



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES, BIENESTAR
PSICOLOGICO Y SENTIDO DEL HUMOR EN CONDUCTORES DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA**

TUTORA:

ANAYDA GUITIERREZ

AUTORAS:

KIMBERLEY MALUENGA

MICAELA NARVÁEZ

CARACAS, JULIO DE 2015



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

**FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES, BIENESTAR
PSICOLOGICO Y SENTIDO DEL HUMOR EN CONDUCTORES DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA**

(Trabajo de investigación presentado ante la Escuela de Psicología, como requisito parcial para optar al título de Licenciadas en Psicología)

TUTORA:

ANAYDA GUITIERREZ

AUTORAS:

KIMBERLEY MALUENGA

MICAELA NARVÁEZ

CARACAS, JULIO DE 2015

¹ Kimberley Maluenga, Departamento de Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia en relación al presente trabajo de investigación, por favor comunicarse a la siguiente dirección: kimberleymaluenga@gmail.com

² Micaela Narváez, Departamento de Psicología Industrial, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia en relación al presente trabajo de investigación, por favor comunicarse a la siguiente dirección: mica_manal6@hotmail.com

Agradecimientos

Al universo, la naturaleza y a Dios, por haber conspirado para mantenerme firme y no decaer ante las adversidades de la vida. Por hacerme coincidir, en éste constante devenir, con personas maravillosas.

A ti abuela, por todo el esfuerzo que hiciste para que llegara hasta acá, por haber contribuido en mi crianza, por darme libertad y confianza en todo momento, y en especial por enseñarme a ir siempre tras mis sueños, y no desistir hasta alcanzarlos.

A mi madre, por darme la vida, por ser una fuente inagotable de inspiración, aun sin estar en presencia física.

A ti hermana, porque eres uno de mis grandes motivos para seguir adelante.

A mis padrinos, por tanto amor y comprensión.

A la familia Narvéez Acosta, por su constante e incondicional apoyo.

A ti, Micaela, compañera y amiga, me siento afortunada de haber llegado junto a ti a la cima. Sin duda, la aventura universitaria, no hubiese sido lo mismo sin ti.

A mis amigos, Eduardo y Paola, por haber compartido tantos íres y venires.

A la Universidad Central de Venezuela, por darle luz a mis sombras, tangibilidad a mis sueños y desarrollo a mi ser.

A los profesores y profesoras de la Escuela de Psicología, por contribuir en mi formación académica, y por hacer germinar en mí la semilla de la excelencia.

A los conductores del Departamento de Transporte de la Universidad Central de Venezuela, por su participación en nuestro proyecto de investigación.

A nuestra tutora, Anayda Gutiérrez, por su conocimiento, orientación y persistencia, claves para el desarrollo de ésta investigación.

A Dimas Sulbarán, por su disposición y asertiva asesoría.

Kimberley Maluenga

Especialmente quiero dar gracias a mi mamá, papá y tres hermanos, quienes han estado a mi lado brindándome su apoyo incondicional en cada sueño que he decidido perseguir.

Igualmente, quiero agradecer a mi abuelo y tíos por su valioso acompañamiento y apoyo durante toda mi formación universitaria.

También, doy gracias a mi compañera de tesis por haber dado lo mejor de ella para lograr juntas esta meta, y por ser una persona especial con la que he compartido momentos inolvidables realizando este trabajo y durante toda la carrera.

A la tutora Anayda Gutiérrez por brindarnos su apoyo, disposición y orientación en el desarrollo de esta investigación y por haber despertado mi interés en un tema tan importante como me resulta la salud de la población trabajadora.

Al profesor Dimas Sulbaran por haber estado siempre dispuesto a guiarnos en los aspectos estadísticos relacionados con la tesis.

A mis amigos, por siempre animarme e inspirarme.

A la Universidad Central de Venezuela, a la escuela de psicología y a todos los profesores con quien tuve el honor de recibir clases, por haber participado y contribuido en mi desarrollo personal y académico durante todos estos años.

Finalmente, agradezco al Departamento de Transporte de la UCV y a sus conductores, no solo por haber aceptado amablemente participar en este estudio, sino también, por el trato especial recibido de ellos durante el trabajo de campo, lo cual hizo el proceso más ameno.

Micaela Narváez

Resumen

Los factores psicosociales intralaborales se han estudiado en los últimos años, en diversos países y con distintos enfoques teóricos, dada la influencia que ejercen en la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras. Por su parte, el bienestar psicológico y el sentido del humor son concebidos como factores protectores de la salud que pueden revertir los efectos negativos a los que se encuentran expuestas las personas en su actividad laboral. Es por ello que la presente investigación buscó identificar por medio del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) validado por Blanco, Gutiérrez y La Cruz (2015), la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) validado por Millán y D' Auteberre (2010) y el Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) validado por Rodríguez y Feldman (2009), el nivel de exposición de los factores psicosociales intralaborales, el bienestar psicológico y el sentido del humor, con sus respectivas relaciones, en los conductores de una universidad pública venezolana. Los resultados reflejan que es mayor el número de factores psicosociales intralaborales en un nivel de exposición desfavorable en este grupo de trabajadores, también se observaron altos índices de bienestar subjetivo y bienestar material, y una tendencia a utilizar el estilo de humor incrementador del sí mismo y el humor agresivo. Respecto a las relaciones destacó la alta correlación entre el bienestar subjetivo y el humor agresivo.

Palabras claves: Salud ocupacional, factores psicosociales intralaborales, factores protectores de la salud, bienestar psicológico, sentido del humor, conductores.

Abstract:

Psychosocial factors within a work-place have become more commonly researched recently across different countries and with different theoretical approaches, due to their influence on the health and welfare of both female and male workers. An individual's psychological well-being and temperament are conceived as health-protective factors that have an ability to reverse negative impacts on people cause by aspects within their working life. This research therefore aims at identifying the level of exposure to in-house psychosocial factors, the psychological well-being and mood with their respective relationships on the bus drivers of a Venezuelan public university through use of Psychosocial Factors Questionnaire (CFPS-IL) validated by Blanco, Gutiérrez y La Cruz (2015), Psychological Well-Being Scale (EBP) validated by Millán y D' Auteberre (2010) and Humor Styles Questionnaire (SHQ) validated by Rodríguez y Feldman (2009). The results show that there is a greater number of in-house psychosocial factors in unfavorable exposure levels in this group of workers. Higher levels of subjective and material well-being were also observed alongside a tendency to use a confidence boosting, self-approving temperament and an aggressive temperament. Consideration of these relationships emphasized the high correlation between the subjective well-being and an aggressive temperament.

Key words: Occupational health, psychosocial factors, health-protective factors, psychological well-being, sense of humor, drivers.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Resumen | v |
| Abstract | vi |
| I. Introducción | 1 |
| II. Marco Teórico..... | 3 |
| 2.1 Salud y Trabajo..... | 3 |
| 2.2 Factores Psicosociales Intralaborales | 13 |
| 2.3 Bienestar Psicológico | 25 |
| 2.4 Sentido del humor | 31 |
| 2.3 Basamento legal..... | 37 |
| III. Planteamiento del problema..... | 39 |
| IV. Objetivos..... | 54 |
| 4.1. Objetivo General..... | 54 |
| 4.2. Objetivos Específicos..... | 54 |
| V. Marco Metodológico..... | 55 |
| 5.1 Analisis de variables..... | 55 |
| 5.1.1. Definicion Teórica Factores Psicosociales Intralaborables..... | 55 |
| 5.1.2. Definicio Operacional Factores Psicosociales Intralaborales..... | 55 |
| 5.1.3 .Definicion Teórica Bienestar Psicológico..... | 55 |
| 5.1.4. Definicio Operaciona Bienestar Psicológico..... | 56 |
| 5.1.5 .Definicion Teórica Sentido del humor.. .. | 56 |
| 5.1.6 .Definicio Operaciona Sentido del humor..... | 56 |
| 5.1.7 Variables Sociodemográficas Seleccionadas..... | 56 |
| 5.1.8 Variables Extrañas No Controladas..... | 57 |
| 5.2 Tipo de Investigación..... | 57 |
| 5.3 Diseño de Investigación..... | 57 |
| 5.3.1 Tipo de Diseño..... | 57 |
| 5.4. Participantes..... | 58 |
| 5.4.1 Población..... | 58 |
| 5.4.2 Muestra..... | 58 |
| 5.5 Materiales .. | 58 |

| | |
|---|------------|
| 5.6. Procedimiento..... | 59 |
| 5.6.1. Fase Preparatoria. | 59 |
| 5.6.2. Trabajo de Campo. | 60 |
| 5.6.3 Instrumentos de medición... .. | 61 |
| VI. Resultados..... | 66 |
| VII. Discusión..... | 89 |
| VIII. Conclusiones | 102 |
| XI. Limitaciones y Recomendaciones | 104 |
| X. Referencias Bibliográficas..... | 105 |
| XI. Anexos | 118 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Dominios, dimensiones e ítems que conforman el Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Blanco y Cols. (2015) | 61 |
| Tabla 2. Dimensiones e ítems de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007) validada por Millán y D' Auteberre (2010) | 64 |
| Tabla 3. Dimensiones e ítems del Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martín y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009)..... | 65 |
| Tabla 4. Frecuencia y Porcentajes de los niveles de exposición por dimensión según el efecto en la salud | 69 |
| Tabla 5. Correlaciones de Spearman por dimensiones entre Factores Psicosociales Intralaborales y Bienestar Psicológico..... | 84 |
| Tabla 6. Correlaciones de Spearman por dimensiones entre Factores Psicosociales Intralaborales y Sentido del Humor..... | 85 |
| Tabla 7. Correlaciones de Spearman por dimensiones entre Bienestar Psicológico y Sentido del Humor (2009)..... | 86 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Dominio “Exigencias Psicológicas” | 71 |
| Gráfico 2. Dominio “Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades” | 74 |
| Gráfico 3. Dominio “Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo | 76 |
| Gráfico 4. Dominio “Compensación | 78 |
| Gráfico 5. Diagrama de Caja y Bigotes de las dimensiones del Bienestar Psicológico | 79 |
| Gráfico 6. Diagrama de Caja y Bigotes de los Estilos de Humor | 81 |

INTRODUCCIÓN

Nuestra especie transforma la naturaleza y recoge los bienes necesarios para su subsistencia a través del trabajo. A lo largo de la historia se ha visto cómo cada forma organizativa de la sociedad ha condicionado cómo se produce esa transformación, al igual que el cómo, dónde, cuándo, con qué y para qué se trabaja.

El hombre como ser social tiene una serie de derechos y deberes. Entre sus derechos, deberíamos mencionar: el derecho de contar con una fuente de trabajo y un salario que le permita una vida digna, para obtener y valorar todos los elementos que la sociedad pone a su disposición. Sin embargo, esto no es posible si ese derecho al trabajo se confronta con el derecho de gozar de un estado de salud pleno -físico, mental y social- como sostiene la Organización Mundial de la Salud.

La interacción de los objetos, los medios y la actividad, en una forma de organización y división de trabajos, hacen surgir procesos riesgosos, pero el trabajo no es una desgracia, en ocasiones pueden existir condiciones o procesos positivos para la salud que favorezcan el desarrollo del polo saludable del ser humano. Manifestándose a través de la alegría, el sentido del humor, la sensación de bienestar, la actitud proactiva dentro del trabajo, el desarrollo muscular armónico, el incremento de las capacidades mentales y el desarrollo de destrezas. Es de esta forma cómo cambia la noción de salud, sin reducirse a la mera ausencia de una determinada enfermedad.

Al ubicar la salud laboral como una relación e interacción de diversos aspectos nació el interés de estudiar las bases que conforman dicha relación, es por ello que el objetivo que persigue este estudio es el de conocer las relaciones entre los factores psicosociales intralaborales, el bienestar psicológico y el sentido del humor, siendo estas dos últimas variables factores protectores de la salud.

En la presente investigación la muestra estuvo conformada por conductores del Departamento de Transporte de la Universidad Central de Venezuela, quienes participaron voluntariamente en el estudio.

Para alcanzar los objetivos de la investigación se aplicaron tres instrumentos, el Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Blanco, Gutiérrez, Rodríguez y La Cruz (2015), para conocer, por medio de las puntuaciones obtenidas de los conductores, el nivel de exposición de la salud en el cual se encuentran. La Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007) validada por Millán y D' Auteberre (2010), para determinar, a través de las puntuaciones obtenidas en las sub-dimensiones (bienestar subjetivo, bienestar material y bienestar laboral), el bienestar psicológico presente en los conductores. El Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin, Pulik-Doris, Larsen Gray y Weir (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009), para identificar por medio de sus dimensiones (humor afiliativo, humor incrementador del sí mismo, humor agresivo y humor autodescalificador) el sentido de humor predominante entre los conductores.

En el marco teórico se encuentra información detallada de las tres variables de investigación, específicamente cómo son considerados y definidos, al igual que las teorías y modelos que los explican. Posteriormente se presentan los resultados y conclusiones, provenientes del estudio respecto a los Factores Psicosociales Intralaborales, Bienestar Psicológico y Sentido del Humor de los conductores.

Esperamos que esta investigación sea de interés y permita conocer los factores psicosociales intralaborales y los factores protectores de la salud presentes en los conductores del servicio. Al mismo tiempo, identificar cuáles factores se encuentran expuestos de forma desfavorable y favorable en cuanto a su salud. De igual forma, se pretende que a partir de los resultados, conclusiones, limitaciones y recomendaciones propuestas se continúe trabajando y profundizando, con la intención de seguir dándole la importancia y el lugar que se merece la salud de nuestros trabajadores y nuestras trabajadoras.

II. MARCO TEÓRICO

Trabajar es transformarse a uno mismo, y a su entorno. El trabajo es una actividad que estructura la vida cotidiana y da acceso a su sustento y conveniencia social (Esser y Rojas (2006). De acuerdo a Dejours (2009), el trabajo es un elemento central en la construcción de la identidad, siendo armazón de nuestra salud mental. Es por esto que el trabajo no tiene una posición neutral: o favorece nuestra salud o la perjudica.

La salud y el trabajo son considerados procesos complejos y vinculados entre sí. Betancourt (2009) indica que así como el trabajo ha ofrecido diversos recursos para el beneficio del ser humano, bajo ciertas circunstancias puede originar enfermedades, lesiones y hasta la muerte. De igual modo, el autor señala que al ser el trabajo una actividad que se efectúa de forma cotidiana, las malas condiciones y los riesgos para la salud suelen pasar desapercibidos, pareciendo ser condiciones normales de la actividad. Sin tomar conciencia que lentamente puede ir afectando la salud de quien trabaja.

Se reconoce que los factores psicosociales intralaborales son determinantes, en relación con las causas y la prevención de las enfermedades y promoción de la salud. En los últimos años el estudio de los factores psicosociales intralaborales ha adquirido relevancia y reconocimiento, a raíz de los importantes cambios en las organizaciones y los procesos de globalización actual.

Como consecuencia la exposición a los riesgos psicosociales intralaborales se ha intensificado en los trabajadores y las trabajadoras, haciendo oportuno y necesario la identificación y evaluación de estos factores, con la finalidad de que los hallazgos puedan considerarse para posibles intervenciones, a fin de evitar los riesgos asociados a la salud integral de las poblaciones trabajadoras.

2.1 SALUD Y TRABAJO

La palabra salud se ha transformando y ampliado a lo largo de la historia, a su vez trae consigo diversas concepciones. La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el

año 1946, originó un cambio en el entendimiento de la salud en los seres humanos, definiéndola como un completo estado de bienestar físico, mental y social; dejando a un lado la conceptualización reduccionista de la salud, anteriormente concebida como la ausencia de afecciones o enfermedades. A raíz de esta concepción, el hombre pasó a constituir una entidad que funciona como un todo ante el mundo que lo rodea, y es así como en su estado de salud y bienestar es preciso incluir dimensiones físicas, mentales y sociales.

Por su parte, Parra (2003) señala que la OMS en una declaración reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y para lograr el más alto grado de bienestar se necesita de la cooperación de individuos y naciones y de la respectiva aplicación de medidas sociales y sanitarias. De igual manera, el autor menciona que entre los aspectos relacionados con esta definición destacan: la igualdad de los conceptos de bienestar y de salud, la integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico, y la adopción de un marco común para el desarrollo de políticas de salud entre los países que integran la OMS.

La concepción de salud depende de la interacción de múltiples factores sociales, políticos, económicos, culturales y científicos. Briceño-León (2000), la define como *“una síntesis; es la síntesis de una multiplicidad de procesos, de lo que acontece con la biología del cuerpo, con el ambiente que nos rodea, con las relaciones sociales, con la política y la economía internacional”* (p. 15).

Migliónico (2006, p.14) cita a Allende (1973) quien define a la salud como un "proceso dialéctico, biológico y social producto de la interrelación del hombre con su medio ambiente, influido por las relaciones de producción y que se expresa en niveles de bienestar físico, mental y social".

En síntesis, la salud debe entenderse como un estado que siempre es posible mejorar y que implica considerar al individuo como un todo, relacionado entre sí y con el medio ambiental en que vive y trabaja (Parra, 2003).

Gómez (2011), por su parte, resalta la importancia de precisar el componente de lo social dentro del concepto de salud, entendiendo lo social no como lo colectivo, ni lo popular, sino más bien como aquello que la humanidad ha establecido como hechos y normas de convivencia, siendo sus elementos los aspectos éticos, estéticos, políticos, ideológicos, gnósticos y económicos. Es decir, los ámbitos de lo social son los componentes de la cultura. Con lo anterior se evidencia cómo la salud se encuentra tan relacionada con la cultura, y al mismo tiempo cómo puede ésta última, por medio de sus componentes sociales, influir en ella.

Desde esta visión, Gómez (2011) replantea el concepto de la salud, concibiéndola como el total de estados, hechos y condiciones de existencia humana, a la cual llama: vida integral. La vida integral requiere la conjunción de tres elementos: la salud o bienestar orgánico; el bienestar relacional, vinculado con las relaciones variadas y creativas con otras personas; y el bienestar integral mental, que implica actividades mentales creativas y variadas. Con base a lo anterior, se entiende que el camino hacia una vida integral no se reduce a tener salud, sino a incorporar las relaciones sociales y estimular la mentalidad de los individuos para un desarrollo más saludable.

El trabajo es un medio que través de la historia ha representado elementos paradójicos, muy vinculados con la salud de la población trabajadora. Esta actividad tiene la capacidad de afectar positiva o negativamente la salud física, psicológica y mental.

Por todo lo que representa el trabajo, distintos autores han tratado de darle un significado a esta actividad, Peiró (1989) argumenta de forma holística que el trabajo es un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, a través de la utilización de técnicas, instrumentos, materiales, datos o informaciones disponibles, permiten obtener, producir, prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad, la persona aporta energía, habilidades, conocimiento y otros diversos recursos obteniendo a cambio algún tipo de recompensa material, psicológica o social. De

acuerdo a lo planteado por el autor, el trabajo facilita el progreso social y económico de una persona.

Por su parte, Neffa (2003) especifica que es un conjunto coherente de operaciones humanas llevadas a cabo sobre la materia o sobre los bienes inmateriales, como la información, con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir los medios materiales y servicios necesarios a la existencia humana.

Con referencia a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012), en el artículo 55, se considera al contrato de trabajo como un medio donde se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo, bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y esta Ley.

La Organización Internacional del Trabajo (2006) hace referencia a la promoción del trabajo decente, considerándolo no sólo fundamental como un objetivo mundial para el alcance de una globalización equitativa y la reducción de la pobreza sino esencial para el bienestar de las trabajadoras y trabajadores. El trabajo decente, para ésta, resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como también, la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

De igual manera, Moreno (2011) fundamenta que el trabajo decente incluye aspectos referentes tanto al derecho a la salud en el trabajo como un derecho básico como al derecho social al trabajo en sí mismo, enlazándose y desarrollándose en conjunto.

Campaña (1995) expone que en todo trabajo hay un componente de sufrimiento, goce y placer, que es consustancial a la faena y a la percepción subjetiva que se da a lugar. En este mismo contexto, Almirall (2007) resalta la importancia del análisis de la subjetividad del trabajador dentro de la relación salud-trabajo, sugiriendo que la salud debe verse como un estado de equilibrio productivo entre ese estado y otros subsistemas como un órgano, otra persona o grupo social

Haciendo una crítica a los paradigmas biologicistas -centrados en el trabajador enfermo y enfocados al diagnóstico terapéutico de las enfermedades ocupacionales, y su aspecto legal- y los paradigmas ambientalistas -quienes centran su objeto de estudio en la evaluación de factores ambientales y buscan que sus resultados repercutan en el control y adecuación de los ambientes de trabajo-, Almirall (2007) argumenta que aunque ambos paradigmas sean pertinentes e influyentes, porque contribuyen a generar un ambiente laboral relativamente saludable, no son suficientes porque no ofrecen alternativas para prevenir y promover la salud.

Por lo anterior, Almirall (2007) plantea un modelo dinámico que se apoya en la interdisciplinaridad y la prevención. El objetivo de su modelo está enfocado en la comunicación entre el hombre y su ambiente físico de trabajo, con la tecnología que utiliza y con los otros hombres. Considerando la prevención como el único camino para elevar la calidad de vida, en problemas de salud, plantea que el trabajo debe tomar en cuenta las exigencias biológicas y psicológicas del hombre, no debe ocasionar enfermedad ni deteriorar la eficiencia personal, y, necesariamente, debe producir satisfacción y favorecer el desarrollo armónico de la personalidad. Añade, además, que se requiere una estrategia adecuada para implementar el enfoque, siendo la capacitación un aspecto clave.

El desarrollo de este enfoque tomó como punto de partida las transformaciones que han ocurrido, en las últimas décadas, en el mundo del trabajo. Cuatro son las fuerzas que han impulsado los cambios: el imperativo de desarrollo, originado de la urgente necesidad de reducir la pobreza y desigualdad de los países; la transformación

tecnológica suscitada por la difusión de nuevos medios de comunicación e información; la intensificación de la competencia mundial tras la liberación comercial y financiera; y por último, la evolución del pensamiento político. Estas fuerzas ejercen influencia en las modalidades de empleo, las condiciones de trabajo, los sistemas de seguridad social y la adaptación de los mecanismos de gobernanza (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

Los efectos de estos cambios también han sido representativos en la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras. En ciertos casos, se han disminuido o eliminado riesgos más tradicionales, por ejemplo, por medio de la automatización industrial, pero las nuevas tecnologías de la misma manera representan nuevos riesgos. Muchas personas se encuentran expuestas a nuevos riesgos generados por las características cambiantes del trabajo, como lo son: las condiciones derivadas del empleo precario y la creciente presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna. Además, están cambiando los perfiles de edades de la fuerza de trabajo, al igual que el equilibrio de género en muchos lugares de trabajo. Anteriormente los riesgos suscitados por estos cambios eran menos representativos o menos evidentes (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

En los últimos años se ha prestado gran atención al estudio de riesgos nuevos y emergentes en el lugar de trabajo. Muchos investigadores han revisado y previsto nuevas tendencias de los accidentes que se relacionan con el trabajo, y en particular con los trastornos de la salud, con el propósito de mejorar la prevención. Un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre riesgos psicosociales en el trabajo revela que los cambios técnicos en el contexto laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos incluido el fenómeno de la globalización, han ocasionado la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes que tienen graves consecuencias en la salud de la población ya que pueden provocar un mayor estrés laboral (Gil-Monte, 2012; OIT, 2010).

Por su parte, Gil-Monte (2012) explica que principalmente se habla de un riesgo psicosocial emergente cuando está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o cuando era un factor conocido, pero se considera como un nuevo riesgo debido a avances científicos o percepciones sociales. Del mismo modo, el autor considera que el riesgo va en aumento cuando el número de situaciones de peligro que producen también va en aumento. Es decir, la probabilidad de exposición al riesgo aumenta o los efectos sobre la salud de los trabajadores empeoran. Estos riesgos pueden agruparse en cinco áreas:

1) Nuevas formas de contratación laboral, determinadas por contratos de trabajo más precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras con este tipo de contrato suelen realizar tareas más peligrosas, en peores condiciones, y recibir menos capacitación. Asimismo, la falta de estabilidad laboral y contractual puede aumentar los niveles de estrés y de ansiedad del trabajador.

2) Envejecimiento de la población laboral activa y retraso en la edad de jubilación, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional.

3) Intensificación del trabajo, que se caracteriza por el manejo de información y carga de trabajo cada vez mayores y bajo una mayor presión en el ámbito laboral. Este riesgo suele estar presente en mayor medida en los contextos muy competitivos en los que los trabajadores y las trabajadoras pueden temer que su eficiencia y rendimiento sean evaluados con mayor detenimiento y, por ello, tienden a trabajar más horas para finalizar sus tareas. El estrés laboral provocado por el aumento de la carga laboral, junto con las mayores exigencias sobre un menor número de trabajadores, resultarían negativos para la salud de los trabajadores.

4) Fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia.

5) Desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, por una falta de ajustes entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las personas. Los trabajos precarios, junto con una excesiva carga de trabajo, sumado a horarios laborales variables o impredecibles, pueden provocar conflictos en la vida profesional y privada del trabajador o trabajadora, con efectos perjudiciales para su salud.

Los riesgos psicosociales en el trabajo siempre han existido, lo que ha cambiado es la percepción social que se tiene sobre ellos. A su vez, los cambios sociales ocurridos, la nueva ordenación del trabajo, los cambios en los sectores ocupacionales, el cambio de la relación profesional entre los trabajadores, las trabajadoras y los clientes, han apoyado al incremento de este tipo de riesgos, hasta llegar al punto de generar una problemática que por las consecuencias que tienen sobre la salud de los trabajadores y las trabajadoras, y el éxito de una organización, merecen ser considerados y tratados por las autoridades que regulan el mundo del trabajo y de la salud (Gil-Monte, 2012).

Dada la importante relación que surge entre el contexto laboral y la salud se han desarrollado áreas de estudio, éstas buscan atender aspectos vinculados con estas interacciones. Una de esas áreas es la salud ocupacional, concebida como una estrategia multidisciplinaria que pretende por el diagnóstico, análisis y evaluación, la promoción, conservación y el mejoramiento de la salud. Del mismo modo, hace referencia al estado o las circunstancias de seguridad física, psicológica y social en que se encuentran las trabajadoras y los trabajadores, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar o reducir o eliminar los riesgos de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales (Marín y Pico, 2004; Matabanchoy, 2012).

Pese a que en las últimas décadas organismos internacionales, gobiernos, sindicatos y universidades han prestado atención a la salud dentro de las organizaciones, el número de accidentes mortales, lesiones y enfermedades, mundialmente, sigue siendo alto (Matabanchoy, 2012).

En 1990, la Asociación de Psicología Americana (APA) y el Instituto Nacional de la Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) se unen para promover un nuevo campo de estudio: la psicología de la salud ocupacional. Aunque su origen se ubica en la salud ocupacional, varias disciplinas integran su alcance: la psicología social, de la salud y organizacional, la salud pública, epidemiología, medicina, ergonomía, ingeniería industrial y ambiental, antropología, economía, entre otras (Juárez, 2007).

La psicología ocupacional está relacionada al estudio de las capacidades mentales, psicológicas y sensoriales del hombre para que éste logre desempeñarse en determinado oficio, profesión, en una organización. Busca comprender y dar explicación al comportamiento interpersonal en el contexto organizacional. Asimismo, desde una perspectiva más construccionista, el funcionamiento de las organizaciones como el resultado de las interacciones sociales entre las personas que la componen. Es decir, es una ciencia práctica, orientada a resolver problemas que pueden surgir y al mismo tiempo incrementar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras (Marín y Pico, 2004).

La misión de la psicología ocupacional consiste en el estudio, detección, vigilancia, intervención y principalmente prevención, de todos los mecanismos relacionados con: factores psicosociales y organizacionales del trabajo, estrés laboral, salud mental, bienestar psicológico y calidad de vida (Juárez, 2007).

La psicología tradicionalmente se ha orientado hacia el estudio y la comprensión de las patologías y las enfermedades mentales; es decir, en los aspectos negativos de la conducta humana. Esta orientación no ha cambiado en el ámbito de la gestión de la salud en el trabajo y las organizaciones, concentrando en su paradigma central los aspectos negativos. Inspirada en el modelo médico, no cubre todo el espectro de la psicología organizacional (Salanova, 2008; Cuadra y Florenzano, 2003).

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) postulan que el gran énfasis en la enfermedad ha dejado a un lado los aspectos positivos como el bienestar, la satisfacción, la esperanza, el flujo y la felicidad, el sentido de humor, el optimismo, ignorando así los beneficios que pueden presentar para las personas.

Dentro de esta corriente se encuentra la psicología positiva, definida como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad

de vida de las personas, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman, 2008; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Las emociones positivas incluyen la felicidad y otros sentimientos de bienestar, son descritas como acciones breves experimentadas cuando sucede algo que es significativo para la persona, pueden potenciar la salud y el bienestar, favoreciendo el crecimiento personal, permitiendo sentimientos de satisfacción por la vida, esperanza, optimismo y una percepción más feliz de sí mismo. De igual forma, hay estudios que evidencian que la risa, la felicidad y el buen humor ayudan no solo a mantener sino también a recuperar la salud (Contreras y Esguerra, 2006).

Por su parte, Salanova (2008) indica que la psicología de la salud ocupacional, a pesar de la importante influencia que ha tenido con respecto a conceptos positivos como la satisfacción laboral, apoyo social, motivación intrínseca, y autoestima relacionada con el trabajo, se ha centrado en la falta de salud. De ahí, la necesidad de desarrollar una psicología de la salud ocupacional más positiva, teniendo como foco investigar las fortalezas y virtudes humanas y los efectos que tienen en las personas y en las sociedades donde se desenvuelven.

Salanova, (2008) señala igualmente, que no se busca suplantar la psicología negativa por la positiva sino más bien que la psicología positiva vaya en aumento como una perspectiva científica complementaria a la otra psicología; es decir, que esta nueva corriente sea reconocida como un nuevo paradigma necesario de investigar y desarrollar hoy en día, que permita tener en cuenta los aspectos positivos y todo lo que va bien en los contextos laborales.

La psicología organizacional positiva es un enfoque de la psicología industrial y organizacional, centrado en el estudio del funcionamiento óptimo de las personas en el contexto laboral. Esta perspectiva es de verdadera prevención, ya que se concentra en buscar cuáles son los puntos fuertes, estudiar el porqué de éstos, y potenciarlos como

referencia de un modelo de rol permitiendo así ambientes positivos de trabajo (Rodríguez, Cifre y Salanova, 2008).

De la mano de este enfoque, se encuentra la psicología de la salud ocupacional positiva; ésta corriente al igual que la anterior, pone el énfasis en cómo potenciar la calidad de vida laboral y organizacional a través del desarrollo de las fortalezas de los trabajadores y de un funcionamiento organizacional saludable (Salanova, 2008).

La psicología de la salud ocupacional positiva surge de la integración de la psicología organizacional positiva junto a la noción integral de salud. La inclusión del término salud confiere un enfoque centrado en la mejora y promoción del bienestar en las personas, los puestos y las organizaciones. Esta disciplina puede ser definida como el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos que conforman la organización, así como la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y el desarrollo de las organizaciones saludables. Su objetivo principal es describir, explicar, y predecir el funcionamiento óptimo, así como ampliar y potenciar el bienestar de aspectos psicosociales y la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova, 2008).

Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo, es fomentar la salud pública de la población. El papel del psicólogo, desde el área de gestión humana, se centra en el acompañamiento a los procesos de salud en el trabajo desde las acciones de promoción y prevención articuladas en las normativas legales, la psicología de la salud ocupacional y la participación en la evaluación de riesgos psicosociales (Gil-Montes, 2012; Matabanchoy, 2012).

