha llevado a una resignificación del trabajo docente –social- (del trabajo en los servicios humanos) y a la necesidad de comprender y reconocer las características de los procesos de subjetivación de la calidad de vida laboral docente -en servicios humanos-. (p.10)*

### 4.2.3. Concepciones del Trabajo

El mundo del trabajo se ha constituido en un referente esencial para los seres humanos. Presenta además una doble faceta:

*Por un lado, encierra una compleja síntesis de fenómenos y procesos diversos y heterogéneos (económicos, tecnológicos, sociales, jurídicos, políticos, culturales, psicológicos, históricos, etc.) que configuran la cara más objetivable y directamente **visible** de la realidad laboral. Por otro, tiene una lógica interna – estructurada sobre la base de sistemas de representaciones, significados, valores, normas, motivos e incluso emociones- que da cohesión y sentido a la experiencia laboral, en tanto que realidad socialmente consensuada y compartida, creída y contada. Es la cara más oculta e **invisible**, aunque no por ello menos real, del trabajo y de las relaciones laborales (Blanch, 2003, p.14)*

Por otra parte, Bataille (2002) considera como principio del trabajo en una sociedad racional la premisa: “el que no trabaja no come” (p.45), y así la vida se juega en el trabajo que se hace todos los días. Se le dedica la mayor parte del tiempo y de la vida al trabajo. En ese sentido, para Sanchis (2011), el trabajo es

*La actividad humana por excelencia. Pero el hombre cuando trabaja no sólo hace cosas, también se hace a sí mismo como ser social e independiente. Porque “en el proceso de trabajo, es decir, en el proceso de moldear y cambiar la naturaleza exterior a él, el hombre se moldea y se cambia a sí mismo. (p.17)*

Asimismo, para Fromm (como se citó en Sanchis, 2011) el hombre que está trabajando, se encuentra “moldeando y recreando la naturaleza, aprende a hacer uso de sus potencias y aumenta su destreza y su poder creador”. (p.17)

El trabajo tiene la posibilidad de incrementar las capacidades y logros de las personas. Dignifica, enaltece, el estar ocupado productivamente es un elemento de gratificación, no solo material, sino también espiritual, que en su ser se “moldea” y “recrea”. Para Álvaro, Blanch, Harpaz y Jahoda (como se citó en Peralta, 2011) el trabajo es

*Un factor de socialización, al igual que es considerado el principal vínculo de la persona con la realidad. También es visto como un contexto fundamental para el establecimiento de relaciones sociales e interpersonales, convirtiéndose así en eje de grupos, comunidades y sociedades, a la vez que se asume como núcleo central en la construcción de la identidad personal y social. (p. 108)*

En otros términos, para Drenth, Anderson, Rodin, Wolf, Thierry y Muchinski (como se citó en Blanch, 2012) las definiciones sobre el trabajo tienen una matriz múltiple de perspectivas, en tanto que

*Subraya el carácter polifacético y multidimensional del trabajo, que explica el hecho de que sobre él se cumpla el tópico de que aparecen tantas definiciones como autores. Algunos de ellos reducen el núcleo semántico del trabajar a la actividad laboral remunerada, regulada por un contrato y desarrollada en una organización laboral. (p.14)*

Sobre todo Blanch delimita el campo semántico del sustantivo trabajo en el sentido que “abarca la acción y la obra, el proceso y el resultado, es esfuerzo de producción y el producto mismo” (p.5). Por otra parte especifica que el concepto trabajo “tiene la capacidad de funcionar como el

denominador común a todas las representaciones cotidianas de los trabajos concretos y específicos” (Blanch, 2012, p.13)

Este mismo autor establece la complejidad de la conceptualización del trabajo y su marcada diferencia con la actividad del reino animal:

*Cuando hablamos de trabajo, nos referimos a una actividad humana, individual o colectiva, de carácter social, complejo, dinámico, cambiante e irreductible a una simple respuesta instintiva al imperativo biológico de la supervivencia material. Se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral. (Blanch, 2012, p. 14)*

A modo de conclusión sobre las consideraciones sobre el trabajo, estas nos llevan a reflexionar acerca del proceso de construcción social del mismo como significado y valor, permitiendo contemplar una mirada histórica tripartita que va del pasado al presente y que enriquecen las concepciones de valoración cultural del trabajo identificados en diferentes épocas (Blanch, 2006)

El cuadro 1 nos ilustra dicho proceso:

<b>Cuadro 1. Concepciones del trabajo</b>			
<b>Significado y valor del trabajo</b>	<b>Antigüedad Precapitalista-Preindustrial</b>	<b>Modernidad Capitalista Industrial</b>	<b>Postmodernidad Infocapitalista-Flexiglobal</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad</li> <li>- Maldición</li> <li>- Castigo</li> <li>- Imposición</li> <li>- Yugo</li> <li>- Estigma</li> </ul>	Alta	Baja en aristocracia laboral Alta en proletariado	Alta en subempleo Baja en superempleo
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medio de vida</li> <li>- Actividad natural</li> </ul>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principio de realidad</li> <li>- Función instrumental</li> <li>- Deber moral</li> <li>- Responsabilidad social</li> </ul>	Media	Media	Alta
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elección</li> <li>- Bendición</li> <li>- Merito</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Expresión</li> <li>- Realización</li> <li>- Derecho</li> </ul>	Baja	Alta en aristocracia Baja en proletariado	Alta en superempleo Baja en subempleo

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Blanch (2006)

Después de haber abordado las concepciones del trabajo, es necesario conocer el escenario coyuntural en el que emerge el proceso de flexibilización para entender cómo se configuran las nuevas formas de trabajo en el mundo contemporáneo.

#### 4.2.4. Flexibilidad laboral

Desde su origen etimológico, el término flexibilidad viene del latín *flexibilitas*, que es, calidad de lo flexible (Pequeño Larousse Ilustrado, 1989). Por lo tanto, la acción de flexibilizar, es decir, la flexibilización, según Echeverría (2003) citado por Arrau (2005) es un concepto que nace bajo la influencia de la globalización y de la lógica del neoliberalismo, que

*Ha sido identificado con el “proceso de generación de condiciones económicas, legales y culturales que permitan al conjunto del sistema productivo, las empresas y los trabajadores **adaptarse** al escenario de competencia comercial que surge del*

*proceso de globalización de la economía y del desarrollo de nuevas tecnologías, especialmente la informática y en las comunicaciones”.* (p.1)

Para Périlleux (2008), el término mismo de flexibilidad es polisémico y ambiguo. A pesar de ello, se convirtió en uno de los elementos claves del discurso del *management* contemporáneo. Por otro lado, “designa la misma facultad de adaptación: para la empresa capitalista, la flexibilidad es la capacidad de adaptarse a las diversas formas de la demanda y a las fluctuaciones del mercado.” (Périlleux, 2008, p.140). En palabras de Albizu (1997) citado por Silla (2007), “la flexibilidad se refiere a la capacidad de adaptación de la organización. La flexibilidad permite a las organizaciones afrontar los cambios del entorno y es una herramienta para aumentar la eficacia de las organizaciones.” (p.25)

Este mismo autor sostiene que en la década de los sesenta se hacía hincapié en la planificación de las empresas y las carreras. Pero treinta años después la planificación se rechaza en nombre de la adaptabilidad y creatividad. El discurso del *management* asocia, según Périlleux (2008) la flexibilidad a un “modelo de gestión “incitativo”, dónde las principales palabras son iniciativa, responsabilidad y movilización permanente de sí mismo”. Lo que conlleva a una nueva configuración ideológica que se denomina “*prescripción subjetiva*”, es decir, la exigencia de comprometerse más intensamente en la actividad de trabajo (p.141). Miguélez (2004) añade que debido a que la rigidez de la planificación del trabajo (mediada por la organización del trabajo taylorista-fordista), dio como consecuencia

*La necesidad de una organización del trabajo más flexible. Esto hace referencia a la forma en la que se ejecuta el trabajo, al control que sobre el mismo tiene el trabajador, a la relación entre trabajo y capacidades de formación, a la*

*satisfacción en el trabajo, a las condiciones físicas y mentales en las que se realiza el trabajo. (p.22)*

En otras palabras, la flexibilización es el proceso por el cual una organización deja de ser predominantemente rígida, vertical, caracterizada por la centralización del poder, y como resultado de dicho proceso, la organización se determina por su elasticidad, horizontalidad y descentralización. (Blanch, 2003, citado por Silla, 2007). También la flexibilidad es el nuevo lema, y es una noción cada vez más generalizada, que implica el uso de pocas reglas pero con la facilidad de cambiarlas unilateralmente (Bauman, 2005, citado por Peralta, 2011).

Por su parte, Goudswaard & De Nanteuil-Miribel (2000) citados por Soto, Espinosa & Gómez (2008), proponen dos dimensiones para definir las formas que adquiere la flexibilidad. En primer lugar, una lógica cualitativa, que está focalizada en la gestión de los recursos internos existentes de la organización, y en segundo lugar, una lógica cuantitativa centrada en los recursos externos del entorno. El cruce de ambas dimensiones permite describir a continuación cuatro formas de flexibilidad:

- a) *Flexibilidad temporal o financiera* (cuantitativa/interna): se centra en modificar variables cuantitativas de la relación salarial, como por ejemplo la reducción o acomodación de la duración del trabajo, tiempo parcial, turnos de trabajo, horarios irregulares, entre otros.
- b) *Flexibilidad numérica o contractual* (cuantitativa/externa): hace referencia a la serie de formas contractuales que eliminan el contrato indefinido como son: contratos a término fijo, contratos temporales, pasantías, por prestación de servicios, etc.
- c) *Flexibilidad productiva o geográfica* (cualitativa/externa): se refiere a la modificación de sistemas productivos que transforma la organización inicial de la relación salarial a través



de estrategias de subcontratación, de externalización y de recurso al trabajo independiente.

- d) *Flexibilidad funcional u organizacional* (cualitativa/interna): designa todas las prácticas que modifican una o varias partes de las dimensiones organizacionales de la empresa, tales como: trabajo en red, autonomía, enriquecimiento del trabajo, trabajo en equipo,

El constructo flexibilidad laboral nos permitirá hacer la introducción del contexto histórico jurídico de la legislación laboral en Colombia, en ese sentido como lo destacan Osorio & Gonzales (2014) citando a Valero (1999), la implementación del proceso de flexibilización en el contexto laboral colombiano apenas tiene dos décadas, y ha sido

*Un proceso de ensayo y error dentro del cual se dan procesos de desregulación del trabajo, búsqueda de nuevos mecanismos de participación, despidos, sistemas flexibles y combinados de vinculación laboral, ensayos en tiempos y cargas, subcontratación, maquilas, reingeniería y muchos otros modelos que llegaron con la globalización.*  
(p.13)

Dicho proceso de flexibilización se basó en la denominada Apertura Económica bajo el amparo del ideario neoliberal (Herrera, 2002), que aparece en el marco de los cambios significativos en la organización y política del Estado Colombiano, dados al inicio de la década de los noventa. Es importante aclarar que el derecho laboral en Colombia tiene precisamente como marco de regulación la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales firmados por el Estado, además del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, el contexto de tales reformas fue tanto el modelo económico proteccionista que

regía en el Estado (López, 2006) y la rigidez de la legislación del mercado laboral, que no permitía lograr los objetivos de adecuación a los cambios tecnológicos y las estrategias de adaptación a las condiciones del mercado internacional (Herrera, 2002).

Para concretar las reformas se tuvieron en cuenta tres temas claves: 1) apertura económica, 2) privatización de empresas públicas y 3) flexibilización del mercado laboral (Herrera, 2002).

Jurídicamente la Apertura Económica se argumentó en la Ley 50 de 1990 (reformas al Código Sustantivo del Trabajo), que introdujo modificaciones a la legislación colombiana que gestaron entornos laborales desregulados en los cuales los trabajadores se ven expuestos a condiciones que afectan su bienestar y calidad de vida laboral. Asimismo, las implicaciones de la Ley 100 de 1993 aumento los costos para los empleadores con relación a los aportes para la salud y pensión de los trabajadores, con lo cual se disminuyó la capacidad de generar empleos y reducir las nóminas existentes por los costos estipulados, además del impacto negativo que ha tenido sobre la evolución del trabajo (Santa María, 2011).

Retomando algunos aspectos de lo anterior, Blanch (2008) piensa en la relación entre desregulación laboral y flexibilidad, desde el panorama del nuevo mercado laboral hiperflexible,

*Que es una especie de entorno complejo y cambiante en el que se entremezcla y combinan diferentes tipos de situaciones laborales, que incluyen formas más o menos residuales de empleo clásico fordista, diversas modalidades de subempleo, toda suerte de manifestaciones de trabajo informal y múltiples realidades y realidades desreguladas que componen la emergente postmodernidad laboral.*  
(p.2)

Por lo tanto, también la flexibilización ha tenido consecuencias directas en la estructura del empleo, que se identifican en cuatro procesos principales relacionados entre sí: privatización, tercerización, informalización y precarización enmarcada en las nuevas legislaciones laborales (Guevara citado por Osorio & Gonzáles, 2014).

- *La privatización:* introdujo un cambio de comportamiento significativo en la creación de empleos. El papel histórico del sector público como empleador y como contribuyente importante al desarrollo de las clases medias ha disminuido ostensiblemente en el decenio de 1990.
- *La tercerización:* es evidente en el mercado laboral colombiano. El deterioro de la economía colombiana se refleja a través de la disminución del número de ocupados en el sector secundario, minas y construcción, y su consecuente paso hacia el sector servicios.
- *La informalización:* en el mercado laboral se genera principalmente en ventas ambulantes y callejeras, propias de la economía del rebusque. La limitada capacidad de la economía formal, pública y privada para absorber trabajadores no dejó con más opción a las personas que buscar por cuenta propia su sustento.
- *La precarización:* se refiere al deterioro del trabajo como consecuencia del aumento de la competitividad en un ambiente laboral más flexible. La búsqueda de reducciones de costos y su flexibilización para promover el mejoramiento de la competitividad ha llevado a reformas de la legislación laboral.

Por último, la lógica de la flexibilidad laboral se experimenta en los programas sociales estatales en el contexto colombiano, en cuanto a la implementación de nuevas tecnologías que promueven nuevas formas de estructura del empleo como el teletrabajo –la posibilidad de hacer el trabajo

desde el lugar de residencia o desde cualquier lugar dispuesto por la organización, en donde se cuenta con herramientas tales como computador y acceso a internet-, lo que posibilita la descentralización del trabajo, y que no siempre se realicen las tareas desde la oficina. También la flexibilidad se refleja con relación a los aspectos regulativos del trabajo y la precarización del mismo, ya que predomina la contratación por prestación de servicios y los contratos a término fijo por breves lapsos de tiempo durante el año laboral, con lo cual se evidencia la desaparición de formas de relación contractual clásicas como la contratación a término indefinido. Por otro lado, la competitividad se instala en los grupos trabajo, al enfatizar la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades productivas conforme a un estándar de metas e indicadores, lo que refuerza la comparación entre los mismos compañeros en detrimento de la calidad de su ambiente de trabajo.

#### **4.2.5. Condiciones de trabajo**

Para Alcover, Blanch, Peiró y Prieto (citados por Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010) definen las condiciones de trabajo como

*El conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales. La literatura científica en general pone al descubierto que la configuración de este escenario incide no sólo sobre la calidad del mismo trabajo, sino también sobre el bienestar, la salud y la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, las patologías profesionales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones en las mismas,*

*como conflictividad, ausentismo y presentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales. (p.175)*

También son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que esta se realiza. Estas variables determinan la salud en la triple vertiente física, psíquica y social (Garrido, 2006, p.287).

Las condiciones de trabajo se pueden considerar de dos maneras específicas:

**Condiciones de trabajo objetivas:** características del puesto que definen las condiciones de trabajo independientemente de la valoración que la persona trabajadora haga de las mismas. (Garrido, 2006, p.287)

**Condiciones de trabajo subjetivas:** valoración que la propia persona hace de las características de su trabajo, **independientemente de cómo sean estas realmente** (Garrido, 2006, p.287)

Desde el aspecto jurídico se aborda la temática de las condiciones laborales. En particular la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 1986) viene reclamando desde hace décadas la atención específica hacia los “factores psicosociales en el trabajo”; esto es, a determinadas “condiciones” relacionadas con el entorno, la organización y los contenidos del trabajo, así como las exigencias de la realización de la tarea.

En el contexto nacional, según la resolución 2646 del 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, establece que las condiciones de trabajo están relacionadas con los aspectos intralaborales y extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Los aspectos intralaborales están referidos a la gestión organizacional, a las características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, a las condiciones de la tarea, a la carga física, a las condiciones del medio ambiente de trabajo, a la interfase persona-tarea (comprende la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea), a la jornada de trabajo, al número de trabajadores por tipo de contrato y por último a los tipos de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa y a los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores. De otro lado, los aspectos extralaborales hacen hincapié al tiempo libre del trabajador, a la calidad de vida familiar, a la conciliación con su vida privada, entre otros.

Además Blanch (2012) precisa que las **condiciones de trabajo**

- Repercuten decisivamente en la calidad de vida humana en general
- Influyen en el bienestar, la salud, la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y rendimiento laborales, en las patologías profesionales, en la eficiencia y eficacia de las organizaciones.

El cuadro 2 nos muestra una síntesis de las condiciones de trabajo más relevantes:

<b>Cuadro 2. Condiciones de trabajo</b>	
<b>Factores físicos del trabajo</b>	<b>Lugar de trabajo</b>
Nivel de ruido, temperatura, vibraciones, inhalación de vapores, manipulación de sustancias tóxicas, radiaciones.	Trabajo en casa, teletrabajo, trabajo con ordenadores, posturas perjudiciales, cargas pesadas.
<b>Tiempo</b>	<b>Ritmos de trabajo</b>
Número de horas trabajadas, tipo de jornada, cambios de horario, turnos, trabajo sábados y/o domingos	Velocidad de trabajo, necesidad de cumplir plazos, tiempo disponible para la tarea.
<b>Control y autonomía</b>	<b>Contenido del trabajo</b>
Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo,	Complejidad, monotonía, necesidad de

los métodos y el orden de las tareas, posibilidad de descansar, libertad para elegir las vacaciones

resolver problemas, ajuste entre demandad y habilidades, posibilidad de aprender cosas nuevas.

#### **Sistemas de incentivos**

#### **Información y participación**

Salario base fijo o pago por comisión, horas extras pagadas

Información sobre riesgos, posibilidad de discutir condiciones de trabajo

#### **Igualdad de oportunidades**

#### **Violencia en el lugar de trabajo**

Objeto de discriminación (sexual, por edad, por nacionalidad, por discapacidad, etc.)

Acoso, discriminación.

**Fuente:** European Foundation for the improvement of Living Conditions –Eurofound-, (citado por Garrido, 2006)

Por otra parte, las condiciones de trabajo conllevan factores de riesgo psicosocial, esto es amenaza para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo (Blanch, 2012, p.52). En ese orden de ideas a continuación se pasará a tematizar los conceptos de factor psicosocial y factores de riesgo psicosocial.

#### **4.2.6. Salud y bienestar laboral**

La **salud** es un bien ansiado por todos. Es un derecho fundamental. Sin salud, no se tiene calidad de vida, ni estado de bienestar. La salud está asociada a los hábitos de vida saludable. Y también la salud está relacionada con el ambiente de trabajo. Esta relación trae consecuencias para los trabajadores. Para Collantes (2012) “el trabajo es uno de los ambientes que en mayor medida afecta la salud física y mental de las personas y, en los momentos actuales, en los que el trabajo ha sufrido y está sufriendo cambios continuos y sustanciales en su organización, esta afectación puede dar lugar a importantes problemas de salud mental”. (p.25)

El trabajo se puede llegar a ser un factor de protección como un lugar de promoción de la salud. Pero también llegar a convertirse en un causante de factores de riesgo psicosocial asociados a la

organización del trabajo, por los cambios introducidos por las demandas crecientes de flexibilidad en términos del número y tipo de capacidades que se le exigen al trabajador. (Collantes, 2012). Por otra parte, Noriega, Franco, Martínez, Cruz, y Montoya (2009), plantean el proceso de trabajo como determinante fundamental, aunque obviamente no el único, de las condiciones de enfermedad y muerte de los grupos humanos.

Por lo tanto, las condiciones de trabajo configuradas por las nuevas formas de empleo y contratación, de carácter precario, tales como los de tipo hora-labor, a término fijo, a tiempo parcial y temporales, afectan de manera importante la salud y la seguridad de los trabajadores.

Entonces para efectos del abordaje de la salud en el trabajo, se iniciará con la definición del concepto de salud, luego se tendrá en cuenta el concepto salud mental, el de salud laboral y se finalizará con las consideraciones frente al bienestar laboral y su relación con el burnout y el engagement.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la **salud** como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Portero (2012) hace la discusión de esta concepción de salud al considerarla utópica y estática, y determinar que la noción salud implica ideas de variación y adaptación continuas.

En ese orden de ideas, Portero (2012) citando a Gómez y Rabanaque (2000) recoge la siguiente definición de **salud**:

*Es el equilibrio y la armonía de todas las posibilidades de la persona humana, biológicas, psicológicas y sociales. Este equilibrio exige, de una parte, la satisfacción de las necesidades fundamentales del hombre, que son cualitativamente las mismas para todos los seres humanos (necesidades afectivas,*



*nutricionales, sanitarias, educativas y sociales) y de otra parte una adaptación siempre permanente del hombre a un ambiente de mutación perpetua. (p.113)*

Con relación al concepto de **salud mental**, Portero (2012) indica que es un concepto holístico, en el que se integra lo biológico, lo psicológico y lo social, y a su vez, estos se interrelacionan entre sí. La salud mental no es un dominio o disciplina específica. Según Guimón (citado por Portero, 2012) “la define como el conjunto de capacidades esenciales para el bienestar general, para nuestra capacidad de percibir, comprender e interpretar nuestro entorno, adaptarnos a él y saber cambiarlo si es necesario, así como para comunicar con los demás” (p.121).

La Organización Mundial de la Salud en la segunda sesión del Comité de expertos en salud mental de 1950 definió a la salud mental como

*Una condición, sometida a fluctuaciones debido a factores biológicos y sociales que permiten al individuo alcanzar una síntesis satisfactoria de sus propios instintos, potencialmente conflictivos; formar y mantener relaciones armónicas con terceros, y participar de cambios constructivos en su entorno social y físico.*  
(Portero, 2012, p.121)

Otra definición de la OMS recogida por Portero (2012) establece que es “*un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus capacidades, puede enfrentarse a las exigencias normales de la vida y trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de contribuir a su comunidad*”. (p.121)

La **salud laboral** es un campo de conocimiento que articula las condiciones de vida y de trabajo en su interacción con la integridad psicofísica de los trabajadores. (Noriega, Franco, Martínez,

Cruz, Montoya, 2009, p.53) Según Andrade y Gómez (2008), siguiendo los lineamientos de la OIT (2003) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS),

*La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por sus condiciones de trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales de salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad. (2008, p.11).*

De acuerdo con lo planteado, “la salud laboral tiene por objetivos principalmente la prevención de la enfermedad, la conservación del bienestar físico, social y mental en relación con las condiciones de trabajo y la promoción de la salud, así como también el tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo”. (Andrade y Gómez, 2008, p.11). Por lo tanto, “la salud laboral implicaría promover ese estado de bienestar en relación con el trabajo, es último entendido más allá de un sitio, un horario o el cumplimiento de unas actividades propias del cargo desempeñado.” (Andrade y Gómez, 2008, p.12).

Para el estudio de la relación entre salud y trabajo, se necesita para ser captado en toda su realidad, de ciertos elementos de mediación:

*a) riesgos: elementos generados por las características de los objetos y medios de trabajo; b) exigencias: elementos generados por el tipo de trabajo y por las formas específicas de organización; c) componentes humanizantes: son aquellos elementos del*

*trabajo cuya disminución o ausencia puede generar problemas de salud en los trabajadores. (Noriega et al, 2009, p.57).*

Por otra parte, la medicina ocupacional, la ingeniería ambiental y la psicología industrial se han ocupado de los aspectos sanitarios relacionados con el trabajo, centrados en el aspecto de la prevención preferentemente. (Noriega et al, 2009)

Es necesario señalar que el campo de estudio de los problemas de salud de los trabajadores es muy amplio, porque incorpora los conocimientos de las ciencias de la salud, y los aspectos relacionados con el ámbito social abordados por la sociología, la política, la economía, la historia, la antropología y el derecho, que permiten la comprensión de las formas de pensar, sentir y actuar de los trabajadores (Noriega et al, 2009).