2.2. FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES

Cada vez de forma más amplia, se ha reconocido la importancia de los factores psicosociales intralaborales para la salud de los trabajadores, lo que ha generado un aumento y profundización en el tema. Formalmente, el desarrollo del campo de estudio proviene de la década de 1970, partir de entonces ha ido en aumento generado amplitud,

diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión al entenderlos (Moreno y Báez, 2011).

Moreno y Báez (2010) señalan que *“Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”* fue uno de los primeros escritos oficiales e internacionales en abordar los factores psicosociales intralaborales, este documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo, en 1984, afirmó que es una problemática. Surgiendo un llamado de la Asamblea Mundial de la Salud iniciar la documentación de su relevancia en la salud de los trabajadores. El documento inicia reconociendo su complejidad, y expone que *“los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”* (p. 3).

A su vez, en ese mismo documento, la OIT aparte de proponer una de las primeras definiciones de dichos factores -la cual consideran amplia y compleja ya que abarca toda su problemática global- incluye una de las primeras listas sobre cuáles pueden ser tales factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (OIT, 1986, p. 5).

En 1988, la OMS coordinada por Kalimo, El-Batawi y Cooper, publican un segundo documento histórico relacionado, que lleva por nombre *“Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”*. En él se explica que los factores psicosociales intralaborales provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y trabajadoras, y que está influenciado por los innumerables factores que pueden afectar los negativos (Moreno y Báez, 2010).

También, explican que la complejidad de la temática, al igual que la importancia del trabajador real, sería el afrontar y reconocer la existencia de datos iniciales. Otro elemento expuesto en el documento, a tomar en cuenta, es la diferenciación que se hace

con respecto al doble efecto que pueden tener los factores psicosociales intralaborales: positivos o negativos (Moreno y Báez, 2010).

Antes de adentrarse al estudio de aspectos psicosociales intralaborales, resulta relevante determinar a qué alude la palabra “psicosocial”. Según Lorens y Moncada (2006) lo “psico” porque es través de la psique –entendida como el conjunto de actos y funciones mentales- y social porque su origen es social, determinado por características de la organización de trabajo. Mientras que Sandoval (2011) expresa que lo psicosocial es lo social mentalizado en las trabajadoras y los trabajadores; es lo mental expresado en la dinámica social del universo del trabajo.

A este respecto, Juárez y Camacho (2011) argumentan que hablar de lo psicosocial significa una concepción de procesos, que implican una interacción dinámica, permanente y compleja entre lo biológico, psicológico y social de las trabajadoras y los trabajadores. La interacción, en el entendimiento de lo psicosocial, es clave, puesto que implica el intercambio del individuo (y sus características intrínsecas que lo diferencian de otros) con su entorno.

De acuerdo a Turner (1997, c.p.Tovalin y Rodríguez, 2011), lo psicosocial corresponde al estudio de los aspectos sociales de la vida mental y el papel de la percepción y de la conducta en relación con la actividad mental.

Lo psíquico o mental está relacionado al conjunto de capacidades cognitivas vinculadas con los planos afectivo-emocionales que conducen, de una forma u otra, al pensamiento. Lo subjetivo es la apropiación o interpretación única y personal que cada persona le da a sus experiencias. De esta manera, lo psicológico es la compleja combinación de pensamientos, ideas, razonamientos, afectos, recuerdos, deseos, voluntad, emociones y representaciones que se construyen a partir de la relación con los otros, de la experiencia en el mundo externo y del diálogo interno que cada quien realiza en todo momento (Sandoval, 2011).

En la formación de un individuo y su subjetividad, la influencia cultural y la sociedad gestan lo psicosocial; así como los factores psicosociales intralaborales gestan la influencia de las condiciones laborales objetivas de los mecanismos de internalización de la trabajadora y el trabajador para responder a dichas situaciones (Tovalin y Rodríguez, 2011).

Los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones o características intrínsecas al trabajador, las cuales a partir de una interrelación dinámica, basada en percepciones y experiencias, median en la salud y el desempeño de las personas (Becerra y Guerrero, 2012).

Las condiciones intralaborales son aquellas características del trabajo, y de su organización, que influyen en la salud y bienestar de una persona tales como: las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa (Becerra y Guerrero, 2012).

Las condiciones extra laborales comprenden aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, como lo son: el tiempo libre fuera del trabajo, las relaciones familiares, las características de la vivienda y de su interior, la influencia del entorno sobre el trabajo, el desplazamiento diario al trabajo (Becerra y Guerrero, 2012).

Las condiciones individuales aluden a características sociodemográficas o propias de trabajador como lo son: el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, la ciudad de residencia, el estrato socioeconómico, el tipo de vivienda y el número de dependientes. Pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales, al igual que los aspectos ocupacionales como: los años de antigüedad de la empresa, el cargo, el tipo de contratación y las modalidades de pago (Becerra y Guerrero, 2012).

Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación estará centrada en el estudio de las condiciones a nivel interno de la organización que influye en los trabajadores y las trabajadoras involucradas.

Los factores psicosociales intralaborales no son una respuesta o relación estática, sino que son situaciones dinámicas que se van reestructurando a medida que se van modificando las condiciones objetivas y las mediaciones subjetivas en las personas. Estas condiciones psicosociales del trabajo pueden ser positivas o negativas. Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque elegido. Al abarcar este concepto tanta ambigüedad algunos autores lo han criticado, refutado y redefinido (Moreno y Báez, 2011 y Sandoval, 2011).

Delgadillo (2011) expone que los factores psicosociales del trabajo deben ser entendidos como elementos que se derivan de la relación dinámica del individuo, el trabajo y el entorno, que afectan positiva o negativamente su estado de bienestar, acercándolo o distanciándolo de manera sostenida -o intermitente- al desarrollo de sus potencialidades humanas, así como a su progreso, estos elementos deben ser estudiados en sus relaciones, procesos, causas y efectos, e historia, y que en una amplia y profunda mirada social lleva a reflexionar sobre la igualdad.

Mientras que Moreno (2000) argumenta que los factores psicosociales son omnipresentes en todos los procesos que afectan a la seguridad y a la salud del trabajo, y al mismo tiempo son, en la mayoría de los casos, sutiles y con una carga de imprecisión que hace difícil su concreción, manejo, evaluación y operativización. Y es a partir de esto que su estudio e investigación resulta urgente, y difícil de abordar.

Por su parte, Juárez y Camacho (2011) se refieren a ellos como hechos sociales de la actividad laboral que en combinación o interacción dinámica con condiciones del individuo y mediante mecanismos biopsicosociales patogénicos o salutogénicos del estrés, influyen en el proceso salud-enfermedad.

Cuando las condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores

alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Al igual que las formas acertadas de cultura empresarial, de liderazgo, de clima laboral y condiciones psicosociales generales pueden afectar la salud positivamente generando así desarrollo individual, bienestar personal y organizacional (Moreno y Báez, 2011).

La valoración que hace el individuo de su entorno, ya sea laboral, familiar, grupal, entre otras, pasa por una valoración subjetiva, la cual es interna, permeada por la visión que el individuo tiene del mundo. Esa visión se corresponde con las condiciones internas y objetivas en que se desarrolla, siendo estas sociales (Marx, 1981; Martínez, 2011).

Muchos autores han intentado clasificar estos factores, Delgadillo (2011) propone dividir a los factores psicosociales intralaborales en directos e indirectos. Entendiendo a los directos como aquellos que se originan por las dinámicas y contradicciones propias de la organización o institución; por indirectos, se entienden aquellos que se producen por elementos ajenos a la organización, ya sean originados o no de la dinámica de la institución o de sus contradicciones.

Como ejemplo de esta clasificación de los factores psicosociales intralaborales, Delgadillo (2011) en el caso los factores psicosociales directos señala: la modernización en la planta productiva, reingeniería en los procesos de trabajo, estilos de liderazgo, metas institucionales, visión, misión y valores de la organización, políticas de recorte de personal, relaciones humanas, comunicación, motivación, conflictos profesionales o personales, condición biográfica del personal (biopsicosocial) y ejercicio del poder formal e informal. Con respecto a los factores psicosociales indirectos considera, la violencia por parte de usuarios externos a la organización (desde los reclamos ofensivos hasta la pérdida de la vida), especulaciones del mercado cuyo resultado sea la reducción de personal, la inestabilidad de la plantilla laboral.

De igual forma, se propone la división de factores no psicosociales directos e indirectos. Los factores no psicosociales directos son aquellos productos del perfil propio de la institución, ejemplo, sustancias peligrosas, maquinaria de alto riesgo, ruido,

disposición del espacio, entre otros. Los factores no psicosociales indirectos son aquellos de orden natural, hechos que en parte se han producido por la participación del hombre, ejemplo, las alteraciones de los ciclos naturales del medio ambiente, ciclones, tsunamis, terremotos, sequías, plagas, transmutaciones (Delgadillo, 2011).

A pesar de que en la literatura se tienden a confundir los conceptos que involucran los psicosocial en el trabajo, existen diferencias claras entre ellos. De acuerdo a la literatura, hay tres maneras de definir a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales intralaborales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido, parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras (Moreno, 2011; Moreno y Báez, 2011).

Los factores psicosociales intralaborales hacen alusión a la forma de gestionar de las organizaciones, y al presentarse a la interacción de una persona con el medio laboral ningún trabajador o trabajadora está exento a la influencia que pueden tener estos. Sin embargo, no son estrictamente riesgos ya que pueden dar lugar a respuestas positivas y adaptativas. Al vincularse con la estructura de la organización, abarca aspectos de relevancia como lo son: la cultura corporativa; el clima laboral; el estilo de liderazgo o el diseño del puesto del trabajo (Moreno y Báez, 2011).

Mientras que los factores psicosociales de riesgo, hacen referencia a aquellas condiciones laborales que tienen probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador. Siendo desencadenantes de tensión y estrés laboral, pueden alterar y desequilibrar las capacidades y recursos de una persona. Suelen ser innumerables, y provenir de diversos componentes del trabajo como por ejemplo: la falta de control, el exceso de horas laborales, la intensidad del ritmo de trabajo, los horarios variables, la mala comunicación organizacional, la ambigüedad de roles, entre otros (Moreno y Báez, 2011).

Los riesgos psicosociales laborales no son autónomos, sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo y un valor situacional y contingencial propio. Por otra parte, son los hechos, acontecimientos, situaciones o estados que derivan de la organización, y que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente, como lo pueden ser: la violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, estrés crónico, el burnout y la inseguridad contractual (Moreno, 2011).

De acuerdo con Almirall (2007), la expresión de un riesgo no puede ser asociada de forma lineal a la presencia de un factor potencialmente nocivo a la salud. Para este autor, una situación de riesgo debe considerar: a) Las características de la individualidad, estructurales, funcionales y propias del comportamiento y no solamente a la probabilidad estadística potencial o real de ocurrencia. b) El ambiente en que se desarrolla, bien sea físico, químico, biológico y social. c) Las formas y mecanismos de interacción hombre-colectivo-ambiente.

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, la preocupación del estudios de los factores psicosociales intralaborales surge de alta vinculación con la enfermedad. Siendo sus efectos tan complejos, se requieren de modelo de estudio que permitan delimitar cuáles son las interacciones que mantienen estos conceptos. Al respecto, Pando, Carrión, Arellano y Saraz (2006) exponen que pueden existir al menos tres líneas de modelos explicativos los cuales están centrados en

1. Las condiciones dadas por las interacciones propias entre los trabajadores y la organización administrativa del trabajo.
2. Modelos explicativos que tienden a unirse a los paradigmas del estrés, equiparando a los factores psicosociales del trabajo con los estresores.
3. Modelos explicativos más críticos, ligados a la organización del trabajo desde un enfoque histórico y macro social, en el que los sistemas de extracción de la plusvalía juegan un papel determinante en estos factores, y él en la empresa, sólo se encuentre apenas un reflejo a nivel grupal o individual de dichos factores.

Sin embargo, Villalobos (2004) expone que el desarrollo en modelos de aproximación gira en torno al estrés más que en concepciones de factores psicosociales. El estrés es la repercusión más conocida de los factores psicosociales en el trabajo, incluso en el lugar de trabajo, se les denomina: estresores psicosociales (Morales, 2011).

También es definido como el conjunto de características de la organización del trabajo que afectan a las personas por medio de mecanismos psicofisiológicos. Sin embargo, este alertamiento es funcional, es decir, necesario para sobrevivir; por otro lado, se encuentra el distrés, el cual si resulta nocivo para la salud, esto concepto implica agobio y tiene repercusiones psicofisiológicas particulares. Las respuestas generales de distrés asociadas más directamente con el trabajo son: ausentismo, deterioro en la calidad del desempeño, conflictos interpersonales y aumento en la accidentalidad (Morales, 2011).

Por consiguiente, Kagan y Legi (1995, c.p Juárez y Camacho, 2011) argumentan que esto no significa que la visión psicosocial deba ser entendida sólo a través del estrés, sino que se distingue al estrés como un efecto que acontece en una parte del proceso.

Distintos investigadores han propuesto modelos para explicar el estrés laboral, en los últimos años los modelos que han hecho las mayores contribuciones empíricas lo constituyen el modelo demanda-control (DC) de Karasek y Hall, (1979) y el modelo desbalance esfuerzo-recompensa (E-R) de Siegrist, (1996).

El modelo de demandas-control (DC) desarrollado por Robert Karesek, en 1979, es uno de los más influyentes en la actualidad. Se trata de un modelo simple y parsimonioso, concibe que a partir de una combinación entre las demandas laborales y el control que tienen un trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo, se puede entender la salud psicosocial. Está enfocado en aspectos objetivos del trabajo, lo cual permite además de elaborar directrices para rediseñar puestos, posibilitar la prevención,

intervención y optimización de la salud psicosocial y la calidad de vida en las organizaciones (Llorens, Del Líbano y Salanova, 2009).

Los dos conceptos claves del modelo son las demandas y el control del puesto. Las demandas son definidas como las exigencias o la carga psicológica que implica el trabajo en la vida de una persona. Aunque existen diferentes tipos de demandas, Karasek basa su modelo en un tipo de demanda laboral: la sobrecarga de trabajo. Ésta es entendida como la cantidad o volumen de trabajo, la presión de tiempo, el nivel de atención e interrupciones que tiene un trabajador o trabajadora en su puesto laboral (Llorens, Del Líbano y Salanova, 2009).

Mientras que el control, segundo elemento implicado en las predicciones del modelo, incluye recursos u oportunidades que pone a disposición el empleador a sus trabajadores y trabajadoras para que puedan desarrollar habilidades, contar con autonomía, administrar su tiempo o participar activamente en la toma de decisiones (Pando, Carrión, Arellano y Saraz, 2006).

Al tomar en cuenta la interacción entre demandas y control, el modelo propone explicaciones del estrés y del aprendizaje. Sin embargo, la investigación ha estado más centrada en la predicción del eje del estrés, dejando en el olvido el eje del aprendizaje (Llorens, Del Líbano y Salanova, 2009).

La OIT (1998, c.p. Pando, Carrión, Arellano y Saraz, 2006) presenta el modelo de Karasek centrándose en dos hipótesis, la primera hace referencia al eje del estrés mientras que la segunda al eje de aprendizaje: 1. Las reacciones de tensión psicológica más negativas –fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física- son producidas cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes, y en cambio es escasa la toma de decisiones que tienen el trabajador y la trabajadora. 2. Cuando el control sobre el trabajo es elevado y también son elevadas las demandas psicológicas, pero no abrumadoras, los efectos sobre el comportamiento que se predicen son el aprendizaje y el crecimiento.

De igual manera, el modelo de Kasarek propone que los cargos de nivel operativo son los que habitualmente tienen puestos estresantes. En donde se incluyen: manipuladores de carga, camareros, operadores de telefonía, trabajadores del textil, trabajadores de oficina con tareas automatizadas y conductores de transporte. Análogamente, los puestos de bajo estrés son con frecuencia trabajadores o trabajadoras de reparaciones, profesores universitarios, científicos, o personas que trabajan con herramientas de precisión (Llorens, Del Líbano y Salanova, 2006).

Nueve años después de la formulación de modelo, Johnson y Hall introdujeron el apoyo social como otro recurso laboral que actúa como modelador del efecto de estrés laboral que se genera en la relación demandas-control. El modelo se extiende y pasa a denominarse modelo demandas-control-apoyo social. En línea con esto, los autores plantean que el apoyo social puede darse solamente en dos direcciones: proveniente de sus compañeros y compañeras de trabajo, como de sus supervisores o supervisoras (Llorens, Del Líbano y Salanova, 2006)..

Paralelamente, se encuentra el modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa, de este modelo, su creador Johannes Siegrist, considera que el estrés es el resultado de un alto esfuerzo y una baja recompensa. El esfuerzo puede ser extrínseco, como las exigencias, o intrínseco, como lo sería una alta motivación. Por su parte, la baja recompensa se ubica en tres aspectos: dinero, estima y estatus. La potencia de esta teoría proviene de su capacidad para combinar en un solo modelo global los factores sociales, psicológicos y biológicos (Morales, 2011).

El modelo desbalance esfuerzo-recompensa propone que el esfuerzo en el trabajo es parte de un proceso social organizado y cambiante. La percepción del esfuerzo gastado en términos de demandas psicológicas y físicas en el lugar de trabajo. El esfuerzo del trabajador es mantenido por las recompensas, las cuales son provistas por la sociedad. Por su parte, las recompensas sociales pueden ser obtenidas por medio de tres sistemas: monetario, estima/oportunidades de ascenso y seguridad laboral o estatus. Así el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa, particularmente alto esfuerzo y baja

recompensa puede ser estresante para el individuo y ese desbalance quebranta una norma básica del intercambio social como es la reciprocidad (Siegrist, 1996).

El modelo no solo considera las variables estructurales del ambiente de trabajo, sino también incorpora variables personales. Señala que las personas con un excesivo compromiso con el trabajo y alta necesidad de aprobación, tienen un mayor riesgo de tensión, y por lo tanto la susceptibilidad a la frustración es mayor. El sentimiento de ser tratado de forma injusta se acompaña a reacciones sostenidas de tensión. El modelo enfatiza que la necesidad de control es una característica de personalidad (Díaz y Feldman, 2012).

Dos componentes se distinguen en este modelo: uno extrínseco (Esfuerzo: demandas, obligaciones; Recompensas: dinero, estima, oportunidades de ascenso, seguridad laboral) y uno intrínseco, que hace referencia al estilo personal de afrontamiento denominado implicación. Por su parte, la implicación es definida como un conjunto de actitudes, conductas y emociones que reflejan un excesivo esfuerzo junto con un fuerte deseo a ser aprobado y estimado (Siegrist, 1996).

El modelo de Siegrist, a diferencia de otros modelos, proporciona información adicional sobre una serie de características del trabajador, como los son: el esfuerzo que debe realizar para completar sus tareas, la recompensa que obtiene y el nivel de implicación con la empresa (López y Ayensa, 2008).

Por lo que sigue, cuando se habla de la evaluación de riesgos psicosociales se parte de confusiones con respecto al objeto de medición, que van desde los síntomas del estrés hasta la identificación de estresores. En la medición es necesario el diseño de una metodología de evaluación, lo cual es distinto al uso de instrumentos (Villalobos, 2004).

La evaluación de factores psicosociales intralaborales es un elemento central en la prevención de riesgos laborales. La prevención de riesgos, de acuerdo a Mansilla (2012) debe contemplar una perspectiva global que incluya: factores de riesgos de seguridad, higiene, ergonómicos y psicosociales, al igual que la interrelación entre los distintos

riesgos. La intervención anticipada de estos puede tener un impacto positivo en el aumento de la calidad y rendimiento laboral de una persona (Moreno y Báez, 2011).

Se requiere de un buen conocimiento de la organización para la evaluación de los factores psicosociales intralaborales que tome en cuenta: su actividad económica y estructura, las cargas de trabajos, las fortalezas, debilidades y problemas más frecuentes, la distribución demográfica de la población laboral, procesos disciplinarios, las adaptaciones y rotaciones del puesto así como también los resultados de la productividad total (Mansilla, 2012).

La evaluación implica considerar datos objetivos y subjetivos, evitando mezclarlos pues cada uno tiene sus propios aportes en la estimación de la realidad psicosocial (Villalobos, 2004).

El proceso de evaluación, según Mansilla (2012), debe alinearse a dos abordajes: uno global, de todos aquellos riesgos que son conocidos y cuyas medidas pueden determinarse inmediatamente; y otro específico que requieren de intervenciones con más detalle.

A partir de lo antes expuesto, más allá de implicación y cobertura legal, se evidencia la relevancia de evaluar los factores psicosociales intralaborales a modo de prevención de efectos de predominancia negativa en la integridad de los trabajadores y trabajadoras. Integridad en donde la salud es sólo una parte, no el todo.

2.3. BIENESTAR PSICOLÓGICO

El término bienestar es una palabra compuesta, de origen etimológico, proveniente del latín bene y stare (bien estar), que significa estar en buen estado. Su naturaleza plurideterminada, donde entran en juego elementos objetivos y subjetivos, desencadena falta de acuerdos en su delimitación conceptual. Muchos autores le han incorporado múltiples significados relacionados con un estado de salud física y/o psicológica, satisfacción, felicidad, calidad de vida, entre otros (García, 2002; García-Viniegras y González, 2000).

Para Sánchez-Cánovas (2007), el bienestar psicológico hace referencia al sentido de felicidad o bienestar que es una percepción subjetiva, es decir, aquella capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida y sobre la frecuencia e intensidad de las emociones positivas, tomando en cuenta cuatro aspectos generales como: percepción personal del bienestar, bienestar en el trabajo, bienestar económico y bienestar en la relación de pareja.

Por su parte, Diener y Diener (1995, c.p García, 2002) explica que las definiciones de bienestar pueden ser agrupadas en tres categorías: 1) valoración del individuo de su propia vida en términos positivos, 2) preponderancia de los sentimientos o afectos positivos sobre los negativos y, finalmente, 3) como la posesión de una cualidad deseable (virtud o gracia).

Además, señalan que la investigación sobre bienestar presenta problemas debido a la incertidumbre que genera conocer cuáles son las variables que condicionan o favorecen y cuáles son consecuencia. Con respecto a esta limitante existen dos visiones: una correspondiente a identificar los factores externos al sujeto que afectan su bienestar; y, la segunda, interesada por descubrir factores internos que originan cómo las personas perciben sus circunstancias vitales (García, 2002).

El bienestar psicológico se ha venido estudiando desde la década de los 60. Durante su desarrollo, se han establecido dos corrientes tradicionales con raíces filosóficas: la hedónica y la eudaemónica (Carmelo, Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009; Oramas, Santana y Vergara, 2006).

El hedonismo está anclado en la filosofía griega, y su objetivo básico de vida es experimentar la mayor cantidad posible de placer –orientándose al disfrute de circunstancias inmediatas-. En este sentido, la felicidad sería una suma de momentos placenteros. En la psicología moderna, el concepto que más se relaciona con esta corriente es el bienestar subjetivo, el cual incluye dos elementos: el balance afectivo y la

satisfacción vital percibida, más estable y con mayor componente cognitivo. “Bienestar” implícitamente conlleva a una vivencia personal subjetiva, por lo que algunos autores consideran una redundancia hablar de bienestar subjetivo (Carmelo, Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009; Oramas, Santana y Vergara 2006).

En contraste se encuentra la corriente eudaemónica, esta establece que el bienestar se encuentra en la realización de actividades congruentes, con valores profundos, que suponen un compromiso pleno con el cual las personas se sienten vivas y auténticas. Desde este punto, el bienestar es visto como una virtud –con una perspectiva clásica aristotélica-, en el sentido de búsqueda constante de la excelencia personal y que coincide con una concepción normativa que define lo bueno, deseable y aceptable, y no sólo la vivencia de sentimientos de alegría (Carmelo, Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009; Oramas, Santana y Vergara 2006).

El bienestar psicológico trasciende el estado de ánimo; si bien es cierto que contiene elementos reactivos, transitorios, su estabilidad tiene mayor influencia. Es posible que de esta manera, esté relacionado con mecanismos de regulación afectiva a medio y largo plazo (Carmelo, Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009; Oramas, Santana y Vergara 2006).

Desde las dos perspectivas, el bienestar parece tener un papel en la prevención y en la recuperación de condiciones y enfermedades físicas. Por lo tanto, la promoción del bienestar puede ser, no sólo útil desde un punto de vista social y humano, sino probablemente también desde un plano económico (Keyes, Shmotkin y Ryff, 2002; Lent, 2004; Millan y D’ Aubererre, 2011; Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009, Devol y Bedroussian, 2007).

Uno de los componentes claves del bienestar es la satisfacción personal con la vida. Esta satisfacción tiene como punto de partida la transacción entre el individuo micro y macro social, con sus elementos actuales e históricos, donde están incluidas

condiciones materiales y sociales objetivas, que brindan oportunidades al hombre en la búsqueda de su realización/felicidad personal (García-Viniegras y González, 2000).

A raíz de esto se han desarrollado diversos modelos teóricos que buscan explicar el bienestar psicológico. La siguiente investigación se apoya principalmente en los postulados de las teorías universalistas, también llamadas teorías télicas, ésta propone que la satisfacción es alcanzada con el logro de ciertos objetivos o cuando ciertas necesidades básicas han sido cubiertas. Debido a que las necesidades se moderan a partir del aprendizaje, el ciclo vital y los factores emocionales, entre otros, el bienestar resultará de alcanzar diferentes objetivos, distintos en cada persona, en las diversas etapas de vida. Las necesidades pueden ser universales o más íntimas, psicológicas y personales (Castro, 2009).

El bienestar psicológico es una dimensión particularmente evaluativa, que tiene que ver con la valoración del resultado obtenido con una forma de haber vivido. Apoyándose en una revisión de distintos autores –Maslow, Rogers, Allport, Jung, Jahoda- Ryff (1998) descarta prácticamente los aspectos hedónicos de la experiencia humana, considerando al bienestar como el desarrollo del verdadero potencial de uno mismo. De esta manera, establece que el bienestar se compone por seis dimensiones: 1. Una apreciación positiva de sí mismo; 2. La capacidad de manejar de forma efectiva el medio y la propia vida; 3. La alta calidad de los vínculos personales; 4. La creencia de que la vida tiene propósito y significado; 5. El sentimiento de que se va creciendo y desarrollándose a lo largo de la vida y 6. El sentido de autodeterminación (Ryff y Keyes, 1995; Vázquez y Cols., 2006).

Por otro parte, los modelos situacionales parten de que el bienestar psicológico es la suma de los momentos felices en la vida. De esta manera, una persona que esté expuesta a mayor cantidad de eventos felices, estará más satisfecha con su vida. En contraste, los modelos de personalidad suponen que el bienestar es una disposición de la personalidad, y mientras más estable sea la personalidad, el bienestar también lo será (Castro y Solano, 2009).

Aunado a este enfoque, las personas que son más felices son aquellas que disposicionalmente experimentan mayor satisfacción con su trabajo, la familia, en sus relaciones interpersonales y en su tiempo libre. En las teorías de corte situacional, el bienestar es un efecto percibido de la satisfacción de una persona en cada una de sus áreas vitales; por el contrario, en los modelos personológicos la satisfacción estará directamente enlazada a variables temperamentales (Castro y Solano, 2009).

Mientras que los modelos adaptativos consideran que la adaptación es clave para entender el bienestar. Ante situaciones estresantes las personas se adaptan y vuelven a su estado de nivel de bienestar previo. Se basa en un proceso automático de habituación, mediante el cual los sistemas responden a las desviaciones del nivel de adaptación actual. Estos procesos son adaptativos, debido a que permiten que el impacto del evento se diluya. Por ello, los recursos personales permanecen libres para poder enfrentar nuevos estímulos que requieren inmediata atención (Castro y Solano, 2009).

En la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985), se destaca un marcado carácter motivacional y conexiones con la psicología humanista, postula que el bienestar psicológico es fundamentalmente la consecuencia de un funcionamiento psicológico óptimo. Es decir, el bienestar psicológico no estaría relacionado con experimentar situaciones placenteras o con satisfacer deseos, sino con el funcionamiento psicológico sano, basándose así en: a. una adecuada satisfacción de las necesidades psicológicas básicas –autonomía, vinculación, competencia- y b. un sistema de metas congruente y coherente; las metas deben ser mejor intrínsecas que extrínsecas, coherentes con los intereses y valores propios (Vázquez y Cols. 2006).

De acuerdo a la teoría, las necesidades básicas son nutrientes básicos e innatos esenciales para el desarrollo del bienestar psicológico. Por lo que un déficit en alguna de estas áreas tenderá a asociarse con consecuencia negativas, como un menor bienestar y un mayor nivel de afecto negativo y de sintomatología física y psicológica (Vázquez, Hervás y Ho, 2006).

La privación de una o varias áreas puede generar la aparición de necesidades substitutas o motivos compensatorios con el objetivo de reducir la insatisfacción, como la valoración excesiva de la imagen, la admiración por parte de los otros, o la dominación social. Siendo negativo a largo plazo, debido a que seguir valorando en exceso estas metas compensatorias hace obviar necesidades básicas lo cual haría mantener la sensación de insatisfacción, incrementando como consecuencia la intensidad de motivaciones compensatorias generándose así un círculo vicioso (Vázquez, Hervás y Ho, 2006).

A nivel laboral, actualmente, los sistemas y sus instituciones se han deshumanizado y perdido de vista el bienestar del ser humano, lo que ha gestado en cierta medida formas de vidas insanas como lo expresa García, Sáez y Escarbajal (2000). La alta competitividad, las exigencias laborales, así como los conceptos de desempleo, condiciones precarias, inestabilidad laboral, el subempleo son indicadores claves que permiten caracterizar lo conflictivo y estresante que resulta el mundo laboral. Este panorama, en efecto, tiene un impacto directo en el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras (Marsollier y Aparicio, 2011).

El bienestar laboral está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral, es por ello que Seligman (2008) argumenta que a pesar de que es imposible determinar si la mayor satisfacción en el trabajo hace a alguien más feliz, o la predisposición de ser feliz es la causa de la satisfacción en el trabajo, no debería ser una sorpresa que las personas más felices estén más satisfechas con su trabajo que las menos felices. Es decir, para que el trabajo tenga sentido debe ser una fuente de satisfacción para el individuo que lo desempeña.

Wright y Doherty (1998 c.p Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló 2007) consideran el bienestar laboral como el estado afectivo que experimenta una persona en su entorno laboral, en términos de activación como en el grado de placer experimentado. Las personas que se sientan satisfechos con su trabajo, tendrán la sensación de sentirse

dinámicos, contentos, entusiasmados, mientras que todo lo contrario ocurrirá en aquellos que desarrollen un menor bienestar (Mañas y cols. 1996).

2.4. SENTIDO DEL HUMOR

El sentido del humor es una variable que no resulta tan sencilla de definir, debido a que se trata de un concepto que designa una actitud humana. Carretero (2005) señala que muchos términos que involucran este concepto suelen utilizarse de forma incorrecta, por ello hace una diferenciación entre las definiciones de humor y sentido del humor.

El humor es cualquier estímulo que puede provocar la risa de un sujeto; es decir, es una situación, respuesta concreta o características atribuidas a un material definido como humorístico. Por el contrario, el sentido del humor de Carretero (2005) coincide con el propuesto por Martín (2007), quien precisa a esta variable como una diferencia individual de patrones habituales de experiencias, conductas, afectos, actitudes y capacidad de relación para obtener diversión, la jocosidad, la risa, hacer reír a otros, una visión del mundo, una estrategia de afrontamiento o un mecanismo de defensa.

Este concepto, en décadas recientes, ha dejado de ser visto sólo como un rasgo de personalidad, conociéndose como un importante componente de la salud psicológica. Asimismo, Martin Seligman explica el sentido del humor como una de las principales fortalezas del ser humano, explicándolo como una capacidad para experimentar y/o estimular una reacción muy específica, la risa; pudiendo así lograr un estado de ánimo positivo. Por su parte, la risa es la reacción biológica de los seres humanos ante situaciones de humor (Toledo y García, 2010).

La risa se caracteriza externamente por unas vocalizaciones repetitivas (típicamente transcritas en castellano como ja-ja, je-je, etc.), una expresión facial fácilmente reconocible (boca en una sonrisa cerrada o abierta, comisuras de los ojos arrugadas), unos movimientos corporales característicos (del abdomen, hombros, cabeza y en casos de risa intensa en todo el cuerpo) y una serie de procesos neurofisiológicos concretos (cambios respiratorios y circulatorios, activación del sistema dopaminérgico y

otros circuitos neuroquímicos); internamente por una sensación subjetiva reconocible de carácter placentero en mayor o menor medida (Carbelo y Jáuregui, 2006).

El término humor positivo se usa para hacer referencia al tipo de humor que produce una risa inocua, en contraste con el humor negativo. También se puede hablar de un sentido del humor positivo, que busca inducir la risa propia o ajena sin intención de atacar a alguien, el caso contrario ocurre con el humor negativo, el cual busca provocar la risa incluso a costa de los demás. Es por ello que el sentido del humor puede ser definido como cualquier estímulo que puede provocar la risa de un sujeto, aunque siempre es importante identificar el tipo de humor que se da, evitando el humor negativo (Toledo y García, 2010).

El sentido del humor tiene un relevante protagonismo dentro de la psicología positiva -siendo un pilar fundamental de esta corriente- es definido como una capacidad única del ser humano, valorada en casi todas las culturas. Desde hace algunos años se han incrementado los estudios relacionados a los beneficios que aporta el sentido del humor en en la salud física y el bienestar psicológico de las personas, existiendo así varios estudios que corroboran los efectos positivos de la risa en la salud (Toledo y García, 2010; Rodríguez, Feldman, Blanco, y Díaz, 2011).

El sentido del humor y la risa, generan algunas de las sensaciones más placenteras de la experiencia humana. Considerado como una fortaleza de nuestra especie, se le atribuyen numerosos beneficios psicológicos, físicos y sociales. Entre los psicológicos se encuentran: el bienestar y satisfacción, sensación y estado de alegría, reducción del estrés. Entre los físicos están: la tolerancia al dolor, la activación del sistema inmunológico y mejora en el sistema cardiovascular. Por su parte, entre los sociales encontramos: una mejora en la motivación, la comunicación y la armonía en las relaciones con los otros (Toledo y García, 2010; Rodríguez y Cols. 2011).

El campo de estudio de esta variable ha originado diversos supuestos, y de ahí se han desprendido teorías explicativas sobre el humor. Carretero (2005) señala que pueden ser representadas por las tres categorías teóricas que se presentan a continuación.

En primer lugar, se encuentran las teorías de superioridad/denigración, que recalcan que la respuesta de humor tiene su origen en los defectos y desventajas propias o ajenas. Entre sus primeros planteamientos, indican que los seres humanos no deberían estimular la risa, ya que la persona que la provoca o desarrolla, a través de la misma, revela una ignorancia propia para verse mejor de lo que realmente es, al igual que por medio del mismo intenta ridiculizar o denigrar al otro (Carretero, Pérez y Buela, 2006).

Por su parte, Carretero (2005) expone que desde estas teorías el foco de interés es el contenido (defectos propios o de otros), el humor es el resultado de la superioridad personal frente a los otros o incluso frente a nosotros mismos derivada de la conciencia de los defectos, tanto propios como ajenos.

Sin embargo, estudiosos del constructo, como es el caso de Martin (2001), explica que actualmente estas teorías sirven para explicar un tipo de humor, pero no todo el sentido del humor. El autor especifica, además, que dentro de esta visión teórica los individuos que se divierten o ríen podrían presentar una mayor agresividad.

Por otro lado, se encuentran las teorías de la incongruencia, sobre éstas Carretero (2005) expone que los aspectos cognitivos son el núcleo central del humor. De igual modo, dentro de esta corriente el humor, se produce por la asociación inesperada de dos ideas o situaciones que dentro de un contexto lógico no deberían aparecer unidas. Pudiéndose indicar que el humor es un enlace excéntrico entre dos conceptos, hechos, situaciones, ideas, entre otros.

Dentro de esta corriente existe un debate sobre si la incongruencia actúa como una condición única, es decir, si es suficiente, o faltaría encontrarle un sentido final a lo inesperado. Sobre este último asunto se desarrollan dos posturas, la primera si considera

a la incongruencia por sí sola como una condición necesaria y suficiente en la experiencia de humor. Sin embargo la segunda visión, narra al humor como un proceso con dos etapas: la percepción de la incongruencia y la resolución de esta incongruencia (Carretero et al., 2006)

En la actualidad, estas teorías son la visión predominante sobre la que se apuntan la mayoría de los investigadores, aceptando la incongruencia como un elemento necesario para la respuesta de humor. No obstante, resulta relevante indicar que no toda respuesta de humor es debida a una incongruencia visiblemente delimitada. Por ejemplo, existen respuestas de humor que se relacionan con situaciones emocionales concretas. Por otro lado, estas teorías olvidan los aspectos de contenido que se presentan en esta variable (Carretero, 2005).

Las teorías de alivio/descarga, tienen un referente claro, y es Sigmund Freud. Este autor señaló tres tipos de experiencias alegres: el chiste, lo cómico y el humor. La idea que acompaña a sus postulados es que el humor, y la risa, como su principal manifestación, es una forma de liberación o alivio. Freud, también indicó que por medio de los chistes se manifiestan los deseos reprimidos, es decir, se pueden expresar impulsos inconscientes de tipo sexual y agresivo (Carretero et al., 2006).

Algunos autores señalan que la importancia de este tipo de teorías, radica principalmente en haber subrayado desde hace algún tiempo que en el humor la activación pasa a ser un elemento importante a tener en cuenta. A su vez, resulta relevante mencionar que la aplicación de las ideas freudianas a la investigación actual es casi inexistente, sin embargo, es un autor considerado con una referencia histórica importante dentro del estudio del humor (Carretero, 2005).

Existen diversas formas de entender el sentido del humor, ya sea según sus dimensiones, estilos o sobre el constructo en sí mismo. De acuerdo a sus estilos, se encuentra que los estilos del humor hacen referencia a la forma en que las personas recurren al humor en sus vidas (Mendiburo y Páez, 2011). Por su parte, Martin et al

(2003) diferenció el humor dentro de un eje intra versus interpersonal y según un eje de valencia negativa versus positiva.

Por un lado, el eje intrapersonal del humor guarda relación con la capacidad de usar el humor como un mecanismo de defensa, como la de afrontar el estrés por medio del mismo. Por su parte, el aspecto interpersonal se refiere a potenciar las relaciones con los otros, es decir, con el propósito de reafirmar sentimientos de bienestar social, abordar conflictos, proyectarse más atractivo y reforzar vínculos (Mendiburo y Páez, 2011; Martin et al, 2003).

De acuerdo a la valencia negativa versus positiva, se explica un estilo de humor intrapersonal negativo (humor auto descalificador) y un humor intrapersonal positivo (humor incrementador del sí mismo). También se propone, interpersonal negativo (humor agresivo) y un humor interpersonal positivo (humor afiliativo) (Martin et al, 2003).

Los estilos de humor se definen a continuación:

Humor de incrementador del sí mismo: Involucra una visión humorística de lo que acontece en la vida, y el mantener esta misma perspectiva independientemente de la adversidad que se presente en el camino. Está relacionada sobre todo como un mecanismo de enfrentamiento y a su vez permite que algunas personas logren mantener una perspectiva positiva ante la vida (D' Anello, 2008).

Humor afiliativo: Es relativamente benigno e implica auto-aceptación, por lo general las personas tienden a decir cosas jocosas, contar chistes y hacer pasar un rato divertido a otras personas. El motivo de esta acción es para facilitar sus relaciones con los demás individuos o para disminuir alguna tensión que pueda haber en el ambiente. Resulta relevante destacar que son capaces de reírse de acontecimientos de su propia vida, viéndolo como algo divertido, tendiendo a no tomarse su propia vida muy en serio. Generalmente se utiliza para aumentar la moral, la cohesión y la identidad del grupo. (D'Anello, 2008; D' Anello, 2010).

Humor agresivo: Se corresponde con el uso del sarcasmo, la exclusión, la ridiculización y el rebajar al otro. Las personas que presentan este estilo de humor tienden a buscar herir al otro u otros con sus comentarios, estando estos llenos de burlas no sanas hacia las demás personas; a través del humor agresivo algunas personas pueden llegar a manipular a los otros con amenazas que se encuentran dentro de dichas burlas. El humor se expresa sin importar su impacto sobre los otros (ejemplo: humor sexista y racista). (Romero y Cruthirds, 2006; D'Anello, 2008).

Humor auto-descalificador: Es una forma de auto-desprecio, por medio del mismo se busca divertir a las otras personas a través de la ridiculización propia, el motivo es variado, en algunas ocasiones se hace para recibir la aprobación de los pares. Se cree que quienes tienen altos puntajes de este estilo de humor buscan ocultar emociones negativas hacia su misma persona (D' Anello, 2010).

Algunos autores explican una serie de aspectos metodológicos que influyen en la medición de este constructo. En la actualidad se disponen de diversos instrumentos, creados para tratar de cuantificar el grado de desarrollo del sentido del humor en individuos, estas herramientas de medición permiten establecer relaciones entre este rasgo y diversos aspectos del bienestar y de la salud mental y física (Carbeloy Jáuregui, 2006).

Otro problema que enfrenta este tema, es que la causa de la risa es una percepción, es decir, el resultado de una evaluación cognitiva cuya naturaleza sigue evadiendo a la ciencia. Existen diversidades de eventos que provocan la risa, pero no podemos observar directamente cuál es el aspecto concreto de estos eventos que desencadena esta respuesta o reacción (Carbeloy Jáuregui, 2006).

2.5. BASAMENTO LEGAL

En materia de salud y seguridad laboral, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece en su artículo 86, que es un derecho la protección de las personas en “contingencia, de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales...” (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999).

De lo antes expuesto se desprende que a nivel constitucional, la protección de las venezolanas y venezolanos es una garantía. De la misma manera, en el artículo 87 se consagra la responsabilidad de los empleadores en garantizar condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. Es decir, que compromete a los sectores empleadores a velar por la prevención y control de las condiciones de trabajo que pueden deteriorar la salud y calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.

Por otro lado, la Ley del Plan de la Patria (2013) plantea en el objetivo 2.2.1.6, “asegurar el desarrollo físico, cognitivo, moral y un ambiente seguro y saludable del trabajo, en condiciones laborales y de seguridad social gratificantes”.

La prevención de riesgos laborales en Venezuela experimenta cambios importantes, la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (LOTTT) establece en el artículo 26 el fomento del trabajo “*liberador, digno, productivo, seguro y creador*”. A partir de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en el 2005, se promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo y abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

La LOPCYMAT, establece, igualmente, que los servicios de seguridad el promover y mantener el nivel más elevado de bienestar físico, mental y social de la

población laboral, así como la identificación, evaluación y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar la salud física y mental de las trabajadoras y trabajadores.

En los artículos 69 y 70, la LOPCYMAT define a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, estableciendo como agentes causales a aquellas condiciones del ambiente laboral, de naturaleza psicosocial y emocional, que determinan la aparición de trastornos o desequilibrios de carácter mental, bien sean temporales o permanentes, o que predispongan la ocurrencia de accidentes de trabajo.

La Norma Técnica para la Declaración de Enfermedades Ocupacionales (NT-02-2008), publicada en Diciembre del 2008, reconoce como enfermedad ocupacional a las afecciones causadas por factores psicosociales y establece en su listado de enfermedades ocupacionales las siguientes: estrés ocupacional, fatiga laboral, agotamiento emocional (síndrome de burnout), respuesta al acoso laboral (síndrome de mobbing) y trastornos no orgánicos del sueño.

De igual forma, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, se encarga de ejecutar las políticas del Estado en materia de salud y seguridad en el trabajo. Señalando en el año 2006 que las enfermedades ocupacionales y las afecciones causadas por factores psicosociales constituyeron el segundo principal problema de salud diagnosticada en los servicios de salud de las Direcciones Estatales de Salud de los Trabajadores.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas de todas partes del mundo. Ya sea formal o informal, remunerado o no remunerado, por medio de esta actividad las personas definen su identidad y su función en la sociedad.

Distintos autores han ofrecido conceptos acerca del significado del trabajo, Battaglia (1995) en términos positivos lo ha definido como una creación de hombre, y desde una faceta negativa como: fatiga, molestia, enfermedad y sufrimiento. Esta actividad, además de ser un medio legítimo para satisfacer necesidades primarias, resulta ser una forma de vinculación entre los hombres; es decir, por medio de éste se integran a grupos y participan en la sociedad, pudiéndose llegar a ser una de las maneras más vital que tienen las personas para verificarse y reportar utilidad para la comunidad (Morales, 2011).

El trabajo, siendo uno de los principales motores en la evolución de la humanidad, ha presentado cambios abruptos en las últimas décadas. Esto se debe a los avances tecnológicos, las condiciones socioeconómicas y las políticas comerciales en el ámbito nacional e internacional. Con ello, se han modificado las condiciones de trabajo convirtiendo la vida laboral en un panorama de incertidumbre; y, por esto, se observa más a menudo: contrataciones con mayores desventajas, ritmos de trabajos acelerados, salarios bajos, ausencia de protección social y condiciones precarias en general. Dejando a su paso una diversidad de efectos que pueden impactar directa o indirectamente la salud y el bienestar de los trabajadores (Juárez y Camacho, 2011).

Una persona ocupa la tercera parte de su tiempo en el trabajo, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que la actividad laboral es una de las principales condicionantes de la salud y del bienestar. Quien tiene como único medio para la subsistencia la fuerza de trabajo físico e intelectual su estado de salud es su única y máxima reserva o capital. Si se altera ese estado no puede trabajar por el consiguiente perjuicio económico, psíquico y social (Betancourt, 2009).

La palabra salud alude a distintas concepciones, desde lo somato fisiológico como ausencia de enfermedad; es decir, bienestar del cuerpo y del organismo. En lo psíquico la interrelación en el organismo entre cuerpo y psique. A partir de lo sanitario, se busca preservar y mantener la salud colectiva; en lo público y legal es un derecho para toda la población. A nivel económico, es más rentable intervenir en actividades preventivas que esperar el desarrollo de la enfermedad. Y, en lo sociológico, la salud y la enfermedad son acontecimientos sociales (Migliónico, 2006).

La situación de salud de una población se vincula con el modo de vida de la sociedad vista como un todo, y a las condiciones y estilos de vida personal de los individuos que integran esa sociedad; encontrándose éstas determinadas por formas socioeconómicas que caracterizan un sistema (García-Viniegras y González, 2000).

Según Trejo (1996), en la antigüedad, Hipócrates y Galeno preguntaban a sus pacientes, como parte del diagnóstico que realizaban, cuál era la actividad laboral que estos ejercían, encontrando en ocasiones el origen de la enfermedad en esta actividad. Dadas las implicaciones que involucran la relación salud trabajo, surge la salud ocupacional.

A pesar de las diversas investigaciones que se habían realizado sobre aspectos psicosociales de la salud de los trabajadores y trabajadoras, según Barling y Griffith (2003), es en el año 1990 cuando la psicología de la salud ocupacional emerge como una especialidad de la psicología. Ésta, de acuerdo con el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), se ha ocupado de aplicar la psicología para la mejora de la calidad de vida laboral y, a su vez, proteger la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras (Salanova, 2008).

Un individuo no siempre sabe cuándo está expuesto a factores psicosociales intralaborales dentro del trabajo; puede que esté apto para describir su estado psicológico y sus interacciones sociales, más no comprenderlo en detalle por la complejidad de relaciones que interactúan con los diferentes componentes involucrados en sus efectos,

pueden ser extremos, se pueden reconocer los efectos positivos que pretenden lograr un desarrollo de la personalidad, la satisfacción con el trabajo y la autovaloración positiva del sujeto; como negativos, que forman parte de los procesos peligrosos o riesgos emergentes, tan importantes o más que cualquiera de los más conocidos y clásicos en la salud, seguridad e higiene (Delgadillo, 2011; Moreno y Báez, 2010).

Desde lo negativo se encuentran: cuadros psicopatológicos; trastornos músculo-esqueléticos; ansiedad; depresión; dermatitis; rumiación cognitiva; jaquecas; adicciones; distorsiones en el auto concepto; baja autoestima; dificultad para interactuar; hostilidad generalizada hacia los compañeros de trabajo; debilitamiento en la voluntad; aislamiento; pobre o nula comunicación con los compañeros de trabajo, entre otros. Mientras que en lo positivo, pueden servir favorablemente a la mejora o mantenimiento de ésta pues genera: motivación; iniciativa; sentimiento de pertenencia al equipo de trabajo; identidad con la institución; alta productividad; mejora de la calidad desde los procesos hasta los productos terminados, bienes de consumo, presentación de propuesta de mejora, entre otros (Delgadillo, 2011).

El estudio del campo de lo psicosocial corresponde al estudio de aspectos sociales de la vida mental, el papel de la percepción y de la conducta en relación con la actividad mental. Al investigar los fenómenos psicosociales, desde esta visión, se intenta conocer el funcionamiento de la mente individual en la sociedad, que presume la existencia de procesos psicológicos –tales como percibir, sentir, pensar, recordar, evaluar, entre otros- que determinan cómo funciona la sociedad; asimismo, la existencia de procesos sociales determinan las características de la psicología humana (Turner, 1997; Tovalín y Rodríguez, 2011).

Lo psicosocial es lo psíquico y lo social interactuando dialécticamente, esto quiere decir, que lo psicosocial es una de las características del individuo que es única e irreplicable, distinguiendo al ser humano de otros seres vivos ya que se encuentra circunscrito al desarrollo ontogenético y filogenético del individuo (Martínez, 2011).

Las principales razones detrás de este desarrollo del estudio de lo psicosocial han sido: Las evidencias a favor de la relación salud-trabajo, la relevancia del clima psicosocial en el ejercicio del rol; resultados de estudios epidemiológicos, en contextos de trabajo como de salud pública; la pérdida en la calidad de vida, reportada en informes de organismos internacionales como la CEPAL (Comisión Económica para América Latina); la falta de integración social y la generación de comportamientos no ajustados a las normas de convivencia generan fenómenos de patología social, representados en el incremento de la violencia; el crecimiento desmesurado del trabajo infantil, entre otros (Villalobos, 2004).

En el mundo se producen 337 millones de accidentes laborales al año, 190 millones de enfermedades ocupacionales, y 6.300 muertes diarias. Mientras que en América Latina existen 12 veces más personas con discapacidades que en los países más desarrollados, y 10 veces más fallecidos, ocurriendo 68.000 accidentes laborales mortales al año y 186 muertes diarias (Organización Internacional del Trabajo, 2010; Organización Panamericana de la Salud, 2007).

En un reporte del 2006, la Dirección de Epidemiología del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) señala que las afecciones causadas por los factores psicosociales -entre ellas estrés, síndrome de Mobbing, agotamiento emocional, fátiga laboral, depresión reactiva, desajuste emocional- constituyen el segundo problema de salud diagnosticado en los centros de servicio de salud de las Gerencias Estatales de Salud de los Trabajadores. Por otra parte, las estadísticas proporcionadas por el INPSASEL reflejan que en 2012 el 6,7% de los accidentes laborales reportados fueron del sector transporte.

En Venezuela Feldman y Blanco (2012) afirman que el estudio de los factores psicosociales intralaborales se encuentran en una etapa incipiente, debido a que la mayor parte de los trabajos abordan los efectos que tienen los factores y no los factores psicosociales en sí mismos.

Feldman y Blanco (2012) realizaron una revisión de las bases de datos electrónicas disponibles en universidades venezolanas, estableciendo un criterio temporal entre los años 2004 y 2010, que contuvieran información acerca de tesis de grado (pregrado y post-grado), trabajos de investigación de profesores universitarios y artículos publicados en revistas arbitradas en español, relacionadas con los factores psicosociales y que utilizaran como muestra trabajadores venezolanos. En total fueron analizadas 36 investigaciones que abordaron tanto la evaluación de factores psicosociales como sus efectos.

De las investigaciones revisadas, un 77,76% estaban direccionadas al estudio de los efectos de los factores psicosociales (estrés ocupacional, síndrome de burnout, acoso laboral), 11,11% a los factores psicosociales laborales y 11,11% a variables de carácter personal (estilos de humor, afrontamiento, calidad del rol, entre otros). Encontrando que el estrés ocupacional fue la afección derivada de los factores psicosociales que ocupó un 58,33% de las investigaciones (Feldman y Blanco, 2012).

La población que ha sido evaluada en las investigaciones sobre los factores psicosociales, en un 58,33% pertenecen trabajadores del sector salud, siendo en su mayoría enfermeros y enfermeras. Con un 8,33% le siguen trabajadoras y trabajadores del sector petrolero y docentes en los diferentes niveles de formación. El 5% de los estudios se basó a los grupos específicos de mujeres trabajadoras pertenecientes a distintos niveles ocupacionales. El 2,77% restante lo constituyeron trabajadoras y trabajadores de áreas administrativas, del área de la informática, desempleados y desempleados (Feldman y Blanco, 2012).

Caraballo-Arias y Blanco (2012) a través de un estudio descriptivo transversal identificaron y evaluaron los factores psicosociales laborales en un centro de atención de llamadas. Las dimensiones que resultaron en situación más desfavorable para la salud fueron: la inseguridad, cambios de jornada y horario, salario, forma de pago y movilidad funcional.

Sobre este mismo constructo Salas y Meliá (2004) en una muestra aleatoria de trabajadores de una empresa de transporte urbano de España, realizaron un estudio con la intención de medir riesgos y factores psicosociales que afectan a la probabilidad de accidentes y la relación con la tensión experimentada asociada al trabajo, los micro accidentes y daños a la salud asociados al trabajo, y un indicador de accidentes laborales sufridos en los últimos tres años. Los resultados mostraron una estrecha conexión entre la tensión experimentada, los micro accidentes y los daños a la salud, así como también entre los accidentes menores y los conteos de accidentes

Por otro lado, Juárez (2007) realizó un estudio exploratorio que consistió en identificar mediante preguntas abiertas los principales factores psicosociales, el estrés percibido, los estilos de afrontamiento y los problemas de salud informados por trabajadores de distintas ocupaciones. Entre sus resultados pudo evidenciar que existen estresores psicosociales que se presentaron en todas las ocupaciones tales como la carga de trabajo, trato con otras personas, falta de recursos, falta de apoyo, ambiente físico y otros, sin embargo, sobresalieron por su frecuencia de aparición en todos los grupos la referente a la carga de trabajo y la falta de recursos. También se encontró que el grupo ocupacional de las enfermeras reportó mayores problemas de salud y de estrés en comparación con los demás trabajadores. Por último, en la relación trabajo-familia, se encontró que el contexto laboral afecta en mayor medida al contexto familiar en aspectos como el estado de ánimo y el tiempo.

Aranda, Pando, Torres, Salazar, Sánchez (2011) realizaron un estudio con trabajadores directivos y operativos del sistema de transporte público urbano de una ciudad de México, para analizar la asociación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y los aspectos de salud de los trabajadores del transporte público. Entre los resultados más sobresalientes se observó una prevalencia de factores psicosociales negativos en su área de trabajo, y las asociaciones negativas se inclinaron a las áreas de interacción social y del sistema de trabajo.

Ortega y Sánchez (2013) efectuaron un estudio a diez docentes de un centro universitario que explora las características de las relaciones entre las condiciones del trabajo y su organización, y la salud de las personas. Entre sus resultados destacan que existen altos niveles de exposición al riesgo por factores cualitativos, específicamente respecto a las demandas emocionales. Al igual que la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, presentando un alto nivel de compromiso con la profesión siendo igualmente positivo para la salud. Respecto a la inseguridad laboral, aunque el 60% del profesorado tiene un contrato laboral fijo, se observa la incertidumbre en relación a la estabilidad laboral. La percepción de los trabajadores sobre la estima resultó a un 50% nivel de exposición psicosocial más desfavorable debido al poco reconocimiento que conlleva su esfuerzo y trabajo por parte de los jefes inmediatos.

Sin embargo, aunque se evidencia la importancia del estudio de los aspectos psicosociales en el ámbito laboral, en los últimos años, en contraste con la orientación patológica que ha caracterizado durante años a la psicología, y dado que las sociedades están cambiando rápidamente, y en simultáneo, las organizaciones, surge la necesidad de una aproximación positiva, novedosa y emergente, que se centre en las fortalezas del trabajador y del funcionamiento óptimo de las organizaciones (Salanova, sf; Cuadra y Florenzano, 2003).

En respuesta a este enfoque, Salanova, Martínez y Llorens (2005) señalan que de la investigación y aplicación de la psicología en el campo del trabajo y las organizaciones, más la integración de la Psicología Organizacional Positiva con la noción integral de salud, nace la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP), la cual según Salanova (2009) puede ser definida como el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas, y de los grupos, en los contextos de trabajo y organizaciones, a su vez, la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones saludables.

De esta manera, el objetivo fundamental de esta psicología es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en el contexto organizacional, al igual que optimizar,

amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional.

Para esta nueva corriente (PSOP) es importante conocer principalmente cómo se desarrolla la motivación intrínseca, la vinculación psicológica con el trabajo, el papel que juegan las creencias positivas sobre las propias competencias, cómo conciliar los ámbitos de la relación trabajo-familia, en qué se basa el desarrollo de la felicidad y satisfacción en el trabajo, cómo pueden las organizaciones contribuir al crecimiento y el bienestar psicológico de las personas y grupos que la componen, entre otros (Salanova, 2009).

La PSOP buscando principalmente el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en los contextos de trabajo, los factores protectores de la salud, en este punto, definidos como condiciones o variables, personales o del contexto, que previenen o reducen los efectos negativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras juegan un papel de importancia debido a que si se encuentran presentes en la vida de las personas son capaces de disminuir la vulnerabilidad y la probabilidad de enfermar (Nieto, Abad, Esteban y Tijerina, 2004).

Camacho y Rojano (1990) explica, por otra parte, los factores protectores como todo valor latente o manifiesto que en forma de comportamiento contribuye, como una realidad, en el marco de la vida cotidiana, al enriquecimiento de las dimensiones individual, social y universal de los seres humanos; es decir, al enriquecimiento de sus condiciones de trabajo, lenguaje y poder. Mientras que Garmezy y Rutter (1983) los definen como aquellas cualidades, condiciones, situaciones y episodios que aparecen para alterar (e incluso revertir) las predicciones de efectos negativos y permitir a los individuos evitar estresores de la vida.

Góngora y Casullo (2009) realizaron un estudio comparativo entre tres factores que consideraron protectores de la salud mental, entre ellos: la inteligencia emocional, los valores y autoestima entre 60 pacientes diagnosticados con trastornos de ansiedad y/o

depresión y 60 sujetos de población normal. Entre sus resultados encontraron diferencias significativas entre ambas poblaciones en los tres factores. En los dos grupos las diferencias fueron más claras en las variables de Autoestima y en un aspecto de la Inteligencia Emocional. En consonancia con este estudio, los autores expresan que la habilidad de sentir satisfacción de la vida y de disfrutar con otros por medio de emociones positivas (Felicidad) ha sido asociada, rotundamente, a altos niveles de autoestima y mayores niveles de salud mental.

En línea a lo antes mencionado, se ha evidenciado la importancia de estos factores protectores, llegando a demostrarse que tienen un efecto amortiguador entre las situaciones estresantes y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, resulta relevante la promoción de los mismos, debido a que contribuye en la garantía de más salud y bienestar en la clase trabajadora (Camacho y Rojano, 1990).

El bienestar es en parte reflejo de la salud, manifestándose en distintos ejes que componen la vida humana. Cuando una persona se siente bien es más sociable, productiva y creativa, se proyecta a futuro de manera positiva, imparte felicidad y la felicidad tiene implicaciones al amar, trabajar, relacionarse con los otros y controlar los miedos (García-Viniegras y González, 2000).

Según García (2002), el bienestar psicológico es un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social; es decir, es el grado de satisfacción que puede llegar a sentir un individuo con su propia vida y con su entorno.

Arévalo (2012) realizó una investigación cuyo objetivo general fue determinar los factores asociados al clima organizacional y a la satisfacción laboral como predictores del bienestar psicológico de los trabajadores de la cadena de comida rápida Wendy's del área Metropolitana de Caracas, entre sus resultados se encontraron puntajes bajos para la satisfacción laboral, moderada percepción de clima organizacional y un alto promedio en

el bienestar psicológico general. De acuerdo a las relaciones se encontró que el único factor que predice el bienestar psicológico es el clima organizacional, a través de su dimensión “compromiso”.

Por otro lado, Millán, García-Álvarez y D' Aubeterre (2014) en un estudio explicativo transversal en docentes universitarios de Venezuela evaluaron el valor de la inteligencia emocional y la disposición de fluir en el trabajo como factores de protección personal ante las diferentes fuentes de estrés laboral, y como promotores del bienestar psicológico. A modo general, los resultados obtenidos muestran que los docentes participantes tienden a tener un alto bienestar psicológico general.

Continuando con el enfoque positivo, se encuentran los estilos de humor como una de las variables, de esta corriente, que ha sido estudiada en los últimos años. El reconocimiento de que el humor y la risa tienen efectos positivos en la salud se ha popularizado. En las últimas dos décadas, algunas investigaciones se han interesado en estudiar la relación entre el humor y varios aspectos de la salud física y psicosocial y del bienestar (Rodríguez y Feldman, 2009).

El humor y la risa son aspectos universales de las experiencia humana que se encuentran presentes en todas las culturas y en todos los seres humanos del mundo. Presentándose en todo tipo de interacción social y cumpliendo funciones sociales, cognitivas y emocionales pese a ser visto como una forma de juego (Martin, 2007).

Muchos autores han definido esta variable, Carbelo y Jáuregui (2006) explican que el sentido del humor se trata de una capacidad única del ser humano que es valorada en muchas culturas. A éste se le atribuyen múltiples beneficios psicológicos (sensaciones y estados de alegría, bienestar y satisfacción, reducción de estrés, prevención de la depresión), físicos (tolerancia al dolor, activación del sistema inmune, mejora del sistema cardiovascular) y sociales (mejoras en la motivación, la comunicación, el orden y la armonía social). Según estos mismos autores, la risa produce una de las sensaciones más

placenteras de la experiencia humana y el sentido del humor es una fortaleza de nuestra especie.

En el enfoque de la psicología positiva, Seligman se refiere al sentido del humor como una capacidad para experimentar y/o estimular una reacción muy específica, la risa (observable o no), y de esta manera conseguir o mantener un estado de ánimo positivo (Carbelo y Jáuregui, 2006). Por su parte, Carbelo y Jáuregui (2006) explican que es posible que el humor, específicamente el humor positivo, tenga beneficios para la salud, pero se requiere un mayor esfuerzo investigador en ésta área, y concretamente de estudio de mayor envergadura y rigor científico.