Por último cabe señalar que para De la Dehesa (2002) citado por Andrade y Gómez (2008),

*El estudio de la salud laboral se ha visto influido por los cambios que se dan en relación con el mundo del trabajo, tal como los vividos en las últimas décadas, relacionados en gran medida con la globalización: los desarrollos tecnológicos en las comunicaciones, el transporte y la informática, la apertura de los mercados entre los países y la disminución de cupos de empleos entre otros, transformando la manera en que las personas se relacionan con el mercado laboral (p.13)*

Por otro lado, **la salud laboral está asociada al bienestar**, así Bakker & Oerlemans (2011) citados por Rodríguez & Sanz (2013), han conceptualizado el bienestar en el trabajo como la situación en la que un trabajador está satisfecho con su trabajo y, al mismo tiempo, experimenta frecuentemente emociones positivas como la alegría y la felicidad. En ese sentido, para Restrepo & López (2013), el bienestar laboral es

*El grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por la armonía entre las facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador y las vigencias y oportunidades que el medio ambiente le brinda (p.57)*

Blanch et al. (2010) argumentan que el bienestar constituye un referente teórico de primer orden, especialmente a partir del momento en que la Organización Mundial de la Salud lo utiliza, en su declaración constitucional de 1948, como piedra angular de su definición de *salud* – citada más más arriba -como “*estado de completo bienestar físico, psicológico y social*”.

En ese sentido, Lloret & González citados por Córdoba (2009) establecen la visión del bienestar psicológico como un continuo bipolar, abarcando sentimientos de bienestar en un extremo y de malestar en el extremo opuesto. De modo que, González (2015) especifica que el bienestar en el trabajo había sido explorado únicamente a través de factores negativos. A su vez López (2012) agrega que “*el bienestar laboral está influido no solo por la dimensión macrosocial que envuelve la organización y su entorno de trabajo, sino también por la articulación de las demandas y recursos de trabajo.*” (p.25).

En otro lugar, Blanch et al. (2010) expone que las complejas e intensas relaciones entre bienestar y trabajo han centrado el interés de la psicología en general y particularmente el de la psicología del trabajo y de las organizaciones. También Garrosa & Carmona (2011) describen el modelo de demandas y recursos laborales para explicar el bienestar laboral, entendiendo las demandas laborales referidas a los aspectos físicos y psicosociales de la organización que requieren un importante esfuerzo por parte del trabajador, mientras que los recursos laborales son aspectos que facilitan el desarrollo personal y profesional, así como el aprendizaje de nuevos recursos y nuevas

capacidades de perfeccionamiento y progreso, que permiten hacer frente a las demandas laborales.

Por otra parte, el bienestar laboral se puede estudiar desde cuatro enfoques (Restrepo & López, 2013): a) el enfoque ecologista, que estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que las rodean. b) el enfoque económico, se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contemplados. c) el enfoque sociológico, referido al conjunto de condiciones objetivas y observables que componen una comunidad, y d) el enfoque psicosocial, contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en que está inmerso.

Además, González (2015) citando a Schaufeli y Bakker (2004), caracterizan dos dimensiones claves en el bienestar en el trabajo relacionadas con el estudio del burnout y el engagement. Irónicamente, la investigación del burnout ha estimulado el desarrollo del campo de investigación del engagement (Rodríguez, Bakker y Derks, 2012). Cabe recordar que el engagement aparece concepto que contrasta con el burnout, ante la necesidad de contemplar los factores positivos en el trabajo, con el fin de prevenir las carencias y promover las fortalezas (González, 2015).

El engagement es “un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli y Bakker, 2010, citados por Rodríguez et al. (2012). Estos últimos enfatizan que lo que caracteriza al engagement es un alto nivel de energía y una fuerte identificación con el trabajo. En ese sentido Garrosa y Carmona (2011) observaron “que los trabajadores con engagement muestran una mayor energía y autoeficacia lo que claramente influye en cómo se perciben las situaciones laborales. Esta actitud positiva genera

un estado de bienestar en el trabajador que le lleva a disfrutar de la tarea que realiza, así como de su rol profesional.” (p.277)

#### **4.2.7. Calidad de Vida Laboral**

El origen del concepto de calidad de vida laboral (CVL) se remonta a la década de los años setenta en EE.UU, gracias a la reivindicación del “Movimiento de CVL” según la conceptualización de Segurado y Agulló (2002); como lo sostienen estos autores, el objetivo de ese movimiento parte de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial al desarrollo del factor humano y la mejora de su calidad de vida. Principalmente tuvo su auge tanto en EE.UU como en Europa, alejándose de sus presupuestos iniciales.

Las principales perspectivas teórico-metodológicas en las que se basa la CVL son: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica. Con relación al enfoque sobre el entorno de trabajo, el análisis se centra sobre el conjunto de la organización entendida como sistema, y sus diferentes subsistemas que la componen.

La perspectiva de calidad de vida laboral psicológica se focaliza en el trabajador, desarrollando microanálisis de las situaciones puntuales de las situaciones laborales en las que participa la persona como la satisfacción, la salud y el bienestar. Mientras que el primer enfoque se subordina a los aspectos objetivos de las condiciones de trabajo como la productividad y eficacia organizacionales, la perspectiva psicológica señala la importancia de los aspectos subjetivos del trabajador (Segurado y Agulló, 2002, p.828). Ahora bien, para Blanch (2011) el concepto calidad de vida laboral

*Remite al grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: objetiva, relacionada con las condiciones económicas, jurídicas,*

*sociales, ecológicas, materiales y técnicas de trabajo, y subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones relativas a la propia experiencia laboral y a su contribución al desarrollo personal (Blanch, 2011, p.5).*

Por otra parte, Segurado y Agulló (2002) sostienen que no solo los factores intrínsecos al entorno de trabajo afectan la vida laboral, sino todo lo que acontece extra-laboralmente, como la familia, la red de contactos, los amigos, el ocio y el tiempo libre; *“esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extralaboral que, además de condicionar la CVL, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos”*. (p.834)

La calidad de vida en el trabajo se define y materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Como resultado de esta interacción, el individuo construye y modifica su lugar de trabajo, y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador, tal y como lo establecen Segurado y Agulló (2002).

#### **4.2.8. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo**

El estudio, diagnóstico e identificación de los riesgos psicosociales en el trabajo implica abordar la categoría de factores psicosociales, la cual ha cobrado especial importancia en los últimos años, dado que los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud especialmente en la población trabajadora (Rodríguez, 2009, p.127). Los factores psicosociales tienen la particularidad de ser favorables o desfavorables. Si son favorables contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos. Si no lo son, tienen consecuencias perjudiciales para la salud y su bienestar (Alastruey y Gómez, 2012).

Las condiciones de trabajo negativas, paulatinamente se han convertido en potenciales factores de riesgo psicosocial, tal como lo expresa Terán & Botero (2011) en el siguiente texto:

*Son las condiciones en las que se circunscribe el sujeto al relacionarse con el medio, estas pueden convertirse en riesgos cuando tienen la potencialidad de deteriorar la salud biopsicosocial del individuo. Debido a las actuales formas de organización del trabajo caracterizadas por estructuras organizacionales horizontales, trabajo individualizado y sectorizado, subcontratación y trabajo temporal, entre otras, generan dificultades para un adecuado equilibrio entre la actuación laboral y familiar del trabajador. Los riesgos psicosociales han pasado a ser foco de identificación y prevención en la organización, ya que la nueva organización del trabajo demanda un aumento en la carga laboral, elevados ritmos de trabajo por la alta urgencia en la entrega de las tareas y mayor responsabilidad que supone una alta presión laboral generando en los trabajadores tensiones psicológicas que suelen traer serias consecuencias en la salud integral del individuo y en el clima organizacional. (p. 13)*

Para Rodríguez (2009), “el riesgo en el trabajo, representa la probabilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece durante el desempeño de la misma”. (p.129)

*Los factores psicosociales de riesgo son complejos, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, abarcando muchos aspectos, algunos de éstos se refieren al trabajador particularmente y otros están ligados a la influencia de factores externos tales como; la situación socioeconómica, la inseguridad, la realidad política de los países; que aunque*



*siendo ajenas al lugar del trabajo propiamente, mantienen una importante repercusión sobre el individuo. (Rodríguez, 2009, p.132)*

Los factores de riesgo psicosocial están relacionados con las exigencias laborales, cargas de trabajo, las demandas y los estresores, que hacen referencia a las condiciones de trabajo de carácter objetivo a las que se somete el trabajador. (Martínez, 2005). Para Arenas y Andrade (2013) los factores de riesgo psicosocial conllevan

*Consecuencias negativas para la salud y bienestar de los trabajadores asociados a la exposición a factores de riesgo psicosocial. “hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto física, psíquica o social, de los trabajadores”. (p.101)*

El cuadro 3 resume las fuentes de riesgos psicosociales que se presentan en el entorno laboral:

### **Cuadro 3. Fuentes de riesgos psicosociales en el trabajo**

- Ciertas modalidades de contrato laboral, entre las que destaca el “temporal”, como fuente de inseguridad en el empleo.
- Gestión por estrés que conduce a la intensificación objetiva del trabajo (actividad laboral desarrollada bajo los signos de la presión, la rapidez, la prisa, la urgencia y la impresión de “situación límite” y “riesgo de colapso”.
- Sobrecarga de trabajo (work overload), experiencia de saturación y exceso de tarea, acompañada de la percepción de falta de tiempo para acabarla o para ejecutarla adecuadamente y la conciencia de “mala praxis profesional”).
- Desequilibrio entre el volumen y la complejidad de la demanda por una parte y los recursos disponibles para satisfacerla con eficacia por otra.
- Altas exigencias emocionales y/o cognitivas.
- Elevados niveles de conflictividad y/o competitividad en el grupo de trabajo.
- Prescripciones contradictorias (conflicto de rol).
- Monotonía o extrema variedad de la tarea.
- Déficit o exceso de responsabilidad
- Déficit (u ocasionalmente, exceso) de control del proceso de trabajo.
- Bajo grado de apoyo horizontal y/o vertical.
- Desequilibrio esfuerzo-recompensa.

- Sentimiento de injusticia en evaluación, retribución, promoción y gestión en general.
- Restricciones de la participación en decisiones organizacionales.
- Pobreza de oportunidades de formación y desarrollo de habilidades.
- Falta de ocasiones para interacciones sociales no centradas en la tarea.
- Experiencia de violencia, en forma de acoso sexual o moral (mobbing) o de violencia ocupacional (workplace violence).
- Discriminación en el entorno laboral.
- Dificultades de conciliación trabajo-vida-familia.

**Fuente:** Blanch (2011)

Para terminar con las argumentaciones precedentes, es importante abordar los factores de riesgo de carácter emergente (ver cuadro 4.). Se dice que son emergentes debido a los cambios dados en las condiciones de trabajo en el escenario impuesto por el capitalismo organizacional. En la siguiente tabla, se especificaran 8 riesgos considerados como claramente emergentes:

#### **Cuadro 4. Factores de riesgo psicosocial emergente**

1. Contrataciones precarias en el contexto de un mercado de trabajo inestable.
2. Aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores en el contexto de la globalización.
3. Nuevas formas de contratación.
4. Sentimiento de inseguridad en el empleo.
5. Envejecimiento de la población trabajadora.
6. Jornadas de trabajo largas.
7. Intensificación del trabajo.
8. Subcontratación, externalización y producción ajustada (lean production).

**Fuente:** Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (citado por Collantes, 2012).

Según el cuadro anterior, los factores de riesgo psicosocial emergentes se concentran en tres grandes áreas: A] las condiciones de mercado de trabajo, manifestados en la precariedad en el

empleo (riesgos 1, 2, 3, 4 y 8). B] Las características de la población trabajadora (riesgo 5) y C] las condiciones en las que se realiza la tarea (intensificación del trabajo reflejada en los riesgos 6, 7).

En síntesis, los referentes conceptuales anteriormente tratados (psicología social del trabajo, capitalismo organizacional, salud y bienestar laboral, flexibilidad laboral y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entre otros), en el contexto del capitalismo organizacional y las transformaciones culturales del trabajo impulsadas por la nueva gestión pública, son el marco interpretativo que orientó la búsqueda y recolección de la información así como su sistematización, análisis e interpretación en función del problema y objetivos de investigación planteados.

## 5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para dar respuesta al problema y los objetivos de investigación trazados, el estudio optó por un enfoque de investigación cuantitativo, que para Hueso y Cascant (2012),

*Tiene la virtud de plantear una serie de pasos que permiten estudiar un fenómeno de forma estandarizada, acotando en gran medida la interferencia de sesgos –concientes o no- del investigador. Además la comunicación de los resultados en forma de estadísticas y gráficos resulta muy fácil y rápida de entender para el público en general (p. 3).*

En este sentido, nuestro estudio utilizó método, técnicas e información de carácter cuantitativo para explorar percepciones, situaciones, tendencias de los profesionales trabajadores de programas sociales con relación a sus condiciones de trabajo, salud laboral y calidad de vida en el trabajo. A partir de los datos cuantitativos obtenidos se orientó el análisis para explorar el las percepciones, valoraciones y opiniones de los participantes respecto a su trabajo.

La perspectiva de investigación cuantitativa se caracteriza por tener una base observacional y una lógica deductiva cuyo último propósito es medir, describir, explicar y predecir los fenómenos objeto de estudio; usa la recolección de datos empíricos para probar hipótesis de investigación con base en la medición numérica y el análisis estadístico y hacer análisis causa efecto de las variables estudiadas (Hernández et al., 2010). En este sentido Morales (2012) propone que,

*La metodología de la investigación cuantitativa, en su forma ideal, es un diseño que parte de la asunción por parte del investigador de sistemas teóricos aceptados por la comunidad científica, los cuales permiten formular hipótesis sobre*

*relaciones esperadas entre las variables que hacen parte del problema que se estudia* (p.188).

Según los diferentes tipos de investigación cuantitativa conocidos, se tendrá en cuenta para este estudio la investigación de diseño transversal, no experimental, descriptivo y correlacional.

### **5.1.Método**

De manera específica se utilizó un método cuantitativo no experimental denominado *el método de encuestas*, que “es un método de obtención de información mediante preguntas orales o escritas, planteadas a un universo o muestra de personas que tienen las características requeridas por el problema de investigación” (Briones, 1996, p.51). De cara a nuestro estudio, la encuesta consistirá en la aplicación de un cuestionario diseñado y validado previamente en investigaciones realizadas en el contexto nacional (Garrido, Blanch, Uribe, Florez, & Pedrozo, 2011) y latinoamericano (Blanch, Sahagún& Cervantes, 2010) respectivamente.

### **5.2.Técnicas de recolección de la información**

El instrumento aplicado consistió en el cuestionario, que Hernández et al. (2010) citando a Brace (2008) definen como “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p.217). La idea es que el participante procese por sí mismo las respuestas dadas en el cuestionario, que sea autoadministrado, se aplicará a cada individuo, no habrá intermediarios y las respuestas las marcan ellos mismos (Hernández et al, 2010). Dicho cuestionario fue elaborado a partir del instrumento diseñado y validado por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) llamado Cuestionario

de Condiciones Laborales, adaptado para la presente investigación y que fue implementado en el “Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos” (ver anexo B).

Las variables incluidas en el cuestionario y que se van a analizar mediante escalas numéricas incluidas desde el numeral 1 al 14, que se determinan a continuación: valoración de las condiciones de trabajo del programa o proyecto. La organización del trabajo en el programa o proyecto. Demandas laborales identificadas en la organización. Valoración de la importancia personal en diversos aspectos. Tendencias actuales en el mundo del trabajo. Valores de la gestión en un programa social. Factores de la carrera como profesional. Sentimientos como profesional del programa o proyecto. Factores físicos y psicológicos relevantes en el último año como profesional. Síntomas físicos y psicológicos experimentados en el trabajo.

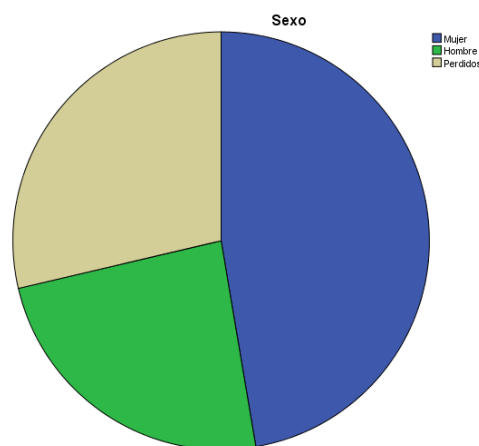
### **5.3. Muestra/participantes**

Se desarrolló un muestreo intencional-no probabilístico, orientado por criterios de búsqueda de representatividad teórica (Morales, 2012), cuya muestra constó de 150 profesionales ( $n=150$ ) que están vinculados laboralmente a 3 programas y/o proyectos de naturaleza pública del orden municipal y departamental, que tienen sede en la ciudad de Medellín. En un primer momento la investigación fue puesta a consideración del Comité de Ética de Investigación en Salud de la Universidad Pontificia Bolivariana, luego se hizo la socialización de la investigación en las diferentes sedes de los programas con los profesionales elegidos para participar en el estudio. Luego se procedió a la aplicación del cuestionario a los profesionales que decidieron participar por su propia voluntad, previamente se hizo la lectura y firma del consentimiento informado con cada uno de ellos.

Es necesario aclarar que los profesionales son contratados para la atención de personas a través de servicios sociales y jurídicos, en oficios desempeñados como: psicólogos, trabajadores sociales, sociólogos, administradores de empresa, abogados, educadores, historiadores, comunicadores sociales, entre otros. Los datos obtenidos a partir de la encuesta realizada en el estudio, nos permitió identificar características sociodemográficas generales de la muestra seleccionada, las cuales se presentan a continuación:

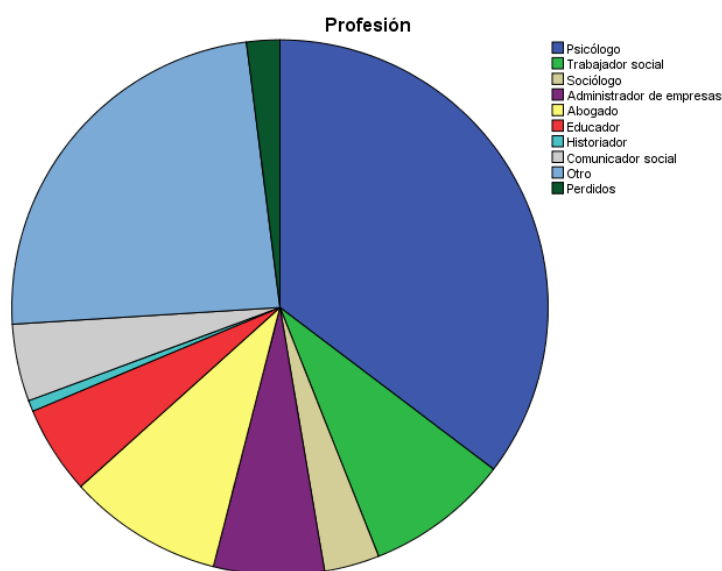
### 5.3.1. Sexo

Desde el punto de vista del sexo se constata que hay una predominancia en la participación de mujeres en los programas estudiados con un 47,3%, mientras que en los hombres la estimación fue del 24%. Llama la atención que un 28,7% de la muestra se abstuvo de responder dicha variable quedando abarcada su respuesta en la categoría no sabe/no responde (ver tabla 1.).



### 5.3.2. Profesión

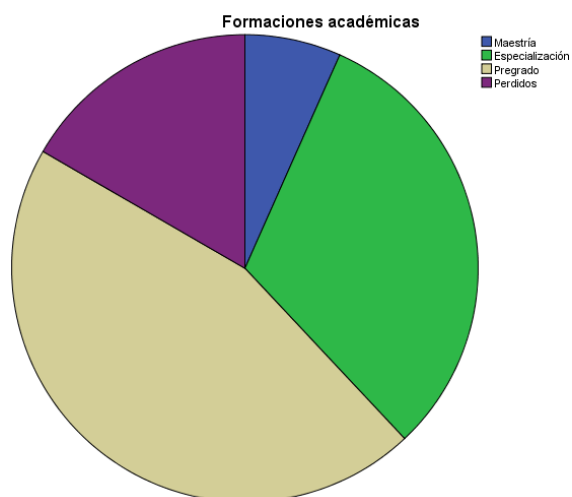
Con relación a la profesión ejercida por parte de los participantes, se observa que el mayor porcentaje se corresponde a Psicología con un 35,3%; le sigue en orden de importancia el derecho (abogados) con un 9,3%. No hay diferencias significativas entre las profesiones en trabajado social, administradores de empresas y educadores con porcentajes entre 8,7% y 5,3%. Sin embargo, aparece la categoría otras profesiones con el 24%.



### 5.3.3. Formaciones académicas

Respecto a la formación académica de la muestra estudiada se observa que un gran número de los profesionales tiene formación académica a nivel de Pregrado con el 45,3%, seguido por formación de Especialización con un 31,3% y muy en menor medida con Maestría representada por el 6%. No sabe, no responde correspondió al 16,7%.





#### 5.3.4. Antigüedad profesional en el programa actual

Desde el punto de vista de la antigüedad del profesional en el programa/proyecto, se identificó que un 41,3% tiene una antigüedad Menor o igual a un año, mientras que un 33,3% está entre 2 y 5 años, y en último lugar, están los que tienen entre 6 y 10 años trabajados, con un 14%. Lo cual muestra que la antigüedad de la gran mayoría de profesionales vinculados al programa 74,6% no sobrepasan los 5 años de antigüedad.

	<b>Porcentaje</b>
<b>Menor o igual a un año</b>	<b>41,3</b>
<b>Entre 2 y 5 años</b>	<b>33,3</b>
<b>Entre 6 y 10 años</b>	<b>14,0</b>
<b>Ns/Nr</b>	<b>11,4</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>

### 5.3.5. Situación contractual

Sobresale la modalidad de contratación por prestación de servicios con el 66% del total de la muestra. La contratación a Término fijo inferior a 1 año corresponde al 17,3% donde están representados los profesionales que laboran en el programa bajo la condición de provisionalidad, y sólo con el 9,3% la situación contractual de Término fijo a 1 año. El menor porcentaje, fue para la situación contractual de Labor terminada con el 0,7%.

<b>Tabla 5.3.5.</b>	
	<b>Porcentaje</b>
<b>Prestación de servicios</b>	<b>66,0</b>
<b>Término fijo inferior a 1 año</b>	<b>17,3</b>
<b>Término fijo a 1 año</b>	<b>9,3</b>
<b>Término indefinido</b>	<b>4,0</b>
<b>Labor terminada</b>	<b>,7</b>
<b>Ns/Nr</b>	<b>2,7</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>

### 5.3.6. Dedicación laboral al programa

Frente a los tiempos de trabajo dedicados por los profesionales en el desempeño de sus labores, el 78% respondieron que están dedicados a la atención en Jornada completa. El 17,3% corresponde a los que trabajan Tiempo parcial.

<b>Tabla 5.3.6.</b>	
	<b>Porcentaje</b>
<b>Jornada completa</b>	<b>78,0</b>
<b>Tiempo parcial</b>	<b>17,3</b>
<b>Otro</b>	<b>2,7</b>
<b>Ns/Nr</b>	<b>2,0</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>

### 5.3.7. Responsabilidades directivas actuales o pasadas en el programa

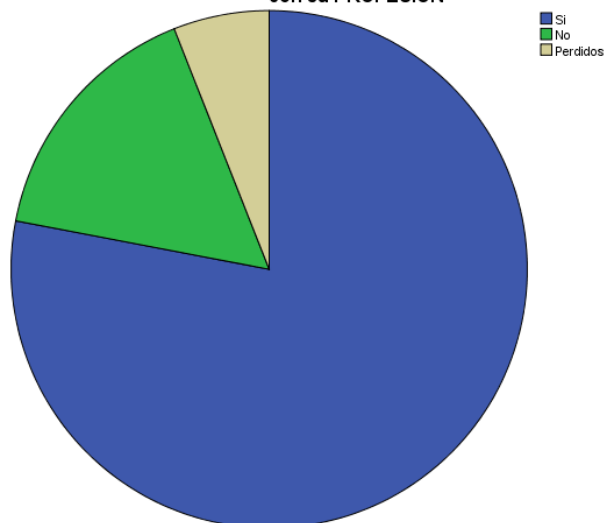
La tabla 5.3.7. está relacionada con las obligaciones de los profesionales con el nivel directivo tanto actual como en el pasado, de su programa/proyecto. Con el 72,7% la gran mayoría evidencia que no tienen responsabilidades directas con dicho nivel. Sólo un 16% posee tales responsabilidades. El 11,3% no respondió el ítem.

<b>Tabla 5.3.7.</b>	
	<b>Porcentaje</b>
<b>No</b>	<b>72,7</b>
<b>Si</b>	<b>16,0</b>
<b>Ns/Nr</b>	<b>11,3</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>

### 5.3.8. Funciones y actividades laborales en el programa se corresponde con su profesión

Con un porcentaje del 78%, la mayoría de los profesionales manifiesta que existe correspondencia entre el rol que brinda su profesión y las funciones y actividades que están dentro de sus obligaciones contractuales. Con sólo el 16% se encuentran los que presentan desacuerdo con el dato censal.

Sus FUNCIONES y ACTIVIDADES laborales en el PROGRAMA se corresponde con su PROFESIÓN



En síntesis, el perfil sociodemográfico de los participantes del estudio está caracterizado por ser profesionales formados en psicología, derecho, trabajo social, administradores de empresa, entre otros. En su mayoría fueron las personas encuestadas de sexo femenino con el 47%, con formaciones académicas mayormente a nivel de pregrado. Es llamativo que el 41% de los profesionales sólo tiene un año o menos tiempo vinculado a su organización. Como consecuencia de la flexibilidad laboral en el contexto colombiano, se evidencia en que el 66% estén con contrato de prestación de servicios, seguido por contratos a término fijo o menor a un año. Las responsabilidades directivas señalaron que únicamente el 16% del total de la muestra asumen dichas responsabilidades. El resto de las personas no posee dichas responsabilidades. Hay un alto acuerdo en la correspondencia de la profesión con las funciones y actividades laborales desarrolladas.

#### **5.4. Estrategias y plan de análisis de la información**

Para el análisis de los datos cuantitativos obtenidos en el cuestionario, se utilizó el software informático SPSS versión 20. A partir del cual se sistematizaron los datos y se calcularon las principales medidas estadísticas descriptivas tales como la media, la desviación típica, además de realizar comparaciones de las variables de las dimensiones abordadas en función del sexo y de la profesión y hacer algunas correlaciones a partir del coeficiente de relación de Pearson, que “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón (Hernández et al, 2010). Por otra parte, se utilizaron graficas de sectores y tablas de distribución de frecuencias y porcentajes. Todos estos procedimientos se desarrollaron con el fin de analizar e interpretar la información cuantitativa recolectada.

#### **5.5. Consideraciones éticas de la investigación**

Para el propósito deontológico del presente trabajo investigativo, se tendrá como referencia para la fundamentación ética, la Ley 1090 del año 2006, “*por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, donde se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*”, que en el título II, que corresponde a las disposiciones generales, en el ordinal 9, se especifica acerca de la investigación con participantes humanos, que “el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos”.

Uno de los aspectos que resaltan el valor ético de esta investigación, radica en el poder sugerir algunas alternativas de intervención en los entornos laborales investigados, como posibilidad de

generar planes de acción para que las instituciones, organizaciones y políticas públicas puedan generar procesos que cualifiquen y beneficien las condiciones de dichos entornos laborales de los trabajadores participantes, además de contribuir en la prevención de riesgos psicosociales del personal que participa en ellos.

Por otro lado el Ministerio de Salud y Protección Social, en su Resolución N° 008430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, en su título II, “de la investigación en seres humanos”, y en su capítulo 1 “de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos”, incluye el artículo 11, en donde se clasifican a las investigaciones, la categoría que corresponden a la presente investigación corresponde a la clasificación señalada en el numeral b) que está referido a la investigación con riesgo mínimo, se aclara según la metodología de investigación establecida, que aunque no se realizará ninguna intervención física en los profesionales que participaran en la investigación, en el momento de la aplicación del instrumento para la recolección de la información, como lo es el cuestionario validado para el presente estudio, se incluyen algunas preguntas que pueden resultar incómodas por tocar asuntos personales; incluso algunas de ellas pueden llegar a movilizar a los profesionales ya que se abordaran aspectos sensibles de su entorno laboral que pueden generar algún tipo de molestia.

Por otra parte, la Ley 1090/2006 establece en su capítulo VII del título VII “del código deontológico y bioético, denominado “de la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones”, al que corresponde el artículo 49 define que:

*Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de*

*su divulgación y pautas para su correcta utilización (Colombia. Congreso de la República. 2006, p.13).*

Las consideraciones éticas también serán argumentadas desde la misma Ley 1090/2006 que en su artículo 50 especifica “que los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes”.

Desde la perspectiva de la investigación social, los presupuestos ético-teóricos a tener en cuenta, definidos por Galeano (2011) son entre otros: dar a conocer el consentimiento informado, que tiene como finalidad según Emmanuel (2003) citado por Gaudlitz (2008),

*Asegurar que los individuos participan en la investigación clínica propuesta sólo cuando ésta es compatible con sus valores, intereses y preferencias. Los requisitos específicos del consentimiento informado incluyen la provisión de información sobre la finalidad, los riesgos, los beneficios y las alternativas a la investigación, debida comprensión por parte del sujeto de esta información y de su propia situación clínica, y la toma de una decisión libre no forzada sobre si participar o no (p.141)*

Tener presente el consentimiento informado es fundamental antes de la aplicación de los diferentes instrumentos de recolección de la información, que como en el caso del cuestionario que se aplicará a los participantes, ha sido validado científicamente, ya que ha sido validado en investigaciones de envergadura internacional y nacional en el contexto de las ciencias sociales. Al mismo tiempo es necesario hacer una breve exposición de los propósitos y del sentido de la investigación a los profesionales que participen de la investigación, igualmente de la forma como se llevará a cabo, sus destinatarios y sus formas de divulgación, en donde los participantes en el

proceso investigativo deben ser consultados y lograr acuerdos con el investigador sobre la utilización de técnicas de registro, además de conocer que información va a ser registrada, y que propósito tiene. Además de proteger la identidad de los participantes y de los programas o proyectos que se involucren en la investigación.

Se tendrá en consideración la integridad del proceso, el respeto y la responsabilidad hacia los informantes (teniendo en cuenta la confidencialidad y el anonimato, con el fin de salvaguardar los derechos de los participantes) además de la pertinencia de las técnicas de recolección y registro de la información, como del retorno social de la misma, manteniendo informados a los participantes sobre el curso de la información que proporcionaron (Galeano, 2011). Todo lo anterior sustenta que todos los participantes serán tratados éticamente y no como un simple medio para alcanzar los resultados esperados.

A continuación se establecen los criterios éticos a seguir en el presente estudio (Morales, 2012):

- Informar a todos y cada uno de los participantes del estudio de los objetivos y propósitos de la investigación.
- Garantizar el carácter voluntario de la participación.
- Solicitar autorización para grabar las entrevistas y poner a disposición la grabación en todo momento, por si el participante quiere borrar o retractarse de algo.
- Garantizar el anonimato de todos los participantes y de las instituciones que representan, de tal manera que cuando se habla de ellas se hace de manera genérica sin aportar detalles identitarios.
- Garantizar por parte del investigador que toda la información recolectada y todos datos producidos solo tendrían intereses y motivos académicos.



- Determinar un procedimiento de consentimiento informado mediante la entrega de un protocolo que el participante tendría que leer y, en caso de aceptar continuar, devolverlo previamente firmado.
- Garantizar la devolución de resultados (si fuesen solicitados) y la utilización responsable y confidencial de la información.

Finalmente, el presente estudio fue valorado, avalado y aprobado por *el Comité de Ética de Investigación en Salud de la Universidad Pontificia Bolivariana* (Ver anexo A.)

## 6. RESULTADOS

A partir de los datos recolectados, los cálculos estadísticos generados y análisis realizados el presente apartado da cuenta de las percepciones y valoraciones que los profesionales vinculados a Programas Sociales Estatales de Medellín tienen respecto sus condiciones *de*<sup>1</sup> trabajo, las condiciones actuales *del*<sup>2</sup> trabajo, los niveles de bienestar y malestar, y en general su calidad de vida laboral.

Desde el punto de vista del análisis estadístico se utilizaron medidas de tendencia central como la media, la desviación típica, las frecuencias y porcentajes de todas las variables consideradas que dan cuenta de las apprehensiones y estimaciones de los profesionales, abordando así las dimensiones laborales objeto de estudio con sus respectivos ítems, relacionadas con la investigación como son: las condiciones generales de trabajo, la satisfacción laboral y el malestar en el trabajo.

De manera complementaria, se presenta la comparación del comportamiento de las diferentes variables estudiadas en función del sexo y la profesión de los participantes. Por último, para determinar la confiabilidad y validez de los resultados, se calculan algunas correlaciones bivariadas entre diferentes variables mediante matriz de correlaciones de Pearson. Con estos

---

<sup>1</sup>Entendemos por *condiciones de trabajo* aspectos presentes o ausentes en el lugar específico de trabajo de una persona que tienen que ver con las condiciones materiales y físicas, los riesgos, la ergonomía, etc.

<sup>2</sup>Se entiende por las *condiciones del trabajo* aspectos que en ocasiones van más allá de la empresa misma y tienen que ver con asuntos como: las protecciones tradicionales adquiridas o conquistadas por los asalariados mismos, las relaciones socioafectivas que unen a las personas entre sí en el plano laboral, las situaciones de autonomía o dependencia, las confrontaciones y las maneras de regularlas, las modalidades de contratación e ingresos salariales, etc.

procedimientos y análisis descriptivos se procuró dar respuesta a la pregunta y objetivos de investigación planteados para el presente estudio, las cuales pasamos a presentar a continuación:

### 6.1. Condiciones de trabajo

Respecto a las condiciones laborales percibidas por los profesionales de las ciencias sociales que laboran en Programas Sociales Estatales, en la tabla 6.1 se presentan las medias y las desviaciones típicas de cada una de las variables que conforman la escala que mide las condiciones generales de trabajo, la cual está estructurada a partir de cuatro subescalas que evalúan condiciones laborales específicas como son: el entorno material, el entorno social, la regulación del trabajo y desarrollo laboral, para identificar matices según las diferentes puntuaciones obtenidas.

**6.1. Tabla estadísticos descriptivos  
condiciones de trabajo**

	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. típ.</b>
Entorno físico, instalaciones y equipamentos	149	0-10	6,71	2,210
Recursos materiales y técnicos	149	0-10	7,40	7,767
Prevención de riesgos laborales	149	0-10	6,27	2,361
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	148	0-10	7,66	1,843
Compañerismo	150	0-10	7,66	2,148
Respeto en el grupo de trabajo	150	0-10	7,98	1,912
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	150	0-10	7,17	2,446
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	147	0-10	8,06	1,660
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	149	0-10	7,86	2,137
Organización general del trabajo	149	0-10	7,23	2,018
Retribución económica	150	0-10	8,08	1,804
Carga de trabajo	148	0-10	7,32	2,176
Calidad del contrato laboral	150	0-10	7,72	7,805

Conciliación trabajo - vida privada y familiar	149	0-10	7,43	2,031
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	150	0-10	7,23	2,272
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	150	0-10	7,31	2,059
Oportunidades para la formación continua	150	0-10	6,78	2,595
Vías de promoción laboral	150	0-10	6,25	2,607
Participación en las decisiones organizacionales	150	0-10	5,78	2,689
Relaciones con la dirección	149	0-10	7,42	2,552
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	150	0-10	7,26	2,233
Apoyo recibido de personal directivo	150	0-10	7,63	2,324
N válido (según lista)	140		7,2	

El coeficiente alfa es de  $\alpha: .96$

La apreciación de los profesionales que participaron en el estudio respecto a sus condiciones generales de trabajo se muestra con una tendencia altamente positiva, es decir, los participantes en términos globales valoran óptimamente sus condiciones generales de trabajo, lo cual se constata en la media obtenida ( $X=7,2$ ) en un rango de respuesta de 0 a 10 (donde 0 es pésimo y 10 es óptimo). Lo que indica que en general los trabajadores de programas sociales estatales de Medellín están satisfechos con sus condiciones laborales actuales. Valoración con tendencia positiva que a continuación se describe y discrimina con mayor especificidad, de acuerdo a los diferentes tipos de condiciones laborales (4 subescalas utilizadas).

### **6.1.1. Condiciones referidas al entorno material de trabajo**

Con relación a la percepción que tienen los participantes de su *entorno material de trabajo* (identificados en la tabla 6.1. con el color gris) y que tienen que ver con aspectos como el entorno físico, las instalaciones y equipamientos, los recursos materiales y técnicos, la prevención de riesgos laborales y los servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.), se percibe una valoración altamente positiva en términos generales. Sobresale como el aspecto mejor valorado los *servicios auxiliares* ( $X=7,66$ ;  $SD=1,843$ ) lo cual se expresa en que un 64,2% (76 sujetos) de los participantes respondió dicha variable en un rango entre 6 y 8 en escala de respuesta entre 0 y 10; sin embargo, a pesar de dicha valoración positiva, los datos muestran que el 6,8% de la muestra (10 participantes) evaluó este aspecto como malo o muy malo (de 0 a 4 en la escala), mientras que el 23% de la muestra (24 personas) consideran que dicho aspecto es regular (entre 5 y 6 en la escala), lo cual significa a pesar de la tendencia positiva existen varios trabajadores que consideran que los servicios auxiliares tienden a ser pésimos.

Por otro lado se encontró que la valoración más baja respecto a las condiciones laborales de los profesionales tiene que ver con la *prevención de riesgos laborales* ( $X=6,27$ ;  $SD=2,361$ ) en un rango de 0 a 10, la cual a pesar de no obtener una puntuación negativa en la media, indica que un 34,2% de los profesionales (51) consideran que la prevención de riesgos laborales en su trabajo es entre regular y muy mala (sus respuestas oscilaron entre 0 y 5 en la escala).

### **6.1.2. Condiciones referidas al entorno social**

Respecto a la valoración que los profesionales hacen de su entorno laboral socioafectivo -representado en la subescala *entorno social* (identificado con el color azul en la tabla) la cual está compuesta por aspectos que tienen que ver con el compañerismo, respeto en el grupo de trabajo,

reconocimiento del propio trabajo por colegas y reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias- se pudo constatar que el aspecto mejor valorado tiene que ver con el *reconocimiento del propio trabajo por parte las personas usuarias* ( $X=8,06$ ;  $SD=1,660$ ), expresado con el 33,3% (49 sujetos) que consideran que dicho reconocimiento es muy positivo.

Un segundo aspecto positivamente valorado tiene que ver con el *respeto percibido por los profesionales en el grupo de trabajo* ( $X=7,98$ ;  $SD=1,912$ ), confirmado por el 30,7% (46 sujetos) que le otorgan una alta estimación.

Por otra parte, la puntuación más baja en lo referido a las condiciones del entorno social en el trabajo observadas por los participantes, tiene que ver con el *reconocimiento del propio trabajo por parte de los colegas* ( $X=7,17$ ;  $SD=2,446$ ), lo cual significa que a pesar de la valoración positiva percibida, los profesionales perciben cierto grado de inconformidad con la valoración y reconocimiento que sus pares hacen de su desempeño profesional lo cual podría estar dando cuenta de la presencia de estilos laborales competitivos y de sentimientos de rivalidad.

### **6.1.3. Condiciones referidas a la regulación del trabajo**

Respecto a las condiciones laborales referidas a la regulación del trabajo (identificado con el color marrón en la escala): que incluye los ítems: tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.), organización general del trabajo, retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato laboral y conciliación trabajo – vida privada y familiar.

Con el puntaje más bajo ( $X=7,23$ ;  $SD=2,018$ ) se destaca el ítem *organización general del trabajo*, ratificado con el 18,1% (27 personas), perciben como muy mala y regular dicho aspecto en sus condiciones de trabajo (entre un rango de 0 y 5 de la escala).

El ítem más valorado fue *retribución económica* ( $X=8,08$ ;  $SD=1,804$ ), que se confirmó con el 25,3% (38 sujetos) que perciben de manera óptima su retribución económica, con una puntuación de 9 en una escala de 0-10. Es necesario destacar con 10,7% (15 personas) perciben que su retribución económica es entre muy pésima y regular.

No hubo grandes diferencias entre el resto de los ítems, representado por un promedio de la subescala de  $X=7,06$ , lo que implica una muy buena apreciación de la regulación laboral por parte de los profesionales.

#### **6.1.4. Condiciones referidas al desarrollo laboral**

Finalmente, el aspecto relacionado con la evolución laboral del trabajador, hace alusión a la percepción que tienen los participantes respecto a sus posibilidades de desarrollo laboral y profesional dentro del programa (identificado con el color verde), expresado en aspectos como: autonomía en la toma de decisiones profesionales, -justicia en la contratación, a remuneración y la promoción-, oportunidades para la formación continua, vías de promoción laboral, participación en las decisiones organizacionales, relaciones con la dirección, evaluación del rendimiento profesional por la institución y apoyo recibido del personal directivo.

El promedio general de la subescala fue  $X=6,9$  que representa en lo global, un nivel óptimo de valoración. Con ( $X=7,63$ ;  $SD=2,324$ ) el ítem *apoyo recibido por el personal directivo*, obtuvo la puntuación más alta, esto se hace evidente en que un 24% de la muestra (36 personas) evaluaron positivamente tal apoyo recibido. Por otra parte, el 6,7% (15 personas) consideran que el apoyo recibido es pésimo o muy malo, teniendo en cuenta el rango de la escala entre 0 y 4. La *participación en las decisiones organizacionales* fue el ítem con la puntuación más baja con ( $X=5,78$ ;  $SD=2,689$ ).

Teniendo en cuenta las respuestas de los profesionales encuestados, es importante resaltar que las tendencias que marcan las condiciones de trabajo juegan un papel preponderante en la dinámica laboral experimentada por ellos, en tanto que el entorno social y la satisfacción laboral cobran mayor valor, ya que lo más importante es la retribución económica y la valoración del reconocimiento que hacen las personas atendidas del trabajo realizado por los profesionales.

De hecho, para los profesionales es relevante el respeto observado en el lugar de trabajo, además perciben que el tiempo de trabajo que brinda la organización les permite realizar otras actividades que les garantizan mayor satisfacción en lo personal como lo es la conciliación del trabajo con su vida familiar.

Asimismo, se percibe que al interior del desarrollo laboral, es regular la participación en las decisiones que se toman en la organización, en comparación con otros aspectos generales de las condiciones de trabajo, al igual que las posibilidades de ascenso en la misma. Por otro lado, se estiman muy buenas relaciones con la dirección, se cuenta con una valoración positiva de los contratos laborales y no se identifican altas cargas laborales, representadas con una media de  $X=7,32$ ;  $SD=2,176$ .

Además, hay acuerdo conjunto sobre la estimación muy favorable del entorno material y de servicios observado por los profesionales, esto es debido a que se implementa por parte de las organizaciones unos adecuados servicios auxiliares como limpieza y seguridad. Igualmente se cuenta con buenas instalaciones y equipamientos para el desenvolvimiento y ejecución de las actividades.



### 6.1.5. Comparación de condiciones de trabajo en función del sexo

Continuando con la presentación de los resultados de las condiciones laborales, la tabla 6.1.5 da cuenta de las percepciones de los profesionales comparadas por género, que luego son expuestas en 4 subescalas de ítems (con sus correspondientes colores al igual que el tópico anterior) dentro de la dimensión.

<b>6.1.5.Tabla condiciones de trabajo: comparación con sexo</b>					
<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típ.</b>	
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	Mujer	70	0-10	6,31	2,236
	Hombre	36	0-10	7,44	2,144
Recursos materiales y técnicos	Mujer	70	0-10	7,77	11,157
	Hombre	36	0-10	7,50	2,063
Prevención de riesgos laborales	Mujer	70	0-10	5,87	2,467
	Hombre	36	0-10	7,08	1,842
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	Mujer	71	0-10	7,51	1,956
	Hombre	35	0-10	8,14	1,478
Compañerismo	Mujer	71	0-10	7,31	2,412
	Hombre	36	0-10	8,64	1,268
Respeto en el grupo de trabajo	Mujer	71	0-10	7,65	2,001
	Hombre	36	0-10	8,89	1,116
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	Mujer	71	0-10	6,72	2,553
	Hombre	36	0-10	8,42	1,296
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	Mujer	69	0-10	7,88	1,859
	Hombre	36	0-10	8,39	1,420
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	Mujer	71	0-10	7,65	2,450
	Hombre	35	0-10	8,63	1,416
Organización general del trabajo	Mujer	71	0-10	6,89	2,227
	Hombre	36	0-10	7,86	1,624
Retribución económica	Mujer	71	0-10	7,76	2,032
	Hombre	36	0-10	8,75	1,296
Carga de trabajo	Mujer	70	0-10	7,14	2,451
	Hombre	35	0-10	8,17	1,562
Calidad del contrato laboral	Mujer	71	0-10	6,90	2,462
	Hombre	36	0-10	9,92	15,309
Conciliación trabajo - vida privada y	Mujer	71	0-10	7,11	2,290

familiar	Hombre	36	0-10	8,08	1,481
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	Mujer	71	0-10	7,10	2,281
	Hombre	36	0-10	7,64	1,988
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	Mujer	71	0-10	7,17	2,084
	Hombre	36	0-10	7,58	2,048
Oportunidades para la formación continua	Mujer	71	0-10	6,55	2,797
	Hombre	36	0-10	7,44	2,144
Vías de promoción laboral	Mujer	71	0-10	6,00	2,757
	Hombre	36	0-10	7,14	2,086
Participación en las decisiones organizacionales	Mujer	71	0-10	5,35	2,762
	Hombre	36	0-10	6,64	2,127
Relaciones con la dirección	Mujer	70	0-10	6,84	2,816
	Hombre	36	0-10	8,31	1,636
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	Mujer	71	0-10	7,06	2,360
	Hombre	36	0-10	7,75	2,089
Apoyo recibido de personal directivo	Mujer	71	0-10	7,28	2,553
	Hombre	36	0-10	8,17	2,063

#### 6.1.6. Comparación del entorno material de trabajo en función del sexo

Para el entorno material, el análisis indica para los profesionales una valoración óptima del entorno material en sus programas/proyectos. También se observa la existencia de diferencias entre ambos sexos, siendo la *prevención de riesgos laborales* la que mayor diferencia presenta entre mujeres y hombres ( $X=5,87$  vs.  $X=7,08$ ) respectivamente.

Cabe señalar que las mujeres consideran óptimos los *recursos materiales y técnicos* con un puntaje de  $X=7,77$ ;  $SD=11,157$ , entre tanto para los hombres es  $X=7,50$ ;  $SD=2,063$ . Lo que indica poca diferencia entre ambas puntuaciones. Para los ítems referidos al *entorno físico, instalaciones y equipamientos y servicios auxiliares* no se presentan diferencias notables.

### **6.1.7. Comparación entorno social del trabajo en función del sexo**

En el caso de la subescala entorno social de la organización, la predominancia de los hombres es representativa con una puntuación promedio de  $X=8,5$ . Mientras que para las mujeres es levemente inferior con  $X=7,3$ . Lo que demuestra la alta valoración considerada por los profesionales de ambos sexos. La evaluación con relación al *reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias* es muy similar para mujeres y hombres con ( $X=7,88$ ;  $SD=1,859$  vs.  $X=8,39$ ;  $SD=1,420$ ).

### **6.1.8. Comparación regulación del trabajo en función del sexo**

Por otra parte, los ítems relacionados con la regulación del trabajo, reflejan para el global de la subescala la predominancia de la opinión de los hombres con una media de 8,5; mientras que para las mujeres fue de 7,2. En relación a la *calidad del contrato laboral*, entretanto para las mujeres se da una diferencia relevante con los hombres, que se demuestra con  $X=6,90$ ;  $SD=2,462$ . vs.  $X=9,92$ ;  $SD=15,309$  correspondientemente.

### **6.1.9. Comparación desarrollo laboral en función del sexo**

Ahora bien, en los diferentes aspectos del desarrollo laboral, se destaca con el puntaje medio más bajo ( $X=5,35$ ;  $SD=2,762$ ) el punto de vista de las mujeres en la *participación de las decisiones organizacionales*, en el caso de los hombres es de  $X=6,64$ ;  $SD=2,127$ .

A pesar de las diferencias presentadas, la puntuación promedio tanto para hombres como para mujeres se manifiesta en  $X=7,5$  vs.  $X=6,6$ , que significan para los profesionales la ponderación positiva de una condiciones laborales óptimas en sus entornos laborales.

Habiendo observado los resultados de los profesionales que fueron encuestados, las comparaciones entre los diferentes componentes de los subescalas de la dimensión condiciones de trabajo en función del sexo, se determina que los resultados de las mujeres como de los hombres son constantes, estando sus puntuaciones por debajo en la mayoría de los casos con relación a los hombres. Esto quiere decir que conjuntamente para hombres como para las mujeres las condiciones laborales que abarcan el entorno material, el entorno Social, la regulación y el desarrollo laboral concuerdan en un nivel de valoración óptima.