Actualmente, la clínica psicológica se enfrenta a trastornos producidos y mantenidos por determinadas condiciones laborales. La cantidad de horas que dedican las personas a esta actividad sumado a climas estresantes pueden convertirse en condimentos explosivos capaz de quebrar la entropía de nuestro organismo. Muchas empresas han decidido cambiar y dignificar el trabajo por medio del humor, posibilitando a sus trabajadores la realización de sus tareas en un clima de alegría (Toledo y García, 2010).

En muchas ocasiones las actividades laborales no parecen ser las ideales para desarrollar el sentido del humor. Como se sabe el trabajo es un derecho humano, sin embargo, para algunos podría convertirse en una condena de acuerdo a las circunstancias en la que esta actividad se realice. Por un lado, las empresas pueden favorecer un clima positivo y flexible donde predomine el buen humor, cumpliendo con el trabajo en los tiempos establecidos, o de lo contrario, pueden transformarse en cárceles para sus trabajadores cuya condena puede ocasionar aburrimiento y abusos generando efectos nocivos para la salud (Toledo y García, 2010).

Entre algunas de las investigaciones que se han realizado sobre este constructo, se encuentra la de D' Anello, D' Orazio, Barreat y Escalante (2009) quienes estudiaron los efectos de los estilos de humor adaptativos y desadaptativos con los rasgos de personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (burnout) en una muestra de

docentes de liceos públicos y privados. Se evidenció un predominio de los estilos adaptativos sobre los desadaptativos. También se encontró que factores estructurales de personalidad, así como algunos estilos de humor, juegan un papel importante en el proceso del síndrome de desgaste profesional. Por consiguiente, en términos preventivos, se consideró el sentido del humor como una herramienta clave para contrarrestar los efectos negativos que origina el trabajo.

En otro estudio realizado por Cann y Collettea (2014) para examinar si a nivel global un buen sentido del humor podría ayudar a mantener un afecto positivo más estable, encontraron que la estabilidad afectiva estaba relacionada con la resiliencia y el bienestar psicológico, y que el estilo de humor auto-mejora se encuentra positivamente vinculada con una estabilidad afectiva positiva.

Por su parte, Rodríguez, Feldman, Blanco y Díaz (2011) realizaron una investigación para conocer las relaciones entre los diferentes estilos de humor con algunos indicadores de salud psicológica (salud general autopercebida, autoestima y bienestar general). En el estudio participaron profesionales de la salud del área de la rehabilitación que laboran en el sector público y privado del Distrito Capital. Estos autores encontraron que los estilos de humor se asocian con indicadores de salud psicológica, también se evidenció que las dimensiones adaptativas del sentido del humor tienen efectos favorables en el bienestar y en la salud psicológica.

Como se pudo observar en las investigaciones encontradas, no se evidencian estudios realizados en Venezuela que se enfoquen en la descripción, efectos y relaciones de los factores psicosociales intralaborales, el bienestar psicológico y el sentido del humor en la población trabajadora del sector transporte, específicamente en los conductores. Como cualquier trabajador, el conductor está expuesto a una serie de condiciones que pueden poner en riesgo su salud. Sin embargo, no se conoce el verdadero impacto que tienen las condiciones laborales sobre la salud de este grupo de trabajadores debido a la falta de registro sobre exposiciones de factores de riesgos laborales (Chaparro y Guerrero, 2001).

Las afecciones de salud a las que pueden estar expuestos los conductores son muchas, pudiendo categorizarse aquellos derivados de dolencias físicas y los que afectan la salud psicosocial de los trabajadores conductores. Entre los principales problemas se encuentran los relacionados con postura constante al conducir como: dolencias en la espalda y articulaciones de los brazos, problemas de columna, dolor de hombros y musculares, problemas de vista, hernias, problemas gástricos por malos hábitos alimenticios y por estar muchas horas en la misma posición (Morales, 2011).

Por otra parte, Morales (2011) explica que en los conductores aquellos problemas en la salud mental están asociados al desarrollo de depresiones por falta de contacto emocional-familiar, estrés al cumplir con tiempos y jornadas, a estar expuestos a accidentes de tránsito, el mal manejo del estrés que conlleva al consumo de estimulantes para mantenerse despiertos. Problemas de carácter psicosocial, debido al ejercicio de un trabajo que los mantiene en constante distanciamiento del hogar, de la familia y amistades, lo que lleva al aislamiento, soledad y falta de esparcimiento.

Igualmente, muchos trabajadores de este ramo soportan cambios constantes de turnos y recorren grandes distancias, lo cual supone acomodos constantes en los ritmos circadianos de su organismo, lo que trae como consecuencia fatiga y cansancio (dos factores considerados como causas principales de accidentes de tránsito en conductores) (Morales, 2011).

Al mismo tiempo, Maracara (2012) y Aoün (2013) señalan que existen una serie de desafíos a los que se enfrentan diariamente en materia de salud y seguridad laboral:

Accidentes de tránsito con sus consecuencias (mortalidad, morbilidad, costos económicos, secuelas emocionales, sociales, económicas y alto porcentaje de discapacitados), alto consumo de bebidas alcohólicas, inseguridad en las vías, deterioro de las vías, (huecos, hundimientos, falta de iluminación, drenaje y rayado, exceso de maleza en los laterales, puentes sin mantenimiento) ha tenido una gran repercusión en el

aumento del número de accidentes en los últimos años. Cecilia Herrera, presidenta de la Sociedad Venezolana de Ingeniería de Transporte y Vialidad (Sotravial), indicó que las vías construidas entre 1970 y 1980 son las mismas que ahora. Y entre el 30% y 80% de la red vial nacional presenta deterioro.

En Venezuela hay ausencia de educación vial, y por lo tanto de estrategias que promuevan eficazmente el cumplimiento de las leyes de tránsito, el uso del cinturón de seguridad y el no uso de celulares al manejar. La falta de control y previsión por parte de las autoridades competentes, desencadena la imprudencia de los conductores y motorizados. Adicionalmente, entre el 15% y 19% de los automóviles en el país se encuentran en pésimas condiciones pues no existe una cultura de mantenimiento, la reposición de repuestos se ha ido dificultando progresivamente. Añade, al mismo tiempo, que la ley de tránsito establece esos deberes a los conductores, pero normalmente no se cumple ya que las inspecciones técnicas se realizan solamente durante operativos o asuetos, más no es una política recurrente (Aoün, 2013; Macara, 2012).

Chaparro y Guerrero (2001) realizaron una investigación en Bogotá sobre las condiciones de trabajo y salud en conductores de una empresa de transporte público urbano. Entre los resultados se encontró que las condiciones de trabajo más deficientes se relacionaban con el mal estado de las vías, los contaminantes químicos, el ambiente ruidoso, la carga de trabajo y la inseguridad, la deficiente iluminación de las vías, cambios bruscos de temperatura. A nivel de las condiciones de salud, reportaron síntomas digestivos, de ansiedad, oculares, depresivos, otorrinolaringológicos, osteomusculares, respiratorios y neurológicos. De igual manera, una tercera parte de los conductores manifestarían altos niveles de estrés.

En relación con los conductores, se encuentra la psicología del tránsito, la cual según Arias (2011) tiene que ver con la ergonomía y los factores de riesgo psicosociales de los conductores y de los peatones, esta psicología a su vez se explica como una subespecialidad de la psicología industrial en la medida que estudia a los conductores, siempre que el manejo de un vehículo sea la actividad laboral que le brinda sustento. Por

su parte, Schultz (1998) señala que como la psicología del trabajo estudia la relación entre el hombre y el trabajo en sus variadas interrelaciones prácticas con el propósito de optimizarlas. La precaución de los accidentes en el trabajo es una labor de innegable importancia por las consecuencias que implica, tanto sociales como económicas. Del mismo modo, se destaca que la mayoría de los temas que conforman la psicología del tránsito son publicados en revistas de seguridad laboral, salud ocupacional y salud pública.

En Venezuela, principalmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo [LOTT], la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadora [LOTTT] y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo [LOPCYMAT], establecen entre sus disposiciones fundamentales, el resguardo y el bienestar de los trabajadores y ciudadanos como sujetos de deberes y derechos. Esto quiere decir que el ofrecimiento de las condiciones laborales óptimas, los tiempos u horarios de trabajo adecuados, el resguardo de la salud, las relaciones positivas, ambientes idóneos y la posibilidad de desempeñarse en cargos que generen desarrollo integral, entre otros, hoy en día son una obligación para la empresa (Arévalo, 2012).

En efecto, y de acuerdo a lo expuesto, se destaca la importancia del desarrollo de la investigación enfocada no sólo en la identificación, descripción e influencia que ejercen los factores psicosociales intralaborales en la salud sino en la interacción que tienen éstos con variables protectoras -como lo son el bienestar y el sentido del humor- en conductores del sector transporte, participantes que hasta el momento no han sido tan poco abordados, siendo éstos tan susceptibles a ser afectados tanto positiva como negativamente. Es por ello que en la investigación se deriva la siguiente pregunta: *¿Cuál es la relación existente entre los factores psicosociales intralaborales, el bienestar psicológico y el sentido del humor en conductores de una universidad pública venezolana?*

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre Factores Psicosociales Intralaborales, Bienestar Psicológico y Sentido del Humor en una muestra de conductores del Departamento de Transporte de la Universidad Central de Venezuela.

4.2. Objetivos Específicos

- Describir los Factores Psicosociales Intralaborales y sus niveles de exposición a la salud en la muestra seleccionada.
- Identificar el reporte de Bienestar Psicológico en la muestra seleccionada.
- Determinar los Estilos de Humor en la muestra seleccionada.
- Determinar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y el Bienestar Psicológico en la muestra seleccionada..
- Establecer la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y el Sentido del Humor en la muestra seleccionada.
- Establecer la relación entre el Bienestar Psicológico y el Sentido del Humor en la muestra seleccionada.
- Identificar las relaciones significativas entre las variables sociodemográficas (edad, antigüedad y horas extras) con los Factores Psicosociales Intralaborales, el Bienestar Psicológico y el Sentido del Humor en la muestra seleccionada.

V. MARCO METODOLÓGICO

5.1. Análisis de Variables

Factores Psicosociales Intralaborales

5.1.1. Definición teórica

Según la OMS y OIT (1984) los factores psicosociales en el trabajo consisten en las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

5.1.2. Definición Operacional

Está definida a través de puntuaciones que permiten conocer en qué nivel de exposición se encuentran los factores psicosociales intralaborales en la salud de los trabajadoras y los trabajadores. El instrumento de Factores Psicosociales Intralaborales (FPS-IL) (2015) permite identificar y medir la exposición de cuatro grandes dominios conformados por 19 dimensiones de naturaleza psicosocial en el trabajo: exigencias psicológicas; trabajo activo y desarrollo de habilidades; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones; a través de 86 ítems con una escala tipo Likert de cinco niveles que varían dependiendo de la dimensión (Siempre-Nunca / Muy satisfecho-Nada Satisfecho / Muy preocupado-Nada preocupado), y un nivel de medida de intervalo de frecuencia. Así pues, los factores psicosociales laborales serán lo que puntée cada persona la prueba.

Bienestar Psicológico

5.1.3. Definición teórica:

De acuerdo a Sánchez-Cánovas (1998), el bienestar psicológico es aquel sentido de felicidad que es una percepción subjetiva, siendo la capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida o sobre la frecuencia e intensidad de las emociones positivas. El

bienestar general engloba el bienestar subjetivo, el bienestar material, el bienestar laboral y el bienestar de las relaciones de pareja.

5.1.4. Definición Operacional:

El bienestar psicológico será definido a partir de las puntuaciones obtenidas por una persona en la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez-Cánovas (2007). Se compone por 65 ítems, con una escala tipo Likert de 5 niveles que van desde nunca hasta siempre, y cuatro dimensiones: bienestar subjetivo, laboral, material y relaciones de pareja. Se puede obtener una puntuación total en cada dimensión, y dependiendo de lo obtenido se determinaran los niveles de bienestar, en donde a mayor puntuación en la escala, mayor bienestar psicológico. Siendo una variable cuantitativa, con un nivel de medida de intervalo de tipo continúa.

Sentido del Humor

5.1.5. Definición Constitutiva:

Martin (2001) define el “sentido del humor como una diferencia individual habitual de toda clase de conductas, experiencias, afectos, actitudes y capacidad de relación para la diversión, la risa, la jocosidad, etc.”

5.1.6. Definición Operacional:

Será definida a partir del Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) diseñado originalmente por Martin et al. (2003), en este caso se utilizará la validación realizada por Rodríguez y Feldman (2009) en una muestra venezolana. Cuenta con 27 ítems, con una escala tipo Likert de 7 niveles (Totalmente en desacuerdo-Totalmente de acuerdo) y cuatro estilos de humor: humor afiliativo, humor incrementador del sí mismo, humor agresivo y humor autodescalificador. La variable se encuentra en una escala nominal, y se explica de forma operacional a través del puntaje obtenido en él. A mayor puntaje mayor tendencia al uso de determinado estilo de humor.

5.1.7 Variables sociodemográficas seleccionadas:

- Edad

- Tiempo en la institución
- Horas extras

5.1.8 Variables Extrañas No Controladas

Durante la realización de la investigación se tomaron en cuenta un grupo de variables extrañas que pudieron influir en los resultados. Entre ellas están:

- Ambiente: En el proceso de la aplicación de los cuestionarios, el contexto debía de contar con las condiciones necesarias para llevar a cabo el estudio, entre ellos: iluminación, sonidos y condiciones climáticas.
- Deseabilidad social: Las personas responden los instrumentos teniendo como base lo que consideran socialmente deseable e indeseable.
- Motivación de los sujetos a participar en el estudio, varía en la capacidad de colaboración de los trabajadores.
- Fatiga: El cansancio que puedan presentar los trabajadores al momento de responder a los cuestionarios puede influir en sus niveles de atención.
- Cognición del trabajador: El nivel de energía y ansiedad de los conductores al momento de la aplicación de los instrumentos.

5.2. Tipo de Investigación:

El tipo de investigación que se realizó fue descriptiva correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) es aquella que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. A su vez incluye un estudio correlacional, ya que tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de un contexto en particular.

5.3. Diseño de investigación

5.3.1. Tipo de Diseño

La investigación se efectuó bajo un tipo de diseño no experimental de tipo transeccional. Los diseños no experimentales, de acuerdo a Hernández y Cols. (2003), son aquellos que se realizan sin manipular deliberadamente variables. Por su parte, según

estos mismos autores, el tipo transeccional es aquel cuyo propósito es recolectar los datos en un solo momento, es decir, en un tiempo único.

5.4 Participantes.

5.4.1. Población:

Corresponde a conductores venezolanos, que mantienen una relación de dependencia laboral con la Universidad Central de Venezuela. De esta manera, la conforman 100 conductores del Departamento de Transporte adscrito al Vicerrectorado Administrativo, para trabajos de campo, extensión, deportivos, culturales y académicos.

5.4.2. Muestra:

La muestra estuvo constituida por trabajadores con la posición de conductores en el Departamento de Transporte, que trabajan bajo una contratación fija, a tiempo completo. De forma voluntaria, colaboraron un 53% de participantes, que equivalen a un total de cincuenta y tres (53) individuos con edades comprendidas entre 27 y 58 años, 40,46 en promedio y una desviación típica de 8,54. Mantienen en su ocupación actual (antigüedad) entre 3 meses y 25 años. A nivel académico, el 54,7% del grupo completó el bachillerato mientras un 11,3% tiene estudios universitarios incompletos. Respecto a su estado civil, un 37% está casado y un 43,4% soltero.

Las características de la muestra es no probabilística, que según Hernández et al (2003) también son llamadas muestras dirigidas, es decir, suponen un procedimiento de selección informal. En el enfoque cuantitativo, la muestra dirigida selecciona sujetos típicos y se espera que sean casos representativos de una población determinada. En este tipo de muestra, la elección de los participantes no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión de un investigador o grupo de encuestadores.

5.5. Materiales:

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes materiales:

- ✓ Hojas de datos sociodemográficos.

- ✓ Consentimiento informado.
- ✓ Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Blanco y Cols. (2015)
- ✓ Escala de Bienestar Psicológico (EBP), validado por Millán y D'Aubeterre (2011).
- ✓ Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009).
- ✓ Lápices Mongol N° 2
- ✓ Borradores
- ✓ Sacapuntas
- ✓ Computadoras personales
- ✓ Impresoras
- ✓ Cuadernos
- ✓ Hojas Blancas
- ✓ Programa Estadístico para las Ciencias Sociales, en inglés Statistical Package for the Social Sciences, SPSS 20.

5.6. Procedimiento:

5.6.1. Fase Preparatoria:

Se contactó al Jefe del Departamento de Transporte de la Universidad Central de Venezuela y se programó una reunión para explicar detalles de la investigación, además, cumplimiento con los aspectos éticos característicos de la investigación psicológica, en esta fase se realizaron las siguientes acciones, tomando como base los artículos del Código de Ética Profesional del Psicólogo en Venezuela (Federación de Psicólogos de Venezuela, 1981):

Detalladamente se explicó a cada uno de los participantes de la investigación sobre el objetivo de la misma, igualmente se informó sobre el carácter voluntario y confidencial de su colaboración como parte de la muestra.

También, se solicitó la respectiva firma de cada uno de los participantes en el consentimiento informado suministrado y se acordó con el responsable del Departamento de Transporte la entrega de una copia de la investigación una vez culminada.

Por último, se les informó a los trabajadores y al supervisor con respecto a la posibilidad de que la investigación se hiciera pública, dado el caso se les aseguró resguardar el anonimato de la participación de cada uno de ellos.

A raíz de ese encuentro, se agendaron los días de aplicación y se procedió a lo siguiente:

1. Imprimir:

- 40 Cuestionarios de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Blanco y Cols. (2015) y 110 hojas de respuesta.
- 110 Escalas de Bienestar Psicológico (EBP) de José Sánchez Cánovas (2007) validado por Millán y D' Auteberre (2010).
- 110 del Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009).

2. Adquisición de dos (2) cajas de Lápices Mongol N°2.

5.6.2. Trabajo de Campo

Durante una semana, en horarios de mañana y tarde, se fueron agrupando a los trabajadores en el comedor del Departamento de Transporte o en la Sala del Sindicato (en la medida de su disponibilidad). En primer lugar, se les entregó el consentimiento informado, luego de que los trabajadores autorizaban su disposición, se les hizo entrega de los cuestionarios para que los respondieran. De igual manera, parte de los cuestionarios fueron aplicados en oficina del Departamento de Transporte ubicada en el Rectorado de la Universidad Central de Venezuela.

5.6.3. Instrumentos de medición

-Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Blanco y Cols. (2015). El cuestionario es aplicable en la evaluación de riesgos en empresas y microempresas con más de 30 trabajadores. Consta de 86 ítems, con una escala tipo Likert de cinco puntos, conformando 19 dimensiones y 4 dominios, como se expone a continuación en la Tabla 1. Según Blanco (2013) cuenta con una fiabilidad de 0.90 y se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1.

Dominios, dimensiones e ítems que conforman el Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Blanco y Cols. (2015)

| Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) | | |
|---|--|--------------------|
| Dominio | Dimensiones | Ítems |
| Exigencias psicológicas del trabajo: Abarcan las exigencias que impone al individuo siendo de diversa naturaleza, cuantitativa, cognitiva, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. | 1 Exigencias cuantitativas: Relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. | 1, 2 |
| | 2 Exigencias cognitivas: Basada en la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, el control de muchas cosas a la vez y el manejo de conocimientos. | 3, 4, 5, 6 |
| | 3 Exigencias emocionales: Incluye las emociones que pueden afectar los sentimientos, sobre todo cuando requieren de la capacidad para entender la situación de los otros, y ante quienes se puede mostrar comprensión y compasión; son reacciones y opiniones negativas que la trabajadora o el trabajador oculta por razones profesionales. | 7, 8,9,10,11 |
| | 4 Exigencias sensoriales: Son las exigencias laborales respecto a los sentidos, que representan una realidad importante en el dominio. | 12, 13, 14, 15 |
| | 5 Integración a la empresa: Concentrada en la implicación de cada persona en la empresa, dejando a un lado el contenido de su trabajo en sí. | 31, 32, 33,34 |
| Trabajo activo de desarrollo de habilidades: Se refiere al grado en que el conjunto de tareas que realiza el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, al igual que responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador buscando así el desarrollo de él mismo. | 6 Capacitación: Contempla actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización ofrece al trabajador con la finalidad de desarrollar sus conocimientos y habilidades. | 35,36,37 |
| | 7 Control sobre los tiempos de trabajo: Trata del margen de autonomía de las trabajadoras y los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y de descanso. | 19, 20, 21, 22, 23 |
| | 8 Sentido del trabajo: Consiste en lograr relacionar el sentido del trabajo con otros valores, además de los instrumentales. | 28, 29, 30 |

Tabla 1. (Continuación)

Dominios, dimensiones e ítems que conforman el Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Blanco y Cols. (2015)

| Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFP-IL) | | | |
|--|----|---|--------------------------------|
| Dominio | | Dimensiones | Ítems |
| Trabajo activo de desarrollo de habilidades | 9 | Posibilidades de desarrollo: Explora si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. | 24,25,26,27 |
| | 10 | Influencia en el trabajo: Refiere al margen de decisión, de autonomía respecto al contenido y las condiciones del trabajo. | 16, 17, 18 |
| Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: Muestra la interacción que el trabajador construye con otras personas en el contexto laboral; y la calidad de liderazgo indica la relación social que se crea entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores cuyas características influyen en el modo de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. | 11 | Calidad de liderazgo: Refiere del papel de la dirección y la importancia de la calidad de ésta para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores. | 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 |
| | 12 | Apoyo entre pares: Trata del hecho de que las trabajadoras y los trabajadores reciban el tipo de ayuda que se necesita en el momento adecuado de los compañeros de trabajo. | 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52 |
| | 13 | Claridad del rol: Tiene que ver con la descripción de cargo: Tareas a realizar, objetivos y margen de autonomía. | 38, 39, 40, 41 |
| | 14 | Conflicto de rol: Basada en las exigencias contradictorias que se observan en el trabajo, y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias que se tiene que hacer entra en conflicto con normas y valores personales. | 42, 43, 44, 45 |
| | 15 | Recursos en su trabajo: Posibilidad de acceso a los recursos necesarios para realizar las tareas por parte de las trabajadoras y los trabajadores. | 66, 67, 68, 69, 70 |
| Compensaciones: Trata de la retribución que la trabajadora y el trabajador reciben a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. | 16 | Condiciones del medio ambiente de trabajo: Condiciones físicas en la que se desempeñan las trabajadoras y los trabajadores, el nivel de esfuerzo que realiza y los efectos que tienen en ellos. | 71, 72, 73, 74, 75 |
| | 17 | Inseguridad: Relacionada con la inseguridad que sienten las trabajadoras y los trabajadores en el cargo, la temporalidad y la precariedad laboral. | 76,77, 78, 79, 80 |
| | 18 | Satisfacción: Se refiere a la calidad del medio ambiente laboral. | 81,82, 83, 84 |
| | 19 | Retroalimentación del desempeño: Describe la información que una trabajadora y un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. | 61, 62, 64, 64, 65 |

Medida de las dimensiones

Por motivos de parsimonia se trabajó con puntajes promediados. Se hizo una transformación de puntajes con la intención de llevar los valores a una escala común, debido a que no existe la misma cantidad de ítems en cada dimensión. Con puntajes que van desde el 0 al 4, se establecieron tres rangos 0 al 1,33; 1,34 al 2,66; 2.67 al 4.

Según Blanco (2013) se consideran tres niveles de exposición a los factores psicosociales intralaborales, entre ellos: exposición más favorable para la salud (rango 1), exposición psicosocial intermedia (rango 2) y exposición más desfavorable para la salud (rango 3).

-Escala de Bienestar Psicológico (EBP) elaborada por José Sánchez Cánovas en la Universidad de Valencia, España. Su aplicación puede ser individual o colectiva, en adolescentes y adultos entre 17 y 90 años de edad. La versión que se utilizó en esta investigación fue la validada por Millán y D'Aubeterre (2011) en una muestra multiocupacional venezolana de 747 participantes. Consta de 65 ítems, con valoraciones que van desde 1 a 5, distribuidos en 4 sub-escalas: Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de Pareja. Se pueden realizar estimaciones independientes de cada una de las sub-escalas, exceptuando las de Bienestar Psicológico Subjetivo y Bienestar Material que se aplican conjuntamente. Según Millán y D' Aubeterre (2011) las sub-escalas del instrumento presentan las siguientes características:

Tabla 2.

Dimensiones e ítems de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) validado por Millán y D' Aubeterre (2011)

| Escala de Bienestar Psicológico (EBP) | |
|---|---|
| Dimensiones | Ítems |
| Sub-Escala de Bienestar Subjetivo: Compuesta por 30 ítems y un puntaje máximo posible de 150 puntos, se refiere a la felicidad o bienestar, y distingue entre satisfacción con la vida por un lado, y por el otro el afecto positivo y negativo. Su interpretación comprende una relación escalonada en la que a mayor puntuación, mayor percepción subjetiva del bienestar personal. | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 |
| Sub-Escala de Bienestar Material: Compuesta por un total de 10 ítems y un puntaje máximo posible de 50, se basa en la medición de la percepción de los ingresos económicos, posesiones materiales y cuantificables, en cuanto a satisfacción e insatisfacción que generan. | 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 |
| Sub-Escala de Bienestar Laboral: Compuesta por 10 ítems y un puntaje máximo posible de 50, se basa en la satisfacción o insatisfacción laboral como componente importante de la satisfacción general. | 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 |
| Sub-Escala de Bienestar de Relaciones con la Pareja: Compuesta por 15 ítems y un puntaje máximo posible de 75, se refiere al establecimiento de relaciones satisfactorias y el ajuste conyugal, como grado de acomodación mutua del esposo y la esposa en una etapa concreta. | 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65 |

En la investigación se omitió la sub-escala de Bienestar en las Relaciones con la Pareja considerando que puede limitar el acceso a la muestra, debido a que requiere que esté conformada por personas con relaciones de parejas estables, por matrimonio o concubinato. Del mismo modo, no es una dimensión contemplada en los objetivos de la investigación.

Resulta de importancia destacar la existencia de ítems negativos en la sub-escala de Bienestar Laboral (ítems 5 y 8). La confiabilidad del instrumento validado reporta coeficientes de consistencia interna a través del Alfa de Cronbach (α) de 0.923 para la escala combinada de 65 ítems.

-Cuestionario de Estilos de Humor (HSQ) traducido y validado por Lillo y diseñado originalmente por Martin, Pulik-Doris, Larsen Gray y Weir, se empleó la versión venezolana validada por Rodríguez y Feldman (2009). Por medio del mismo, se evalúan los siguientes estilos de humor: Humor Afiliativo (5), Humor Incrementador de Sí Mismo (8), Humor Agresivo (8) y Humor Autodescalificador (8). La fiabilidad de la versión venezolana validada por Rodríguez y Feldman (2009) presento un nivel de consistencia interna de 0,74. A continuación en la tabla 3 se describen cada uno de los estilos de humor:

Tabla 3.

Dimensiones e ítems del Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009).

| Cuestionario de Estilos de Humor (HSQ) | |
|---|----------------------------|
| Dimensiones | Ítems |
| Humor Afiliativo: Hace referencia a la tendencia a decir cosas graciosas, contar chistes para divertir a otros y facilitar las relaciones y reducir las tensiones interpersonales, fomentando así la tolerancia y las relaciones no hostiles. | 1, 3, 7, 10, 17, 26 |
| Humor Incrementador del Sí Mismo: Se refiere a la tendencia a mantener una visión humorística de la vida, aun cuando se use sólo para afrontar el estrés y las adversidades de la vida. | 2, 5, 6, 8, 11, 15, 21, 23 |
| Humor Agresivo: Se corresponde con el uso del sarcasmo, la exclusión, la ridiculización y el rebajar al otro. | 9, 14, 16, 18, 20, 22, 24 |
| Humor Autodescalificador: Tendencia a hacer o decir cosas despectivas o ridiculizantes de sí mismo para hacer reír a otros. | 4, 12, 13, 19, 25, 27 |

VI. RESULTADOS

Una vez recolectada la información por medio de los tres (3) cuestionarios se realizaron los siguientes pasos:

1) Sumar manualmente los puntajes de cada uno de los Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco y validado por Blanco y Cols. (2015).

2) Vaciar la información sociodemográfica y respuestas del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Blanco y Cols. (2015), Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007) validada por Millán y D' Auteberre (2010) y los Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman(2009), en el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales, en inglés Statistical Package for the Social Sciencies, SPSS 20.

3) Transformar del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco y validado por Blanco y Cols. (2015), los puntajes de los ítems 1 y 2, que corresponden a en la dimensión “Exigencias Cuantitativas”, siendo 0=4; 1=3; 2=2; 3=1; 4=0.

4) Transformar en la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007) validada por Millán y D' Auteberre (2010) los puntajes de los ítems 5 y 8 correspondientes a sub-escala de “Bienestar Laboral”, siendo 5=1; 4=2; 3=3; 2=4; 1=5.

5) Transformar del Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009), los ítems 1, 3, 7, 10, 18 y 28 correspondientes a la dimensión de “Humor Afiliativo”, siendo 7=1; 6=2; 5=3; 4=4; 3=5; 2=6; 1=7.

6) Para llevar los puntajes obtenidos a una escala común, se realizó una transformación donde se promediaron los puntajes en cada una las dimensiones de los tres instrumentos aplicados.

7) Definir las diecinueve (19) dimensiones de los cuatro dominios correspondientes al Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco y validado por Blanco y Cols. (2015).

8) Definir las tres (3) sub-escalas aplicadas que conforman la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007) validada por Millán y D' Auteberre (2010).

9) Definir los cuatro (4) Estilos de Humor del Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009).

10) En el Definir las diecinueve (19) dimensiones de los cuatro dominios correspondientes al Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco y validado por Blanco y Cols. (2015) se establecieron rangos sobre los puntajes promediados para conocer los niveles de exposición para la salud por cada dimensión. Dividiéndose en: Exposición más favorable para la salud 0 al 1,33, exposición psicosocial intermedia 1,34 al 2,66; y exposición más desfavorable para la salud 2,67 al 4.

11) Realizar un análisis bivariado entre las variables sociodemográficas seleccionadas (Edad, Antigüedad y Horas Extras) por medio de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson y las dimensiones que componen el Definir las diecinueve (19) dimensiones de los cuatro dominios correspondientes al Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco y validado por Blanco y Cols. (2015).

12) Realizar un análisis bivariado entre las variables sociodemográficas seleccionadas (Edad, Antigüedad y Horas Extras) por medio de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson y las dimensiones que componen la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007) validada por Millán y D' Auteberre (2010).

13) Realizar un análisis bivariado entre las variables sociodemográficas seleccionadas (edad, antigüedad y horas extras) por medio de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson y las dimensiones que componen el Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009).

14) Descripción de los estadísticos descriptivos, frecuencias y porcentajes del Definir las diecinueve (19) dimensiones de los cuatro dominios correspondientes al

Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco y validado por Blanco y Cols. (2015).

15) Descripción de los estadísticos descriptivos, frecuencias y porcentajes del Cuestionario de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007) validada por Millán y D' Auteberre (2010).

16) Descripción de los estadísticos descriptivos, frecuencias y porcentajes del Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009).

17) Realizar un análisis correlacional de Spearman entre las dimensiones del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco y validado por Blanco y Cols. (2015) y las dimensiones de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007) validada por Millán y D' Auteberre (2010).

18) Realizar un análisis correlacional de Spearman entre las dimensiones el Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco y validado por Blanco y Cols. (2015) y el Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009).