### 6.1.10. Correlaciones entre algunas condiciones de trabajo

Las correlaciones significativas expresadas por los profesionales referidas a sus condiciones de trabajo, serán estudiadas por medio de la matriz de correlaciones de Pearson, dando cuenta de la significatividad entre las relaciones de las variables de la dimensión, como son: *compañerismo (C)*, *respeto en el grupo de trabajo (RGT)*, *reconocimiento del propio trabajo por colegas (RTC)*, *tiempos de trabajo -horarios, ritmos, descanso, etc.- (TT)*, *organización del trabajo (OT)*, *retribución económica (RE)*, *carga de trabajo (CT)*, *autonomía en la toma de decisiones profesionales (ATD)* y *apoyo recibido del personal directivo (APD)*.

<b>6.1.10.Tabla</b>									
<b>matriz correlaciones de condiciones de trabajo</b>									
	V5. C	V.6 RGT	V.7 RTC	V.09 TT	V.10 OT	V.11 RE	V.12 CT	V.15 ATD	V.22 APD
<b>v5. C</b>	-----	,810**	,716**	,336**	,490**	,504**	,324**	,509**	,495**
Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
<b>v6. RGT</b>	,810*	-----	,718**	,385**	,531**	,543**	,335**	,475**	,468**
Sig. (bilateral)	*		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
<b>v7. RTC</b>	,716*	,718**	-----	,414**	,585**	,456**	,368**	,640**	,452**
Sig. (bilateral)	*,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
<b>v9. TT</b>	,336*	,385**	,414**	-----	,657**	,483**	,716**	,560**	,454**
Sig. (bilateral)	*,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000

<b>v10. OT</b> Sig. (bilateral)	,490*	,531**	,585**	,657**	-----	,645**	,649**	,611**	,652**
	* ,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
<b>v11. RE</b> Sig. (bilateral)	,504*	,543**	,456**	,483**	,645**	-----	,569**	,465**	,577**
	* ,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
<b>v12. CT</b> Sig. (bilateral)	,324*	,335**	,368**	,716**	,649**	,569**	-----	,523**	,586**
	* ,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
<b>v15. ATD</b> Sig. (bilateral)	,509*	,475**	,640**	,560**	,611**	,465**	,523**	-----	,618**
	* ,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
<b>v22. APD</b> Sig. (bilateral)	,495*	,468**	,452**	,454**	,652**	,577**	,586**	,618**	-----
	* ,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

Nota: \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.001$

En el conjunto expuesto en la tabla, podría manifestarse que existe un nivel medio de correlación, lo que implica que es probable que subordinado al contexto, al nivel de cobertura del programa/proyecto, a la organización del trabajo y a la retribución económica, entre otros aspectos, éstas se evidencian en las pésimas u óptimas condiciones laborales existentes en los ambientes evaluados por parte de los profesionales.

La correlación de menor valor observada es entre *compañerismo* y *carga de trabajo*. Incluso por la significación baja que se presenta, el *compañerismo* se ve afectado si hay mayores *cargas de trabajo* en el programa/proyecto. Además las relaciones entre los trabajadores se ven afectadas, si hay un detrimento en las condiciones de trabajo de los trabajadores. Ahora bien, sobresalen con una alta correlación las siguientes agrupaciones de variables que se exponen a continuación:

En un primer momento se relacionan las variables *compañerismo* con *respeto en el grupo de trabajo y reconocimiento del propio trabajo por colegas*, lo que promueve óptimas relaciones entre los miembros de la organización, esto repercutirá en que los profesionales tengan un alto sentido por el respeto que debe tener consigo mismos y con sus colegas en el entorno laboral, además la gran importancia que tiene el reconocimiento del trabajo por parte de ellos mismos,

viéndose reflejado en la productividad y el buen desempeño en el trabajo, mejorando las condiciones de trabajo en la organización.

En un segundo momento, se describen las correlaciones entre *tiempo de trabajo* con *organización general del trabajo* y *carga de trabajo*. Si la organización brinda mejores horarios de trabajo y amplios tiempos de descanso, mayor es el nivel de organización del desarrollo de las actividades programadas, por lo tanto, se optimizan las cargas de trabajo y aumenta el bienestar psicosocial tanto en la recuperación física como en la salud de los profesionales.

Y, por último, se agrupan las variables *retribución económica* con *organización del trabajo* y *apoyo del personal directivo*, es decir, si se tiene una alta retribución económica, entonces se tendrá una organización óptima en el trabajo, por lo cual se tendrá un mayor apoyo del personal directivo del programa/proyecto. También este apoyo es significativo porque permitirá alcanzar un mayor rendimiento y obtener resultados positivos en el trabajo. Para concretar mucho más el análisis, se toman cada uno de los componentes de la dimensión condiciones de trabajo:

#### **6.1.11. Compañerismo**

Aparte de las consideraciones que ha tenido la variable *compañerismo* con las otras variables evaluadas por los participantes del estudio, resalta el hecho a menor tiempo de trabajo, menor nivel de compañerismo, por lo cual si se dispone de poco tiempo por ejemplo para descansar, lo que puede convertirse en un factor de riesgo al no poder recuperarse del agotamiento producto de la jornada laboral.

Otra consecuencia es que no podrá compartir espacios diferentes con los demás compañeros de trabajo, afectando directamente las relaciones laborales y la disposición para realizar tareas asignadas en conjunto con el grupo de trabajo. También se evidencia que es poco significativo el

apoyo del personal directivo para propiciar el compañerismo, y por último, existe una correlación media entre el compañerismo y el resto de las variables, por lo que puede ser un factor poco influyente dependiendo de las condiciones de cada espacio laboral.

#### **6.1.12. Respeto en el grupo de trabajo**

Siendo el respeto una de las características clave de las relaciones laborales, los profesionales evidenciaron como determinante la diferencia que se presenta entre el *respeto en el grupo de trabajo* y la *carga de trabajo*, ya que se evidencia menos respeto entre los compañeros de trabajo en la medida que existen altas cargas de trabajo, lo que en últimas puede constituirse en un factor de riesgo psicosocial. Igualmente es poco significativa la condición del respeto en relación con el poco tiempo de trabajo laborado. Ahora bien, el respeto es un componente poco significativo, con relación a la *retribución económica*, con la *organización general del trabajo*, el *apoyo recibido del personal directivo* y la *autonomía en las toma de decisiones profesionales*.

#### **6.1.13. Reconocimiento del propio trabajo por colegas**

Para los profesionales, el aspecto del reconocimiento del propio trabajo por sus colegas, presenta una correlación media con los demás aspectos abordados como la *organización general del trabajo* o la *retribución económica*. Se destaca el *respeto en el grupo de trabajo*, lo que indica que a mayor *reconocimiento del propio trabajo por colegas*, mayor es el *respeto en el grupo de trabajo*, y a su vez, será mayor la *autonomía en la toma de decisiones profesionales* dentro de la dinámica laboral. Igualmente se puede comprobar que con menores cargas de trabajo, el reconocimiento laboral no es significativo en el grupo de trabajo.

#### **6.1.14. Tiempos de trabajo (horarios, ritmos, descanso, etc.)**

Los valores percibidos por los trabajadores que presentan una alta correlación, están ligados a la *carga de trabajo* y a la *organización del trabajo*. Lo anterior favorece la disminución de cargas de trabajo significativamente, ya que a mayor tiempo de trabajo, mayor flexibilidad horaria (no trabajar festivos y domingos) y mayores lapsos –pausas- de descanso, permitiendo así manejar de manera óptima las cargas de trabajo, disminuyendo efectos colaterales como la fatiga y el estrés laboral.

Asimismo tener más tiempo equivale a tener mayor organización en las actividades laborales, por ende, se podrá ser más productivos, y no tener jornadas intensas de trabajo asociadas a la falta de tiempo para cumplir con las obligaciones y plazos pactados por la organización.

#### **6.1.15. Organización del trabajo.**

Los sujetos del estudio expresan con referencia a la organización del trabajo en su contexto organizacional, un nivel medio de correlación frente al *respeto en el grupo de trabajo*, siendo correlaciones altas las relacionadas con *carga de trabajo*, *apoyo de personal directivo* y *retribución económica*. No es significativa la correlación con *compañerismo* y el *reconocimiento del propio trabajo por colegas*.

Es decir, si se tiene una *retribución económica* importante, es porque se tiene una óptima *organización del trabajo*, de lo que resultan mejores sistemas de gestión en los procesos de trabajo. Y al contrario, si se tiene pésima *organización del trabajo*, es factible que no se brinde una *retribución económica* equitativa. Y a mayor *apoyo del personal directivo*, mayor *organización del trabajo*. Lo que impulsa mejores estrategias para promover el bienestar psicosocial y la salud en el entorno laboral.



#### **6.1.16. Retribución económica.**

Para los profesionales, prima el nivel medio en las correlaciones observadas para este componente, siendo la de valor preponderante el *apoyo del personal directivo*. El argumento organizacional de un óptimo soporte directivo está emparentado tangencialmente con una mayor *retribución económica*. En este sentido, se reforzará la confianza del grupo de trabajo y el sentido de pertenencia a la organización. No se advierte significatividad entre la *retribución económica* y *tiempo de trabajo*, aunque puede existir algún nivel de afectación, si hay variaciones de acuerdo al contexto laboral.

#### **6.1.17. Carga de trabajo.**

Según lo percibido por los profesionales con respecto a la carga de trabajo, los componentes de menor valor considerados en las correlaciones, corresponden a *compañerismo*, *respeto en el grupo de trabajo* y *reconocimiento del propio trabajo por colegas*. A pesar de la debilidad de las correlaciones de los aspectos antes considerados, deben ser tenidos en cuenta frente a la incidencia del aumento y disminución de las cargas de trabajo, que pueden constituirse potencialmente en factores de riesgos psicosocial, tanto en la afectación de las relaciones entre los compañeros de trabajo, como en la no terminación de las tareas designadas, que pueden coadyuvar en la aparición del cinismo, la pérdida del respeto, la indiferencia y el desinterés por el trabajo al interior del equipo.

#### **6.1.18. Autonomía en la toma de decisiones profesionales**

Los participantes del estudio consideran que el aspecto *reconocimiento del propio trabajo por colegas* presenta un comportamiento similar con los demás ítems relacionados. Lo que indica que

aumenta la *autonomía de la toma de decisiones profesionales* en la medida que es mayor el *reconocimiento del propio trabajo por colegas*. En el mismo orden de significatividad, a mayor *apoyo del personal directivo*, es mayor la *autonomía en la toma de decisiones profesionales*. Por lo tanto, un elemento clave dentro de la organización son las relaciones sociolaborales que se establecen, tanto con los colegas como con los directivos, porque influyen proporcionalmente en el comportamiento de los profesionales, así como en el nivel de confianza que la organización deposita en ellos.

#### **6.1.19. Apoyo recibido del personal directivo**

En términos generales, las percepciones de los profesionales sobre el apoyo de las directivas, presentan un comportamiento similar con el tópico anterior. La correlación percibida es de nivel medio, exceptuando la *autonomía en la toma de decisiones profesionales* y la *organización del trabajo*. Esto trae consecuencias positivas para el trabajador, en la medida que el aumento del apoyo directivo y la óptima organización del trabajo promueve la promoción profesional, el crecimiento personal, la eficiencia y la satisfacción en la actividad desarrolladas.

Finalmente como síntesis de los resultados de la dimensión de condiciones de trabajo, se resalta por parte de los profesionales la valoración altamente positiva percibida de las mismas, sin embargo con relación al entorno material de trabajo, el 6,8% de los participantes evaluó como malo o muy malo el aspecto de los servicios auxiliares percibidos. El aspecto mejor valorado referido al entorno social fue el reconocimiento del trabajo por personas usuarias, lo que da cuenta de la importancia del sentido que conlleva la persona atendida por los trabajadores. Las condiciones laborales referidas a la regulación del trabajo muestran que la organización del trabajo fue el ítem más valorado. Las correlaciones entre los diferentes aspectos de la dimensión

mostraron que hay un nivel medio de significatividad observado, siendo relevante significativamente la relación entre las variables compañerismo, respeto en el grupo de trabajo y el reconocimiento del propio trabajo por colegas. Por último, el factor apoyo recibido de los directivos, obtuvo la puntuación más alta con el 24% de la muestra.

## **6.2. Bienestar laboral**

El bienestar laboral general de los profesionales, fue abordado a partir de las descripciones de tres apartados de la autopercepción de bienestar laboral, basados en la evaluación de una escala de 22 ítems incluida en el cuestionario aplicado. Igualmente se hizo una comparación de las diferentes variables en función del sexo y finalmente se planteó una matriz de correlación de Pearson para profundizar los matices del análisis de los datos obtenidos. Los resultados generales que se obtuvieron se muestran a continuación en las tablas 6.2.1, 6.2.2 y 6.2.3.

### **6.2.1. Autopercepción de bienestar laboral**

Las respuestas de los trabajadores frente a la autopercepción del bienestar laboral (ver tabla 6.2.1.) muestran una distribución equitativa y alta en la valoración de la autopercepción de bienestar laboral, que se da en una escala de rango entre 1 y 7 (donde 1 corresponde a baja y 7 corresponde a sube) para todas las variables incluidas, que hacen los profesionales de su situación en el trabajo (indicado por una puntuación global promedio de  $X=5,6$ ). *El compromiso con el trabajo* con  $X=6,27$ ;  $SD=1,063$ , es el aspecto más valorado positivamente por los trabajadores, esto se confirma por el 38,3% (57 personas) que evalúan como alta esta variable.

Al contrario, hay trabajadores perciben un bajo compromiso con el trabajo, lo cual se observa en el 12,1% (18 personas) del total de la muestra. Le sigue en orden de valoración positivami

*competencia profesional* con un  $X=6,23$ ;  $SD= ,975$ ; mantiene la misma importancia del ítem antes valorado.

Las puntuaciones medias más bajas, donde se considera 1, 2, 3 es una valoración muy baja o mala, se encuentran en los factores relacionados con *mi participación en las decisiones de la organización* ( $X=4,48$ ;  $SD=1,873$ ), que lo ratifica el 32,9% (49 personas) que ubican como baja o muy pobre poder de decisión en su ámbito laboral.

Además se presenta una valoración muy regular por parte de los profesionales, en los ítems *mi sensación de seguridad en el trabajo* y *mis oportunidades de promoción laboral* (ambas con  $X=4,87$ , respectivamente).

### 6.2.1. Tabla estadísticos descriptivos autopercepción de bienestar laboral

	N	Rango	Media	Desv. típ.
Mi motivación por el trabajo	149	1-7	5,62	1,596
Mi identificación con los valores de la organización	149	1-7	5,66	1,441
Mi rendimiento profesional	149	1-7	6,13	,991
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	149	1-7	5,90	,964
La calidad de mis condiciones de trabajo	149	1-7	5,42	1,429
Mi autoestima profesional	149	1-7	5,92	1,183
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	149	1-7	5,80	1,375
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	149	1-7	5,73	1,212
Mi confianza en mi futuro profesional	148	1-7	5,57	1,458
Mi calidad de vida laboral	148	1-7	5,71	1,263
El sentido de mi trabajo	149	1-7	5,83	1,283
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	149	1-7	5,97	1,153
Mi estado de ánimo laboral	148	1-7	5,62	1,500
Mis oportunidades de promoción laboral	149	1-7	4,87	1,815
Mi sensación de seguridad en el trabajo	149	1-7	4,87	1,848
Mi participación en las decisiones de la organización	149	1-7	4,48	1,873
Mi satisfacción en el trabajo	148	1-7	5,67	1,527
Mi realización profesional	149	1-7	5,58	1,443
El nivel de excelencia de mi organización	148	1-7	5,50	1,392
Mi eficacia profesional	149	1-7	6,01	1,136

Mi compromiso con el trabajo	149	1-7	6,27	1,063
Mi competencia profesional	149	1-7	6,23	,975
N válido (según lista)	146		5,6	
El coeficiente alfa es para la dimensión es de $\alpha$ : .96				

La autopercepción de bienestar laboral como dimensión fundamental en el presente estudio, muestra tendencias valoración positiva en las respuestas dadas por los profesionales, representadas en el significado que cobra en factores como el rendimiento y eficacia profesional. Además los profesionales acatan las pautas de trabajo que ordenan desde posiciones jerárquicas superiores en el orden de la organización, consideran el trabajo ayuda en la autoestima profesional, en la capacidad de gestión de las cargas de trabajo, y se percibe alta cordialidad en el ambiente laboral.

### 6.2.2. Comparación de autopercepción de bienestar laboral en función del sexo

Las valoraciones correspondientes a la autopercepción laboral por parte de los profesionales en función del sexo (ver tabla 6.2.2.) muestran como un punto notable, que los hombres puntuaran alto en comparación con los resultados obtenidos por las mujeres. Siendo así que la puntuación más baja por parte de las mujeres se obtuvo en la *participación en las decisiones en la organización*, con una media de  $X=4,23$  y una desviación típica de  $SD=1,798$ ; para los hombres fue de  $X=4,67$ ;  $SD=1,882$ .

En el aspecto valorado con respecto a *mi confianza en mi futuro laboral*, se presentó la menor diferencia de resultados entre mujeres y hombres ( $X=5,41$ , vs.  $X=5,51$ ). En contraste con el ítem la calidad de mis condiciones de trabajo, que demostró la mayor diferencia en las valoraciones

estimadas, con una puntuación de  $X=0,68$  entre ambos sexos. El aspecto más valorado fue el compromiso con el trabajo, donde se alcanzó el  $X=6,33$  para hombres y  $X=6,23$  para las mujeres.

**6.2.2. Tabla bienestar laboral:  
comparación según sexo**

	<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típ.</b>
Mi motivación por el trabajo	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,35</b>	<b>1,813</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>5,83</b>	<b>1,276</b>
Mi identificación con los valores de la organización	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,41</b>	<b>1,712</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>5,97</b>	<b>1,000</b>
Mi rendimiento profesional	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,96</b>	<b>1,088</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>6,19</b>	<b>,856</b>
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,79</b>	<b>1,027</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>5,94</b>	<b>,924</b>
La calidad de mis condiciones de trabajo	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,18</b>	<b>1,588</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>5,86</b>	<b>1,222</b>
Mi autoestima profesional	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,55</b>	<b>1,350</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>6,19</b>	<b>,951</b>
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,62</b>	<b>1,553</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>6,25</b>	<b>,806</b>
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,66</b>	<b>1,393</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>5,78</b>	<b>,929</b>
Mi confianza en mi futuro profesional	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,41</b>	<b>1,536</b>
	<b>Hombre</b>	<b>35</b>	<b>1-7</b>	<b>5,51</b>	<b>1,401</b>
Mi calidad de vida laboral	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>1-7</b>	<b>5,44</b>	<b>1,358</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>6,06</b>	<b>1,040</b>
El sentido de mi trabajo	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,55</b>	<b>1,442</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>6,08</b>	<b>1,052</b>
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>5,86</b>	<b>1,355</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>6,03</b>	<b>,971</b>
Mi estado de ánimo laboral	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>1-7</b>	<b>5,40</b>	<b>1,645</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>5,83</b>	<b>1,159</b>
Mis oportunidades de promoción laboral	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>4,62</b>	<b>1,831</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>5,19</b>	<b>1,687</b>
Mi sensación de seguridad en el trabajo	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>4,82</b>	<b>1,907</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>1-7</b>	<b>5,03</b>	<b>1,732</b>
Mi participación en las decisiones de la	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>1-7</b>	<b>4,23</b>	<b>1,798</b>

organización	Hombre	36	1-7	4,67	1,882
Mi satisfacción en el trabajo	Mujer	70	1-7	5,33	1,759
	Hombre	36	1-7	6,06	1,170
Mi realización profesional	Mujer	71	1-7	5,17	1,630
	Hombre	36	1-7	5,83	1,082
El nivel de excelencia de mi organización	Mujer	71	1-7	5,34	1,434
	Hombre	36	1-7	5,86	1,199
Mi eficacia profesional	Mujer	71	1-7	5,79	1,253
	Hombre	36	1-7	6,19	,822
Mi compromiso con el trabajo	Mujer	71	1-7	6,23	1,111
	Hombre	36	1-7	6,33	,862
Mi competencia profesional	Mujer	71	1-7	6,07	1,087
	Hombre	36	1-7	6,28	,882

Conforme a los matices observados en las respuestas, la autopercepción en bienestar laboral es un componente primordial que es aceptado tanto por los hombres como por las mujeres. Es relevante la competencia y el compromiso profesional en el ámbito laboral. Para las mujeres es cobra importancia el rendimiento profesional, el acatamiento de las pautas de la dirección y la conciliación del trabajo con la vida privada, están asociados a una óptima calidad de vida laboral.

### 6.2.3. Correlaciones de autopercepción de bienestar laboral

A través de la matriz de correlaciones de Pearson, se exponen todas las correlaciones significativas percibidas por los profesionales con respecto a la autopercepción de bienestar laboral referidas a aspectos como: *mi motivación por el trabajo (MT)*, *mi identificación con los valores de la organización (IVO)*, *mi autoestima profesional (AP)*, *mi calidad de vida laboral (CVL)*, *el sentido de mi trabajo (EST)*, *mi estado de ánimo laboral (EAL)*, *mi satisfacción en el trabajo (MST)*, *mi realización profesional (RP)* y *mi eficacia profesional (EP)*.

**6.2.3. Tabla  
matriz correlaciones autopercepción de bienestar laboral**

	V127 MT	V.128 IVO	V.132 AP	V.136 CVL	V.137 EST	V.139 EAL	V.143 MST	V.144 V.146 RP EP	
V127. Sig. (bilateral)	-----	,765** ,000	,630** ,000	,679** ,000	,763** ,000	,790** ,000	,797** ,000	,718** ,000	,650** ,000
V128. Sig. (bilateral)	,765** ,000	-----	,630** ,000	,609** ,000	,718** ,000	,750** ,000	,800** ,000	,686** ,000	,625** ,000
V132. Sig. (bilateral)	,685** ,000	,630** ,000	-----	,697** ,000	,806** ,000	,701** ,000	,751** ,000	,752** ,000	,785** ,000
V136. Sig. (bilateral)	,679** ,000	,609** ,000	,697** ,000	-----	,789** ,000	,728** ,000	,712** ,000	,688** ,000	,638** ,000
V137. Sig. (bilateral)	,763** ,000	,718** ,000	,806** ,000	,789** ,000	-----	,800** ,000	,863** ,000	,807** ,000	,747** ,000
V139. Sig. (bilateral)	,790** ,000	,750** ,000	,701** ,000	,728** ,000	,800** ,000	-----	,860** ,000	,735** ,000	,673** ,000
V143. Sig. (bilateral)	,797** ,000	,800** ,000	,751** ,000	,712** ,000	,863** ,000	,860** ,000	-----	,811** ,000	,728** ,000
V144. Sig. (bilateral)	,718** ,000	,686** ,000	,752** ,000	,688** ,000	,807** ,000	,735** ,000	,811** ,000	-----	,711** ,000
V146. Sig. (bilateral)	,650** ,000	,625** ,000	,785** ,000	,638** ,000	,747** ,000	,673** ,000	,728** ,000	,711** ,000	-----

Nota: \* p<0.05; \*\* p<0.001

La percepción general de los participantes sobre su bienestar laboral, nos muestra unos cruces significativos de datos con una correlación positiva evidenciada en factores como: el entorno del puesto de trabajo, la personalidad del trabajador, las estrategias de afrontamiento de los profesionales, las percepciones con relación a la satisfacción con el trabajo y al estado de ánimo cuando se está trabajando. Se logra evidenciar una valoración positiva con relación al bienestar psicosocial y a la satisfacción laboral percibida en el ambiente de trabajo. A continuación, se estudiarán en términos generales las correlaciones más significativas observadas en la autopercepción de bienestar laboral:



En primer lugar, se describen las correlaciones entre mi *satisfacción con el trabajo* con el *sentido de mi trabajo* y *mí estado de ánimo laboral* se concluye que, al aumentar la satisfacción con el trabajo, se acrecienta el sentido por el trabajo, por lo cual el trabajador toma conciencia de sus recursos personales, se hace conciente de sus capacidades, puede enfrentarse a las exigencias de la organización y trabajar de forma productiva y fructífera (Portero, 2012), fortaleciendo las relaciones sociales y el estado de ánimo del trabajador. Todos estos factores se convierten en estimulantes positivos frente a la adecuada realización de las tareas y a la percepción del propio bienestar en el trabajo.