19) Realizar un análisis correlacional de Spearman entre las dimensiones de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007) validada por Millán y D' Auteberre (2010) y el Cuestionario de Estilos de Humor (SHQ) de Martin y Cols. (2003), adaptado por Lillo (2006) y validado por Rodríguez y Feldman (2009).

Factores Psicosociales Intralaborales

En línea con los objetivos propuestos en la investigación, describir los factores psicosociales, se calcularon los estadísticos descriptivos, frecuencia y porcentajes de los niveles de exposición por dimensión según el efecto que puedan tener estos factores en la salud de los conductores.

Tabla 4. Frecuencia y Porcentajes de los niveles de exposición por dimensión según el efecto en la salud

| Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) | | | | | | | | |
|---|--|--|-------|-----------------------------------|-------|---|-------|--|
| Dominio | Dimensiones | Exposición más favorable para la salud | | Exposición psicosocial intermedia | | Exposición más desfavorable para la salud | | |
| | | f | % | F | % | F | % | |
| Exigencias psicológicas | 1 Exigencias cuantitativas | 47 | 88,7% | 5 | 9,4% | 1 | 1,9% | |
| | 2 Exigencias cognitivas | 5 | 9,4% | 8 | 15,1% | 40 | 75,5% | |
| | 3 Exigencias emocionales | 31 | 58,5% | 16 | 30,2% | 6 | 11,3% | |
| | 4 Exigencias sensoriales | - | - | - | - | 53 | 100% | |
| | 5 Integración a la empresa | 2 | 3,8% | 2 | 3,8% | 49 | 92,5% | |
| Trabajo activo y desarrollo de habilidades | 6 Capacitación | 7 | 13,2% | 17 | 32,1% | 29 | 54,7% | |
| | 7 Control sobre los tiempos de trabajo | 21 | 39,6% | 27 | 50,9% | 5 | 9,4% | |
| | 8 Sentido del trabajo | 1 | 1,9% | 3 | 5,7% | 49 | 92,5% | |
| | 9 Posibilidades de desarrollo | 3 | 5,7% | 10 | 18,9% | 40 | 75,5% | |
| | 10 Influencia en el trabajo | 28 | 52,8% | 16 | 30,2% | 9 | 17% | |
| Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo | 11 Calidad de liderazgo | 3 | 5,7% | 7 | 13,2% | 43 | 81,1% | |
| | 12 Apoyo entre pares | 1 | 1,9% | 11 | 20,8% | 41 | 77,4% | |
| | 13 Claridad del rol | - | 0% | 5 | 9,4% | 48 | 90,6% | |
| | 14 Conflicto del rol | 27 | 50,9% | 24 | 45,3% | 2 | 3,8% | |
| | 15 Recursos de su trabajo | 6 | 11,3% | 23 | 43,4% | 24 | 45,3% | |
| Compensaciones | 16 Condiciones del medio ambiente de trabajo | 17 | 32,1% | 24 | 45,3% | 12 | 22,6% | |
| | 17 Inseguridad | 12 | 22,6% | 24 | 45,3% | 17 | 32,1% | |
| | 18 Satisfacción | 3 | 5,7% | 14 | 26,4% | 36 | 67,9% | |
| | 19 Retroalimentación del desempeño | 6 | 11,3% | 19 | 35,8% | 28 | 52,8% | |

Los estadísticos descriptivos del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco y validado por Blanco y Cols. (2015), en el primer dominio “Exigencias Psicológicas”, la primera dimensión “Exigencias Cuantitativas” arrojó una media baja de 1,13 -tomando en cuenta que los puntajes van de 0 al 4- destacando por ser la que presenta puntajes más bajos entre todas las dimensiones, y una desviación típica de 0,394.

Mientras que, según la tabla 4, el 88,7% que representa una frecuencia de 47 conductores, mostraron una exposición más favorable para la salud, y un 9,4%, equivalente a 5 conductores, reflejaron una exposición psicosocial intermedia. En consecuencia, sólo el 1,9%, con una frecuencia de 1 conductor, presentó una exposición más desfavorable para la salud en ésta dimensión. Los resultados permiten observar que la valoración que asignan está relacionada a un nivel de exigencias acordes a la cantidad de trabajo y el tiempo que disponen para realizarlo, por esa razón la dimensión resulta ser más favorable para su salud.

Ahora bien, “Exigencias Cognitivas” mostró una media de 2,66 y una desviación típica de 0,649. El 75,5% -proporcional a 40 conductores- expresa una exposición más desfavorable para la salud en la dimensión, asimismo 15,1%, que representan a 8 conductores, mostraron una exposición psicosocial intermedia, seguido de un 9,4% -correspondiente a 5 conductores- ubicados en una exposición más favorable para la salud. Esto pone en evidencia que existe una exposición más desfavorable para la salud de los conductores en cuanto a la toma de decisiones, el memorizar, el control de muchas cosas a la vez y el manejo de conocimientos.

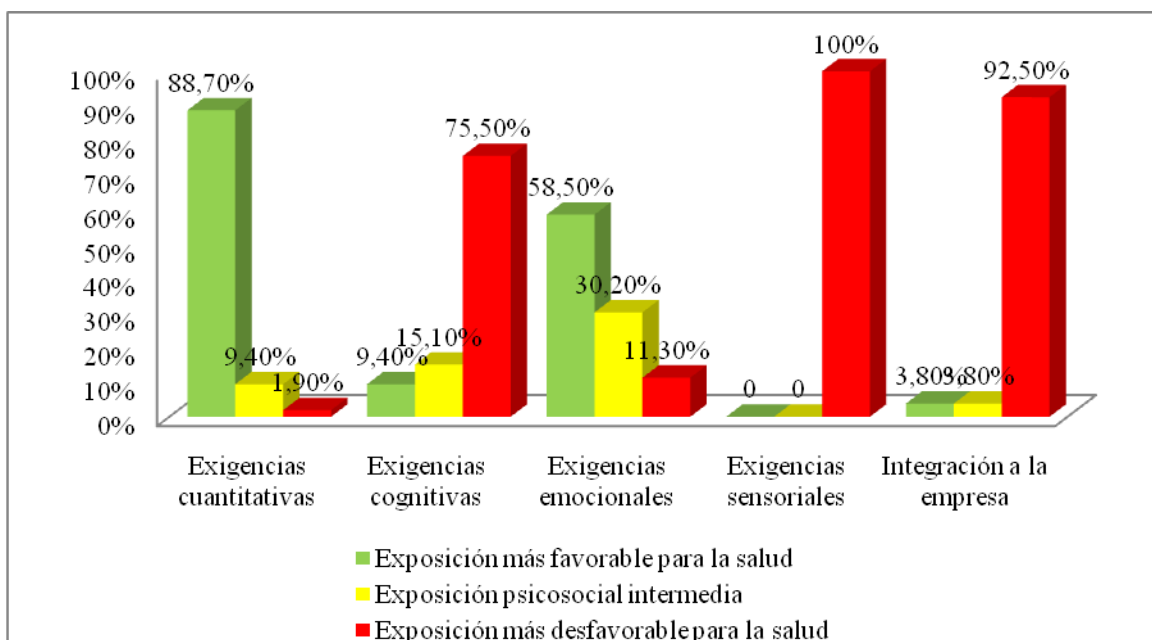
Por otra parte, en “Exigencias emocionales”, se obtuvo una media baja de 1,53 y una desviación típica de 0,696. Al mismo tiempo, el 58,5% -que representan 31 conductores- presentaron puntajes bajos que los situó en una exposición más favorable para la salud, un 30,2% -conformado por 16 conductores- que muestra una exposición psicosocial intermedia, el 11,3% restante, equivalente a 6 conductores, que expresan una exposición desfavorable para la salud. Lo que significa que a nivel emocional los conductores manifestaron no sentirse afectados, sino de lo contrario, considerar a los factores emocionales más favorables para su salud.

En cuanto a las “Exigencias sensoriales”, se mostró una media alta de 3,00, que al comportarse como una variable constante presenta una desviación típica de 0,00. Esta dimensión, posteriormente, debido a su comportamiento no podrá ser correlacionada con las distintas variables de estudio. Representando el 100%, correspondiente a los 53

conductores reflejaron puntajes altos que expresaron que en esta dimensión se encuentran más expuestos desfavorablemente a nivel de salud. Por lo tanto, se puede decir, que el ejercicio de su rol requiere de altas exigencias en el uso de sus sentidos lo cual parece afectar directamente y de forma negativa en su salud.

Por otro lado, en “Integración a la empresa”, se tuvo una media alta de 2,89 y una descripción típica de 0,423. El 92,5% que incorpora a 49 conductores se ubica en una exposición más desfavorable para la salud; a su vez, un 3,8% (2) conductores manifestaron sentir exposición psicosocial intermedia, al igual, que solo 2 conductores que arrojaron puntajes bajos y se ubicaron en una exposición más favorables para la salud. En esta dimensión se puede observar que la mayoría de los conductores (49) manifestaron puntuaciones altas, por lo que perciben desfavorable para su salud con respecto a las implicaciones y participación que tienen cada uno en la empresa, sin tomar en cuenta el contenido del trabajo en sí.

Gráfico 1. Dominio “Exigencias Psicológicas”



En síntesis, como se puede ver en el gráfico 1, el dominio “Exigencias Psicológicas”, en tres de las dimensiones que lo conforman, específicamente “Exigencias Cognitivas”, “Exigencias Sensoriales” e “Integración a la empresa”, los conductores se

encuentran en un nivel de exposición más desfavorable para su salud. Por su parte, en las dimensiones “Exigencias Cuantitativas” y “Exigencias Emocionales” se encontró que este grupo de trabajadores se encuentra en un nivel de exposición más favorable para su salud. De esta forma, en este dominio los conductores se encuentran en un nivel de exposición más desfavorable para su salud.

En lo que se refiere a la “Capacitación”, dimensión que conforma el segundo dominio “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, se encontró una media de 2,42 y una desviación típica de 0,719. Al mismo tiempo, se observa que 29 conductores, que equivalen al 54,7% de la muestra, reportaron puntajes altos en esta dimensión, por lo que se ubican en un nivel de exposición más desfavorable para su salud. En contraste, con el 31,1% equivalente a 17 conductores que expresaron estar expuestos de forma intermedia, mientras que el 13,2% restante -7 conductores- expusieron que la dimensión figuraba ser más favorable en su salud. Los resultados reflejan que en el Departamento de Transporte no se contemplan actividades de entrenamiento y formación en conductores, es entonces como al no haber un desarrollo de sus capacidades le asignan una apreciación más desfavorable en términos de salud.

Respecto al “Control sobre los tiempos de trabajo” se encontró una media baja de 1,70 y una desviación típica de 0,638. El 50,9% -27 conductores- en esta dimensión se ubicaron en una exposición psicosocial intermedia, mientras que un 39,6% -proporcional a 21 conductores- expresaron una exposición más favorable para la salud. Por lo tanto, el 9,4% -5 conductores- reflejaron estar más expuestos desfavorablemente. Lo que implica que no es una dimensión que afecte a la salud, sino que se ubica entre favorable e intermedia, es decir coexiste cierto grado de autonomía en el manejo de sus tiempos o al menos no representa un riesgo para la salud de los conductores.

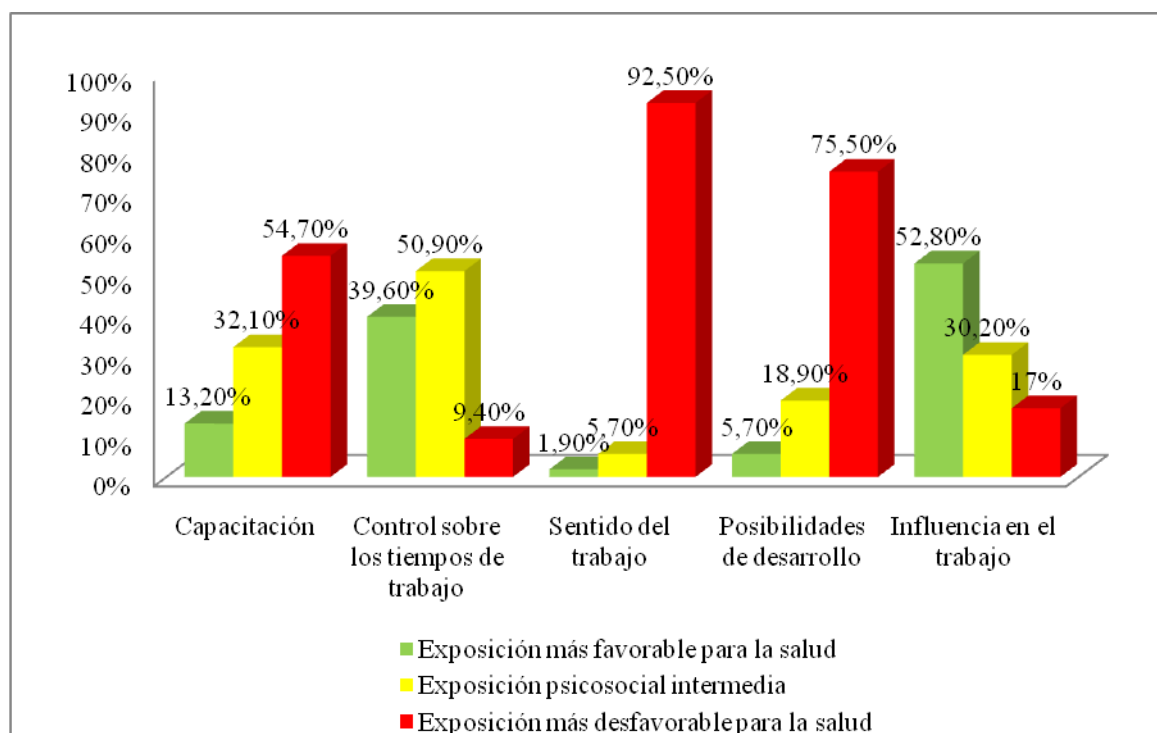
En “Sentido del trabajo” se evidencia una media alta de 2,91 y una desviación típica de 0,354. Al mismo tiempo, se observan puntajes altos en esta dimensión, por lo que un 92,5% que lo constituyen 49 conductores, expresaron que se encuentran expuestos de manera más desfavorable en esta dimensión, seguido de un 5,7% -3 conductores-

ubicados en una exposición psicosocial intermedia y el restante, 1,9% -1 conductor- en una exposición más favorable para la salud. Esto da a entender, que la mayoría de los conductores que participaron en la investigación, perciben el sentido del trabajo como un factor más desfavorable para su salud, esta dimensión trata con relacionar el sentido de la actividad laboral con otros valores o fines de la vida.

En referencia a “Posibilidades de desarrollo”, se observa una media alta de 2,70 con una desviación típica de 0,354. A su vez, el 75% (40 conductores) manifestaron estar expuestos en forma más desfavorable en la dimensión, el 18,9% (10 conductores) ubicados en una exposición intermedia, asimismo el 5,7% (3 conductores) en una exposición más favorable para la salud. Sobre la base de estos resultados, sucede pues que en su mayoría los conductores no consideran que su trabajo sea fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y/o conocimientos, por lo que perciben esta dimensión como un factor más desfavorable para su salud.

Por último, en este dominio, en “Influencia en el trabajo” se presenta una media baja de 1,64 y una desviación típica de 0,762. Encontrándose en su mayoría puntajes bajos en esta dimensión, el 52,8%, 28 conductores, declaran estar expuestos de una forma más favorable para la salud, un 30,2% que lo conforman 16 conductores, ponen en evidencia sentirse expuestos de manera intermedia, mientras que el 17% restante (9 conductores) se sienten expuestos de manera más desfavorable. Por lo antes expuesto se puede decir que al menos el 52,8% de los conductores consideran que en su trabajo tienen cierta autonomía, por lo tanto consideran a este factor como más favorable para su salud.

Gráfico 2. Dominio “Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades”



En resumen, como se visualiza en el gráfico 2, las tres dimensiones, “Capacitación”, “Sentido del trabajo” y “Posibilidades de desarrollo” los conductores reportaron sentirse en un nivel de exposición más desfavorable para su salud. Sólo en la dimensión “Influencia en el trabajo” manifestaron sentirse en nivel de exposición más favorable para salud. Por otro lado, “Control sobre los tiempos de trabajo” se encontró en un nivel exposición psicosocial intermedia. Es decir, que en términos generales se encontró que en este dominio los conductores se encuentran en un nivel de exposición más desfavorable para su salud.

En el dominio “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”, en su primera dimensión “Calidad de liderazgo” se muestra una media alta de 2,75 y una desviación típica de 0,551. Con puntajes en su mayoría altos, 43 conductores se ubicaron en una exposición más desfavorable para la salud con un 81,1%, mientras que 7 conductores con un 13,2% se ubicaron en una exposición psicosocial intermedia, en consecuencia el 5,7%,

con un total de 3 conductores se ubicaron en una exposición más desfavorable para la salud. En cuanto a este resultado se observa que los conductores del estudio reportaron hallarse expuestos de forma más desfavorable en cuanto a su salud, de acuerdo a la importancia de la calidad del liderazgo que siente recibir y el papel que éste juega para garantizar la motivación personal, bienestar y crecimiento personal de los trabajadores.

En la dimensión “Apoyo entre pares” se encontró una media alta de 2,75 y una desviación típica de 0,477. Por medio de puntajes altos, un total de 41 conductores se ubicaron en una exposición más desfavorable para la salud con un 77,4%, mientras que 11 conductores con un 20,8% se ubicaron en una exposición psicosocial intermedia, en consecuencia el 1,9% con 1 conductor se ubicó en una exposición más favorable para la salud. La mayoría de los conductores perciben como un riesgo para su salud esta dimensión, la cual se relaciona con el tipo de ayuda que necesitan recibir de sus compañeros en el momento adecuado para poder realizar sus labores, también se puede indicar que los conductores que participaron en la investigación no perciben gran apoyo de parte de sus colegas.

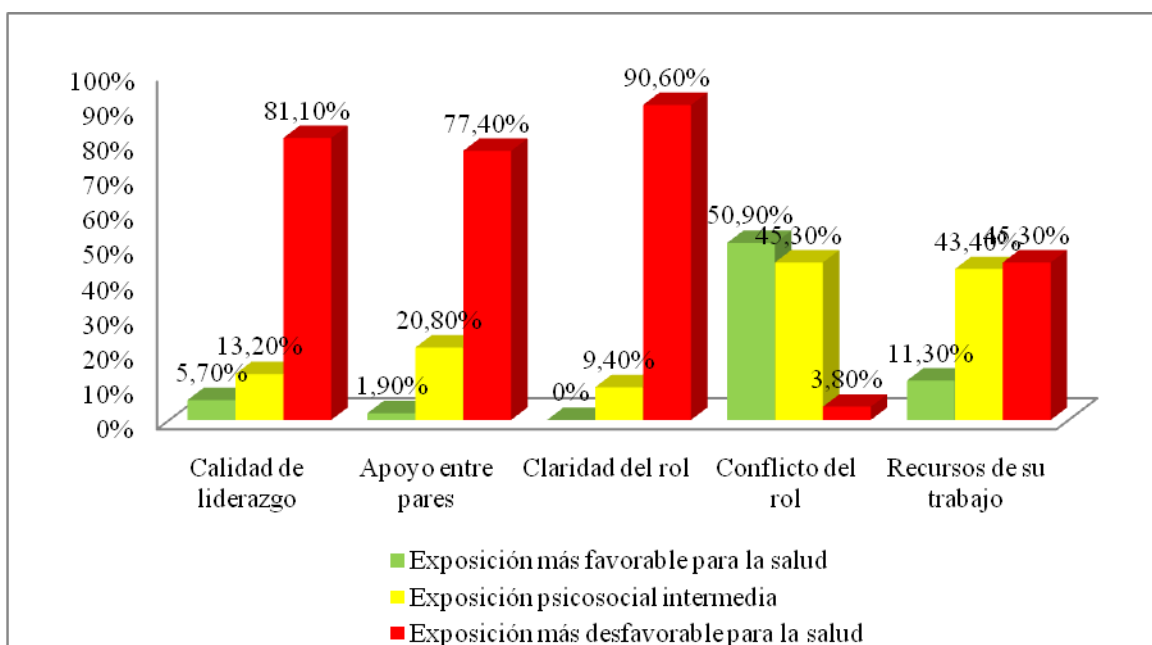
La dimensión “Claridad del rol” tuvo una media alta de 2,91 y una desviación típica de 0,295. Los puntajes altos en esta dimensión ubico a un total de 48 conductores en una exposición más desfavorable para la salud con un 90,6%, mientras que 5 conductores con un 9,4% se ubicaron en un exposición psicosocial intermedia, en efecto a ningún conductor se ubicó en una exposición más favorable para la salud. Con respecto a la claridad de la posición, tareas a realizar y objetivos del cargo, los conductores manifestaron sentir a esta dimensión como un factor que se comporta de forma desfavorable para su salud.

Por su parte, en la dimensión “Conflicto del rol” se observa una media baja de 1,53 y una desviación típica de 0,575. A su vez, situó a 24 conductores en una exposición psicosocial intermedia con un 45,3%, entretanto 27 conductores con un 50,9% se encontraron en una exposición más favorable para la salud, consecuentemente 3,8% con un total de 2 conductores se ubicó en una exposición más desfavorable para la salud. Esta

dimensión, la cual no parece estar percibida como un factor negativo para la salud de los conductores, se encuentra relacionada con las exigencias contradictorias que se pueden observar en el trabajo y los conflictos de carácter profesional o ético.

La dimensión “Recursos de su trabajo” se evidencia una media de 2,34 y una desviación típica de 0,678. Por su parte, 24 conductores con un total de 45,3% se ubicó en un nivel de exposición más desfavorable para la salud, mientras que 23 conductores con un 43,4% se agruparon en un nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud, en consecuencia, 6 conductores con un 11,3% se ubicó en nivel de exposición más favorable para la salud. Los resultados reflejan que 24 conductores arrojaron puntajes altos en esta dimensión, por lo tanto, con respecto a la posibilidad de acceso a los recursos necesarios para realizar sus funciones, estos trabajadores se sienten expuestos de forma negativa de acuerdo a su salud.

Gráfico 3. Dominio “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”



En síntesis, como se observa en el gráfico 3, en cuatro de las cinco dimensiones que conforman el dominio “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” los conductores manifestaron sentirse en un nivel de exposición más desfavorable para su salud, siendo estas, “Calidad de liderazgo”, “Apoyo entre pares”, “Claridad del rol” y

“Recursos de su trabajo”. Sólo en la dimensión “Conflicto del rol” este grupo de trabajadores manifestaron sentirse en un nivel de exposición más favorable para su salud. De esta manera, en los resultados obtenidos en este dominio, se evidencia que los conductores se encuentran en un nivel de exposición más desfavorable para su salud.

El dominio “Compensaciones, en su primera dimensión “Condiciones del medio ambiente de trabajo” presenta una media baja de 1,91 con una desviación típica de 0,741. Con puntuaciones medias y bajas, 24 conductores se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial intermedia con un 45,3%, mientras 17 conductores con un 32,1% se agruparon en un nivel de exposición más favorable para la salud. Por su parte, 12 conductores con un 22,6% se ubicaron en un nivel de exposición más desfavorable para la salud. De acuerdo a este resultado los conductores manifestaron sentirse en un nivel de exposición psicosocial intermedio y en un nivel más favorable para su salud. Es decir, la mayoría de estos trabajadores no perciben que su salud se vea afectada por las condiciones físicas en las que desenvuelven su trabajo y tampoco por el esfuerzo que tienen que realizar para alcanzar los objetivos laborales.

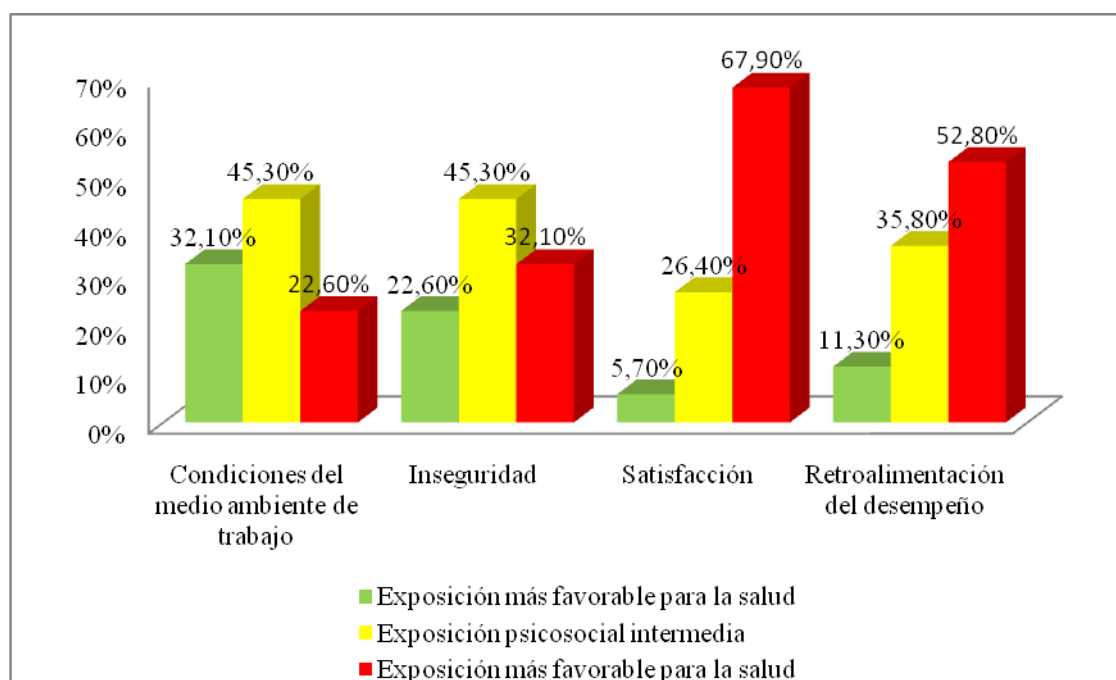
Por su parte, en la dimensión “Inseguridad” se muestra una media de 2,09 y una desviación típica de 0,741. En esta dimensión, 24 conductores se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial intermedia con un 45,3%, mientras 17 conductores con un 32,1% se agruparon en un nivel de exposición más desfavorable para la salud. Por otro lado, 12 conductores con un 22,6% se ubicaron en un nivel de exposición más favorable para la salud. Esta dimensión se encuentra relacionada con la temporalidad y precariedad laboral, por lo tanto, según los resultados obtenidos, la mayoría de los conductores no parece percibir como más desfavorable para su salud a todo lo que conforma esta dimensión. Sin embargo, un número considerable de conductores con un 32,1% se ubicaron en un nivel exposición más desfavorable.

La dimensión “Satisfacción” arrojó una media alta de 2,62 y una desviación típica de 0,596. Con puntuaciones altas, en esta dimensión, 36 conductores se situaron en un nivel de exposición más desfavorable para la salud con un 67,9%.Entretanto 14

conductores, con un 26,4%, se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial intermedio. Consecuentemente 3 conductores con un 5,7%, se ubicaron en un nivel de exposición más favorable para la salud. De acuerdo al resultado obtenido, se evidencia que los conductores con respecto a la calidad vinculada con el medio ambiente de su trabajo perciben un alto nivel de exposición desfavorable para su salud.

La dimensión “Retroalimentación del desempeño” reflejó una media alta de 2,42 y una desviación típica de 0,692. Por su parte, ubico a 28 conductores en un nivel de exposición más desfavorable para la salud con un 52,8%, mientras 19 conductores con un 35,8% se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial intermedia, en consecuencia 6 conductores con un 11,3% se agruparon en un nivel de exposición más favorable para la salud. Por medio del siguiente resultado, los conductores reportan percibir un nivel más desfavorable para su salud o un nivel psicosocial intermedio, con respecto a esta dimensión que involucra toda la información que reciben los trabajadores de acuerdo al desempeño de sus labores.

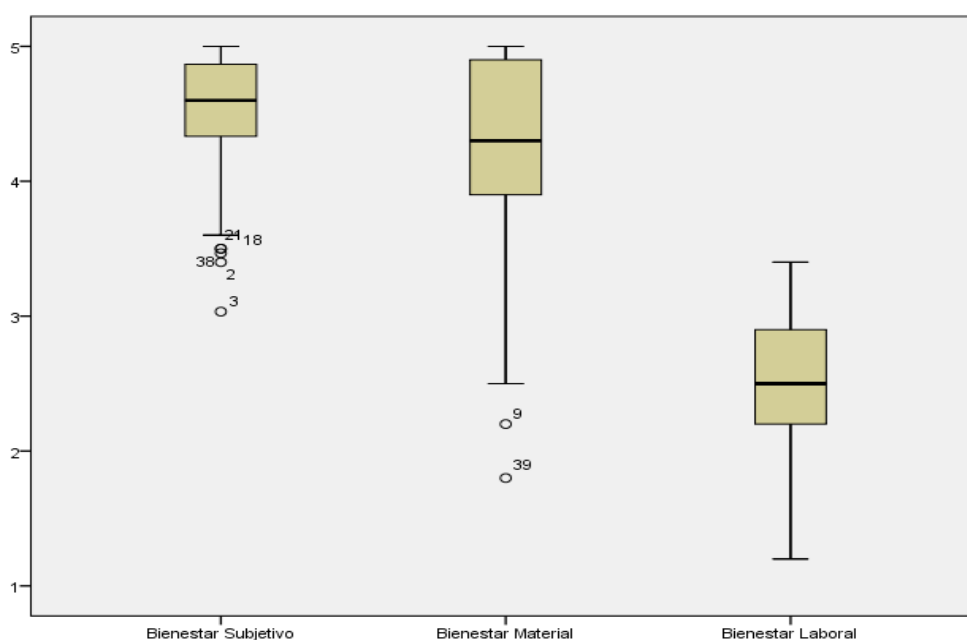
Gráfico 4. Dominio “Compensaciones”



A modo de síntesis, como se visualiza en el gráfico 4, el dominio “Compensaciones, en sus dimensiones “Satisfacción” y “Retroalimentación del desempeño” los conductores reportaron sentirse en un nivel de exposición más desfavorable para su salud. Mientras que, en los dos dominios restantes, “Condiciones del medio ambiente de trabajo” e “Inseguridad”, manifestaron sentirse en una exposición psicosocial intermedia. Con respecto a los resultados, se observa que en este dominio los conductores se encuentran en un nivel de exposición más desfavorable para su salud.

Bienestar Psicológico

Gráfico 5. Diagrama de caja y bigotes de las dimensiones del “Bienestar Psicológico”.



Como se puede apreciar en el gráfico 1, existe una diferencia entre las medias de las tres dimensiones que conforman el Bienestar Psicológico. Por un lado, el “Bienestar Subjetivo” obtuvo una media de 4,49 y una desviación típica de 0,476. El “Bienestar Material” alcanzó una media de 4,19 y una desviación típica de 0,794. Por su parte, el “Bienestar Laboral” tuvo una media más baja de 2,48 y una desviación típica de 0,540. Esto revela que los conductores manifestaron sentir un mayor Bienestar Subjetivo y Material en comparación con el Bienestar Laboral.

De acuerdo a las frecuencias de las tres dimensiones, el “Bienestar Subjetivo” presentó un puntaje mínimo de 3, con una frecuencia de 3 conductores, lo cual representa el 5,6% de la distribución. El puntaje 4, con 16 conductores de frecuencia conforma el 30,4%; mientras que el puntaje 5, como puntaje máximo, tuvo una frecuencia de 34 conductores que constituye el 64,4%. Esto indica mayor percepción subjetiva del bienestar en los conductores.

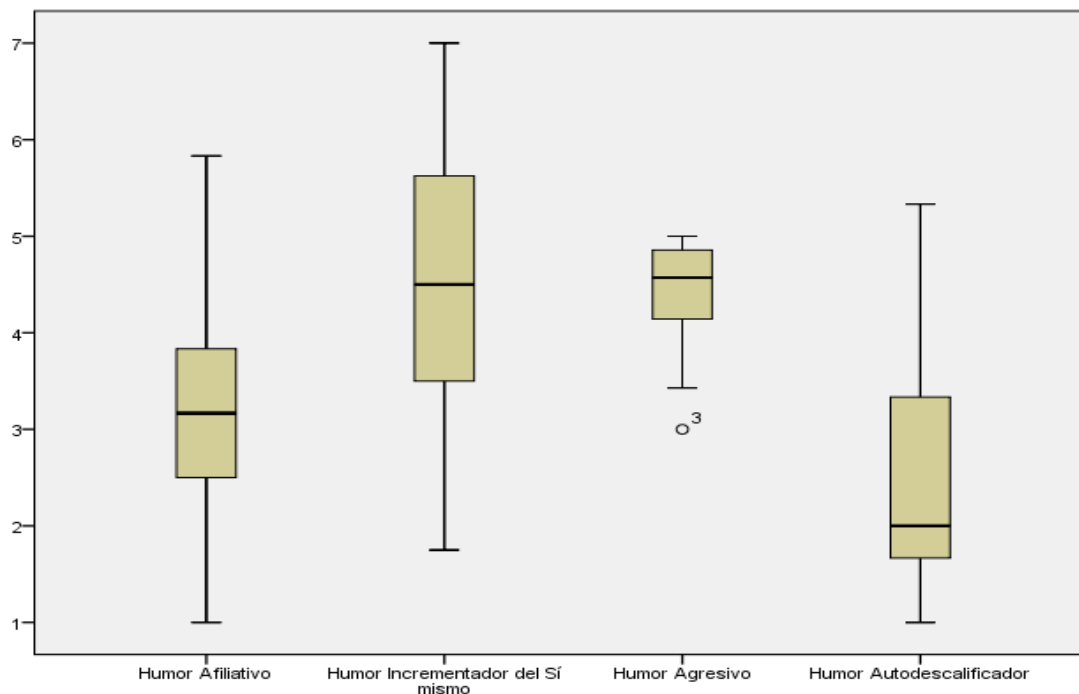
El “Bienestar Material” presentó como puntaje mínimo el 2, con 2 conductores de frecuencia que representa un 3,8% de la distribución. El puntaje 3, con 6 de frecuencia, un 11,4%. El puntaje 4, con 21 de frecuencia, un 39,7%. Y, por último el 5, como puntaje máximo, con una frecuencia de 24 y un porcentaje acumulado de 45,1%. Manifestándose, a partir de estos, una alta percepción de satisfacción en los ingresos económicos y posesiones materiales que los conductores han obtenido hasta el momento por medio de su actividad laboral.

Finalmente, el “Bienestar Laboral” tuvo como puntaje mínimo el 1, con 3 conductores de frecuencia, equivalentes al 5,7% de la distribución. El 2 tiene una frecuencia de 19 conductores que corresponde al 35,9%. Por último, el puntaje máximo con una frecuencia de 31 conductores, constituyeron el 58,4% restante. Resultados que muestran que los conductores sienten insatisfacción con su trabajo.

A la luz de estos hallazgos, los conductores del Departamento de Transporte mantienen una percepción alta respecto a la satisfacción que le generan sus ingresos económicos, las posesiones materiales y cuantificables que ha obtenido a lo largo de su vida. Se observó, asimismo, que este grupo tiene una alta percepción subjetiva con respecto al Bienestar Subjetivo. Lo contrario al Bienestar Laboral, donde se encontró una baja satisfacción.

Sentido del Humor

Grafico 6. Diagrama de caja y bigotes de los “Estilos de humor”



En lo que refiere al Sentido del Humor, en el grafico 2 se observan las diferencias entre las medias de los cuatro estilos que conforman el constructo. Por un lado, en el “Humor Afiliativo” la media fue de 3,25 y la desviación típica de 1,25. En el estilo “Humor Incrementador del Sí Mismo” se obtuvo una media de 4,60y una desviación típica de 1,34. El estilo “Humor agresivo” presentó un media de 4,50 con un desviación típica de 0,50. El último estilo, “Humor Autodescalificador”, presentó una media de 2,42 con una desviación típica de 1,110. Esto revela que los conductores presentan mayor tendencia a usar el “Humor incrementador del sí mismo” y el “Humor Agresivo” a diferencia del “Humor Afiliativo y Humor Autodescalificador”.

De acuerdo a las frecuencias del sentido del humor, en el estilo “Humor Afiliativo” el puntaje mínimo y máximo fue de 1 y 6 respectivamente. El puntaje 1 presentó una frecuencia de 4 conductores, equivalentes al 7,6% de la muestra. Siendo el puntaje que menos conductores reportaron. El puntaje 2, presentó una frecuencia de 9 conductores con un porcentaje de 17%. En el puntaje 3 se observa una frecuencia de 19

conductores, 35,8%, siendo este puntaje el que más conductores obtuvieron en esta dimensión. Por su parte, el puntaje 4 obtuvo una frecuencia 11 y un porcentaje de 20,8%. El puntaje 5 arrojó una frecuencia 5 que representa un porcentaje de 9,5%, repitiéndose este mismo resultado en el puntaje 6.

En el estilo “Humor Incrementador del sí mismo” el puntaje mínimo fue de 2 y máximo de 7. El puntaje 2 presentó una frecuencia de 2 y un porcentaje de 3,8% siendo este puntaje el que menos conductores reportaron. El puntaje 3 presentó una frecuencia de 10 conductores y un porcentaje de 19%. En el puntaje 4 se observa una frecuencia de 13 conductores y que representan un porcentaje de 24,6%. Por su parte, el puntaje 5 obtuvo una frecuencia de 12 y un porcentaje de 22,7%. El puntaje 6 arrojó una frecuencia de 8 y un porcentaje de 19%. El puntaje máximo 7, presentó una frecuencia de 6 conductores con un porcentaje de 11,4%.

Por su parte, el estilo “Humor Agresivo” teniendo un puntaje mínimo de 3 y máximo de 5, el puntaje 3 presentó una frecuencia de 3 y un porcentaje de 5,7% siendo este puntaje el que menos conductores reportaron. El puntaje 4 presentó una frecuencia de 16 conductores y un porcentaje de 30,4%. En el puntaje 5 se observa una frecuencia de 34 conductores y un porcentaje de 64,1%, siendo este puntaje el que agrupa mayor cantidad de conductores.

Por último, el estilo “Humor Autodescalificador” presentó un puntaje mínimo de 1 y máximo de 5. El puntaje 1 presentó una frecuencia 13 y un porcentaje de 24,6%. El puntaje 2 presentó una frecuencia de 16 conductores y un porcentaje de 30,2%, siendo este puntaje el que más conductores obtuvieron en esta dimensión. En el puntaje 3 se observa una frecuencia de 11 conductores y un porcentaje de 20,8%. El puntaje 4 refleja una frecuencia de 10 conductores y un porcentaje de 18,9%. El puntaje 5 presenta una frecuencia de 3 con un porcentaje de 5,7% siendo este puntaje el que menos conductores presentaron.

De acuerdo a lo anterior, la tendencia del grupo de conductores estudiados fue utilizar el estilo de afrontamiento adaptativo (“Humor incrementador del sí mismo”).

Respecto al “Humor Afiliativo”, se encontraron puntajes moderados. Por su parte, el “Humor Agresivo” presentó valores altos; es decir, este grupo de trabajadores tienden a utilizar un estilo de humor donde el sarcasmo, la exclusión, la ridiculización y el rebajar al otro son los protagonistas. Finalmente, en el “Humor Autodescalificador” fue donde se presentaron los valores más bajos.

Correlaciones bivariadas entre las dimensiones

Adicionalmente, en el estudio se busca conocer las relaciones entre los factores psicosociales intralaborales, el bienestar psicológico y el sentido del humor. Es por ello que se realizaron correlaciones de Spearman por dimensiones entre los tres constructos. Es de importancia señalar que la dimensión 4 “Exigencias Sensoriales” del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco (2013) y validado por Blanco y Cols. (2015), por su comportamiento no permite realizar correlaciones con otras dimensiones. A continuación se presentan tablas con los resultados obtenidos.

Tabla 5. *Correlaciones de Spearman por dimensiones entre Factores Psicosociales Intralaborales y Bienestar Psicológico.*

| Factores Psicosociales Intralaborales | | | Bienestar Psicológico | | |
|--|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
| Dominio | Dimensiones | Bienestar Subjetivo | Bienestar Material | Bienestar Laboral | |
| | | Coefficiente de Correlación | Coefficiente de Correlación | Coefficiente de Correlación | |
| Exigencias psicológicas | 1 Exigencias Cuantitativas | 0,051 | -0,057 | 0,106 | |
| | 2 Exigencias Cognitivas | -0,193 | -0,195 | -0,010 | |
| | 3 Exigencias Emocionales | -0,312** | -0,241 | -0,140 | |
| | 4 Exigencias Sensoriales | - | - | - | |
| | 5 Integración a la Empresa | 0,231 | 0,222 | 0,164 | |
| Trabajo activo y desarrollo de habilidades | 6 Capacitación | 0,167 | 0,089 | 0,175 | |
| | 7 Control sobre los tiempos de trabajo | 0,017 | 0,023 | -0,171 | |
| | 8 Sentido del trabajo | 0,150 | 0,146 | 0,114 | |
| | 9 Posibilidades de Desarrollo | 0,016 | -0,124 | 0,187 | |
| | 10 Influencia en el Trabajo | -0,198 | -0,032 | 0,177 | |
| Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo | 11 Calidad de liderazgo | 0,250 | 0,385** | 0,183 | |
| | 12 Apoyo entre pares | 0,066 | 0,129 | 0,198 | |
| | 13 Claridad del rol | -0,078 | -0,051 | 0,028 | |
| | 14 Conflicto del rol | -0,250 | -0,242 | -0,162 | |
| | 15 Recursos de su Trabajo | 0,024 | -0,057 | 0,009 | |
| Compensaciones | 16 Condiciones del medio ambiente de trabajo | -0,419** | -0,019 | -0,058 | |
| | 17 Inseguridad | 0,037 | -0,133 | -0,066 | |
| | 18 Satisfacción | 0,168 | 0,136 | 0,074 | |
| | 19 Retroalimentación del Desempeño | 0,267 | 0,175 | 0,167 | |

*Nota: *p<0,01 - **p<0,05*

Específicamente en la relación entre “Factores Psicosociales Intralaborales” y “Bienestar Psicológico”, como se refleja en la tabla 5 se encontraron, en su mayoría, correlaciones bajas y sin significación. Sin embargo, entre las “Exigencias Emocionales” y el “Bienestar Subjetivo” se observa una correlación baja, negativa e inversamente proporcional de -0,312, con un $p<0,05$. De igual manera, entre “Calidad de Liderazgo” y

“Bienestar Material” existe una correlación baja, positiva y directamente proporcional de 0,385, con un $p < 0,05$. También se evidencia una correlación moderada, negativa e inversamente proporcional de 0,385 con un $p < 0,05$ entre las “Condiciones de medio ambiente de trabajo” y “Bienestar Subjetivo”.

Tabla 6. Correlaciones de Spearman por dimensiones entre Factores Psicosociales Intralaborales y Sentido del Humor

| Factores Psicosociales Intralaborales | | Sentido del Humor | | | |
|---|--|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Dominios | Dimensiones | Humor Afiliativo | Humor Incrementador del sí mismo | Humor Agresivo | Humor Autodescalificador |
| | | Coefficiente de Correlación | Coefficiente de Correlación | Coefficiente de Correlación | Coefficiente de Correlación |
| Exigencias psicológicas | 1 Exigencias Cuantitativas | 0,075 | 0,042 | -0,104 | -0,063 |
| | 2 Exigencias Cognitivas | -0,398* | 0,25 | -0,086 | -0,127 |
| | 3 Exigencias Emocionales | -0,319** | -0,218 | 0,161 | -0,113 |
| | 4 Exigencias Sensoriales | - | - | - | - |
| | 5 Integración a la empresa | 0,220 | -0,087 | 0,013 | 0,171 |
| Trabajo activo y desarrollo de habilidades | 6 Capacitación | 0,075 | -0,155 | -0,005 | 0,081 |
| | 7 Control sobre los tiempos de trabajo | 0,050 | 0,007 | 0,014 | 0,083 |
| | 8 Sentido del trabajo | 0,098 | 0,040 | -0,071 | 0,098 |
| | 9 Posibilidades de desarrollo | 0,200 | 0,045 | 0,031 | 0,230 |
| | 10 Influencia en el trabajo | -0,027 | -0,323** | 0,264 | 0,166 |
| Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo | 11 Calidad de liderazgo | 0,282** | -0,011 | 0,057 | 0,074 |
| | 12 Apoyo entre pares | 0,146 | -0,114 | 0,108 | 0,284** |
| | 13 Claridad del rol | 0,114 | 0,125 | -0,39 | 0,057 |
| | 14 Conflicto del rol | -0,189 | 0,158 | -0,049 | 0,048 |
| | 15 Recursos de su trabajo | 0,038 | -0,002 | 0,120 | 0,169 |
| Compensaciones | 16 Condiciones del medio ambiente de trabajo | -0,109 | -0,45 | 0,053 | -0,055 |
| | 17 Inseguridad | -0,029 | -0,138 | -0,010 | -0,163 |
| | 18 Satisfacción | 0,194 | 0,263 | -0,070 | 0,285** |
| | 19 Retroalimentación del desempeño | 0,233 | 0,009 | 0,020 | 0,031 |

Nota: * $p < 0,01$ - ** $p < 0,05$

Por otro lado, entre los “Factores Psicosociales Intralaborales” y el “Sentido del Humor”, como se observa en la tabla 6, se obtuvieron pocas correlaciones significativas.

Entre ellas estuvieron, las “Exigencias Cognitivas y el “Humor Afiliativo” con una correlación baja, negativa e inversamente proporcional de -0,398 con un $p < 0,001$. Igualmente, en las “Exigencias emocionales” y el “Humor Afiliativo” se encontró una correlación baja, negativa e inversamente proporcional de -0,319 con un $p < 0,05$. Asimismo, en “Influencia en el trabajo” y “Humor Incrementador del Sí Mismo” se puede visualizar una correlación baja, negativa e inversamente proporcional de -0,323 con un $p < 0,05$. Mientras que en “Calidad de liderazgo” y “Humor Afiliativo” hubo una correlación baja, positiva y directamente proporcional de 0,282 con una $p < 0,05$. Entre el “Apoyo entre pares” y “Humor Autodescalificador” hay una correlación baja, positiva y directamente proporcional de 0,284 con un $p < 0,039$. Finalmente, entre la “Satisfacción” y el “Humor Autodescalificador” se tuvo una correlación baja, aunque positiva y directamente proporcional de 0,285 con un $p < 0,05$.

Tabla 7. *Correlaciones de Spearman por dimensiones entre Bienestar Psicológico y Sentido del Humor*

| Bienestar Psicológico | Sentido del Humor | | | |
|----------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | Humor Afiliativo | Humor Incrementador del sí mismo | Humor Agresivo | Humor Autodescalificador |
| Dimensiones | Coefficiente de Correlación | Coefficiente de Correlación | Coefficiente de Correlación | Coefficiente de Correlación |
| Bienestar Subjetivo | 0,108 | 0,081 | 0,845** | -0,175 |
| Bienestar Material | 0,245 | -0,101 | 0,393** | -0,138 |
| Bienestar Laboral | 0,144 | 0,17 | -0,012 | 0,198 |

Nota: * $p < 0,01$ ** $p < 0,05$

Finalmente, la relación entre el “Bienestar Psicológico” y el “Sentido del Humor” se encontró que las correlaciones entre sus dimensiones, mayormente, se mostraron bajas y poco significativas. Con las excepciones entre el “Bienestar Psicológico” y el “Humor Agresivo” donde se observa, en la tabla 7, una correlación alta, positiva y directamente proporcional con un $p < 0,01$. Por último, hay una correlación baja, positiva y directamente proporcional de 0,393 con un $p < 0,001$ entre el “Bienestar Material” y el “Humor Agresivo”.

Edad

Se aplicó la prueba Chi-cuadrado de Pearson para conocer si existieron relaciones significativas entre las diferentes dimensiones de las variables estudiadas y la edad de los conductores.

Con “Factores Psicosociales Intralaborales” la variable sociodemográfica no guarda ninguna relación estadísticamente significativa con las dimensiones del constructo.

Sin embargo, en el “Bienestar Psicológico”, la dimensión “Bienestar Material” presento un valor de 460,953, con un grado de libertad de 1 y un nivel de significación de 0,036 mostrándose, de esta manera, la existencia de una relación significativa.

Por su parte, en “Sentido del Humor”, el estilo que arrojó una relación estadísticamente significativa con la edad fue el “Humor Incrementador del sí mismo” con un valor de 773,653, un grado de libertad de 1 y una significación de 0,021.

Antigüedad

Por criterio matemático se agruparon en cinco (5) rangos la distribución del tiempo en la organización (antigüedad), quedando categorizados de la siguiente manera: 0-5 años de antigüedad (28,3%), 6-10 años de antigüedad (26,4%), 11-15 años de antigüedad (26,4%), 16-20 años (9,4%) y finalmente de 21-25 años de antigüedad (5%).

A partir de lo anterior, se aplicó la prueba Chi-cuadrado de Pearson para realizar el contraste sobre la incidencia que puede tener la antigüedad sobre el efecto de los constructos de estudio.

Con respecto a los “Factores Psicosociales Intralaborales”, se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del constructo y la antigüedad.

De la misma forma ocurre con “Bienestar Psicológico”, donde las dimensiones son independientes y por lo tanto no guardan relación estadística con la antigüedad.

Por otra parte, en “Sentido del Humor” el único estilo que guarda una dependencia con la variable sociodemográfica es el “Humor Incrementador del Sí Mismo”, con un valor de 150,272, un grado de libertad de 1 y una significación de 0,018.

Horas Extras

De los 53 conductores que conformaron la muestra, 43,4% reportaron que trabajaban horas extras, mientras que un 56,6% indicó que no. Para determinar si existen relaciones significativas entre los factores psicosociales intralaborales, el bienestar psicológico y los estilos de humor se aplicó la prueba Chi-cuadrado de Pearson.

La dimensión 18 del Cuestionario de Factores Psicosociales Intralaborales (CFPS-IL) adaptado por Blanco y validado por Blanco y Cols. (2015) y “Satisfacción”, correspondiente al dominio de las “Compensaciones”, es la única estadísticamente significativa en relación con las horas extras con un valor de 10,835, un grado de libertad de 2 y una significación de 0,004.

En relación con las dimensiones que conforman el Bienestar Psicológico, se permiten afirmar con un nivel de confianza del 95% que no hay dependencia entre ellas y las horas extras, lo que implica que no habrá variación en el “Bienestar Psicológico” de los conductores si éstos trabajan horas extras o no.

Por otra parte, con el “Sentido del Humor” no existen dependencias ni relaciones significativas entre las dimensiones y ésta variable sociodemográfica.

VII. DISCUSIÓN

La siguiente investigación buscó determinar la relación entre los factores psicosociales intralaborales, el bienestar psicológico y el sentido del humor en una muestra de conductores del Departamento de Transporte de la Universidad Central de Venezuela. Para el logro de este objetivo, se planteó lo siguiente:

- Describir los factores psicosociales intralaborales.
- Identificar el bienestar psicológico.
- Determinar el sentido del humor.
- Determinar la relación entre los factores psicosociales intralaborales y el bienestar psicológico.
- Establecer la relación entre los factores psicosociales intralaborales y el sentido del humor.
- Establecer la relación entre el bienestar psicológico y el sentido del humor.
- Identificar las relaciones significativas entre las variables sociodemográficas edad, antigüedad y horas extras con los factores psicosociales intralaborales, el bienestar psicológico y el sentido del humor.

Respecto a los factores psicosociales intralaborales, se encontró que la mayoría de las dimensiones que conforman este constructo se ubican en un nivel de exposición desfavorable para la salud en la muestra de conductores del Departamento de Transporte de la Universidad Central de Venezuela. Estos hallazgos son congruentes, en términos generales, con los encontrados por Mallma, Rivera, Rodas y Farro (2013) y Chaparro y Guerrero (2001) en muestras de conductores quienes coinciden en que es una profesión no exenta de riesgo, no precisamente por impericia, sino por la existencia y exposición a factores de riesgo laboral que inciden directamente en su comportamiento, seguridad y salud.

Las exigencias cognitivas y las exigencias sensoriales se ubicaron en un nivel desfavorable para la salud de los conductores. De acuerdo a las exigencias sensoriales tal y como indica Mallma y Cols. (2013) este grupo de trabajadores se encuentran expuestos a un gran número de estímulos durante su jornada laboral caracterizados por una alta

frecuencia y una ejecución simultánea de tareas. Asimismo, los resultados encontrados en el constructo coinciden con el estudio que realizó Blanco y Sandra (2013) en una muestra multiocupacional -docentes, médicos y personal de salud, administradores y abogados- donde los trabajadores percibieron como factores negativos o riesgo psicosocial a las exigencias cognitivas y a las exigencias sensoriales.

Con respecto a las exigencias cuantitativas y a las exigencias emocionales, los conductores se ubicaron en un nivel de exposición favorable para su salud. En este sentido el Grupo MGO (2013) encontró que las demandas psicológicas se mostraron como un factor adecuado en los conductores que estudiaron. No obstante, también explican que el mayor requerimiento emocional en el perfil de los conductores se encontraba en la demanda del contacto continuo que se tiene con los pasajeros.

Por su parte, Marrero y Abdul-Jalbar (2014) en un estudio de exigencias emocionales en una muestra multiocupacional española no encontraron diferencias significativas entre camioneros, taxistas y conductores. A diferencia del resto, este tipo de profesionales al parecer tienen menor probabilidad de manifestar un alto grado de exigencia emocional. Los resultados se vinculan con lo encontrado en el estudio, donde los conductores manifestaron no percibir a estas exigencias como una condición psicosocial laboral que los afecte.

Sobre los modelos teóricos que se desarrollaron en la investigación, se evidenciaron algunas coincidencias con el modelo demandas-control de Karasek (1998), que busca explicar la salud psicosocial de los trabajadores. Las principales dimensiones de este modelo son las demandas psicológicas y el control en el trabajo, en dicho modelo, el autor clasificó el rol de los conductores como de baja demanda y bajo control, resultado que coincide con el factor exigencias cuantitativas, donde los conductores manifestaron sentirse en un nivel más favorable para su salud. De acuerdo al modelo de Karasek, estos trabajadores suelen percibir de forma positiva -por lo menos no como un riesgo para su salud- la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo que tienen para realizarlo.

Otras investigaciones realizadas en conductores, arrojaron resultados que difieren de los encontrados en este estudio. En cuanto a las exigencias cuantitativas Mallma y

Cols. (2013) en un estudio sobre las condiciones laborales en conductores del Perú, hallaron que la población de transportistas se encontraba expuesta a un alto grado de fatiga física acumulativa, y las causas que lo generan no suelen desaparecer, ocasionando en los conductores un cansancio crónico más complejo que resulta imposible de recuperar en un descanso simple.

Algo semejante explican Hedberg, Jacobsson, Janlert y Langendoen(1993), quienes hallaron en su estudio que el rol de conductores puede ser más bien considerado como demandante, debido a que estos trabajadores se exponen al tráfico, la rotación de turnos, los tiempos ajustados de corridas, siendo escasamente controlable. En la muestra de conductores, parte de las exigencias psicológicas se ubicaron en un nivel de exposición más desfavorable para su salud (exigencias cognitivas, exigencias sensoriales e integración a la empresa); sin embargo, en cuanto a las exigencias que se le imponen de naturaleza cuantitativa y emocional lo conductores las perciben como positivas para su salud.

Por el contrario, entre algunos factores psicosociales intralaborales que se mostraron negativos, se encuentran: integración a la empresa, calidad de liderazgo, capacitación y posibilidades de desarrollo. Los resultados pueden ser vinculados con un estudio de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de empresas de transporte terrestre en Aragón por CEPYME Aragón (2013), donde los conductores consideraban que su participación en asuntos de la organización era débil, y la supervisión insuficiente por parte de los líderes. De igual manera, percibían la imposibilidad de afrontar nuevos retos de aprendizaje, a nivel intelectual, o iniciativas. Reportaban, además, que no existía una comunicación adecuada que informara sobre la promoción o cambio de puestos, ni tampoco que hubiese detección en las necesidades de formación. Estos aspectos marcaron un alto grado de insatisfacción en los conductores que participaron en el estudio.

Según Córdoba y Moreno (2013), desde el ámbito de la psicología organizacional, se señala que el apoyo social permite reducir los efectos de estresores laborales, aumentar la satisfacción y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores, y, por lo tanto, mejorar otros aspectos laborales, como la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo. Sin

embargo, se encontró que en la muestra de conductores estudiada el apoyo entre pares está en un nivel de exposición más desfavorable para la salud, al igual que la satisfacción laboral. Siendo distinto a lo encontrado por CEPYME Aragón (2013), en conductores donde se señala una buena percepción sobre la calidad de las relaciones dentro de la organización, al mismo tiempo que pueden contar con sus superiores, compañeros y otras personas en su ambiente laboral.

Respecto a las dimensiones psicosociales: claridad del rol y retroalimentación del desempeño, los conductores se ubicaron en un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para su salud. Los resultados coinciden con los encontrados por Parra y Pulido (2013) en trabajadores del área administrativa, donde la retroalimentación del desempeño presento niveles altos de riesgo. Por otro lado, en claridad del rol también se ubicaron en un nivel alto, siendo esta la dimensión con más niveles de riesgo. Esto quiere decir que ambos grupos de trabajadores, a nivel de constructo, perciben de forma más desfavorable para su salud las descripciones del cargo que reciben en su trabajo, en donde se especifican las tareas a realizar, objetivos y margen de autonomía. Del mismo modo, se evidencia que no reciben la información necesaria sobre la forma de realizar su trabajo.

Los factores psicosociales intralaborales, satisfacción y sentido del trabajo se mostraron más desfavorables para la salud, siendo contrario a lo encontrado por Zamora y Cruz (2012) en conductores de carga, donde la satisfacción laboral era una condición protectora que disminuía el desarrollo de daños físicos y psíquicos en la salud de conductores de carga. Al mismo tiempo, éstos reportaban sentirse muy cómodos con la actividad que realizaba. Además, el estatus que tenían frente a otros transportistas, y el grado de destreza que poseían al manejar, les brindaba un gran sentido y un alto significado a su trabajo.

El conflicto del rol se ubicó como una dimensión más favorable para la salud. Es decir, puede utilizarse como un factor a potenciar con el fin de minimizar los factores negativos. Blanco y Sandrea (2013) en su estudio observaron que no había conflicto de rol en la muestra estudiada -docentes, médicos y personal de salud, administradores y abogados- lo cual coincide con lo encontrado en esta dimensión en los conductores. Esto

quiere decir que en ambas muestras estudiadas, los trabajadores manifestaron tener claridad con respecto a las actividades y responsabilidades inherentes a sus puestos de trabajos.

Referente a la dimensión condiciones del medio ambiente de trabajo, se muestra que los conductores se sienten en un nivel de exposición psicosocial intermedio. En relación con lo encontrado por Chaparro y Guerrero (2001), en este factor, sugieren que las condiciones de trabajo pueden contribuir con efectos adversos sobre la salud. También señalan que los conductores están expuestos principalmente al mal estado de las vías, contaminantes químicos, ambiente ruidoso, competencia con otros vehículos, deficiente iluminación de las vías y cambios bruscos de temperatura. Es importante considerar esta dimensión, debido a que se encuentran en un alto nivel de exposición psicosocial intermedia, pudiendo convertirse en un riesgo para la salud de los conductores.

La dimensión inseguridad fue otro factor que se ubicó en un nivel psicosocial intermedio, según el efecto en la salud de los conductores. En un estudio hecho por Juárez-García (2007), en enfermeras, se observaron niveles bajos de inseguridad y estabilidad en el trabajo. Según este autor se debió a que las enfermeras que participaron laboran en una institución del sector público, caracterizada por un fuerte apoyo sindical, prestaciones sociales adecuadas y un reconocimiento institucional marcado. Algo similar ocurre en los conductores, debido a que la institución donde trabajan pertenece al sector público y también cuenta con un apoyo sindical. No obstante, partes de estos planteamientos difieren de lo explicado por Caraballo y Blanco (2012) quienes señalan que la dimensión inseguridad va más allá de la inseguridad contractual e incluye la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo, los cambios de jornada y horario de trabajo, salario, forma de pago y movilidad funcional de los trabajadores.

Por otro parte, en un estudio realizado por Caraballo y Blanco (2012) en trabajadores venezolanos de un centro de llamadas telefónicas, se encontró que la dimensión inseguridad obtuvo un nivel negativo alto, pudiéndose observar que el 86,7 % de los trabajadores se ubicaron en este nivel. De acuerdo a los resultados de este factor en los conductores, es importante considerarlo porque tienen alta probabilidad de

convertirse en un factor de riesgo. A su vez, se asume que la alta inseguridad en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud tanto física como mental de los conductores.

Otro de los objetivos planteados en la investigación consistió en identificar el bienestar psicológico en los conductores, a través de las sub-escalas subjetivo, material y laboral. En la medición de este constructo, se pudieron identificar en este grupo de trabajadores, indicadores positivos en la valoración de sus vidas. Un alto bienestar subjetivo y material, de acuerdo a Diener (1994), se vincula con el juicio positivo en la vida que perdura a lo largo del tiempo. Aunque, según éste mismo autor, un bienestar laboral bajo, como fue el caso de los conductores -a diferencia de las otras dimensiones-, depende del desajuste entre las expectativas planteadas a nivel laboral y los logros obtenidos.

Los resultados encontrados en las dimensiones que conforman el bienestar psicológico, mostraron puntuaciones altas de bienestar subjetivo y bienestar material, y puntuaciones medias de bienestar laboral. Los hallazgos encontrados se relacionan con un estudio realizado por Salas (2010) en una muestra de docentes. De acuerdo a tres niveles establecidos (bajo, medio y alto bienestar psicológico) el autor halló proporciones diferentes y representativas en cada uno de los niveles. Sin embargo, observó un predominio en el nivel medio, en el caso del bienestar subjetivo y el bienestar material. Por otro lado, a diferencia de los conductores, en el bienestar laboral los docentes se ubicaron en un nivel alto y se observó poca diferencia con los otros dos niveles restantes.

Los puntajes altos en la dimensión bienestar material se corresponden con los supuestos de Sánchez-Cánovas (2013), donde la dimensión se encuentra principalmente relacionada con la satisfacción que experimenta una persona con respecto a los bienes que posee y ha conseguido hasta el momento, más que por los ingresos económicos que percibe mensualmente. Según este mismo autor, los ingresos económicos y posesiones materiales son apreciaciones subjetivas variables en cada persona, y, de acuerdo a los postulados teóricos de Diener (2000) pueden alterar significativamente el bienestar e influenciar de forma limitada al individuo.

El bienestar material reflejó una relación significativa con la edad. Esto se relaciona con los postulados de Hervás (2009), quien indica que la edad es un elemento asociado al bienestar que da información sobre qué condiciones, actividades, rasgos y actitudes favorecen la aparición del bienestar duradero. Tal parece que la edad de los conductores que participaron en el estudio influye en el bienestar material que estos perciben.