En un segundo momento se describen las correlaciones relacionadas con *el sentido de mi trabajo* con *mi satisfacción con el trabajo* y *mi realización profesional*, en donde a mayor sentido del trabajo, mayor es la satisfacción por la labor realizada, lo que repercute en una alta realización profesional. Es así como la actividad productiva se constituye en una fuente de sentido de la identidad personal (Díaz, Godoy & Stecher, 2005). Además, la realización profesional vigoriza las metas y objetivos trazados en el proyecto de vida del profesional, lo que le posibilita vivenciar y significar su experiencia laboral de manera satisfactoria.

Y en tercer lugar se analizan las correlaciones referidas a *mi estado de ánimo laboral* con *mi satisfacción con el trabajo* y *el sentido de mi trabajo*, explica que con un estado de ánimo laboral alto, mejora tangencialmente el sentido del trabajo y la satisfacción por el mismo. El buen estado de ánimo laboral se deriva de unas condiciones laborales apropiadas, de una óptima relación del trabajador con su empleo, y de unas actitudes positivas frente al mismo. Sin embargo a pesar de las altas correlaciones presentadas, se deben tener en cuenta las posibles afectaciones de los estados de ánimo tanto a nivel individual como a nivel del grupo de trabajo en el desempeño de

las labores y las prácticas sociales existentes. A continuación, se precisará el análisis de cada uno de los componentes de la autopercepción de satisfacción laboral:

#### **6.2.4. Mi motivación por el trabajo**

Al examinar las percepciones de los trabajadores con relación a su motivación por el trabajo con relación al resto de los aspectos considerados, hay una correlación positiva media, en donde el menor valor se establece con relación a *mi autoestima profesional*. A pesar de lo anterior, se establece la implicación significativa entre *mi motivación por el trabajo* y el aumento de *mi autoestima profesional*.

También se percibe que la alta motivación por el trabajo trae consigo una mayor satisfacción laboral, esto a su vez viene determinado por las habilidades prácticas y sociales, los deseos personales y la retribución económica. Igualmente a mayor estado de ánimo laboral, mayor es la motivación por el trabajo. Y viceversa, si hay poca motivación por el trabajo, entonces el estado de ánimo laboral decae, lo que estaría asociado a percepciones negativas de su entorno laboral. Las otras características tienen un comportamiento similar a los ítems analizados anteriormente.

#### **6.2.5. Mi identificación con los valores de la organización**

Según las percepciones expresadas por los profesionales, la mayor valoración corresponde a la relación con el ítem *mi satisfacción con el trabajo*. De manera paralela, se presentan correlaciones medias considerables con relación a *mi motivación por el trabajo*, *al sentido de mi trabajo*, y *mi estado de ánimo laboral*.

Entonces, la identificación con los valores de la organización cobra una importancia clave, ya que si la población se considera satisfecha con su trabajo, es porque aceptan los valores dados en su

cultura organizacional. Incluso, los valores influyen en la productividad, las actitudes y el clima social experimentados en la cotidianidad laboral.

#### **6.2.6. Mi autoestima profesional**

Para el caso de las respuestas de los profesionales acerca de su autoestima en el lugar de trabajo, estas presentan un comportamiento similar con los datos del aspecto antes abordado. Se evidencia correlación de nivel medio para los ítems: *mi motivación por el trabajo, mi calidad de vida laboral, mi estado de ánimo laboral y mi identificación con los valores de la organización.*

Existen las siguientes excepciones por ser correlaciones altas con: *el sentido de mi trabajo, mi eficacia profesional, mi realización profesional y mi satisfacción con el trabajo.*

En cuanto a la relación de *mi autoestima profesional* con *el sentido de mi trabajo*, ambas variables, dependiendo de los factores propios de cada contexto evaluado, permiten alcanzar al trabajador un mayor interés por la realización de las tareas, una eficacia personal que le permite proyectarse en el trabajo para el caso de un posible ascenso, una realización profesional que le proporciona oportunidades de aprendizaje y una satisfacción en el trabajo entendida como una compensación psico-socio-económica (Caballero, 2002).

#### **6.2.7. Mi calidad de vida laboral**

Con referencia a este componente, los profesionales perciben una alta correlación con *el sentido de mi trabajo*. Lo que indica que el sentido del trabajo va de la mano significativamente con la calidad de vida laboral percibida en el contexto laboral. Esto comprende que con un buen nivel de calidad de vida laboral, también hay una satisfacción laboral que influye decisivamente en la satisfacción en la vida cotidiana (Caballero, 2002). Por lo tanto en la dimensión de calidad de

vida laboral, el papel que juegan la satisfacción y el bienestar laboral, comprenden aspectos objetivos –condiciones de trabajo- y subjetivos –percepciones y valoraciones- del proceso productivo, y las consecuencias y afectaciones tanto a nivel físico, psicológico y social de los profesionales (Blanch, 2007). Por otra parte, hay una correlación media con las otras variables, que pueden variar dependiendo de las condiciones contextuales de cada programa/proyecto evaluado.

#### **6.2.8. El sentido de mi trabajo**

Se destaca las valoraciones significativas de los sujetos de la investigación con relación al sentido que otorgan a su trabajo, constatada por una considerable estimación promedio de 0,819 de los componentes: *mi satisfacción con el trabajo, mi autoestima profesional, mi realización profesional y mi estado de ánimo laboral*. El resto de los aspectos se correlacionan en un nivel medio, lo que da cuenta de la importancia del sentido del trabajo para los profesionales encuestados. En ese orden de ideas, se aclara que el sentido laboral potencializa la autorrealización (Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2010), el proyecto de vida, el valor del trabajo y la vivencia del mismo.

#### **6.2.9. Mi estado de ánimo laboral**

Los participantes del estudio, perciben su estado de ánimo en el trabajo con un alto nivel de significatividad. En otras palabras, el estado de ánimo laboral puede influir en los otros aspectos presentes en la dimensión del bienestar, de acuerdo a todas las correlaciones que han sido analizadas anteriormente. Indiscutiblemente, los estados emocionales juegan un rol fundamental en aspectos tales como la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal, el liderazgo, la violencia

y el acoso laboral, de manera que estos aspectos pueden potencialmente afectar la salud psicosocial de los trabajadores (Weinert, 1985, citado por Caballero, 2002).

#### **6.2.10. Mi satisfacción con el trabajo**

La satisfacción con el trabajo por parte de los profesionales es el aspecto que presenta las correlaciones más altas de la dimensión bienestar laboral. En primer lugar con *el sentido de mi trabajo*, en segundo lugar con *mi estado de ánimo laboral* y por último con *mi realización profesional*. Por lo tanto, se explica como para los profesionales la satisfacción con el trabajo es un componente transversal dentro de la dimensión del bienestar laboral, en el sentido de que con los demás aspectos conserva una valoración positiva. En consecuencia, se puede entender que la satisfacción laboral incorpora particularidades como las sensaciones, reacciones, y los sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo. Al mismo tiempo, la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados y se refieren a diversos factores específicos como: la posibilidad de formación, la evaluación justa del trabajo, el reconocimiento de la capacidad, la constancia del empleo, el tratamiento justo por las directivas, entre otros (Blum, 1999, citado por Cañón & Galeano, 2011).

#### **6.2.11. Mi realización como profesional**

Para los trabajadores, la realización como profesional en su contexto productivo presenta correlaciones medias con respecto a *mi motivación por el trabajo*, *mi calidad de vida laboral*, *mi estado de ánimo laboral*, *mi eficacia profesional* y *mi autoestima profesional*. Las correlaciones sobresalientes concernieron a en orden de significatividad a: *mi satisfacción en el trabajo*, *el sentido de mi trabajo* y *mi autoestima profesional*.

Lo anterior determina que para los profesionales, la realización profesional está encuadrada en sus proyectos de vida, y es lo que les otorga la posibilidad de desarrollo de sus capacidades, la satisfacción de las necesidades, el alcanzar las metas propuestas y de encontrar el sentido a lo que hacen.

#### **6.2.12. Mi eficacia profesional**

La significatividad expresada por los participantes del estudio sobre su eficacia profesional, se muestra en las correlaciones de nivel medio con los demás aspectos considerados, a excepción de *mi autoestima profesional*. Lo que implica que a mayor eficacia profesional mayor autoestima profesional. Esto tiene repercusiones en la mejora de la calidad del desempeño laboral, en el incremento de la productividad, en la eficacia como resultado de la formación y capacitación continua por parte de los profesionales. Estas consideraciones pueden variar de acuerdo a la situación particular de las condiciones laborales en los que cada programa/proyecto se desarrolla. A modo de conclusión de los resultados de la dimensión bienestar laboral, las percepciones de los profesionales indican con una puntuación global promedio de  $X=5,6$  muestran una valoración positiva del bienestar laboral en la organización. El aspecto mejor valorado fue el compromiso con el trabajo. Las comparaciones de las variables de la dimensión en función del sexo, mostraron la prevalencia de las valoraciones de los hombres con relación a las mujeres. Las correlaciones evidencian relaciones significativas entre la satisfacción con el trabajo, el sentido del mismo y el estado de ánimo laboral.

#### **6.3.Grado de Implicación y Entusiasmo Laboral –Engagement.**

Con respecto al análisis de las diferentes apreciaciones sobre el entusiasmo e implicación psicológica en el trabajo o engagement percibido por los profesionales, se tomó como punto de

partida la evaluación de una escala de 17 ítems del cuestionario utilizado. Además se desarrolló la comparación de las diferentes variables en función del sexo. Los resultados que se obtuvieron se muestran a continuación en las tablas 6.3. y 6.3.1.

En la tabla 6.3 se muestran los ítems relacionados con el engagement. En general se evidencia un alto nivel de valoración por parte de los trabajadores, con  $X=4,4$ ; lo que conlleva una permanencia en el tiempo de la implicación y el entusiasmo en el trabajo por parte de los trabajadores. El rango se estableció entre 0 y 6 (donde 0 es nunca y 6 es siempre) Esto nos demuestra que existe para los profesionales una alta valoración referida al compromiso y a la vinculación personal (Salanova & Schaufeli, 2009) con el trabajo realizado en sus programas/proyectos, lo que a su vez se considera un nivel de riesgo bajo para los profesionales.

**6.3. Tabla estadísticos descriptivos  
Engagement**

	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. típ.</b>
En mi trabajo, siento plenitud de energía	150	0-6	4,53	1,230
Mi trabajo tiene sentido y propósito	150	0-6	5,14	1,004
El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	150	0-6	4,88	1,099
Me siento con fuerza y vigor en mi trabajo	150	0-6	4,84	1,130
Siento entusiasmo por mi trabajo	148	0-6	4,93	1,199
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	149	0-6	4,22	1,524
Mi trabajo me inspira	150	0-6	4,75	1,265
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	149	0-6	4,79	1,311
Soy feliz cuando experimento absorción por mi trabajo	150	0-6	3,42	1,866
Siento orgullo del trabajo que hago	150	0-6	5,19	1,184
Estoy en plena inmersión en mi trabajo	150	0-6	4,49	1,304
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	149	0-6	4,46	1,468
Mi trabajo es retador	149	0-6	4,67	1,276
Me dejo "llevar" por mi trabajo	150	0-6	3,62	1,587
Soy muy persistente en mi trabajo	149	0-6	4,86	1,139
Me es difícil "desconectar" del trabajo	150	0-6	3,03	1,778

Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	<b>150</b>	<b>0-6</b>	<b>4,61</b>	<b>1,375</b>
N válido (según lista)	<b>144</b>		<b>4,4</b>	

En el panorama general observado para el engagement percibido por los participantes, la puntuación más alta se presentó en el ítem *siento orgullo del trabajo que hago* con  $X=5,19$ ;  $SD=1,184$ . Esto se evidenció con el 54% (81 sujetos) consideran que siempre sienten orgullo por lo que hacen en sus trabajos. Por otra parte, un 10% de la muestra (15 sujetos) valoran en un rango entre 0 y 3 de la escala, que no siempre, o nunca sienten orgullo por su trabajo.

El resto de los ítems que abarcan: *siento entusiasmo por mi trabajo, el tiempo vuela cuando estoy trabajando, soy muy persistente en mi trabajo y me siento con fuerza y vigor en mi trabajo*, presentan un comportamiento similar con valores entre  $X=4,93$  y  $X=4,84$ . El ítem *me es difícil “desconectar” del trabajo*, tuvo la puntuación media más baja con  $X=3,03$ . Lo cual se puede constatar por el hecho de que un 38%, es decir 57 personas estimaron en un rango entre 0 y 2 que tienen serias dificultades para desconectarse de su trabajo, lo que a la larga puede convertirse en un factor de riesgo laboral.

Considerando las respuestas que los profesionales proporcionaron, juega un rol clave dentro del engagement, el orgullo en las actividades productivas realizadas, el cual incentiva la implicación en el trabajo, la motivación por el mismo y el reto que significa afrontar el trabajo de todos los días. También el sentido y entusiasmo observados, repercuten en los efectos positivos del trabajo, posibilitando los aspectos creativos y la realización de las potencialidades de los trabajadores en la dinámica organizacional. Estos factores igualmente fortalecen la salud mental, el sentimiento de seguridad, satisfacción y bienestar laboral, además del compromiso con la organización.



### 6.3.1. Comparación del engagement en función del sexo

Al igual que en tópicos de comparación evaluados anteriormente, se da la predominancia de las puntuaciones obtenidas por los hombres en contraste con las puntuaciones de las mujeres.

Asimismo se presenta un nivel promedio alto en todos los ítems, con puntuación de  $X=4,3$  para las mujeres y de  $X=4,6$  para los hombres. Se constató la excepción en los siguientes ítems:

*incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando y me dejo "llevar" por mi trabajo,* que mostraron puntuaciones superiores de las mujeres en comparación con los hombres.

**6.3.1. Tabla engagement  
comparación con sexo**

	Sexo	N	Rango	Media	Desviación típ.
En mi trabajo, siento plenitud de energía	Mujer	71	0-6	4,35	1,208
	Hombre	36	0-6	4,81	1,091
Mi trabajo tiene sentido y propósito	Mujer	71	0-6	5,01	,964
	Hombre	36	0-6	5,22	1,045
El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	Mujer	71	0-6	4,77	1,136
	Hombre	36	0-6	5,00	1,146
Me siento con fuerza y vigor en mi trabajo	Mujer	71	0-6	4,63	1,198
	Hombre	36	0-6	5,08	,996
Siento entusiasmo por mi trabajo	Mujer	70	0-6	4,69	1,346
	Hombre	35	0-6	5,11	1,022
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	Mujer	70	0-6	4,19	1,572
	Hombre	36	0-6	4,25	1,481
Mi trabajo me inspira	Mujer	71	0-6	4,54	1,307
	Hombre	36	0-6	4,81	1,191
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	Mujer	70	0-6	4,60	1,439
	Hombre	36	0-6	5,08	,937
Soy feliz cuando experimento absorción por mi trabajo	Mujer	71	0-6	3,28	1,958
	Hombre	36	0-6	3,83	1,630
Siento orgullo del trabajo que hago	Mujer	71	0-6	4,99	1,325
	Hombre	36	0-6	5,33	,894
Estoy en plena inmersión en mi trabajo	Mujer	71	0-6	4,30	1,356
	Hombre	36	0-6	4,75	1,251

Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>4,27</b>	<b>1,587</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>4,69</b>	<b>1,470</b>
Mi trabajo es retador	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>4,49</b>	<b>1,316</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>4,94</b>	<b>1,170</b>
Me dejo "llevar" por mi trabajo	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>0-6</b>	<b>3,51</b>	<b>1,602</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>3,39</b>	<b>1,536</b>
Soy muy persistente en mi trabajo	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>4,81</b>	<b>1,094</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>4,83</b>	<b>1,056</b>
Me es difícil "desconectar" del trabajo	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>0-6</b>	<b>2,83</b>	<b>1,781</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>2,86</b>	<b>1,710</b>
Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	<b>Mujer</b>	<b>71</b>	<b>0-6</b>	<b>4,59</b>	<b>1,337</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>4,39</b>	<b>1,479</b>

El promedio más alto entre hombres y mujeres, se observó en el ítem *siento orgullo en mi trabajo* (indicado por una puntuación promedio de  $X=5,33$  vs.  $X=4,99$  respectivamente). El promedio más bajo correspondió a *me es difícil "desconectar" del trabajo*, con  $X=2,83$  para las mujeres y de  $X=2,86$  para los hombres. Lo que indica un nivel de riesgo bajo con relación a la adicción por el trabajo. La diferencia más amplia se expuso en el ítem *cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar*, con  $X=0,48$ .

En resumidas cuentas, basado en las respuestas evidenciadas por la población encuestada, el estado de realización profesional viene supeditado para ambos sexos en el orgullo experimentado en el trabajo, en el sentido de que los diferentes factores del *engagement* se convierten en una ganancia tanto para la persona como para la organización (Salanova & Schaufeli, 2009).

En conclusión, a pesar de todos los cambios a nivel económico, político, social y tecnológico en el contexto externo de las organizaciones, los profesionales disfrutaban de su trabajo, demuestran sus ganas y voluntad de trabajar con la mejor disposición, lo que les facilita alcanzar una autoeficacia, que puede variar de acuerdo a las demandas y exigencias del programa/proyecto.

En otras palabras, la perspectiva que brinda el *engagement* proporciona alternativas para superar enfoques basados solamente en la prevención y curación de las problemáticas laborales, para sugerir estrategias de salud integral y organizaciones saludables.

#### **6.4. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo**

A continuación se presentan los resultados obtenidos con relación al malestar laboral expresado por los profesionales, particularmente referidos a experiencias de burnout o alto estrés, y a la consideración de los efectos colaterales del trabajo percibidos.

##### **6.4.1. Malestar laboral/Burnout**

En cuanto al burnout percibido por los trabajadores, se hizo la evaluación por medio de una escala compuesta por 15 ítems incluida en el cuestionario aplicado a los profesionales. Por otra parte, se realizó una comparación de los ítems en función del sexo y se finalizó con la descripción de las diferentes correlaciones de Pearson representativas de la dimensión. El resultado global muestra una media de  $X=3,1$  ( $SD=1,40$ ), que dentro de un rango de 0 a 6 (donde 0 es nunca y 6 es siempre), indica un grado considerable de malestar. A continuación presentamos de manera diferenciada los datos obtenidos según cada escala.

##### **6.4.4.1. Experiencia de alto estrés**

De acuerdo a los resultados obtenidos de las percepciones de los trabajadores sobre la experiencia de alto estrés mostrados en la tabla 6.4.4.1, se logra establecer que frente a los componentes relacionados con el malestar laboral, los ítems *en mi opinión, hago bien mi trabajo, me estimula conseguir objetivos en mi trabajo y he realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo* obtuvieron

las puntuaciones medias más altas correspondientes a ( $X=5,19$ ;  $SD=1,251$ ,  $X=5,12$ ;  $SD=1,284$  y  $X=5,09$ ;  $SD=1,166$  respectivamente).

Con relación al aspecto *en mi opinión, hago bien mi trabajo*, la puntuación se expresó en la alta valoración representada en el rango 5 y 6 tanto en el 37,4% (55 personas) en el 50,3% (74 personas), lo que establece que en su gran mayoría los profesionales consideran que hacen bien su trabajo.

#### 6.4.4.1. Tabla estadísticos descriptivos Malestar laboral (burnout)

	N	Rango	Media	Desv. típ.
Siento agotamiento emocional por mi trabajo	150	0-6	2,07	1,775
Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha "consumido"	150	0-6	2,24	1,823
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo	149	0-6	1,56	1,565
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	150	0-6	1,37	1,552
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo	148	0-6	4,47	1,704
Siento que mi trabajo me ha "quemado"	148	0-6	1,36	1,443
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi programa/proyecto	149	0-6	4,70	1,509
Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por mi trabajo	148	0-6	1,51	1,775
He perdido entusiasmo por mi trabajo	148	0-6	1,48	1,782
En mi opinión, hago bien mi trabajo	147	0-6	5,19	1,251
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	149	0-6	5,12	1,284
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	148	0-6	5,09	1,166
Me pregunto por la utilidad de mi trabajo	149	0-6	3,88	2,033
Dudo sobre el valor de mi trabajo	149	0-6	1,64	1,846
Tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando las cosas	149	0-6	4,90	1,446
N válido (según lista)	143		3,1	

Las puntuaciones medias más bajas con  $X=1,36$ ,  $X=1,37$  y  $X=1,48$ , correspondieron a los ítems *siento que mi trabajo me ha quemado*, *trabajar todo el día realmente es estresante para mí* y *he perdido entusiasmo por mi trabajo*.

En el caso del ítem *siento que mi trabajo me ha quemado*, la puntuación se expresó en la menor estimación con sólo el 1,4% (2 personas) de la población, sienten que su trabajo los ha quemado, por otro lado, se establece que en su gran mayoría los profesionales consideran que no se perciben la sensación de quemarse en el trabajo. Esto evidencia que estas variables no se constituyen como factores de riesgo psicosocial en el contexto organizacional de los profesionales.

También es relevante el hecho que para los trabajadores es muy importante que desde la perspectiva de la eficacia, puedan contribuir siempre a las actividades de sus programas/proyectos, además de tener siempre la seguridad de poder culminar satisfactoriamente las tareas programadas en la jornada laboral. Incluso, son capaces de resolver eficazmente los problemas surgidos en el trabajo. Lo que da cuenta de tener unas condiciones de trabajo que garantizan la salud psicosocial y el bienestar personal.

#### 6.4.4.2. Comparación del malestar laboral/burnout en función del sexo

Las comparaciones de las percepciones de los profesionales en función del sexo con los ítems que integran los efectos colaterales relacionados con el malestar laboral, no mostraron grandes diferencias significativas en los promedios medios alcanzados en el conjunto observado.

6.4.4.2. Tabla malestar laboral: comparación con sexo					
Sexo	N	Rango	Media	Desviación típ.	
Siento agotamiento emocional por mi	Mujer	71	0-6	2,20	1,917

trabajo	Hombre	36	0-6	1,67	1,434
Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha "consumido"	Mujer	71	0-6	2,54	1,948
	Hombre	36	0-6	1,92	1,381
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo	Mujer	71	0-6	2,03	1,740
	Hombre	35	0-6	1,14	,974
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	Mujer	71	0-6	1,85	1,786
	Hombre	36	0-6	1,03	1,028
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo	Mujer	69	0-6	4,57	1,409
	Hombre	36	0-6	4,08	1,842
Siento que mi trabajo me ha "quemado"	Mujer	69	0-6	1,62	1,563
	Hombre	36	0-6	1,47	1,404
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi programa/proyecto	Mujer	70	0-6	4,80	1,175
	Hombre	36	0-6	4,50	1,665
Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por mi trabajo	Mujer	69	0-6	1,86	1,980
	Hombre	36	0-6	1,42	1,628
He perdido entusiasmo por mi trabajo	Mujer	69	0-6	1,81	2,009
	Hombre	36	0-6	1,19	1,431
En mi opinión, hago bien mi trabajo	Mujer	68	0-6	5,29	,811
	Hombre	36	0-6	4,86	1,676
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	Mujer	70	0-6	5,13	1,191
	Hombre	36	0-6	5,03	1,320
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	Mujer	69	0-6	5,06	1,123
	Hombre	36	0-6	4,92	1,273
Me pregunto por la utilidad de mi trabajo	Mujer	70	0-6	4,06	1,833
	Hombre	36	0-6	4,17	1,978
Dudo sobre el valor de mi trabajo	Mujer	70	0-6	1,97	1,933
	Hombre	36	0-6	1,56	1,520
Tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando las cosas	Mujer	70	0-6	4,91	1,213
	Hombre	36	0-6	4,64	1,743

En la comparación observada sobre el malestar laboral por parte de los trabajadores, las mujeres puntuaron por encima de las puntuaciones obtenidas por los hombres en los ítems, a excepción de *me pregunto por la utilidad de mi trabajo*, con  $X=4,17$ ;  $SD=1,978$  para los hombres y  $X=4,06$ ;  $SD=1,833$  para las mujeres, lo que evidencia la poca disparidad entre ellos. La diferencia más

importante entre mujeres y hombres con  $X=0.89$ , se presentó en el ítem *siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo*.

Los ítems que presentaron la puntuación más alta fueron en orden de importancia para los profesionales: En mi opinión hago bien mi trabajo, seguido por me estimula conseguir objetivos en mi trabajo. Asimismo el ítem he realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo. Estos ítems coinciden en la importancia de las valoraciones dadas por los profesionales en el tópico anterior.

#### 6.4.2. Efectos colaterales del trabajo

Observando la tabla de los estadísticos descriptivos sobre los efectos colaterales en el trabajo percibidos por los profesionales, la valoración obtenida está relacionada con los siguientes factores: somatización, desgaste y alienación, además se hizo una discriminación en 3 subescalas de ítems agrupados en torno a componentes o factores específicos antes mencionados (con color azul para subescala somatización, en color verde para subescala desgaste y con color gris para subescala alienación), para identificar matices según las diferentes puntuaciones obtenidas. La escala está compuesta en un rango de medida que va de 0 a 6, donde 0 es nunca y 6 es siempre. Según las respuestas de los profesionales, la mayoría considera que nunca experimenta grandes niveles de malestar y/o síntomas físicos a causa de su trabajo (indicado por una puntuación promedio de  $X=2,0$ ). A continuación se presentaran los resultados logrados en los diferentes subescalas de ítems.

<b>6.4.2.1. Tabla estadísticos descriptivos efectos colaterales del trabajo</b>				
	<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. típ.</b>
Trastornos digestivos	149	0-6	1,38	1,734
Dolores de cabeza	149	0-6	2,22	3,876
Insomnio	149	0-6	1,60	1,724

Dolores de espalda	149	0-6	2,40	2,006
Tensiones musculares	149	0-6	2,23	2,031
Sobrecarga de actividad laboral	148	0-6	2,73	1,861
Desgaste emocional	149	0-6	2,48	1,926
Agotamiento físico	149	0-6	2,66	1,926
Saturación mental	149	0-6	2,44	1,950
Mal humor	149	0-6	1,54	1,650
Baja realización profesional	149	0-6	1,64	1,665
Trato despersonalizado	149	0-6	1,43	1,608
Frustración	149	0-6	1,63	1,670
N válido (según lista)	148		2,0	

El coeficiente alfa es para la dimensión es de  $\alpha: .87$

#### 6.4.2.2. Presencia de somatización en el trabajo

En lo relacionado con la somatización experimentada por los profesionales encuestados, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: trastornos digestivos, dolores de cabeza, insomnio, dolores de espalda y tensiones musculares. Al hacer el análisis de la subescala, la mayor intensidad correspondió a *dolores de espalda* ( $X=2,40$ ;  $SD=2,006$ ), que se expresa en un 26,8% (40 personas), que respondieron 0 (en un rango de entre 0 y 6) que nunca han presentado *dolores de espalda* en el desarrollo de sus actividades laborales. No obstante, 11 personas, que equivalen al 7,4% de la muestra, manifiestan que siempre tienen *dolores de espalda* cuando están trabajando.

La menor intensidad concierne a *trastornos digestivos* ( $X=1,38$ ;  $SD=1,734$ ) donde se destaca que sólo el 3,4% de los profesionales (5) padecen *trastornos digestivos* cuando están en su lugar de trabajo.



#### 6.4.2.3. Experiencia de fatiga y saturación laboral

Las percepciones de los trabajadores sobre el desgaste laboral, producto de las tareas desarrolladas en el día a día, junto con la fatiga experimentada, se analizaron desde los siguientes aspectos: sobrecarga de actividad laboral, desgaste emocional, agotamiento físico y saturación mental. Los resultados evidenciaron que la puntuación mayor fue para *sobrecarga de actividad laboral* ( $X=2,73$ ), lo que apunta a que en ocasiones se evidencia la cantidad de tareas programadas, al igual que la intensidad marcada por el *agotamiento físico* ( $X=2,66$ ), lo cual está expresado tanto por el 28% que evidencia no padecer *agotamiento físico* en el trabajo, como los que siempre están afectados por dicho agotamiento, reflejado en el 15,4% (23 sujetos) que continúan declarando sus síntomas en dicho malestar. La puntuación más baja observada en esta sub escala ( $X=2,44$ ) fue para el ítem *saturación mental*, que es significativo para el 8,1% de la muestra, que siempre padecen este tipo de malestar en el contexto de su trabajo.

#### 6.4.2.4. Alienación en el trabajo

La alienación percibida por los participantes en el lugar de trabajo, se describió desde los componentes: mal humor, baja realización profesional, frustración y trato despersonalizado. Este último ítem presentó el puntaje con más baja intensidad ( $X=1,43$ ;  $SD=1,608$ ), cabe resaltar que únicamente 9 personas (6%) del total de la muestra puntuaron 4, de la escala entre 0 y 6, que indica un riesgo moderado de padecer un *trato despersonalizado* en su situación laboral. El ítem más valorado fue el de *baja realización profesional* con  $X=1,64$ ;  $SD=1,665$ .

Es necesario indicar que aunque los factores presentan puntuaciones bajas en el promedio general percibido por los profesionales, se debe tener en cuenta que dependiendo el contexto de desempeño de las funciones, de la clase de organización en la que se laboral, pueden estos ítems evaluados convertirse en posibles factores de riesgo para los trabajadores.

#### 6.4.2.5. Comparación de los efectos colaterales del trabajo en función del sexo

Prosiguiendo con la presentación de los resultados de los trastornos de salud relacionados con la somatización, el desgaste y la alienación observados por los profesionales, la tabla 6.4.2.5 sigue la lógica de presentación en las 3 subescalas de ítems, haciendo la comparación de cada una de las mismas en función del sexo.

<b>6.4.2.5. Tabla efectos colaterales del trabajo: comparación con sexo</b>					
<b>Sexo</b>		<b>N</b>	<b>Rango</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típ.</b>
Trastornos digestivos	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>1,61</b>	<b>1,796</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>1,22</b>	<b>1,570</b>
Dolores de cabeza	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>2,81</b>	<b>5,314</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>1,61</b>	<b>1,661</b>
Insomnio	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>1,60</b>	<b>1,689</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>1,58</b>	<b>1,628</b>
Dolores de espalda	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>2,67</b>	<b>2,012</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>2,11</b>	<b>1,737</b>
Tensiones musculares	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>2,36</b>	<b>2,140</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>2,11</b>	<b>1,600</b>
Sobrecarga de actividad laboral	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>2,67</b>	<b>1,800</b>
	<b>Hombre</b>	<b>35</b>	<b>0-6</b>	<b>2,60</b>	<b>1,834</b>
Desgaste emocional	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>2,69</b>	<b>1,892</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>2,39</b>	<b>1,761</b>
Agotamiento físico	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>2,81</b>	<b>1,980</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>2,64</b>	<b>1,726</b>
Saturación mental	<b>Mujer</b>	<b>70</b>	<b>0-6</b>	<b>2,60</b>	<b>2,046</b>
	<b>Hombre</b>	<b>36</b>	<b>0-6</b>	<b>2,08</b>	<b>1,556</b>

Mal humor	Mujer	70	0-6	1,71	1,678
	Hombre	36	0-6	1,61	1,573
Baja realización profesional	Mujer	70	0-6	1,91	1,784
	Hombre	36	0-6	1,47	1,230
Trato despersonalizado	Mujer	70	0-6	1,66	1,752
	Hombre	36	0-6	1,56	1,463
Frustración	Mujer	70	0-6	1,90	1,851
	Hombre	36	0-6	1,56	1,340

#### 6.4.2.6. Comparación de la somatización en el trabajo en función del sexo

En el caso de las somatizaciones percibidas por los participantes de la investigación, el análisis indica la existencia de diferencias entre ambos sexos, siendo *dolores de cabeza* el que mayor diferencia presenta entre mujeres y hombres ( $X=2,81$ ;  $SD=5,314$  vs.  $X=1,61$ ;  $SD=1,661$ ) respectivamente.

Es de señalar que las mujeres consideran que padecen *dolores de espalda* con un puntaje de  $X=2,67$ ;  $SD=2,012$ , entre tanto para los hombres es  $X=2,11$ ;  $SD=1,737$ .

Para los demás ítems, las mujeres presentaron puntuaciones mayores que los hombres ( $X=1,8$  vs.  $X=1,6$ ).

#### 6.4.2.7. Comparación de la experiencia de fatiga y saturación laboral en función del sexo.

Las vivencias de saturación y fatiga laboral de los trabajadores se expresaron en las altas valoraciones entre ambos sexos. Sobresalió el ítem *agotamiento físico*, en donde la mujer puntuó  $X=2,81$ ;  $SD=1,980$ , en comparación con el hombre, que puntuó  $X=2,64$ ;  $SD=1,726$ . En el resto de los ítems no se presentaron diferencias significativas.

#### **6.4.2.8. Comparación de la alienación en el trabajo en función del sexo**

Para la situación observada por parte de los profesionales con relación a la alienación en el ámbito psicolaboral, se mantuvo la predominancia de las valoraciones de las mujeres con respecto a los hombres. La diferencia más notable fue en el ítem *baja realización profesional*, en donde la valoración de las mujeres fue de  $X=1,91$ ;  $SD=1,784$  y la de los hombres  $X=1,47$ ;  $SD=1,230$ .

Según la totalidad de los resultados obtenidos de los participantes que fueron encuestados, las comparaciones entre los diferentes componentes de los subescalas de los efectos colaterales del trabajo en función del sexo, se determina que los resultados de las mujeres son constantes, estando sus puntuaciones por encima en la mayoría de los casos con relación a los hombres. Por lo tanto, para las mujeres hay tendencias constantes hacia la somatización con sus diferentes síntomas, y que dependiendo de su cargo o rol en la organización, pueden padecer algunas consecuencias psicológicas por desgaste en el trabajo. Por otra parte, no se descarta que aunque para los hombres no son significativos los efectos colaterales evaluados, se pueden presentar en cualquier momento en el contexto del desarrollo de su cotidianidad laboral.

#### **6.4.2.9. Comparación de los factores colaterales del trabajo en función de la profesión**

Con respecto a las valoraciones percibidas de los efectos colaterales del trabajo por los trabajadores en función de la profesión, la siguiente tabla de comparaciones muestra el comportamiento de las variables de la dimensión. En el conjunto de resultados observado, la puntuación promedio más alta correspondió a *sobrecarga de actividad laboral*, en la profesión

psicólogo con  $X=3,28$ . Así mismo para esta misma profesión le sigue en el nivel promedio con  $X=3,08$  con relación al *agotamiento físico*.

#### 6.4.2.9. Tabla efectos colaterales del trabajo: comparación con profesión

Profesión		Sobrecarga de actividad laboral	Tensiones musculares	Agotamiento físico	Mal humor	Siento agotamiento emocional por mi trabajo
Psicólogo	Media	3,28	2,21	3,08	1,66	2,58
	N	53	53	53	53	53
	Desv. típ.	1,935	2,097	1,969	1,686	1,965
Trabajador social	Media	2,83	1,67	2,75	1,17	2,08
	N	12	12	12	12	13
	Desv. típ.	1,749	2,060	2,261	1,267	1,935
Sociólogo	Media	1,60	1,80	1,60	1,00	1,00
	N	5	5	5	5	5
	Desv. típ.	1,517	1,483	1,517	1,000	,707
Administrador de empresas	Media	2,20	2,50	2,90	1,10	1,70
	N	10	10	10	10	10
	Desv. típ.	2,098	2,173	2,025	1,663	1,947
Abogado	Media	2,38	1,71	1,93	1,29	1,43
	N	13	14	14	14	14
	Desv. típ.	1,758	1,729	1,328	1,139	,852
Educador	Media	2,38	2,13	2,63	1,13	1,50
	N	8	8	8	8	8
	Desv. típ.	1,408	1,885	1,598	1,126	1,604
Historiador	Media	2,00	5,00	6,00	5,00	5,00
	N	1	1	1	1	1
	Desv. típ.					
Comunicador social	Media	2,57	1,71	2,29	1,86	2,29
	N	7	7	7	7	7
	Desv. típ.	1,718	1,799	,756	1,952	1,704
Otro	Media	2,47	2,78	2,47	1,81	1,92
	N	36	36	36	36	36
	Desv. típ.	1,874	2,126	2,035	1,939	1,663
Total	Media	2,74	2,25	2,68	1,56	2,10
	N	145	146	146	146	147
	Desv. típ.	1,863	2,030	1,911	1,657	1,780

Según las apreciaciones obtenidas por los participantes del estudio, el puntaje mínimo obtenido fue de  $X=1,00$  para los ítems *siento agotamiento emocional por mi trabajo* y *mal humor* por parte de la profesión sociólogo. La *sobrecarga de actividad laboral* alcanzó el puntaje mayoritario para todas las profesiones evaluadas con el  $X=2,74$ .

Lo que indica a pesar de las estimaciones percibidas por parte de los profesionales, los trastornos físicos valorados no se constituyen en potenciales factores de riesgo psicosocial.

#### 6.4.2.10. Correlaciones de los efectos colaterales en el trabajo

Las valoraciones significativas percibidas por los profesionales con respecto a los efectos colaterales del trabajo relacionados con los trastornos físicos y el burnout se abordaron por medio de la matriz de correlaciones de Pearson (ver tabla 6.4.2.10.) considerando las siguientes variables: *sobrecarga de actividad laboral (SAL)*, *tensiones musculares (TM)*, *agotamiento físico (AF)*, *mal humor (MH)*, y *siento agotamiento emocional por mi trabajo (AET)*.

**6.4.2.10. Tabla  
matriz correlaciones  
efectos colaterales del trabajo**

	V154 SAL	V.153 TM	V.156 AF	V.158 MH	V.162 AET
V154.SAL Sig. (bilateral)	----- ,000	,452** ,000	,648** ,000	,456** ,000	,627** ,000
V153.TM Sig. (bilateral)	,452** ,000	----- ,000	,550** ,000	,460** ,000	,449** ,000
V156.AF Sig. (bilateral)	,648** ,000	,550** ,000	----- ,000	,520** ,000	,635** ,000
V158.MH Sig. (bilateral)	,456** ,000	,460** ,000	,520** ,000	----- ,000	,554** ,000
V162.AET Sig. (bilateral)	,627** ,000	,449** ,000	,635** ,000	,554** ,000	----- ,000

Nota: \*  $p<0.05$ ; \*\*  $p<0.001$

Las percepciones de los profesionales observadas a través de la matriz de correlaciones de efectos colaterales del trabajo, nos indica una prevalencia valoración media entre las variables relacionadas. Es muy significativa la estimación de los resultados obtenidos, ya que las nuevas formas de organización laboral generan las demandas y exigencias que afectan proporcionalmente la integridad física y emocional del profesional, impactando su salud psicosocial y su bienestar laboral. Con base en lo anteriormente expuesto, se analizaran por su nivel de importancia los siguientes grupos de correlaciones:

En primera instancia, se especifican las correlaciones entre *sobrecarga actividad laboral* con *siento agotamiento emocional por mi trabajo* y *tensiones musculares*. A mayor *agotamiento emocional por mi trabajo*, se experimenta un mayor *agotamiento físico*, lo que incide también en el incremento de las *tensiones musculares*. Estos factores se explican por la especificidad del proceso psicolaboral en el que se desenvuelven los profesionales: la atención a las personas. Como las personas son el principal objetivo del trabajo, el programa/proyecto demanda determinadas emociones que el profesional debe tener en cuenta para atender a un usuario. Por lo cual, se puede llegar a presentar un desequilibrio entre las capacidades de afrontamiento, los recursos físicos y mentales que se deriva en el agotamiento emocional por el trabajo (Preciado et al. 2008).

En segunda instancia, se estudian las correlaciones significativas entre *agotamiento físico* con *siento agotamiento emocional por mi trabajo* y *malhumor*, lo que predispone a la somatización por la intensidad/cantidad de actividades programadas en la jornada laboral de los profesionales, por el elevado número de interacciones con las personas atendidas, por la demanda de esfuerzo mental en todas las actividades, por los horarios extendidos y extralaborales, entre otros. A mayor *agotamiento físico*, se advierte mayor *sobrecarga de actividad laboral*, lo que da como resultado

el incremento del *malhumor*, que emerge como emoción negativa, con consecuencias tanto sobre el rendimiento laboral como en la afectación de las relaciones con los compañeros de trabajo y el entorno social. Al mismo tiempo, otras correlaciones significativas se detallaran a continuación:

#### **6.4.2.11. Tensiones musculares**

Dentro de la experiencia laboral vivenciada por los profesionales, las tensiones musculares se expresaron con un nivel de correlación moderado con respecto al resto de ítems considerados, siendo la de mayor valoración percibida *agotamiento físico*, lo que señala la implicación de las *tensiones musculares* que los profesionales experimentan, que además van acompañadas por el cansancio en el desarrollo habitual de las actividades laborales. También hay relación significativa del *malhumor* al sentimiento de cansancio por el trabajo. Todo lo cual señala que las tensiones musculares son un factor de riesgo psicosocial producto del estrés y del agotamiento físico vivido por los trabajadores, debido a sobrecarga laboral y las diferentes demandas de la organización.

#### **6.4.2.12. Mal humor**

Con relación al mal humor percibido por los participantes del estudio, el comportamiento fue igual que el ítem anterior; la menor valoración fue para *sobrecarga de actividad laboral*, que a pesar de ser significativa, tuvo un nivel moderado de correlación con los demás ítems. La mayor puntuación se manifestó en *siento agotamiento emocional por mi trabajo*. Lo cual indica para los trabajadores que el mal humor está asociado significativamente al agotamiento emocional, lo que puede evidenciar malestar e incomodidad por la intensidad de las tareas exigidas en el contexto



organizacional. No hay relación significativa percibida entre mal humor y sobrecarga de actividad laboral.

En conclusión, los profesionales percibieron un grado considerable de malestar laboral/burnout reflejado con  $X=3,1$ . No obstante, el aspecto con más valoración positiva correspondió *a en mi opinión, hago bien mi trabajo*. Estimando las respuestas de los participantes de la investigación sobre los efectos colaterales del trabajo, expresaron que la sobrecarga de la actividad laboral es un el factor que tiene una tendencia a presentarse siempre dentro del desgaste laboral producto de la dinámica experimentada en el lugar de trabajo.

Cabe aclarar que los profesionales consideran que el trabajar no se constituye en un factor alienante que afecte su salud psicosocial o su calidad de vida laboral, y que a pesar de evidenciarse un agotamiento físico y un desgaste emocional, estos no llegan a niveles que puedan presentarse siempre a lo largo de la jornada laboral, pero que pueden ser significativos sino se toman las medidas preventivas pertinentes que repercutan en el bienestar del grupo de trabajo.

## 7. DISCUSIÓN

En esta sección se propone un diálogo y discusión de los resultados presentados en el capítulo anterior con relación a algunos estudios previos y los desarrollos conceptuales asumidos en el marco teórico de la investigación.

Los análisis y discusiones que proponemos en lo que sigue del presente apartado tienen como contexto teórico y marco interpretativo, por un lado, la Psicología Social del Trabajo que según Stecher, Godoy & Toro (2012, p.134) “*permiten indagar el modo en que los procesos de reestructuración y modernización empresarial ocurridos en las últimas décadas han impactado las experiencias laborales, el bienestar y las identidades de los trabajadores*”, además de *estudiar las conductas y las experiencias de las personas desde una perspectiva individual, interpersonal-grupal y organizacional-social en contextos relacionados con el trabajo* (Alcover, 2004, citado por Blanch, 2007); por el otro, la categoría de flexibilidad laboral entendida como la capacidad de adaptación de la organización (Albizu, 1997, citado por Silla, 2007); de poder ser descentralizada, elástica, para asumir las realidades de las nuevas formas de organización del trabajo, lo cual se expresa en diferentes aspectos de la vida organizacional y del trabajo como son: la *flexibilidad organizacional*, entendida como el desarrollo y ejecución de tareas en la oficina o en el hogar; la *flexibilidad funcional*, entendida como el control sobre el trabajo y la autonomía en el modo o manera de realización de las tareas; la *flexibilidad contractual*, entendida como las nuevas modalidades de contratación atípicas, tales como: contratos a término fijo, por prestación de servicios, temporales, hora labor, teletrabajo, entre otros); y por último, *la relación entre trabajo y capacidades de formación* (la exigencia actual de mantenerse al día académicamente, en postgrados, diplomados o cursos adicionales, con el correspondiente riesgo

de no ser nuevamente contratado). A continuación se expondrán sucesivamente las dimensiones centrales del estudio como son condiciones generales de trabajo, bienestar laboral, grado de implicación o compromiso –engagement- y por último los factores de riesgo psicosocial del trabajo asociados a burnout y engagement respectivamente.

Retomando los resultados obtenidos de las **condiciones generales de trabajo** percibidas por los participantes y que fueron valoradas con una tendencia positiva ( $X=7,2$ ), donde se observa una satisfacción con sus condiciones materiales, sociales, regulativas y de promoción y desarrollo laboral actuales, en nuestro estudio se pueden constatar ciertas coincidencias con estudios previos realizados con personal sanitario y docente donde se también se obtuvieron valoraciones con tendencia positiva respecto a las percepciones de sus condiciones laborales; para López (2012) citando a Michalos (1985) en su teoría de las discrepancia múltiples, *“la valoración moderadamente positiva de las condiciones de trabajo, deja entrever también la aspiración de que éstas son mejorables”*, (p.133).

En ese sentido, las valoraciones alcanzadas por los estudios de Blanch, Garrido, Pedrozo, Uribe y Acevedo (2011), muestran una media de ( $X=5,99$ ) obtenida por parte del personal sanitario, mientras que el personal docente puntuó ( $X=6,86$ ), al igual que en el estudio de Terán & Botero (2011) el personal percibió positivamente las condiciones de trabajo. Por otra parte, la investigación adelantada por Restrepo & López (2013) muestra respuestas con un sesgo positivo hacia las puntuaciones más altas de los docentes frente a sus condiciones de trabajo.

Al mismo tiempo coincide con los resultados reportados por la investigación de López (2012), donde el cuestionario arrojó una puntuación moderadamente positiva por parte del personal médico. Igualmente para éste último estudio, los aspectos sociales que corresponden a la subescala entorno social, como son el compañerismo, el respeto en el grupo de trabajo, entre

otros, son los que mayor satisfacción aportan. En ese sentido, para Siegrist (1996) citado por Stecher et al. (2012) el reconocimiento social y el respeto son moderadores de los efectos tensionantes del trabajo; en ese orden de ideas *“los recursos sociales amortiguan el impacto de las demandas en el burnout (desgaste, agotamiento, etc.); por lo que las puntuaciones en condiciones de trabajo y bienestar laboral moderadamente positivas, puede ser que estén moderadas por recursos sociales”* (Bakker et al. 2005, citados por López, 2012).

En torno al desarrollo laboral, hay una valoración positiva de los sujetos de la investigación con  $X=6,9$ , que corresponde con la puntuación de  $X=5,99$  del estudio de López (2012) por parte de los participantes latinoamericanos, ya que los participantes españoles del mismo estudio puntuaron  $X=5,46$ .

Observando las correlaciones entre variables más relevantes de la dimensión condiciones de trabajo, nuestra investigación muestra que hay relación significativa entre retribución económica con la organización general del trabajo y apoyo directivo, a diferencia del estudio de Cañón & Galeano (2011) encontró una relación significativa de la calidad de vida con el apoyo directivo y la motivación intrínseca. Esto concuerda con lo planteado por Blanch (2012) señalando que las condiciones laborales influyen en la motivación, el compromiso y las satisfacción y rendimiento laborales, lo que repercute en la eficiencia y eficacia de la organización.

En la investigación realizada en hospitales y universidades de naturaleza pública del Departamento de Santander (Colombia) en la subescala entorno social, la media del personal sanitario es de  $X=7,79$  y del profesorado es de  $7,43$ , que se aproximan al resultado obtenido en la misma subescala del presente estudio con  $X=7,71$ . Para la investigación realizada en Santander, ambos grupos valoran más las interacciones horizontales entre colegas y no tanto verticales que establecen con los directivos de las organizaciones, al contrario se presenta en el presente estudio

en donde el *apoyo recibido por el personal directivo* fue el ítem más valorado. Una de las razones para explicar tal diferencia es que en el entorno hospitalario y docente, se le da más valor a la autonomía en el ejercicio profesional que en el entorno del trabajo de naturaleza pública. Por otro lado, la subescala que aborda el entorno material de las condiciones de trabajo, fue uno de los aspectos mejor valorados por el personal sanitario en el estudio de López (2012), al igual que en el presente estudio los profesionales valoraron positivamente dicho aspecto.

De acuerdo a lo anterior, Restrepo & López (2013) citando a Alcover et al, (2004) y a Peiró & Prieto (1996), exponen que los estudios realizados revelan que las condiciones de trabajo inciden no sólo en la calidad del trabajo mismo, sino también sobre el bienestar, la salud, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, la eficacia y eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones de las mismas, como conflictos, ausentismo y presentismo, rotación, accidentalidad o enfermedades laborales.

Cabe anotar según la investigación anterior, que las diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres sobre las condiciones de trabajo son significativas. Tienden a ser menos negativas las percepciones de los hombres que de las mujeres, lo que concuerda con los resultados de la presente investigación, donde las puntuaciones de las mujeres y los hombres muestran el mismo patrón de comportamiento, estando las puntuaciones de las mujeres por debajo en la mayoría de los casos con relación a los hombres.