Los conductores presentaron altos niveles de bienestar psicológico y también reflejaron puntajes variadas en las tres dimensiones evaluadas. Sin embargo, este grupo de trabajadores parece sentir un buen nivel de satisfacción. No obstante, autores como Castro (2009) han manifestado algunas limitantes que presenta este constructo al momento de su medida, según el autor uno de los problemas en la medición del bienestar es la deseabilidad social, debido a que difícilmente las personas expresan que no se encuentran satisfechas con sus vidas. Por otro lado, con base al modelo teórico de Ryff (1998), la cual concibe al bienestar como el reflejo de un funcionamiento psicológico óptimo, el elemento hedónico –balance entre las emociones positivas y negativas- puede ser independiente del bienestar. Por ello se puede decir, que una persona puede sentirse plena de bienestar psicológico y al mismo tiempo experimentar frecuentes emociones negativas y pocas positivas debido a las circunstancias; como lo podrían ser un trabajo que implique grandes retos y dificultades (Hervás, 2009).

Persiguiendo los objetivos del estudio, se determinó el sentido del humor en los conductores por medio de los estilos que ellos utilizan. Principalmente, se evidenció que los conductores suelen acudir a los cuatro estilos de humor, hallazgo que se relacionan con lo planteado por Decker y Rotondo (1999), quienes encontraron en supervisores y trabajadores, el uso de los cuatro estilos de humor (positivo y negativo).

En el caso de los estilos de humor, a pesar de que los conductores reportaron el uso de los cuatro estilos, la tendencia fue al uso del humor incrementador del sí mismo y humor agresivo sobre el uso del humor afiliativo. Por su parte, el humor autodescalificador presentó puntajes más bajos.

Acerca del humor incrementador del sí mismo, los conductores manifestaron un uso representativo del mismo, pudiendo asociarse con lo encontrados por Rodríguez,

Feldman, Blanco y Díaz (2011) en la muestra de fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales, donde la tendencia en estos trabajadores y trabajadoras fue la de utilizar algún estilo de humor adaptativo. Sin embargo, con el humor agresivo existe una diferencia en los resultados encontrados, ya que este estilo de humor arrojó resultados moderados en la muestra de trabajadores del ramo de la salud, a diferencia de la muestra de conductores donde se observó alta presencia de este estilo. Por su parte, Martín et al. (2003) explica que la presencia del humor agresivo puede traer consecuencias no saludables y potencialmente perjudiciales para las personas.

Asimismo, la edad resultó ser una variable que se enlaza con el humor, específicamente con el estilo incrementador del sí mismo. Coincidiendo con los hallazgos de Moya, Lores, Luelmo, Edo, Ibáñez y Ruipérez (2002), en estudiantes y trabajadores del sector industrial y servicios en Castellón, España, donde las personas más jóvenes mostraron un mayor sentido del humor ante situaciones desagradables y ante las que es más fácil reírse, mientras que las personas mayores fueron las que presentaron una menor frecuencia de uso de humor en el lugar de trabajo.

Ahora bien, con respecto a los hallazgos encontrados en este mismo constructo por García y Sarmiento (2012) en una muestra de estudiantes universitarios, se evidenció igualmente una tendencia al empleo de los estilos de humor adaptativos sobre los desadaptativos. En este caso, predominaron en los estudiantes, los estilos de humor incrementador del sí mismo y el humor afiliativo, de tercero se encontró el humor agresivo, y la dimensión con menos valor resultó ser el humor autodescalificador. Este último estilo de humor, también fue la dimensión que menos puntaje arrojó en la muestra de conductores. Por lo tanto, se puede decir que los conductores y estudiantes que participaron en ambas investigaciones tienden a no auto-despreciarse con el fin de satisfacer a los otros.

En el caso del humor agresivo, se encontró una tendencia al uso del mismo en los conductores, esto se puede asociar, con los resultados encontrados por Decker y Rotondo (1999), quienes explican que a pesar de que el humor se asocia principalmente a varias medidas de bienestar, en el ambiente laboral se suele utilizar más el tipo de humor insultante o incluso referido a aspectos sexuales. Por otro lado, Chocrón, Capote, López,

Sánchez y Capote (2000) realizaron un estudio en conductores de autobuses intraurbanos en Venezuela y encontraron que por la naturaleza de este cargo, los trabajadores se encuentran obligados a permanecer durante horas en situaciones de estrés, como consecuencia la agresividad se ve incrementada en el trato comunicativo con el colectivo, donde en muchos casos no existe asertividad, ni empatía, en las relaciones interpersonales que le exige su ambiente laboral. Tal y como indican algunos autores, en la muestra de conductores, se pueden observar niveles de agresividad, coincidiendo con el alto nivel de humor agresivo encontrados en los conductores.

Respondiendo al objetivo central de la investigación, se encontraron algunas relaciones entre los constructos estudiados (factores psicosociales intralaborales, bienestar psicológico y estilos de humor). Entre los factores psicosociales intralaborales y el bienestar psicológico se hallaron algunas correspondencias. Se encontró que entre las exigencias emocionales y el bienestar subjetivo existe una correlación entre las variables, igualmente, según Veenhoven (1991) el bienestar subjetivo puede entenderse como la satisfacción con la vida, alegría y aquello que procura placer, junto a otros aspectos del bienestar subjetivo, que incluyen la auto-exigencias como la satisfacción del trabajo, la autoestima y el control de las creencias. Además, Alarcón (2006) define al bienestar subjetivo, precisamente, como un estado afectivo de satisfacción.

Por lo que sigue, Pons y González (2012) realizaron una recopilación teórica con respecto al bienestar subjetivo y las emociones en los profesores. Ellos explicaron que el estudio del bienestar en los trabajadores docentes es un tema relativamente reciente y que los primeros trabajos científicos estuvieron enfocados sobre el malestar docente, específicamente en las consecuencias relacionadas con el agotamiento emocional. Estos hallazgos, a nivel de constructo, se corresponden con las relaciones encontradas entre las exigencias emocionales y el bienestar subjetivo en los conductores, lo cual explica que en este grupo de trabajadores, las distintas demandas afectivas a las que se encuentran expuestos influyen en su felicidad y satisfacción con la vida.

En las dimensiones condiciones del medio ambiente de trabajo y el bienestar subjetivo se hallaron relaciones significativas. Sobre el asunto, Cornejo (2009) realizó una investigación buscando conocer las asociaciones entre las condiciones del trabajo y el

bienestar en docentes. A modo general, el autor halló que todos los indicadores de condiciones psicosociales del trabajo mostraban correlaciones, leves y moderadas con el bienestar general. Similar a los docentes, en los conductores se encontró que las condiciones físicas en la que desempeñan su trabajo y el nivel de esfuerzo que requieren para su realización influyen en el bienestar que estos puedan experimentar, específicamente en el subjetivo.

También se observó una relación entre calidad de liderazgo y bienestar material, según Britt, Davison, Bliese y Castro (2004) el liderazgo juegan un papel central en las organizaciones que puede influir en las conductas, el bienestar y la salud de los supervisados. De igual manera, Peiró y Rodríguez (2008) señalan la importante relación entre el liderazgo y el bienestar, pudiendo el liderazgo afectar tanto positiva como negativamente el bienestar de los trabajadores. En los conductores, estas dimensiones se relacionan con un tipo de bienestar, que en este caso es el material, relacionado con lo que explican los autores, se puede decir, que la percepción que tengan este grupo de trabajadores con respecto a la dirección y la importancia de la calidad de liderazgo puede influir en la valoración de sus ingresos económicos, posesiones materiales y cuantificables que poseen.

Además, entre los factores psicosociales intralaborales y el sentido del humor se hallaron algunas vinculaciones. La calidad de liderazgo y el humor afiliativo resultaron ser otras de las dimensiones que presentaron relación, esto se asocia con los estudios realizados por Holmes y Marra (2006) entre estilos de liderazgo y humor, donde encontraron que cuando un líder del equipo emplea el humor afiliativo los trabajadores son más colaborativos con sus compañeros de trabajo, y a su vez, fortalecen las relaciones dentro del equipo por medio del humor. A partir de ahí se puede indicar que en la muestra de conductores la tendencia al uso de humor afiliativo influye en la percepción que tengan con respecto al liderazgo y lo que esto influye para asegurar su crecimiento personal, mayor motivación y el bienestar. A propósito de lo anterior, Greatbatch y Clark (2003) explican que existe la posibilidad de que el humor pueda ser utilizado subversivamente (como un indicador de poder o de estado) por los líderes o gerentes para

conseguir que sus trabajadores hagan los que ellos quieren que hagan, o convencerlos de la necesidad de cambio.

Otra de las relaciones que se encontró fue entre el humor autodescalificador y el apoyo entre pares, hallazgo que coincide con los postulados planteados por D' Anello (2010) quien expone que la persona que utiliza este estilo de humor busca la diversión de otras personas a costa de la propia ridiculización, en muchas ocasiones para recibir aprobación o apoyo de sus pares. Buscando esconder emociones detrás de esos chistes y emociones negativas hacia su persona. Esto puede revelar, en algunos casos, que los conductores al utilizar un estilo de humor autodescalificador pueden influir en el tipo de ayuda que requieren en el momento adecuado por parte de sus compañeros de trabajo.

Entre la dimensión psicosocial satisfacción y el estilo de humor autodescalificador hubo una relación baja e inversa, enlazándose con el resultado del estudio realizado en la Universidad Centrooccidental “Lisandro Alvarado”, por Colmenares y Valenzuela (2014) en una muestra de 114 trabajadores venezolanos, conformada en su mayoría por obreros, personal de supervisión y áreas administrativas de una empresa de servicios alimenticios, donde se observaron correlaciones débiles y positivas entre los cuatro estilos de humor y las dimensiones de satisfacción laboral. Específicamente con el humor autodescalificador y las dimensiones de satisfacción las correlaciones fueron bajas, caso contrario ocurrió en los conductores. Por lo tanto, se puede decir que la tendencia a ridiculizarse a sí mismo para ser reír a los otros influye en la percepción que tengan estos trabajadores en cuanto a la calidad de su medio ambiente laboral.

También se encontró que existe una relación entre las exigencias cognitivas y el humor afiliativo en los conductores. Respecto a los aspectos cognitivos en el humor, Puche (2006) plantea que diversas disciplinas, entre ellas la psicología cognitiva, se encuentran destinadas a mostrar la complejidad cognitiva involucradas en el chiste. La asociación entre estas dimensiones también coincide con lo planteado por Aladro (2002), quien explica que el chiste y el humor suelen basarse en situaciones, actividades o conductas, donde se da un alto grado de esquematización y codificación cognitiva. En el caso de los conductores, la tendencia a decir cosas graciosas para divertir a los otros y reducir las tensiones interpersonales, puede influir en la disminución de las exigencias

cognitivas. A su vez puede ocurrir lo contrario, es decir, que altos puntajes en las exigencias cognitivas influyan en la disminución del uso del humor afiliativo.

La influencia en el trabajo y humor incrementador del sí mismo presentaron valoraciones altas, ubicándose del lado más favorable y protector para la salud. Al mismo tiempo, se muestra una correlación entre ambas dimensiones. Moya y Cols. (2002) exponen que el humor influye en el trabajo siendo bueno para el individuo y para la empresa, y clave al momento de resolver problemas interpersonales y laborales. Por otra parte, D' Anello, D' Orazio, Barreat y Escalante (2009) argumentan que las personas que utilizan exactamente humor incrementador del sí mismo, mantienen una mirada humorística sobre la vida, para afrontar el estrés y auto motivarse. Es decir, que de acuerdo a lo encontrado, el humor puede potenciar de manera positiva la participación de los conductores en la toma de decisiones relacionadas con las tareas asignadas, los métodos de trabajo, el orden de las tareas, el control de calidad y el ritmo en los tiempos de trabajo

De acuerdo con el bienestar psicológico y los estilos de humor en los conductores se encontraron pocas asociaciones. Sin embargo, la relación entre el bienestar subjetivo y el humor agresivo fue la más alta que se evidencio en el estudio. Este resultado se asocia con los argumentos de Cahill y Densham (2014), quienes indican que el humor agresivo está hecho para que la persona que lo use se sienta mejor consigo mismo, utilizándose a menudo de forma discriminatoria y combinada con un lenguaje ofensivo. Considerando lo que señalan estos autores, los conductores pueden utilizar el humor agresivo para sentirse mejor con ellos mismos, logrando así experimentar una mayor percepción subjetiva de su bienestar personal.

Igualmente, la relación encontrada entre el bienestar subjetivo y humor agresivo, difiere de lo hallado en las investigaciones de Rodríguez, Feldman, Blanco y Díaz (2011), quienes con otro grupo de profesionales (trabajadores de la salud del área de rehabilitación), encontraron una asociación directa en las dimensiones adaptativas de los estilos de humor incrementador del sí mismo y el humor afiliativo con efectos favorables en el bienestar y en la salud psicológica. Es decir, a mayor reporte de estos dos estilos de humor adaptativos mayor bienestar. En la investigación con los conductores, se

encontraron asociaciones directas entre el bienestar subjetivo y el estilo de humor con valuación negativa e interpersonal humor agresivo, concluyendo que a mayor reporte de este último estilo de humor mayor bienestar subjetivo.

Del mismo modo, se observó una relación entre el bienestar material y el humor agresivo, estos hallazgos confirman las asociaciones directas encontradas por Rodríguez, Feldman, Blanco y Díaz (2011), confirmaron entre los estilos de humor e indicadores de bienestar psicológico. En este caso, se muestra que los conductores al emplear el estilo de humor agresivo en su interacción con los otros, influyen en la satisfacción e insatisfacción que puedan percibir, de acuerdo a sus ingresos económicos, posesiones materiales y cuantificables.

En fin, por todo lo anterior se evidencia la importancia de la detección e identificación de factores psicosociales intralaborales y sus relación con los constructos bienestar psicológico y sentido del humor, dado que estos aspectos determinan la forma de pensar, sentir y actuar de los trabajadores y las trabajadoras porque afectan directamente su salud física, social y mental. Los resultados encontrados en esta investigación deben ser tomados en cuenta, para reforzar o eliminar los factores psicosociales favorables o desfavorables a los cuales se encuentran expuestos los conductores, prevenir los efectos negativos del trabajo y, asimismo potenciar aquellos factores psicosociales que actúan como protectores de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

VIII. CONCLUSIONES

- En la muestra de conductores estudiada, es mayor el número de dimensiones que se ubican en un nivel de exposición desfavorable; estas son: exigencias cognitivas, exigencias sensoriales, integración a la empresa, capacitación, sentido del trabajo, posibilidades de desarrollo, calidad de liderazgo, apoyo entre pares, claridad del rol, recursos de su trabajo, satisfacción y retroalimentación del desempeño. Por su parte, sólo cuatro dimensiones están en un nivel de exposición favorable para la salud de los conductores, siendo estas: exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, influencia en el trabajo y conflicto de rol. En el nivel de exposición psicosocial intermedio se ubicaron las dimensiones: control sobre los tiempos de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo e inseguridad.
- Se halló por otra parte que los conductores cuentan con altos índices de bienestar psicológico, las sub-escalas con mayores puntuaciones fueron la de bienestar subjetivo y bienestar material, en comparación el bienestar laboral presentó puntajes más bajos, todo lo anterior concuerda con hallazgos encontrados en otras investigaciones.
- En relación a los estilos de humor, los más predominantes en los conductores del estudio fueron el humor incrementador del sí mismo y el humor agresivo; de forma intermedia el humor afiliativo y, por último, con bajas valoraciones, el humor autodescalificador.
- Referente a las variables sociodemográficas, se encontraron relaciones significativas entre: la edad con el bienestar material y el humor incrementador del sí mismo; la antigüedad con el humor incrementador del sí mismo y, por último, la antigüedad con la dimensión psicosocial intralaboral satisfacción.
- Se encontró que existen relaciones entre los factores psicosociales intralaborales, el bienestar psicológico y el sentido del humor en los conductores. Tres factores psicosociales intralaborales y dos sub-escalas de bienestar psicológico mostraron asociaciones. El bienestar subjetivo se relacionó tanto con las exigencias emocionales como con las condiciones del medio ambiente de trabajo. Por su parte, el bienestar material se relacionó con la calidad de liderazgo. Estas

asociaciones se corresponden con los resultados de otros estudios desarrollados en la discusión.

- Entre los factores psicosociales intralaborales y el sentido del humor se evidenciaron algunas relaciones en la muestra de conductores. El humor afiliativo arrojó relaciones con las exigencias cognitivas y la calidad de liderazgo. El humor autodescalificador se vinculó con el apoyo entre pares y la satisfacción. Por último, el humor incrementador de sí mismo se relacionó con la influencia en el trabajo.
- Al mismo tiempo se encontró una relación entre dos dimensiones del bienestar psicológico y el sentido del humor. El bienestar subjetivo y el humor agresivo resultó ser la correlación más alta y significativa del estudio. Igualmente, el bienestar material se relacionó con el humor agresivo. De conformidad con lo anterior, se coincide con la posición de otros autores.

IX. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Al ser la población no probabilística y autoseleccionada, el número de conductores participantes en la investigación fue limitada. Además de ello, parte de estos laboran fuera del recinto universitario lo cual dificultó el acceso a estos. Otra de las limitaciones que se presentó fue que algunos conductores no tienen un horario fijo en la institución, específicamente aquellos que son asignados a los directivos, por lo que fue difícil contar con su participación.

El área administrativa no contaba con una estructuración a nivel de rutas, aunque se conoció que los conductores operan en rutas urbanas, extra-urbanas e internas, que limitó la evaluación con respecto a las diferencias entre estas, aspecto que puede tomarse en cuenta en futuras investigaciones.

Resulta relevante considerar los resultados obtenidos en esta investigación para diseñar y activar planes de intervención orientados a facilitar la generación de diversas sugerencias para afrontar, evitar, modificar, o al menos intentar sufragar los aspectos negativos o riesgosos a los que se encuentran expuestos los conductores, hasta que lo colectivo sea más favorable, para posteriormente ocuparse de lo individual, siempre buscando transformar el trabajo para que además de digno, sea enriquecedor.

En el estudio se pudo evidenciar que los factores psicosociales intralaborales y los factores protectores de la salud -estilos de humor y bienestar psicológico- presentan relaciones entre ellos. A la luz de estos hallazgos se invita a seguir desarrollando investigaciones que profundicen en los aspectos protectores de la salud para que estas condiciones positivas influyan de tal manera que puedan ayudar a disminuir la aparición de riesgos psicosociales.

Son pocas las investigaciones que se han realizado en Venezuela relacionadas a los factores psicosociales intralaborales en el sector transporte, por consiguiente se recomienda que se indague más sobre estos aspectos dada la gran relevancia que tienen en la salud de los trabajadores y las trabajadoras del sector transporte.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aoín, S. (2013). Accidentes de tránsito. Epidemia creciente. Problema de salud pública. *Colección Razetti, 14*, 561-643.
- Aladro, E. (2002). El humor como medio cognitivo. *Cuadernos de información y comunicación, 7*, 317-327.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología, 40* (1), 95-102.
- Alcántara, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens Universidad Pedagógica Experimental Libertador 1* (9), 93-107.
- Almirall, P. (2007). El paradigma dinámico en la salud ocupacional. *Revista Cubana de Salud y Trabajo, 8* (2), 59-68.
- Aranda, C; Pando, M; Torres, T; Salazar, J. y Sánchez. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano. *Revista Colombiana de Psiquiatría, 40* (2), 266-278.
- Arévalo, A. (2012). *Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico, en trabajadores de la empresa de comida rápida Wendy's del área Metropolitana de Caracas*. Trabajo de grado de licenciatura, Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.
- Arias, W. (2011). Una reseña introductoria a la psicología del tránsito. *Revista de Psicología Trujillo. 13*(1), 113-119, 2011.
- Battaglia, F. (1995). Filosofía del derecho del trabajo. Madrid: Revista de Registro Privado.
- Baron, R. (1976). The reduction of human aggression: A field study of the influencia of incompatible reaction. *Juournal of Applied Social Psychology. 260-274*.
- Blanco, G. (2013). *Factores Psicosociales Laborales en trabajadores venezolanos del sector servicios*. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, Universidad Central de Venezuela: Caracas.
- Blanco, G., y Sandra, E. (2013). *Factores psicosociales laborales en un grupo de trabajadores del sector servicios*. Memorias del XI Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales ORP, Santiago de Chile.

- Becerra, D. y Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales sobre que riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la promoción de la salud*, 17(1), 118-132.
- Betancourt, O. (2009). *Enfoque Alternativo de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. IESS. 1(1), 3-16.
- Briceño-León, R. (2000). Bienestar, salud pública y cambio social. En Briceño- León, R., De Souza, M, y Coimbra, C. (Coords.). *Salud y equidad: una mirada desde las ciencias sociales* (pp. 15-24). Río de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Britt, T. W., Davison, J., Bliese, P.D., & Castro, C.A. (2004). How leaders can influence the impact that stressors have on soldiers. *Military Medicine*, 169(7), 541-545.
- Cahill, S. y Densham, R. (2014). *Women, Humour and Power in the Workplace*. University of East London.
- Camacho, J. y Rojano, J. (1990). *Factores protectores del niño en la vida cotidiana*. Serie Monografías. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- Campaña, A. (1995). *Salud Mental: Conciencia vs. Seducción por la locura*. Quito: Centro de Estudios y Asesoría en Salud.
- Cann, A. y Collette, C. (2014). Sense of Humor, Stable Affect, and Psychological Well-Being. *Europe's Journal of Psychology*. 10 (3), 464-479.
- Caraballo-Arias, Y. y Blanco, G. (2012). Identificación y Evaluación de Factores Psicosociales Laborales en un Centro de Atención de Llamadas. *Revista de la Facultad de Medicina*, 35 (2), 21-27.
- Carbelo, B. y Jáuregui E. (2006). Emociones positivas: Humor positivo. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1) 18-30.
- Carretero, H; Pérez, C. y Buela, G. (2006). Dimensiones de la apreciación del humor. *Psicothema*, 18 (3), 465-470.
- Carretero, H. (2005). *Sentido del Humor: Construcción de la Escala de Apreciación del Humor (EAHU)*. Granada, España: Editorial de la Universidad de Granada.
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 23(3), 43-72.
- CEPYME ARAGÓN (2013). Estudio de los factores de riesgo psicosocial de trabajadores de empresas de transporte terrestre de viajeros que realizan su actividad laboral en

- la comunidad autónoma de Aragón: Informe de resultados. Recuperado el 20 de Junio de 2015, del sitio Web de Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa: <http://www.cepymearagon.es/WebCEPYME/Portal.nsf/DetalleDoc.xsp?ation=openDocument&documentId=7714F153538F2BA7C1257C550031A754>.
- Chaparro, P. y Guerrero, J. (2001). Condiciones de trabajo y salud en conductores de una empresa de transporte público urbano en Bogotá D.C. *Revista de Salud Pública*, 3(2), 171-187.
- Chocrón, E., Capote, E., López, P., Sánchez, I. y Capote, J. (2000). Determinar el índice de agresividad en los conductores de autobuses intraurbanos por medio de la aplicación de la Prueba Psicodiagnóstico Miokinético. *Consejo de Desarrollo Científico y Humano*, 4 (2), 1-11.
- Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (1984). Factores psicosociales en el trabajo Naturaleza, incidencia y prevención: Ginebra.
- Contreras, F. y Esguerra F. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología*, 2 (2), 311-319.
- Colmenares, E. y Valenzuela, A. (2014). Relación entre los estilos de humor y las dimensiones de satisfacción laboral en los empleados de Inversiones Maranello, C.A. teniendo como variable modeladora el género. Tesis de grado de licenciatura no publicada, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado Alvarado, Lara.
- Córdoba, C. y Moreno, M. (2013). Instrumento para evaluar variables psicológicas y laborales en conductores de autobuses. *Revista Reflexiones* 92 (2), 109-122.
- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educación y Sociedad*, 30 (107), 409-426.
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología Universidad de Chile*, 7(2), 83-96.
- D'Anello, S. (2010). El humor fortaleza de trascendencia humana. *Psicología Positiva En Venezuela*, 1, 93-126.
- D' Anello, L., D' Orazio, A., Barreat, Y. y Escalante, G. (2009). Incidencia del sentido del humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (BURNOUT) en docentes. *EDUCERE, Investigación arbitrada*, 13(45), 439-446.

- D'Anello, S. (2008). Propiedades Psicométricas del Cuestionario De Estilos de Humor (CUESTIHU): Validación Venezolana. *Avances en Medición*, 6, 67-78.
- Deci, E. y Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Dejours, C. (2009). *No hay trabajo neutral para nuestra salud mental*. (B. Chulvi, Entrevistador). Madrid, España: ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo.
- Delgadillo, L. (2011) Factores psicosociales. Una crítica a su definición. En Juárez, A. y Camacho, A. *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos & Juan Pablos Editor.
- Decker W, Rotondo D. (1999). Use of humor at work: predictions and implications. *Psychology Report (84)*, 961-968.
- Díaz, A., Feldman, L. (2012). Validación preliminar del cuestionario de estrés laboral (desbalance- esfuerzo/recompensa) en una muestra de trabajadores de la salud venezolanos. *Ciencia & Trabajo*. (36), 320-323.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31 (2), 103-157.
- Diener, E. y Biswas -Diener, R. (2008). *Rethinking happiness: The science of psychological wealth*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 71-84.
- Esser, J. y Rojas, C. (2006). Subjetividad, trabajo y salud mental. *Salud de los trabajadores*, 14 (2), 81-85.
- Federación de Psicólogos de Venezuela. (1981). *Código de Ética Profesional del Psicólogo de Venezuela*. Caracas: Servicio de Publicaciones, Escuela de Psicología-UCV.
- Feldman, L. y Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Salud de los Trabajadores* 20(1), 75-92.
- García, M. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de Psicología*, 6, 18-39.
- García, M. y Sarmiento, W. (2012). *Estilos de humor como medio de afrontamiento ante estresores académicos y su relación con el bienestar subjetivo en estudiantes*

- universitarios*. Trabajo de grado de licenciatura, Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.
- García-Viniegras, V. y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(2), 586-592.
- García, M., Sáez, J. y Escarbajal, A. (2000). *Educación para la salud. La apuesta por la calidad de vida*. Madrid, España: Arán Ediciones, S.A.
- Garmezy, N. y Rutter, M. (1983). *Stress, coping and Development in Children*. New York: McGraw-Hill.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y Salud Ocupacional. *Revista Perú Medicina Experimental Salud Pública*, 29(2), 237-41.
- Gómez, G. (2011). Acercamientos conceptuales sobre salud mental, distrés, procesos psicosociales y enajenación. En Juárez, A. y Camacho, A. *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos & Juan Pablos Editor.
- Góngora, V. y Casullo, M. (2009). Factores Protectores de la Salud mental: un estudio comparativo sobre Valores, Autoestima e Inteligencia Emocional en población clínica y población general. *Interdisciplinaria*. 26 (2), 183-205.
- Greatbatch, D. & Clark, T. (2003). Displaying group cohesiveness: humour and laughter in public lectures of management gurus. *Human Relations*, 56 (12), 15-44.
- Grupo MGO (2015). Estudio Factores Psicosociales Transportes Colectivos S.A. Recuperado el 28 de Junio del 2015, del sitio web: http://www.tcbilbao.com/doc_prev/estudio_res.pdf.
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23-41.
- Hedberg, G., Jacobsson, K., Janlert, U. y Langendoen, S. (1993). Risk indicators of ischemic heart disease among male professional drivers in Sweden. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 19, 326-333.
- Holmes, J., y Marra, M. (2006). Humor and leadership style. *Humor: International Journal of Humor Research*, 19(2), 119-138.

- Instituto Cuesta-Duarte (2006). *Salud y Trabajo: Guía para la acción sindical. Manual para la Formación de Trabajadores*. Holanda: Migliónico, W.
- Joubert, L. (2002). *Tratado de la risa*. Madrid: Asociación Española de Neuropsiquiatría.
- Juárez, A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en Salud 1* (9), 57-64.
- Juárez, A y Camacho, A. (2011). Prólogo. En Juárez, A. y Camacho, A. *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos & Juan Pablos Editor.
- Juárez, G. (2007). Psicología de la Salud Ocupacional: Área de oportunidad en México. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(3), 1-3.
- Karasek, R. (1998). Demad/control model: a social, emotional and physiological approach to stress risk and active behavior development. *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*, (34-36). Stochholm: Organización Internacional del Trabajo.
- Keyes, C. Shmotkin, D. & Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta oficial, 6.076, Mayo 7 2012.
- Ley del Plan de la Patria (2013). Gaceta Extraordinaria, 6.118, Diciembre 01, 2013.
- Lent, R. (2004). Toward a Unifying Theoretical and Practical Perspective on Well-Being and Psychosocial Adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482–509.
- Llorens, S., Del Líbano, M. y Salanova, M. (2009). Modelos teóricos de la salud ocupacional. En Salanova, M. *Psicología de la Salud Ocupacional*. España: Síntesis
- López, Ángel., Ayensa, José. (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (46), 52-59.
- Lyubomirsky, S., King, L., y Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

- Macara, M. (2012). Venezuela se desangra en las vías. Recuperado el 12 de Enero de 2014 del sitio web: <http://eluniversal.com/aniversario/a-cuidarse/120507/-venezuela-se-desangra-en-las-vias>.
- Mallma-Acuña, A., Rivera-Yngunza, K., Rodas-Simbron, K., Farro-Peña, G. (2013). Condiciones laborales y comportamientos en salud de los conductores de una empresa de transporte público del cono norte de Lima. *Revista de Enfermería Hereidana*, 6(2), 107-114.
- Mansilla, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. España: Editorial Académica Española.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Psicothema*. 3(19), 395-400.
- Marin, M. y Pico, M. (2004). *Fundamentos de la Salud Ocupacional*. Manizales, Colombia: Universidad de Caldas.
- Martin, R., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J. y Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality* 37, 48-75.
- Martin, R. (2001) Humor, laughter, and physical health: methodological issues and research findings. *Psychol Bull.* 127, 504-519.
- Martin, R. (2007) *The psychology of humor. An integrative approach*. USA: Elsevier Academic Press.
- Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.
- Matabanchoy, M. (2012). Salud en el trabajo. *Universidad y Salud*, 12(1), 87-102.
- Martínez, S. (2011). Sobre la pertinencia del concepto de “factores psicosociales” en el mundo laboral. En Juárez, A. y Camacho, A. Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo. México: Universidad Autónoma de Morelos & Juan Pablos Editor.

- Marrero, J. y Abdul-Jalbar, B. (2014). Las exigencias emocionales en el trabajo. *El caso español. Papers 2015*, 100 (2), 173-193.
- Marx, C. El Capital, Volumen I. México: Siglo XXI.
- Mendiburo, A. y Páez, D. (2011). Humor y Cultura. Correlaciones entre Estilos de Humor y Dimensiones Culturales en 14 países. *Boletín de Psicología*. (102), 89-105.
- Migliónico, W. (2006). *Salud y Trabajo. Curso de Salud laboral para dirigentes sindicales. Guía para la acción sindical*. Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional Trabajadores. Montevideo, Uruguay.
- Millán, A., D'Aubeterre, M. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*. 4(2), 52-71.
- Millán, A., García-Álvarez, D y D' Aubeterre (2014). Efecto de la inteligencia emocional y flujo de trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 207-228.
- Millán, A. y D'Aubeterre, M. E. (2010). El empleo y el desarrollo de instituciones positivas: una aproximación desde el marco legal, el contexto organizacional y las investigaciones relacionadas con el bienestar. En C. Camilli y M. E. Garassini (Eds.). *Psicología positiva: estudios en Venezuela* (pp. 336-355). Caracas: Sociedad Venezolana de Psicología Positiva.
- Morales, G. (2011). En el camino: Los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales. Dirección de Trabajo: *Cuadernos de Investigación*, 41
- Moreno, B. y Báez, L. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(1), 4-19.
- Moreno, B. (2000). Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral. *Archivos de Prevención y Riesgos Laborales* 3 (1), 3-4.
- Moreno, M., Carrion, M., Arellano, G. y Saraz, L. (2006). Los factores psicosociales en el trabajo. *Factores Psicosociales y salud mental en el trabajo*. Universidad de Guadalajara, México D.F.