Siguiendo con lo expuesto, Uribe et al. (2011) citando a Espinosa & Morris (2002), explican la relación entre condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, entendiendo ésta última como la percepción que tienen los empleados de la organización de las condiciones del trabajo, del ambiente laboral y de la sinergia entre la vida laboral, personal y familiar. Puesto que la calidad de vida laboral *“da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus*

*condiciones objetivas (seguridad, higiene salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma como vive el trabajador)” (p.104).* A su vez Uribe et al. (2011) afirman que se deben considerar los procesos de retribución económica y de contratación como factores fundamentales que influyen directamente en la calidad de vida laboral.

Por otra parte, los hallazgos relacionados con el **bienestar en el trabajo**, concuerdan con otros estudios realizados por investigadores como López (2012), en donde se encontró un nivel de valoración de bienestar en el trabajo medio alto con  $X=4,81$ ; los resultados de la presente investigación también presentaron un resultado similar con  $X=5,6$ . Ahora bien, la investigación de Stecher & Blanch (2010) muestra una valoración media de  $X=4,93$  para el colectivo español y para el colectivo iberoamericano  $X=5,25$ . Por lo tanto, el bienestar laboral se asocia a factores como la salud percibida en el trabajo, ya que hay evidencia empírica que demuestra que la percepción de la satisfacción del trabajo, conlleva el experimentar emociones positivas como alegría y felicidad (Rodríguez & Sanz, 2013).

Siguiendo con lo expuesto, los factores positivos del trabajo se analizaron desde el grado de implicación y entusiasmo laboral, conocido como **engagement**, que para Rodríguez et al. (2012) es: *“un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”*; en ese sentido González (2015) en su estudio corrobora que existe un menor grado de burnout y existen mayores niveles de engagement en la población, resultado que coincide con lo alcanzado en la presente investigación con la valoración positiva de los participantes de su autopercepción de bienestar laboral; asimismo, perciben un alto compromiso con el trabajo que los vincula con la realización de su trabajo, y valoran positivamente su competencia profesional, ya que sienten orgullo y entusiasmo por su trabajo, sin embargo un 38% de los participantes manifiesta dificultades para desconectarse del trabajo, lo

que puede constituirse potencialmente como en un factor de riesgo psicosocial que puede afectar su vida fuera del ámbito laboral.

Con relación a lo hallado por otros estudios referidos a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se presentará a continuación asociados tanto a los efectos colaterales del trabajo como al burnout. De acuerdo a la investigación de López (2012), con respecto a la escala **efectos colaterales del trabajo** se halló una puntuación media de  $X=3,50$ ;  $SD=1,11$ ; los resultados del estudio de Stecher & Blanch (2010) arrojaron una puntuación media de  $X=3,37$  para el sector médico y una puntuación media de  $X=3,87$  para enfermería. En el presente estudio los resultados que correspondieron a la escala antes mencionada fueron de  $X=3,1$ ;  $SD=1,40$ ; evidenciaron que para los profesionales lo que prevaleció fue la *sobrecarga de actividad laboral* con ( $X=2,66$ ), seguida *agotamiento físico* reflejado en el 15,4% (23 sujetos) que continúan declarando sus síntomas en dicho malestar. Lo que concuerda con la observación de Blanch (2008) citado por Uribe et al. (2011) en cuanto a que “*las instituciones han aumentado las cargas laborales de sus trabajadores, modificando sus relaciones contractuales como estrategias para mantenerse dentro del mercado actual*” (p.106). Entre esas estrategias está la de medir la eficiencia y el rendimiento del trabajador por sus resultados. Resultados que hay que alcanzar en un tiempo muy limitado, lo que implica para el trabajador llevar más trabajo a casa y además trabajar horas extra para cumplir con la meta incluida en el plan operativo de la organización.

Ahora en lo relacionado con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Terán & Botero (2012) exponen el interés por parte del Estado en convertir los riesgos psicosociales en objetivo nuclear de análisis y prevención, como factor de protección frente a la inminencia de los riesgos psicosociales, “al intentar mitigar y controlar los impactos negativos que tienen tanto en los trabajadores como en la organización en sí; éste fenómeno de identificación de riesgos se ha

marcado debido a las nuevas formas de organización flexible del trabajo caracterizadas por: estructuras administrativas horizontales, cambios en los modos de empleo como el trabajo por horas cátedra, el trabajo temporal o la prestación de servicios y el aumento de la flexibilidad laboral, lo que genera desequilibrios en la vida personal, familiar, social y laboral del empleado.”  
(p.96)

Desde otro contexto, se explica las relaciones significativas entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la calidad de vida laboral desde la modalidad de contratación laboral, Uribe, Garrido & Rodríguez (2011) en su estudio logran concluir que es el tipo de contratación el que influye directamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores pertenecientes a industrias santandereanas, debido al establecimiento del capitalismo organizacional en nuestro actual orden socioeconómico, convirtiéndose así en un factor de riesgo psicosocial.

Por otra parte, en el panorama colombiano, en el año 2007 el Ministerio de la Protección Social realizó la primera encuesta sobre condiciones de trabajo y salud, que arrojó según la percepción de los empleados el aumento de la prevalencia de exposición de agente de riesgo psicosocial, que son condiciones que son causa de la aparición del estrés laboral y que afectan la salud de los trabajadores (Osorio, 2011, citado por Terán & Botero, 2012). El mismo estudio evidenció correlaciones positivas entre factores de riesgo psicosocial y accidentes de trabajo, la duración de la jornada laboral y excesivas demandas cuantitativas y cualitativas, bajo el amparo de la salud ocupacional.

En síntesis, los resultados arrojados por esta investigación evidencian que en general la percepción de los profesionales estudiados frente a sus condiciones laborales no son consideradas como un factor alto de riesgo psicosocial, reconociendo que sus actividades diarias se potencializan si cuentan con un lugar o infraestructura de trabajo adecuadas. No obstante, en



nuestra investigación consideramos que el malestar laboral no pasa tanto por el burnout, pero sí por los efectos colaterales del trabajo, los cuales deben ser reconocidos por los trabajadores y las directivas, para evitar accidentes y la exposición a posibles los factores de riesgo psicosocial; añadiendo que no se encontró valoraciones negativas que se constituyeran como posibles alertas para ser tenidas en cuenta.

Al mismo tiempo, se evidencia que el grupo de profesionales percibe que los programas/proyectos estatales están haciendo grandes progresos en la adecuación de las condiciones de trabajo realizando intervenciones como el suministro de servicios de limpieza, seguridad, además de la mejora de la iluminación, la optimización del espacio físico a través de redistribución del mobiliario y su correcta ubicación en el lugar de trabajo, la actualización de las herramientas para el desarrollo de las actividades, entre otras, que concluirán en la adaptación del medio ambiente laboral o entorno físico a las características de la actividad que desarrollan.

Se observó también con relación al tipo de población examinada, que en la revisión documental nuestros resultados coinciden o son concordantes con otros estudios aunque no se corresponden con el perfil poblacional nuestro, muestran cierta cercanía porque también trabajan con personas como son: profesionales de medicina y de enfermería (Stecher & Blanch, 2010), médicos, enfermeras, bacteriólogos, técnicos en atención pre-hospitalaria y auxiliares de enfermería y laboratorio (Cañón & Galeano, 2011) funcionarios de la salud, de educación superior y de entidades gubernamentales (Uribe, Garrido & Rodríguez, 2011), médicos, enfermeros, personal docente (Blanch, Garrido, Pedrozo, Uribe & Acevedo, 2011), docentes universitarios (Restrepo & López, 2013; Terán & Botero, 2011) y por último, personal del área de ventas de un supermercado (Stecher, Godoy & Toro, 2012). Con relación al dato censal sexo, los resultados de

nuestro estudio coinciden con los resultados del estudio de González (2015) sobre la muestra de PAS, en la predominancia de las mujeres 47,3% vs. 56,4%. Mientras que para los hombres fue de 43,6 vs. 24%.

## 8. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos y su respectivo análisis e interpretación, nos sugiere la posibilidad de pensar la emergencia de un tercer tipo de capitalismo organizacional vinculado al ámbito estatal presente en la estructuración, gestión y regulación de programas y proyectos sociales adscritos a redes de servicios y políticas públicas gubernamentales, caracterizados por la atención directa a diferentes grupos poblacionales objeto de intervención del Estado. Este tipo de capitalismo estatal se sustenta en los procesos de reforma del Estado, la organización flexible de servicios públicos y la modernización de la gestión de los organismos que hacen parte del ente gubernamental.

Por otro lado, este hecho se ratifica en la incorporación en las organizaciones y programas estatales del discurso de la productividad, la oferta y la demanda, la calidad, la innovación y del management o gerenciamiento, generando condiciones para la precarización laboral con el pretexto institucional de que si no hay suficientes recursos entonces no se contrata más profesionales, o el caso de si hay menos personas que atender, entonces menos profesionales se van a necesitar, lo que se refleja en los crecientes índices de profesionales sociales no empleados en el sector oficial.

Al mismo tiempo, las aproximaciones teóricas desarrolladas permitieron pensar y llegar a resultados sugestivos frente al capitalismo organizacional como escenario de emergencia de la flexibilidad laboral y sus efectos psicosociales sobre la calidad de vida y el bienestar laboral de los trabajadores. A diferencia del capitalismo de corte sanitario u académico, el constructo capitalismo organizacional social/estatal surgió en el proceso de la investigación, no era uno de

los objetivos del estudio. Es necesario aclarar que son pocos los estudios al respecto para determinarlo como un nuevo campo de investigación.

Entre tanto, la flexibilidad laboral es una categoría que de todas maneras cobra especificidades dependiendo de contextos particulares. Otro tema de interés relacionado con los efectos psicosociales y su implicación desde la flexibilidad laboral, es la lógica de la mercantilización de los programas/proyectos de carácter estatal, ya que esta influye en las nuevas formas de organización del trabajo con sus correspondientes factores de afectación del bienestar y la calidad de vida en el ámbito laboral.

La presente experiencia investigativa, contribuyó en evidenciar el estado actual de las condiciones de trabajo y su relación con la calidad de vida y el bienestar laboral. Toda vez que no es el propósito de esta investigación constituirse en un universal, pero estudios adicionales sobre el tema podrían alcanzar hallazgos partiendo de un plan similar de recolección y análisis de la información obtenida. En general se encontró con relación al malestar laboral o burnout una valoración media de  $X=3,1$ . Sin embargo no se halló información que evidenciara que las percepciones de los profesionales con sobre los factores de riesgo psicosocial asociados al burnout fueran significativos.

En tanto que los efectos colaterales del trabajo percibidos, tuvieron una valoración general cercana al extremo 0 de la escala que corresponde a “nunca”. Las correlaciones permitieron especificar por agrupación de variables nuevos matices para ser observados, como son las nuevas formas de organización laboral que generan las demandas y exigencias, por un lado, afectando proporcionalmente la integridad física y emocional del profesional, y por otro, impactando su salud psicosocial y su bienestar laboral.

Las relaciones significativas identificadas entre agotamiento físico, agotamiento emocional que acompañados del mal humor percibidas por los trabajadores en su vivencia laboral, permiten concluir que son factores que predisponen a la somatización por la intensidad/cantidad de actividades programadas en la jornada laboral de los profesionales, por el elevado número de interacciones con las personas atendidas, por la demanda de esfuerzo mental en todas las actividades, por los horarios extendidos y extralaborales, entre otros. Así mismo, fruto del cruce de “profesión” con los efectos colaterales del trabajo se evidenció que la *sobrecarga de actividad laboral* es un aspecto neurálgico y un factor de riesgo emergente para los profesionales participantes ( $X=2,74$  en rango de respuesta de 0 a 6). Lo que lo convierte en un factor altamente negativo si tenemos en la cuenta que para este caso todo lo que puntúe por encima de 0 debe de ser considerado como un factor psicosocial que implica riesgo para la integridad socioafectiva del profesional.

De cara a la política pública sustentada en la Ley 1562/2012 “*por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*” y que reglamenta ocupacionalmente en materia de seguridad laboral a todo el sector productivo colombiano, es necesario proponer algunas sugerencias, recomendaciones o lineamientos que se pueden derivar de lo encontrado para mejorar la toma de decisiones sobre cómo alcanzar el bienestar y la calidad laboral de los trabajadores que hacen parte del sector oficial; en otro sentido, se mejora la comprensión de las dinámicas y procesos psicosociales de las Organizaciones de Servicios Humanos (OSH).

Por otra parte, la realidad laboral de dicho sector, está cubierta para la atención de los riesgos del trabajo por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la que están afiliados todos los profesionales vinculados a programas o proyectos sociales. Desde la Psicología Social del Trabajo se enriquecería la perspectiva psicosocial para la intervención del contexto laboral, proponiendo estrategias que aborden en primer lugar, los aspectos intralaborales referidos a la gestión organizacional, a las características de la organización del trabajo y al grupo social de trabajo; y por otra parte, el abordaje de los aspectos extralaborales que hacen hincapié en el tiempo libre del trabajador, en la calidad de vida familiar y la conciliación con su vida privada, entre otros.

Finalmente, los resultados de la investigación muestran aspectos y tópicos interesantes que quedan abiertos para ser abordados en futuras investigaciones; también la profundización en estudios relacionados con el perfil poblacional estudiado. Queda abierta también la posibilidad de investigaciones de tipo mixto que combinen las dos formas de abordaje de la información desde lo cualitativo y lo cuantitativo, con el fin de tener posibles elecciones u opciones para enfrentar problemas de investigación (Hernández et al, 2010) de cara al fenómeno estudiado. En otros términos, el uso de más de un método de investigación potencia la posibilidad de comprensión de los fenómenos tratados, “especialmente, si estos se refieren a campos complejos en donde está involucrado el ser humano y su diversidad” (Pereira, 2011, p.17).

## REFERENCIAS

- Alastruey, J. & Gómez, M.** (2012). Herramientas frente a los riesgos organizativos y la violencia laboral. In M. P. Collantes & J. I. Marcos (Coords.). *La salud mental de las y los trabajadores*. Madrid: La Ley.
- Andrade, V. & Gómez, I.** (2008). Salud laboral: investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>
- Añez, C.** (2009). Neoliberalismo y flexibilización de las relaciones laborales en América Latina. *Multiciencias*, 9(2), 195-202. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90411687011>
- Arenas, F. & Andrade, V.** (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 11(1), 99-113. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80127000004>
- Arrau, F.** (2005). Flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América Latina. El caso chileno. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. DEPESEX/BCN/SERIE ESTUDIOS. Año XV, N° 318. Recuperado en:  
[http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/2005/estudios\\_pdf\\_estudios/nro318.pdf](http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/2005/estudios_pdf_estudios/nro318.pdf)
- Bataille, G.** (2002). *La oscuridad no miente*. Madrid: Taurus.
- Beck, U.** (2007). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Blanch, J. M.** (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales. I. Fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Blanch, J. M.** (2006). El trabajo como valor en las sociedades humanas. In A. G. Luque (Coord.). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: UOC.
- Blanch, J. M.** (2007). Psicología social del trabajo. In M. Aguilar & A. Reid (Coords.). *Tratado de psicología social. Perspectivas socioculturales*. México-Barcelona: Anthropos-UAM. Recuperado de:  
[http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/v\\_catedra/sesion\\_1/ps\\_social\\_trabajo.pdf](http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/v_catedra/sesion_1/ps_social_trabajo.pdf)

- Blanch, J. M.** (2008). Proyecto WONPUM (2008-2011). *El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J. M.** (2008). La doble cara (organizacional y personal) de la flexibilización del trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la psicología del trabajo y de la organización. *Perspectivas en psicología*, 11, 1-18. Recuperado de: [http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas\\_psicologia/html/revistas\\_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf](http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf)
- Blanch, J. M. & Stecher, A.** (2010). Organizaciones excelentes como factores de riesgo psicosocial. La modernización de los sistemas de salud desde la perspectiva del personal sanitario: Un estudio iberoamericano. In M. A. Carrillo (Coord.). *Psicología y Trabajo: Experiencias de investigación en Iberoamérica*. México: U. A. Querétaro.
- Blanch, J. M.; Sahagún, M.; Cantera, L. & Cervantes, G.** (2010). Cuestionario de bienestar laboral general. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 2(26), 157-170. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n2/v26n2a07.pdf>
- Blanch, J. M.; Sahagún, M. & Cervantes, G.** (2010). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 3(26), 175-189. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n3/v26n3a02.pdf>
- Blanch, J. M.** (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *FOCAD*, 14, 1-33. Recuperado de: [https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES\\_DE\\_TRABAJO\\_Y\\_RIESGOS\\_PSICOSOCIALES\\_BAJO\\_LA\\_NUEVA\\_GESTI%C3%93N](https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES_DE_TRABAJO_Y_RIESGOS_PSICOSOCIALES_BAJO_LA_NUEVA_GESTI%C3%93N)
- Blanch, J. M.** (2012). Proyecto WONPUM (2012-2014). *Resumen ampliado del proyecto Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública. Significados, Riesgos y Resultados*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J; Garrido, J; Uribe, A; Flórez, J. & Pedrozo, M.** (2011) El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. *Resultados Santander, Colombia. Psicología desde el Caribe*, 28, (2011), 166-196. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758008>
- Blanch, J. M.** (2012). *Trabajar y bienestar*. Barcelona: UOC.



- Bonilla, E. & Rodríguez, P.** (2005). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Bogotá: Editorial Norma.
- Boyle, S. J.** (2006). Estilos de etnografía. In J. M. Morse (Eds.). Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Briones, G.** (1996). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Bogotá: ICFES. Recuperado de: <http://contrasentido.net/wp-content/uploads/2007/08/modulo3.pdf>
- Caballero, K.** (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado, 6(1-2). Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cañón, S. & Galeano, G.** (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E. Manizales (Colombia). Archivos de Medicina, 11(2), 114-126. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2738/273821489004.pdf>
- Colombia. Congreso de la República. Ley 50 de 1990.**
- Colombia. Congreso de la República. Ley 100 de 1993.**
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1090 de 2006.**
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1562 de 2012.**
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008.**
- Córdoba, E.** (2009). Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral. VI Jornadas universitarias. III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo “La crisis como oportunidad: Abordajes creativos desde la Psicología del trabajo. Recuperado de: [http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion\\_adicional/obligatorias/040\\_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTAL/3.pdf](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTAL/3.pdf)
- Collantes, P.** (2012). Prevención de riesgos psicosociales y salud mental. In M. P. Collantes & J. I. Marcos (Coords.). La salud mental de las y los trabajadores. Madrid: La Ley.
- Charria, V; Sarsosa, K. & Arenas, F.** (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista facultad nacional de salud pública, 29(4), 380-391. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

- Da Rosa, S; Chalfin, M; Baasch, D, & Rodríguez, A.** (2006). Sentidos y significado el trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-psicológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/415/790>
- Dilla, J, & Sobrino, G.** (2007). La inevitable flexibilidad de las condiciones laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25(2), 77-93. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0707220077A/32282>
- Feldman, L, & Blanco, G.** (2011). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de Medicina*, 29(2), 103-108. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-04692006000200002](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002)
- Galeano, M. E.** (2011). Diseños de proyectos en la investigación cualitativa. Medellín: Fondo Editorial Eafit.
- Garrido, A. E.** (2006). Sociopsicología del trabajo. Barcelona: UOC.
- Garrido, J; Uribe, A. & Rodríguez, A.** (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 33, (2011), 101-116. Recuperado de: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/14/29>
- Garrosa, E. & Carmona, I.** (2011). Salud laboral y bienestar psicosocial. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 57, (2011), 224-238. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500014&script=sci\\_arttext](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500014&script=sci_arttext)
- Gaudlitz, M.** (2008). Reflexiones sobre los principios éticos en investigación biomédica en seres humanos. *Revista chilena de enfermedades respiratorias*, 24(2), 138-142. Recuperado de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-73482008000200008](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-73482008000200008)
- Gil-Monte, P.** (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 29(2), 237-341. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>
- González, P.** (2015). Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad. Tesis doctoral. Departamento de psicología y antropología. Universidad de Extremadura.

Recuperado de

[http://dehesa.unex.es:8080/xmlui/bitstream/handle/10662/2860/TDUEX\\_2015\\_Gonzalez\\_Rico.pdf?sequence=1](http://dehesa.unex.es:8080/xmlui/bitstream/handle/10662/2860/TDUEX_2015_Gonzalez_Rico.pdf?sequence=1)

- Hernández, M; Fernández, C. & Baptista, P.** (2010). Metodología de la investigación. Perú: McGraw Hill.
- Herrera, B.** (2002). Globalización, reforma laboral y empleo: balance de los noventa. Revista Opera, 2 (2), 229-248. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67500213>
- Hueso, A. & Cascant, M. J.** (2012). Metodologías y técnicas cuantitativas de investigación. Cuadernos docentes en procesos de desarrollo, (1), 1-87. Recuperado de:  
[https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%C3%ADa%20y%20t%C3%A9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%C3%B3n\\_6060.pdf?sequence=3](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%C3%ADa%20y%20t%C3%A9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%C3%B3n_6060.pdf?sequence=3)
- Jáuregui, R. & Schnall P. L.** (2011). Trabajo, estresores psicosociales y el balance final. In P. L. Schnall; M. Dobson & E. Rosskam (Eds.). Trabajo no saludable: causas, consecuencias, curas. Bogotá: Uniandes.
- López, F.** (2006). La competitividad en Colombia: apertura económica, instituciones de apoyo y seguridad democrática. Universidad Eafit, 42 (142), 9-25. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/215/21514202.pdf>
- López, F.** (2012). Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria: factores saludables y de riesgo psicosocial. Tesis doctoral. Departamento de psicología social. Universidad autónoma de Barcelona. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284027/fjlc1de1.pdf?sequence=1>
- Marmolejo, A. & Rosso, P.** (2013) Nivel de riesgo psicosocial y estilo de dirección en la profesión docente en algunas instituciones públicas colombianas. Tesis de Maestría. Maestría en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales. Recuperado de:  
[http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/863/1/Marmolejo\\_Rengifo\\_Alba\\_Lucia\\_2013.pdf](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/863/1/Marmolejo_Rengifo_Alba_Lucia_2013.pdf)
- Martínez, F.** (2011) Tecnologías psicosociales de investigación y acción: un trayecto de crítica y transformación a partir de las identidades transgénero. Tesis doctoral.

Departamento de psicología social. Universidad autónoma de Barcelona. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/83989/famg1de1.pdf?sequence=1>

**Martínez, S. & Hernández, A.** (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista cubana de salud pública*, 31(4), 338-344.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21418845012>

**Miguélez, F.** (2004). La flexibilidad laboral. *Trabajo: Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 13, 17-36.

Recuperado de:

<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/151/246>

**Morales, M.** (2012) Prácticas de resistencia docente en la universidad orientada al mercado: capturas y fugas académicas en el contexto colombiano. Tesis doctoral. Departamento de psicología social. Universidad autónoma de Barcelona. Recuperado de

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/107904/mdmh1de1.pdf?sequence=1>

**Noriega, M; Franco, J; Martínez, S; Cruz, C. & Montoya, A.** (2009). La realidad de la salud en el trabajo en México. In M. C. Chapela & A. Mosqueda (Eds.). *De la clínica a lo social: luces y sombras a 35 años*. México: UAM-X, Departamento de Atención a la Salud. Recuperado en:

<http://www.proverifica.com/documentos/realidadsaludtrabajo.pdf>

**Osorio, A. & Gonzales, D.** (2014) Flexibilidad laboral: una concepción desde las áreas de gestión humana en organizaciones colombianas. Tesis de Maestría. Maestría en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales. Recuperado de:

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1320/Flexibilidad%20laboral%20una%20concepcion%20desde%20las%20areas%20de%20gestion%20humana.pdf?sequence=1>

**Pequeño Larousse Ilustrado.** (1989). Colombia:Larousse.

**Pereira, Z.** (2011) Los diseños de método mixto en la investigación en educación: una experiencia concreta. . *Revista Electrónica Educare*, XV (1), 15-29. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/1941/194118804003.pdf>

**Périlleux, T.** (2008). La subjetivación frente a la prueba del trabajo flexible. In Soto, A (Ed.). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

- Peralta, M.** (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Pensamiento psicológico*, 9 (16), 107-124. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/801/80118612007.pdf>
- Portero, G.** (2012). La salud mental y las patologías relacionadas con el trabajo. In M. P. Collantes & J. I. Marcos (Coords.). *La salud mental de las y los trabajadores*. Madrid: La Ley.
- Preciado, M; Aldrete, M; Oramas, A, & Santes, M.** (2008). Agotamiento emocional en el trabajo en profesionistas y operadoras de máquina en la industria. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 9 (2), 16-23. Recuperado de:  
[http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9\\_2\\_08/rst03208.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol9_2_08/rst03208.pdf)
- Rivera, N.** (2010) Medición de factores de riesgos psicosociales en Mercasur. Trabajo de grado en modalidad de pasantía. Facultad de Psicología. Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de:  
[http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/818/1/digital\\_19142.pdf](http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/818/1/digital_19142.pdf)
- Quintanilla, I.** (2013). *Psicología social del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Quiroz, E. & Vallejo, J.** (2014). Estrategias de afrontamiento centradas en el distanciamiento, autocontrol y reevaluación positiva de la profesión docente y de la salud desde las actuales condiciones de la gestión pública en instituciones estatales colombianas. Tesis de Maestría. Facultad de psicología. Universidad de Manizales.
- Resolución 008430 de 1993.** Ministerio de Salud y Protección Social.
- Restrepo, F. & López, A.** (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de administración*, 29, (49). Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a07.pdf>
- Rodríguez, M.** (2009). Factores de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio laboral revista venezolana*, 2(3), 127-141. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Rodríguez, A; Bakker, A. & Derks, D.** (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72. Recuperado de:  
<http://www.psicothema.com/pdf/3980.pdf>

- Rodríguez, A. & Sanz, A.** (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 95-97.  
Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original1.pdf>
- Sanchis, E.** (2011). Trabajo y paro en la sociedad postindustrial. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Salanova, M. & Schaufeli, W.** (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Santa María, M.** (2011). Efectos de la Ley 100 en salud, propuestas de reforma. Bogotá: FEDESARROLLO. Recuperado de: <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2012/08/Efectos-de-la-Ley-100-en-salud-Libro-Salud-web-.pdf>
- Silla, I.** (2007) Trabajo temporal, inseguridad laboral percibida y sus implicaciones. Factores psicosociales intervinientes. Tesis doctoral. Departamento de psicología social. Universitat de Valencia. Recuperado de:  
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10194/silla.pdf?sequence=1>
- Segurado, A. & Agulló, E.** (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- Stecher, A; Godoy, L. & Toro, J.** (2012). Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible: La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile. *Revista de Psicología*, 21 (2), 133-157. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26424861006>
- Terán, A. & Botero, C.** (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de administración*, 27, (46), 9-21.  
Recuperado de  
<http://dintev.univalle.edu.co/revistasunivalle/index.php/cuadernosadmin/article/view/1545/2500>
- Terán, A. & Botero, C.** (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 95-106. Recuperado de <http://ibero-revistas.metabiblioteca.org/index.php/ripsicologia/article/view/250/218>

**Anexo A: Carta de Comité de Ética de Investigación en Salud de la Universidad Pontificia Bolivariana**

**Anexo A**

**Carta de Comité de Ética de Investigación en Salud  
de la Universidad Pontificia Bolivariana**



Medellín, Agosto 31 de 2015

Psicólogo  
**CARLOS JOSÉ ESCOBAR VARGAS**  
 Investigador principal

Proyecto: **CONDICIONES LABORALES FLEXIBLES Y SUS EFECTOS EN LA SALUD PSICOSOCIAL DE PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN PROGRAMAS SOCIALES DE NATURALEZA ESTATAL EN EL MUNICIPIO DE MEDELLÍN.**

La presente comunicación tiene por objetivo informarle que el Comité de Ética de Investigación en Salud de la Universidad Pontificia Bolivariana ha evaluado el proyecto presentado por usted, así como los ajustes realizados y ha decidido darle la **aprobación ética** respectiva.

Los miembros del Comité se ponen a su disposición para resolver cualquier inquietud de tipo ético que surja durante la ejecución de la investigación. De igual manera, le recuerda que toda modificación que se le haga al proyecto debe ser sometida a nueva consideración del Comité.

Para finalizar, es importante que tenga en cuenta que el Comité, en el cumplimiento de sus funciones, podrá realizar visitas de seguimiento que permitan verificar que todo se esté llevando a cabo adecuadamente desde el punto de vista ético.

Se anexa a la presente comunicación el formato de consentimiento informado aprobado.

Atentamente

  
**Pbro. Dr. Guillermo Zuleta Salas**  
 Presidente



  
**Mg Gloria Ángel Jiménez**  
 Secretaria



**Anexo B: Consentimiento informado**

**Anexo B**

**Consentimiento Informado**



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Condiciones laborales flexibles y sus efectos en la salud psicosocial de profesionales que trabajan en Programas sociales de naturaleza estatal en el Departamento de Antioquia

Institución Responsable: Universidad Pontificia Bolivariana – Escuela de Ciencias Sociales – Maestría en Psicología Social

Investigador: CARLOS JOSÉ ESCOBAR VARGAS

### Introducción

A través del presente documento lo estamos invitando a participar en una investigación que se desarrolla en el contexto formativo de la maestría en Psicología Social de la Universidad Pontificia Bolivariana. A continuación se le informará sobre sus objetivos, beneficios, riesgos, procedimientos, entre otros puntos; para que de manera informada decida si quiere participar. Si llegara a tener alguna pregunta durante la lectura o posteriormente puede hacerlo con confianza que con gusto se le dará respuesta.

### Información

El objetivo de la investigación consiste en analizar las condiciones de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de vida laboral de profesionales que laboran en programas sociales de naturaleza pública en el Municipio de Medellín. De manera específica nos interesa conocer las características de las condiciones de trabajo de estos profesionales; sus factores de riesgo de tipo psicosocial; y en general, ahondar en su bienestar y calidad de vida. Su desarrollo se ha considerado importante para poder hacer prevención e intervención oportuna de los factores que afectan la calidad de vida laboral de este grupo de trabajadores.

La participación en la investigación es totalmente voluntaria y esto significa que usted tiene la libertad para decidir si lo hace o no; de igual manera, quiere decir que puede llegar a retirarse en cualquier momento y dejar de participar en el estudio cuando lo desee, incluso después de haber firmado este consentimiento. Si decide no participar, esta decisión no le generará perjuicio alguno ni tendrá consecuencias de ninguna índole en las áreas personales o profesionales de su vida.

Para cumplir con los objetivos planteados, lo invitaremos a diligenciar un cuestionario que hace referencia a aspectos de su vida personal y laboral, cuyo desarrollo dura aproximadamente 30 minutos.

Los beneficios que se derivan de la presente investigación se dan en términos del conocimiento que pueda generarse a través de la misma, el cual podrá ser importante para generar estrategias preventivas y de intervención más acordes a la realidad laboral que viven estos profesionales. No se prevén beneficios particulares para los participantes.

La investigación es considerada de riesgo mínimo, porque así no se realice ninguna intervención física en usted, el cuestionario incluye algunas preguntas que para algunas personas pueden resultar incómodas por tocar asuntos personales; incluso algunas de ellas pueden sensibilizarlo en un momento dado. Si esto llegara a suceder es importante que sepa que usted puede dejar de responder alguna de las preguntas realizadas o no continuar diligenciando el cuestionario.



Con respecto a la información que nos aportarán los participantes, es importante señalar que ésta se manejará de forma anónima y con la confidencialidad del caso, garantizándole que ninguna otra persona o institución tendrá acceso a su contenido. La información obtenida no será analizada de manera individual sino en conjunto, con un total aproximado de 150 encuestas a profesionales de diferentes programas sociales estatales del Departamento de Antioquia. Las encuestas se realizarán con fines investigativos exclusivamente.

Los resultados finales de la investigación podrán ser presentados en actividades de tipo académico, científico e investigativo, tales como seminarios, publicaciones y conferencias, conservando y asegurando siempre la seguridad que no se identificará al sujeto participante y que se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad. El objetivo de estas presentaciones académicas es divulgar los resultados y conclusiones obtenidas en la investigación, contribuyendo de esta manera a generar planes de acción para que las instituciones, organizaciones y políticas públicas puedan generar procesos que cualifiquen y beneficien las condiciones y entornos laborales de los trabajadores participantes. Estos resultados también podrán ser conocidos por todos los participantes, para ello se realizará una invitación formal al finalizar el proceso.

Un punto adicional que queremos darle a conocer es que su participación en esta investigación no genera costos económicos para usted; como tampoco ninguna retribución de esta índole.

Para finalizar, queremos decirle que estamos dispuestos a responderle alguna inquietud o pregunta que usted tenga; y si posteriormente, quiere contactarnos para atender algo al respecto de la investigación puede comunicarse con el psicólogo Carlos Escobar en el teléfono 3003902256.

**CONSENTIMIENTO**

Yo \_\_\_\_\_, doy mi consentimiento para participar en la presente investigación. Este consentimiento lo otorgo libremente luego de que me han explicado en qué consiste la misma y me han resuelto las inquietudes del caso.

Nombre del Participante: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_  
 Identificación: \_\_\_\_\_ Correo-e: \_\_\_\_\_

**Testigos:** Con mi firma certifico que estuve presente durante la discusión de la información presentada en este formato de consentimiento informado, las dudas fueron resueltas y la decisión fue voluntaria.

Testigo 1

Nombre: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_  
 CC: \_\_\_\_\_

Testigo 2

Nombre: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_  
 CC: \_\_\_\_\_

**Investigador:** Certifico que he dado la información y explicación al participante acerca del estudio y he respondido las dudas o preguntas realizadas por este.

Nombre del Investigador responsable: CARLOS JOSÉ ESCOBAR VARGAS  
 Firma: \_\_\_\_\_ CC: \_\_\_\_\_

El presente consentimiento se firma en Medellín el \_\_\_\_\_ (Día/mes/año)



**Anexo C: Cuestionario**

**Anexo C**

**Estudiosobre Salud y Calidad de Vida Laboral de Profesionales que trabajan en  
Programas/Proyectos Sociales de Naturaleza Pública**

QPW-5.1-HA



CÓDIGO DE:	QUESTIONARIO				
	CASO				
	INVESTIGADOR				
	GRUPO				
PAIS					
	[Inici] [país + letra extra]	[Inici] [ciudad]	[Inici] [nomb. + inicial apell.]	[Carácter alfanumérico]	[Q]

## Estudio sobre Salud y Calidad de Vida Laboral de Profesionales que trabajan en Programas/Proyectos Sociales de Naturaleza Pública

### Presentación

Apreciada y apreciado profesional, este cuestionario es un instrumento de recolección de información de un estudio que adelanta la Universidad Pontificia Bolivariana<sup>1</sup> sobre **Salud y Calidad de Vida Laboral** de profesionales de las ciencias sociales y humanas que trabajan en Programas y/o Proyectos Sociales o de Servicios Humanos estatales que operan en el Departamento de Antioquia. No es un *examen* de respuestas *buenas o malas, correctas o erróneas*, sino una de las herramientas de una investigación orientada, en último término, a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo de profesionales vinculados a Programas o Proyectos Sociales públicos así como a la promoción de organizaciones sociales saludables. **Todos los puntos de vista expresados serán relevantes.** La información recogida será procesada informáticamente y analizada globalmente, respetándose la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los y las profesionales de los Programas Sociales participantes. Les **agradecemos de antemano su disposición** a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, procure responder todas las preguntas.

<sup>1</sup> En colaboración con la Universidad Autónoma de Barcelona, quien utiliza el presente cuestionario como el instrumento de un Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos, cuyo Coordinador general es el PhD, Catedrático de Psicología Social Aplicada UAB, Josep M. Blanch, josepmaria.blanch@uab.es, (+34) 93 581 1326.

La adaptación y utilización del cuestionario para la presente investigación se realiza con las respectivas autorizaciones.

### 1. Valore los siguientes aspectos de las CONDICIONES DE TRABAJO EN SU PROGRAMA/PROYECTO rodeando el número elegido

	Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Óptimo
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		105
Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		102
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		108
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		104
Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		109
Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		108
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		107
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		108
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		106
Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		110
Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		111
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		112
Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		113
Conciliación trabajo – vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		114
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		115
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		116
Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		117
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		118
Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		119
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		120
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		121
Apoyo recibido de personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		122

### 2. La actual ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO de mi PROGRAMA/PROYECTO...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre
Satisface mis intereses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		101
Me exige según mis capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		102
Responde a mis necesidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		103
Encaja con mis expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		104
Se ajusta a mis aspiraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		105
Concuerda con mis valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		106
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		107
Estimula mi compromiso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		108
Me permite trabajar a gusto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		109
Me motiva a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		110
Me da sensación de libertad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		111
Me hace crecer personalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		112
Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		113
Me proporciona identidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		114
Me hace sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		115

### 3. Ante las DEMANDAS LABORALES DE MI PROGRAMA/PROYECTO...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre
Me adapto a la política del Programa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		101
Asumo los valores de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		102
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		103
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		104
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		105
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		106
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		107

#### 4. Puntúe la IMPORTANCIA PERSONAL que usted le da a los siguientes valores:

	Mínima	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Máxima
Familia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		101
Trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		102
Salud	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		103
Dinero	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		104
Tiempo libre	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		105

#### 5. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre
Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía hacer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		106
Tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		107
Se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		108
Me llevo tareas laborales a casa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		109
En fines de semana y vacaciones, necesito terminar trabajo atrasado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		110

#### 6. Considerando las actuales TENDENCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO, pienso que...

	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total acuerdo
Carece de sentido un servicio no rentable	1	2	3	4	5	6	7		101
Hay que adaptarse a la flexibilización laboral	1	2	3	4	5	6	7		102
Las decisiones se deben tomar calculando el coste-beneficio	1	2	3	4	5	6	7		103
Urge abandonar las prácticas ineficientes	1	2	3	4	5	6	7		104
Competir es un modo natural de trabajar	1	2	3	4	5	6	7		105
Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio	1	2	3	4	5	6	7		106
Sería irracional resistirse a la lógica de la productividad	1	2	3	4	5	6	7		107
Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo	1	2	3	4	5	6	7		108
El mercado pone a cada cual donde merece estar	1	2	3	4	5	6	7		109
La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución	1	2	3	4	5	6	7		110
En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia	1	2	3	4	5	6	7		111
Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		112
Cuando el centro no da los medios suficientes, no hay que cumplir las metas que impone	1	2	3	4	5	6	7		113
En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que aliarse con estos	1	2	3	4	5	6	7		114
La escasez de medios se debe compensar con profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		115
La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		116
La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7		117
Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	1	2	3	4	5	6	7		118
A veces, el código deontológico obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	1	2	3	4	5	6	7		119
La eficiencia choca con la calidad del trato profesional	1	2	3	4	5	6	7		120
La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad	1	2	3	4	5	6	7		121
Mis condiciones de trabajo son contrarias a los valores de mi profesión	1	2	3	4	5	6	7		122
Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual	1	2	3	4	5	6	7		123

#### 7. Puntúe la IMPORTANCIA de estos valores en la gestión de un buen PROGRAMA SOCIAL

	Mínima	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Máxima
Rentabilidad económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		101
Calidad del servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		102
Bien común	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		103
Competitividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		104
Calidad de vida laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		105
Productividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		106
Ética de servicio público	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		107
Eficiencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		108
Espíritu de negocio privado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		109

## 8. El desarrollo de mi CARRERA COMO PROFESIONAL...

	Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total acuerdo
Depende fundamentalmente de mis propias decisiones	1	2	3	4	5	6	7		101
Me puede llevar a poner buena cara aunque sienta un disgusto	1	2	3	4	5	6	7		102
Es sólo una pieza más en el conjunto de mi vida	1	2	3	4	5	6	7		103
Requiere que sepa negociar con mis jefes y plantear alternativas	1	2	3	4	5	6	7		104
Me obliga a actuar con astucia en mis relaciones con colegas y jefes	1	2	3	4	5	6	7		105
Es asunto mío; da igual lo que opinen los demás	1	2	3	4	5	6	7		106
No tiene sentido si nadie me lo reconoce	1	2	3	4	5	6	7		107
No es el resultado de trabajar mucho, sino de ser inteligente	1	2	3	4	5	6	7		108
Tiene escasa relación con lo poco o mucho que pueda aprender	1	2	3	4	5	6	7		109
Es independiente de lo que pase con mi actual lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7		110
Es positivo si me lleva a un trabajo en el que me sienta a gusto	1	2	3	4	5	6	7		111
Es lo más importante en mi existencia	1	2	3	4	5	6	7		112
No justifica que aguante en silencio situaciones de malestar	1	2	3	4	5	6	7		113
Puede requerir que soporte condiciones incómodas en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7		114
Es, en buena medida, cuestión de suerte	1	2	3	4	5	6	7		115
Está estrechamente ligado al desarrollo de mi Programa/Proyecto	1	2	3	4	5	6	7		116
Tiene poco que ver con acumular y ejercer el poder	1	2	3	4	5	6	7		117
Me exige adaptarme a lo que se decida en mi Programa/Proyecto	1	2	3	4	5	6	7		118
Es proporcional a lo duro que trabaje	1	2	3	4	5	6	7		119
Es consecuencia de mi esfuerzo por aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5	6	7		120

## 9. Actualmente, por mi trabajo como profesional en este PROGRAMA/PROYECTO SOCIAL, siento...

insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción	101
inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	seguridad	102
intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	tranquilidad	103
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	potencia	104
malestar	1	2	3	4	5	6	7	bienestar	105
desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	confianza	106
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	certidumbre	107
confusión	1	2	3	4	5	6	7	claridad	108
desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	esperanza	109
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	facilidad	110
insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	sensibilidad	111
irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	racionalidad	112
incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	competencia	113
inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	moralidad	114
maldad	1	2	3	4	5	6	7	bondad	115
fracaso	1	2	3	4	5	6	7	éxito	116
incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	capacidad	117
pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	optimismo	118
ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	eficacia	119
inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	utilidad	120



### 10. En el último año como PROFESIONAL DEL PROGRAMA...

	Baja	1	2	3	4	5	6	7	Sube
1001									
1002									
1003									
1004									
1005									
1006									
1007									
1008									
1009									
1010									
1011									
1012									
1013									
1014									
1015									
1016									
1017									
1018									
1019									
1020									
1021									
1022									
1023									
1024									
1025									
1026									
1027									
1028									
1029									
1030									

### 11. ACTUALMENTE, por mi trabajo como profesional del PROGRAMA, experimento...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre
1101									
1102									
1103									
1104									
1105									
1106									
1107									
1108									
1109									
1110									
1111									
1112									
1113									
1114									

## 12. Actualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Siempre	
Siento agotamiento emocional por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L101
Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha "consumido"	0	1	2	3	4	5	6			L102
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L103
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	0	1	2	3	4	5	6			L104
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L105
Siento que mi trabajo me ha "quemado"	0	1	2	3	4	5	6			L106
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi Programa/Proyecto	0	1	2	3	4	5	6			L107
Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L108
He perdido entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L109
En mi opinión, hago bien mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L110
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L111
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L112
Me pregunto por la utilidad de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L113
Dudo sobre el valor de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L114
Tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando las cosas	0	1	2	3	4	5	6			L115
En mi trabajo, siento plenitud de energía	0	1	2	3	4	5	6			L116
Mi trabajo tiene sentido y propósito	0	1	2	3	4	5	6			L117
El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6			L118
Me siento con fuerza y vigor en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L119
Me siento entusiasmado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L120
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0	1	2	3	4	5	6			L121
Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6			L122
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6			L123
Soy feliz cuando experimento absorción por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L124
Siento orgullo del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6			L125
Estoy en plena inmersión en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L126
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6			L127
Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6			L128
Me "dejo llevar" por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L129
Soy muy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L130
Me es difícil "desconectar" del trabajo	0	1	2	3	4	5	6			L131
Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	0	1	2	3	4	5	6			L132

Lo que usted nos ha expuesto hasta ahora es muy importante para la evaluación de sus condiciones de trabajo y de su calidad de vida laboral en el contexto de un Programa o Proyecto Social de naturaleza pública así como para el mismo Programa, la de su entorno profesional y la de los servicios sociales en general.

Ahora, le invitamos a que tenga la gentileza de completar esta tarea matizando algunas de sus percepciones, reflexiones, valoraciones y posturas personales ante este contexto laboral estatal o privado de su experiencia laboral profesional.



**13. Los PROGRAMAS/PROYECTOS sociales PÚBLICOS deben estar organizados y gestionados como empresas de mercado**

Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total acuerdo
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

**14. Para hacer bien todo mi trabajo profesional, con mi actual jornada laboral, en general...**

Me falta tiempo	1	2	3	4	5	6	7	Me sobra tiempo
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------

**15. Defina en una frase lo que TRABAJAR EN ESTE PROGRAMA SOCIAL significa para usted**

**16. Escriba cinco PALABRAS CLAVE que le vengan a la mente cuando piensa en su TRABAJO COMO PROFESIONAL DE ESTE PROGRAMA/PROYECTO SOCIAL del Municipio o Departamento**

--	--	--	--	--

**17. De su trabajo como PROFESIONAL DE UN PROGRAMA/PROYECTO SOCIAL, señale...**

**Lo mejor:**

- 
- 
- 
-

**Lo peor:**

- 
- 
- 
-

**18. Escriba cinco VALORES CLAVE de su PROFESIÓN**

--	--	--	--	--

**19. Escriba cinco VALORES CLAVE de la CULTURA ORGANIZACIONAL del PROGRAMA donde trabaja**

--	--	--	--	--

**20. Resume...**

**La práctica IDEAL de su PROFESIÓN en el PROGRAMA/PROYECTO donde trabaja**

**La práctica REAL de su PROFESIÓN en el PROGRAMA/PROYECTO donde trabaja**

## DATOS CENSALES

Marque con una X la casilla  de la respuesta elegida

21. País:

2101

- Brasil  
 Chile  
 Colombia  
 España

- México  
 Venezuela  
 Otro: \_\_\_\_\_

22. Sexo:

2201

- Mujer  
 Hombre  
 Otro

23. Año de nacimiento: 19 \_\_\_\_

2301

33. Profesión:

3301

- Psicólogo  
 Trabajador social  
 Sociólogo  
 Administrador de Empresas  
 Abogado  
 Educador  
 Historiador  
 Comunicador social  
 Otro: \_\_\_\_\_

25. Antigüedad en la profesión: \_\_\_\_ años

2501

34. Antigüedad profesional en el PROGRAMA

ACTUAL: 3401

\_\_\_\_ meses

27. Empleos ejercidos  
actualmente:

2701

- Un solo empleo  
 Más de un empleo

36. Situación contractual:

3601

- Término indefinido  
 Término fijo a 1 año  
 Término fijo inferior a 1 año  
 Prestación de Servicios  
 Labor terminada  
 Otra: \_\_\_\_\_

-&gt;

35. Nombre del PROGRAMA: 3501

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

29. Dedicación laboral al  
PROGRAMA:

2901

- Jornada completa  
 Tiempo parcial  
 Otra: \_\_\_\_\_

37. Formaciones Académicas

3701

(Marcar sólo los  
estudios terminados y  
con título).

- Doctorado  
 Maestría  
 Especialización  
 Pregrado  
 Otro

31. Responsabilidades directivas actuales o pasadas en el PROGRAMA:

3101

- Sí  
 No

38. Nivel de cobertura del PROGRAMA:

3801

- Nacional  
 Departamental  
 Municipal

39. Tipo de población a la que va dirigido el PROGRAMA

3901

\_\_\_\_\_

40. Sus FUNCIONES y ACTIVIDADES laborales en el PROGRAMA se corresponde con su PROFESIÓN  Sí  No

4001

Estimado profesional usted ha sido muy amable al participar en esta investigación, brindándonos sus puntos de vista y su experiencia como profesional que labora en un PROGRAMA o PROYECTO SOCIAL estatal. Además de agradecerle su participación, **le garantizamos una vez más nuestro respeto a la confidencialidad de la información** proporcionada y al **anonimato** de las personas participantes. Estamos por muchas razones en deuda con usted; hasta el punto en que nos comprometemos a devolverle, si lo desea, vía e-mail, un resumen general de la información que elaboremos en nuestra investigación.

Por otra parte, el diseño de nuestra investigación combina el recurso a técnicas cuantitativas (encuesta) y cualitativas (entrevista, grupo focal y auto-informe fotográfico). Si usted tuviera una disposición favorable a participar, con profesionales como usted, dentro de unos meses, en un *grupo focal*, para profundizar en aspectos de lo tratado en este cuestionario, por favor, déjenos también una pista de su **e-mail**:

\_\_\_\_\_3501

**Si desea comentar o añadir algo a lo mucho que ya nos ha dicho o contarnos cómo se siente después del ejercicio de reflexión que acaba de hacer, por favor, hágalo aquí:**

**MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO, SU ATENCIÓN Y SU VALIOSA APORTACIÓN**