- Muñoz, A. y Castro, E. (2010). De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables. *Salud de los trabajadores*, 18 (2), 141-152.
- Moya, J. Lores, J, Luelmo, V., Edo, S., Ibáñez, I. y Ruipérez, M. (2002). Sentido del Humor y Satisfacción Laboral. Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume I, 1-12.
- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano, contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires, Argentina: Lumen Humanitas.
- Nieto, J.; Abad, M.; Esteban, M. y Tejerina, M. (2004). *Psicología para Ciencias de la Salud*. Estudio del comportamiento humano ante la enfermedad. Madrid: Mc Graw Hill.
- Norma Técnica de Prevención para Declaración de Enfermedad Ocupacional. (2008). Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- Oramas, A., Santana, S. y Vergara, A. El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 7(1-2), 34-39.
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud (1946). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Extraído el 27 de Enero de 2015, de la siguiente dirección electrónica: http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (2007). Barrio Adentro: Derecho a la salud e inclusión social en Venezuela. Caracas.
- Ortega, S. y Sánchez, C. (2013). Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo. Un estudio en docentes universitarios. *ReiDoCrea. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa* 2 (24), 174-180.
- Pando, M. Carrión, M., Arellano, G. y Saraz, S. (2006). Los factores psicosociales en el trabajo. En *Factores Psicosociales y Salud Mental en el trabajo México*: Universidad de Guadalajara.

- Parra, M. (2003). *Conceptos Básicos en Salud Laboral*. (1ª ed.) Chile, Santiago: Organización Internacional del trabajo.
- Parra, N. y Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5 (1), 59-73.
- Pons, J. y González, A. (2012). El bienestar subjetivo y las emociones en la enseñanza. *Revista Fuentes*. 12, 69-92.
- Puche, R. (2006). La comprensión del humor gráfico y su relación con el desarrollo representacional. *Infancias imágenes*, 5 (1), 28-32.
- Peiró, J. (1989). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En Torregrosa, J. y Alvaro, J. (Ed.), *Juventud, trabajo y desempleo* (p.163). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68 - 82.
- Renteria, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes psicológicos*, 10; 65-80.
- Ryff, C. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, (9), 1, 1-28.
- Rodríguez, A., Cifre, E., y Salanova, Marisa. (2008). Technoflow among Spanish and Swedish students: A Confirmatory Factor Multigroup Analysis. *Anales de Psicología*, 42-48.
- Rodríguez, V. y Feldman, L. (2009). Validación Preliminar del Cuestionario de Estilos de Humor en Trabajadores y Trabajadoras de la Salud. Caso Venezuela. *Ciencia & Trabajo*. 11 (31), 9-13.
- Rodríguez, V., Feldman, L., Blanco, G. y Díaz, A. (2011). Sentido del humor y salud psicológica en fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales venezolanos. *ANALES de la Universidad Metropolitana*. 11 (1), 91-102.
- Romero, J. y Cruthirds, K (2006). The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*. 58-69.
- Richaud, M. (2007). La ética en la investigación psicológica. *Enfoques*. 5-18.

- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 719-727.
- Salanova, M., Llorens, S. y Rodríguez, A. (2009). Hacia una Psicología de la Salud Ocupacional más positiva. En Salanova, M. *Psicología de la Salud Ocupacional*. España: Síntesis.
- Salanova, M.; Martínez, I.M. y Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palaci (Coord.), *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, pp. 340-376.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: una perspectiva desde la psicología positiva. En C. Vasquez y G. Hervás (ed.). *Psicología positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salas, C. y Meliá, J. (Junio, 2004). *Evaluación de riesgos psicosociales y factores psicosociales que afectan a la probabilidad de accidente de una empresa de transporte urbano de economía social*. Trabajo presentado en el Tercer Congreso Internacional de Riesgos Laborales, Santiago de Compostela.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7*. Trabajo de Postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Sánchez-Cánovas, J. (1998). *EBP: Escala de bienestar psicológico*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Sánchez-Cánovas, J. (2007). *EBP: Escala de bienestar psicológico (2ª ed.)*. Madrid: TEA
- Sánchez-Cánovas, J. (2013). *EBP: Escala de bienestar psicológico (3ª ed.)*. Madrid: TEA.
- Sandoval, J. (2011). Factores psicosociales: Ambigüedades conceptuales y consecuencias interventorías. En Juárez, A. y Camacho, A. *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos & Juan Pablos Editor.
- Silva, H., Lefio, A., Marchetti, N., y Benoit, P. (2014). Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. *Ciencia & trabajo*. (50), 67-74.

- Schultz, D. (1998). *Psicología industrial*. Colombia: McGraw-Hill.
- Seligman, M. E. P. (1999). The president's address. *American Psychologist*, *54*, 559-562.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi (2000). *Positive psychology: an introduction*. *American Psychologist*, *55*, 5-14.
- Seligman, M. (2008). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Byblos.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health effects of high- effort/low- reward conditions. *Journal of Occupational health Psychology*, *1*(1), 27-41.
- Toledo, M., y García, V. (2010). El humor desde la Psicología Positiva. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD*, *1* (1), 111-117.
- Tovalín, H. y Rodríguez, M. (2011). Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros del trabajo. En Juárez, A. y Camacho, A. *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos & Juan Pablos Editor.
- Turner, J. (1997). El campo de la psicología social. En F.M. Morales (comp.) *Psicología social*, Madrid: McGraw Hill.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, *5*, 15-28.
- Vázquez, C., Hervás, G. y Ho, S. (2006). Intervenciones clínicas basadas en la psicología positiva: fundamentos y aplicaciones. *Psicología Conductual*, *14* (4), 401-432.
- Veenhoven, R. (1991). "Is Happiness Relative?", *Social Indicators Research*, *24*, 1-34.
- Venezuela. Asamblea Nacional. (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de fecha 24 de Marzo, 2000.
- Venezuela. Asamblea Nacional. (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Publicado en Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio, 2005.
- Venezuela. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales - INPSASEL. (2006). Boletín Epidemiológico 2006. Extraído el 10 de Enero de 2010, de la siguiente dirección electrónica: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_medios/sec_estadisticas.html.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*. 14,197 – 201.

Zamora, M. y Cruz, M. (2012). La importancia de la valoración del trabajo en un grupo de conductores de carga. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 17(1) ,209-220.

XI. ANEXOS

Anexo 1. CARTA DE INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD



INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES
DIRECCIÓN DE MEDICINA OCUPACIONAL
Edificio Luz Garden. Entre las Esquinas de Manduca a Ferrenquín. Piso 7, La Candelaria, Caracas
Teléfono: (0212) 506 06 40 / 06 42 / Fax: (0212) 506 06 43 / Web: www.inpsasel.gob.ve

Encuesta de las condiciones de trabajo en Venezuela Carta de información y declaración de confidencialidad

Distinguido (a), Sr (a),

Queremos invitarle cordialmente a participar en una encuesta. Hasta ahora hay poca información en relación a las condiciones de trabajo y sobre la salud de los trabajadores en América Latina. Estos datos son fundamentales para saber más sobre la situación de los trabajadores en América Latina. Estudios similares se han llevado a cabo en Europa desde hace años. A partir de estos estudios se generan estrategias, aplicadas donde correspondan, para mejorar sostenidamente las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores.

La encuesta se aplicará simultáneamente en diferentes lugares de trabajo de Venezuela. Estas encuestas serán coordinadas por el Instituto Nacional de Prevención, salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y la Universidad Central de Venezuela (UCV). Su contacto local es **ANAYDA GUTIERREZ**

Por favor, complete el cuestionario anexo y devuélvalo al encuestador.

La participación en el estudio no es obligatoria. Si no desea participar esto no le perjudicará en absoluto. Para el éxito del estudio es deseable que usted participe de ser posible.

Declaración de confidencialidad

En este estudio se respetarán las reglas de discreción médica y la política de privacidad. Los datos personales y hallazgos serán recaudados, guardados y utilizados en el futuro de manera anónima e irreversible. Los datos serán protegidos con una clave secreta y sólo podrán acceder a ellos miembros del equipo de trabajo del estudio. En caso de una publicación de los datos se garantiza la confidencialidad de los datos personales.

Su cuestionario tiene un número de identificación. Usted lo recibirá de parte del encuestador. Este número será conocido sólo por usted. Por favor, guárdelo bien. En caso de que usted desee retirar su consentimiento del estudio, no necesita nombrar algún motivo. Sus datos serán borrados a la brevedad, tan pronto como nos haga saber su número de identificación.

Por favor conteste todas las preguntas, ya que en caso de dejar preguntas en blanco su encuesta podría no ser válida

En caso de dudas diríjase a ANAYDA GUTIERREZ (Teléfono: 0212-5060642).

Firma participante _____

Firma Investigador _____

¡Muchas gracias por su apoyo!



Gobierno Bolivariano
de Venezuela

Ministerio del Poder Popular
para el Trabajo y Seguridad Social



Anexo 1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.

Fecha de aplicación:

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

día mes año

Código:

| |
|--|
| |
|--|

DATOS GENERALES

Las siguientes son preguntas que se refieren a información general de usted y su ocupación. Por favor, seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela con una "X" o escríbala en el espacio correspondiente

1. Sexo:

| | |
|-----------|--|
| Femenino | |
| Masculino | |

2. Edad:

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

3. Último nivel de estudios que alcanzó:

| | |
|-----------------------------|--|
| Ninguno | |
| Primaria incompleta | |
| Primaria completa | |
| Bachillerato incompleto | |
| Bachillerato completo | |
| Técnico medio incompleto | |
| Técnico medio completo | |
| Técnico superior incompleto | |

4. Estado Civil:

| | |
|------------------------------------|--|
| Unido (a) | |
| Soltero (a) | |
| Casado (a) | |
| Separado (a) de unión o matrimonio | |
| Divorciado (a) | |
| Viudo (a) de unión o matrimonio | |

5. Profesión u Oficio:

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| | | | |
|---------------------------|--|--|--|
| Técnico superior completo | | | |
| Universitario incompleto | | 6. Número total de años trabajando: | |
| Universitario completo | | | |
| Postgrado incompleto | | 7. Tiempo en su ocupación actual: | |
| Postgrado completo | | | |
| Carrera militar/policía | | | |

8. Donde trabaja actualmente:

| | | | |
|----------------------------------|--|---|--|
| Organismo o Institución Pública, | | 9. Desde hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa o institución: | |
| Unidad de Producción Social | | | |
| Empresa o Institución Privada | | 10. Cargo que ocupa en esta empresa o institución | |
| Ambas/Mixta | | | |

11. Recibió descripción detallada y precisa de sus funciones, una vez que ingresó a la empresa o institución

| | |
|-----|--|
| SSI | |
| NNO | |

12. La empresa o institución posee convenios para cursar estudios académicos

| | |
|-----|--|
| SSI | |
| NNO | |

13. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña

| | |
|---|--|
| Jefatura-tiene personal a cargo | |
| Profesional, analista, técnico | |
| Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico | |
| Operario, operador, ayudante. Servicios generales | |

| | |
|---|--|
| 14. Desde hace cuánto tiempo desempeña el cargo actual en esta empresa o institución | |
|---|--|

| | |
|---|--|
| 15. Escriba el nombre del departamento, área o sección en la que trabaja actualmente | |
|---|--|

16. ¿Ha ocupado otros cargos dentro de la empresa?

| | |
|----|--|
| SI | |
| NO | |

En caso afirmativo:

| Cargo | Tiempo | Departamento, área o sección |
|-------|--------|------------------------------|
| | | |
| | | |

17. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con su empresa u organización actual?

| | |
|-------------------------------|--|
| Personal fijo | |
| Contrato temporal | |
| Trabajo sin contrato | |
| Otro (Aprendiz INCE, pasante) | |

18. ¿Cuántas horas trabaja semanalmente?

| | |
|-----------------|--|
| 40 Horas | |
| Más de 40 horas | |

| | |
|-------------------|--|
| Otra, especifique | |
|-------------------|--|

19. Su horario de trabajo es:

| | |
|--------------------------------------|--|
| Turno fijo de mañana | |
| Turno fijo de tarde | |
| Turno fijo de noche | |
| Turnos rotativos excepto el de noche | |
| Turnos rotativos con el de noche | |
| Horario irregular | |
| Jornada completa (7 horas) | |
| Superior a 7 horas | |

20. ¿Trabaja horas extras?

| | |
|----|--|
| SI | |
| NO | |

En caso afirmativo,

| | |
|--|--|
| ¿Cuántas horas lleva acumulada en el último mes? | |
|--|--|

21. Aproximadamente, ¿Cuánto cobra al mes?

| | |
|---------------------------|--|
| Menos de salario mínimo | |
| Salario mínimo | |
| De 2 a 3 salarios mínimos | |
| 4 o más salarios mínimos | |

22. Seleccione el tipo de salario que recibe :

| Fijo | Diario | Semanal | Quincenal | Mensual |
|---|--------|---------|-----------|---------|
| | | | | |
| Una parte fija y otra variable | | | | |
| Todo variable (a destajo, por producción, por comisión) | | | | |

23. Realiza alguna otra actividad laboral luego de culminar su jornada?

| | | | |
|----|--|---------------------|--|
| SI | | En caso afirmativo, | |
| | | ¿Cuál? | |

| | |
|---|--|
| NO | |
| 24. Tipo de Vivienda | |
| Quinta o casa quinta | |
| Casa | |
| Apartamento en edificio | |
| Apartamento en quinta, casa quinta o casa | |
| Casa de vecindad | |
| Rancho | |
| Refugio | |
| Vivienda indígena | |
| Otra | |
| 25. Su vivienda es: | |
| Propia pagada totalmente | |
| Propia pagándose | |
| Alquilada | |
| Prestada | |
| Cedida | |
| Otra forma | |
| 26. Condición del estado físico de la vivienda | |
| Construida | |
| En construcción | |
| 27. ¿Cuántas personas residen actualmente en su vivienda? | |
| | |
| 28. Número de hijos | |
| | |
| 29. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar) | |
| | |

**Anexo 3. CUADERNILLO DEL CUESTIONARIO DE FACTORES
PSICOSOCIALES INTRALABORALES (CFPS-IL)**

*(Adaptada por Blanco, 2013 y validado por Blanco, Gutiérrez, Rodríguez y Lacruz,
2015)*

Cuestionario de
Factores
Psicosociales
Intra-Laborales

CFPS-IL

Cuadernillo

Instrucciones

A continuación se le presentan una serie de situaciones, a las que deberá indicar con qué frecuencia le ocurren.

No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Se le agradece que conteste con la mayor sinceridad posible.

Todas las respuestas deberá marcarlas en la hoja de respuestas proporcionada.

Ejemplos

1) Su trabajo requiere que dé su opinión

A) Siempre

B) Muchas veces

C) A Veces

D) Solo Algunas Veces

E) Nunca

A B C D E

2) Está satisfecho (a) con las condiciones del medio ambiente de trabajo

A) Muy Satisfecho (a)

B) Bastante Satisfecho (a)

C) Más o Menos Satisfecho (a)

D) Poco Satisfecho (a)

E) Nada Satisfecho (a)

A B C D E

Deberá rellenar el óvalo de la opción que se vincule con su elección en la Hoja de Respuestas que el examinador le ha proporcionado. Por ejemplo la primera situación, si su trabajo NUNCA ha requerido que dé su opinión, entonces rellenará el óvalo de la opción "E", ya que corresponde con "Nunca"

Conteste sinceramente. No trate de pensar lo que es bueno o malo, ni intente impresionar al examinador con sus respuestas.

Planteamientos

- | | |
|---|---|
| 1) Tiene tiempo para llevar al día su trabajo | 6) Su trabajo requiere aplicar muchos conocimientos |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 2) Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo | 7) Le cuesta olvidar los problemas del trabajo |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 3) Su trabajo requiere memorizar muchas cosas | 8) Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 4) Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida | 9) En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 5) Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles | 10) Su trabajo requiere que esconda sus emociones |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |

- 11) Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 12) Su trabajo requiere mucha concentración
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 13) Su trabajo requiere mirar con detalle
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 14) Su trabajo requiere alto nivel de precisión
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 15) Su trabajo requiere atención constante
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 16) Tiene influencia en las decisiones que afectan su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 17) Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 18) Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 19) Puede decidir cuándo hacer un descanso
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 20) Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 21) Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 22) Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial?
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 23) Puede decidir la velocidad a la que trabaja
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 24) Su trabajo requiere que tenga iniciativa
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 25) Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 26) La realización de su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 27) Su trabajo es variado
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 28) Las tareas que realiza le parecen importantes
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 29) Se siente comprometido con su ocupación
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 30) Tienen sentido sus tareas
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 31) Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 32) Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 33) Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 34) Siente que la empresa o institución es importante para Ud.
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 35) La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 36) Recibe capacitación útil para hacer su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 37) Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 38) Sabe exactamente que margen de autonomía tiene en su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 39) Su trabajo tiene objetivos claros
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 40) Sabe exactamente cuáles tareas son de su responsabilidad
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 41) Sabe exactamente que se espera de Ud. en el trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 42) En el trabajo hace cosas que algunos aceptan y otros no
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 43) Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 44) Realiza tareas que considera deberían hacerse de otra forma
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 45) Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 46) Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 47) Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 48) Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 49) Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 50) Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 51) En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 52) Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 53) Sus jefes inmediatos: Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 54) Sus jefes inmediatos: Planifican bien el trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 55) Sus jefes inmediatos: Resuelven bien los conflictos
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 56) Sus jefes inmediatos: Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 57) Sus jefes inmediatos: Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 58) Sus jefes inmediatos: Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 59) Sus jefes inmediatos: Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 60) Sus jefes inmediatos: Están interesados en su salud y bienestar
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 61) Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 62) Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 63) La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 64) La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 65) Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 66) En su trabajo: Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 67) En su trabajo: Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 68) En su trabajo: Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 69) En su trabajo: Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 70) En su trabajo: La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca

- 71) Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 72) El trabajo le exige esfuerzo físico.
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 73) Tiene problemas de salud derivado de las condiciones o procesos peligrosos a las que está expuesto en el ambiente de trabajo (ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación)
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 74) El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 75) La actividad laboral que realiza afecta su salud
- A) Siempre
 - B) Muchas veces
 - C) A Veces
 - D) Solo Algunas Veces
 - E) Nunca
- 76) En estos momentos está preocupado (a):
Por lo difícil que será conseguir otro empleo en caso de que se quedara desempleada o desempleado
- A) Muy Preocupado (a)
 - B) Bastante Preocupado (a)
 - C) Más o menos Preocupado (a)
 - D) Poco Preocupado (a)
 - E) Nada Preocupado (a)
- 77) En estos momentos está preocupado (a):
Por si le cambian de tareas contra su voluntad
- A) Muy Preocupado (a)
 - B) Bastante Preocupado (a)
 - C) Más o menos Preocupado (a)
 - D) Poco Preocupado (a)
 - E) Nada Preocupado (a)
- 78) En estos momentos está preocupado (a):
Por si le cambian el horario (turno, día de la semana, hora de entrada y salida) contra su voluntad
- A) Muy Preocupado (a)
 - B) Bastante Preocupado (a)
 - C) Más o menos Preocupado (a)
 - D) Poco Preocupado (a)
 - E) Nada Preocupado (a)
- 79) En estos momentos está preocupado (a):
Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)
- A) Muy Preocupado (a)
 - B) Bastante Preocupado (a)
 - C) Más o menos Preocupado (a)
 - D) Poco Preocupado (a)
 - E) Nada Preocupado (a)
- 80) En estos momentos está preocupado (a):
Por perder su salud en el desempeño de sus actividades laborales
- A) Muy Preocupado (a)
 - B) Bastante Preocupado (a)
 - C) Más o menos Preocupado (a)
 - D) Poco Preocupado (a)
 - E) Nada Preocupado (a)

81) **Está satisfecho (a) con:**
...sus perspectivas laborales

- A) Muy Satisfecho (a)
- B) Bastante Satisfecho (a)
- C) Más o menos Satisfecho (a)
- D) Poco Satisfecho (a)
- E) Nada Satisfecho (a)

86) **No he dejado óvalos sin rellenar**

- A) Sí
- B) No

82) **Está satisfecho (a) con:**
... las condiciones del medio ambiente de trabajo
(ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)

- A) Muy Satisfecho (a)
- B) Bastante Satisfecho (a)
- C) Más o menos Satisfecho (a)
- D) Poco Satisfecho (a)
- E) Nada Satisfecho (a)

Revise su hoja de respuestas para certificar de que respondió a todos los planteamientos

83) **Está satisfecho (a) con:**
... el grado en que se emplean sus capacidades

- A) Muy Satisfecho (a)
- B) Bastante Satisfecho (a)
- C) Más o menos Satisfecho (a)
- D) Poco Satisfecho (a)
- E) Nada Satisfecho (a)

84) **Está satisfecho (a) con:**
... su trabajo, tomándolo todo en consideración

- A) Muy Satisfecho (a)
- B) Bastante Satisfecho (a)
- C) Más o menos Satisfecho (a)
- D) Poco Satisfecho (a)
- E) Nada Satisfecho (a)

85) **He contestado a todos los planteamientos**

- A) Sí
- B) No

Gracias por su colaboración

Anexo 4. HOJAS DE RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES (CFPS-IL)

(Adaptada por Blanco, 2013 y validado por Blanco, Gutiérrez, Rodríguez y Lacruz, 2015)

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRA-LABORALES

CFP-IL
HOJA DE RESPUESTAS

Iniciales del nombre _____ Edad _____ Sexo _____

| | A | B | C | D | E | P | | A | B | C | D | E | P | | A | B | C | D | E | P | | A | B | C | D | E | P |
|----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| 1 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 26 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 51 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 76 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 2 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 27 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 52 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 77 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 3 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 28 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 53 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 78 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 4 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 29 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 54 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 79 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 5 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 30 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 55 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 80 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 6 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 31 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 56 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 81 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 7 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 32 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 57 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 82 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 8 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 33 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 58 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 83 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 9 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 34 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 59 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 84 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| 10 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 35 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 60 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 85 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | |
| 11 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 36 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 61 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 86 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | |
| 12 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 37 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 62 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 13 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 38 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 63 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 14 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 39 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 64 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 15 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 40 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 65 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 16 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 41 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 66 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 17 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 42 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 67 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 18 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 43 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 68 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 19 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 44 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 69 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 20 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 45 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 70 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 21 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 46 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 71 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 22 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 47 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 72 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 23 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 48 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 73 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 24 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 49 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 74 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |
| 25 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 50 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | 75 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | | | | | |

| Sub-dimensiones | Ptos. |
|---|-------|
| Condiciones del medio ambiente de trabajo | |
| Inseguridad | |
| Satisfacción | |

| Sub-dimensiones | Ptos. |
|------------------------|-------|
| Calidad de liderazgo | |
| Apoyo entre pares | |
| Claridad de rol | |
| Conflicto de rol | |
| Recursos en su trabajo | |

| Sub-dimensiones | Ptos. |
|--------------------------------------|-------|
| Capacitación | |
| Control sobre los tiempos de trabajo | |
| Sentido del Trabajo | |
| Posibilidades de desarrollo | |
| Influencia en el trabajo | |

| Sub-dimensiones | Ptos. |
|--------------------------|-------|
| Exigencias Emocionales | |
| Exigencias Sensoriales | |
| Exigencias Cognitivas | |
| Exigencias Cuantitativas | |
| Integración a la Empresa | |

Anexo 5. ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO
(Sánchez-Cánovas, 2007 y Validado por Millán y D' Auteberre, 2010)

-Sub-escala de bienestar psicológico y material-

A continuación se le presentará una cantidad de afirmaciones sobre sentimientos que las personas pueden manifestar a lo largo de la vida. Al leer cada frase vea si usted, **EN ESTA ETAPA DE LA VIDA**, se siente de esa manera. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida señale si usted en esta etapa de su vida se siente o no de esa manera, marcando con una "X", la opción correspondiente.

| | | Nunca | Algunas Veces | Bastantes veces | Casi siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------------|--------------------|-----------------|---------|
| 1 | Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas. | | | | | |
| 2 | Me gusta transmitir mi felicidad a los demás. | | | | | |
| 3 | Me siento bien conmigo mismo. | | | | | |
| 4 | Todo me parece interesante. | | | | | |
| 5 | Me gusta divertirme. | | | | | |
| 6 | Me siento joven. | | | | | |
| 7 | Busco momentos de distracción y descanso. | | | | | |
| 8 | Tengo buena suerte. | | | | | |
| 9 | Estoy ilusionado/a. | | | | | |
| 10 | Se me han abierto muchas puertas en mi vida. | | | | | |
| 11 | Me siento optimista. | | | | | |
| 12 | Me siento capaz de realizar mi trabajo. | | | | | |
| 13 | Creo que tengo buena salud. | | | | | |
| 14 | Duermo bien y de forma tranquila. | | | | | |
| 15 | Me creo útil y necesario/a para la gente. | | | | | |
| 16 | Creo que me sucederán cosas agradables. | | | | | |
| 17 | Creo que como persona he logrado lo que quería. | | | | | |
| 18 | Creo que valgo tanto como cualquier otra persona. | | | | | |
| 19 | Creo que puedo superar mis errores y debilidades. | | | | | |
| 20 | Creo que mi familia me quiere. | | | | | |
| 21 | Me siento en forma. | | | | | |
| 22 | Tengo muchas ganas de vivir. | | | | | |
| 23 | Me enfrento a mi trabajo y mis tareas con buen ánimo. | | | | | |
| 24 | Me gusta lo que hago. | | | | | |
| 25 | Disfruto de las comidas. | | | | | |
| 26 | Me gusta salir y ver a la gente. | | | | | |
| 27 | Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo. | | | | | |
| 28 | Creo que, generalmente, tengo buen humor. | | | | | |
| 29 | Siento que todo me va bien. | | | | | |
| 30 | Tengo confianza en mí mismo/a. | | | | | |
| 31 | Vivo con cierto desahogo y bienestar. | | | | | |
| 32 | Puedo decir que soy afortunado/a. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 33 | Tengo una vida tranquila. | | | | | |
| 34 | Tengo lo necesario para vivir. | | | | | |
| 35 | La vida me ha sido favorable. | | | | | |
| 36 | Creo que tengo una vida asegurada sin grandes riesgos. | | | | | |
| 37 | Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente. | | | | | |
| 38 | Las condiciones en que vivo son cómodas. | | | | | |
| 39 | Mi situación es relativamente próspera. | | | | | |
| 40 | Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico. | | | | | |

-Sub-escala de bienestar laboral-

Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos experimentar en nuestro trabajo, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Por favor, al leer cada frase vea si usted, **EN SU TRABAJO**, se ha sentido así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo afirmado en cada frase le sucede o no.

Marque con una "X" la opción correspondiente.

| | | Nunca | Algunas Veces | Bastantes veces | Casi siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------------|--------------------|-----------------|---------|
| 1 | Mi trabajo es creativo, variado, estimulante. | | | | | |
| 2 | Mi trabajo da sentido a mi vida. | | | | | |
| 3 | Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas. | | | | | |
| 4 | Mi trabajo es interesante. | | | | | |
| 5 | Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido. | | | | | |
| 6 | En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto. | | | | | |
| 7 | Mi trabajo me ha proporcionado independencia. | | | | | |
| 8 | Estoy discriminado/a en mi trabajo. | | | | | |
| 9 | Mi trabajo es lo más importante para mí. | | | | | |
| 10 | Disfruto con mi trabajo | | | | | |

Anexo 6. CUESTIONARIO DE ESTILOS DE HUMOR (SHQ)*(Validado por Rodríguez y Feldman (2009))***INSTRUCCIONES:**

La gente experimenta y expresa el humor en diferentes maneras. Aquí debajo encontrará una lista de declaraciones que describen diferentes formas en las cuales el humor puede ser experimentado. Por favor lea cuidadosamente cada declaración, e indique el grado de su acuerdo o desacuerdo. Sea lo más honesto y objetivo que pueda.

Use la siguiente escala:

- 1 = Totalmente en desacuerdo (TD)**
2 = Moderadamente en desacuerdo (MD)
3 = Ligeramente en desacuerdo (LD)
4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD)
5 = Ligeramente de acuerdo (LA)
6 = Moderadamente de acuerdo (MA)
7 = Totalmente de acuerdo (TA)

| | TD | MD | LD | AD | LA | MA | TA |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 Usualmente no me río o bromeo mucho con otras personas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Si me siento deprimido, puedo levantarme el ánimo con humor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. No acostumbro a decir cosas graciosas para ridiculizarme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Con frecuencia llego hacer el ridículo, si eso hace que mi familia o amigos se rían | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Si me siento molesto o triste, generalmente trato de pensar en algo gracioso sobre la situación para sentirme mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Mi visión humorística de la vida me protege del excesivo malestar y desánimo de las cosas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Usualmente no me gusta contar chistes o divertir a los demás | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Si me encuentro solo/a y me siento triste, hago un esfuerzo para animarme pensando en algo divertido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Si alguien no me cae bien, a menudo uso el humor para molestarlo/a o ridiculizarlo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. No bromeo frecuentemente con mis amigos/as | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Mi experiencia me dice que pensar sobre los aspectos graciosos de una situación es, con frecuencia, una manera muy efectiva de afrontar los problemas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. A menudo trato de agradar a las personas o trato de que me acepten más diciendo cosas divertidas sobre mis debilidades, errores, o faltas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

POR FAVOR ASEGURESE DE HABER RESPONDIDO TODAS LAS PREGUNTAS

- 1 = Totalmente en desacuerdo (TD)**
2 = Moderadamente en desacuerdo (MD)
3 = Ligeramente en desacuerdo (LD)
4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD)
5 = Ligeramente de acuerdo (LA)
6 = Moderadamente de acuerdo (MA)
7 = Totalmente de acuerdo (TA)

| | TD | MD | LD | AD | LA | MA | TA |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13. Dejar a los demás reírse de mí, es la manera de mantener a mis amigos/as y familia de buen humor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Cuando alguien comete un error, me burlo hasta que me canso | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. En general, cuando estoy solo, puedo divertirme con las incongruencias de la vida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. En muchas ocasiones, las personas resultaron ofendidas o heridas por mi "sentido del humor" | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Muy pocas veces puedo hacer reír a los demás contando chistes, o anécdotas graciosas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18. Cuando bromeo, no me importa decir cosas que caigan mal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. En general, trato que me acepten aunque tenga que hacer el ridículo diciendo algún chiste sobre mis errores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. Si se me ocurre algo que es muy gracioso, lo digo aunque resulte inapropiado a la situación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21. Puedo encontrar cosas de qué reírme aunque esté solo. No necesito estar rodeado de gente para divertirme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22. Si alguien no me gusta, trataré de molestarlo o ridiculizarlo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23. Aunque esté sólo/a, suelo divertirme con los absurdos de la vida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24. Si alguien se equivoca, lo voy a cargar por mucho tiempo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25. A menudo soy el primero en rebajarme cuando estoy contando chistes o tratando de ser gracioso | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26. En general no puedo pensar en cosas graciosas para decir a otras personas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 27. Dejo que las personas se rían de mí o se diviertan a costilla mía más de lo que debiera | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

POR FAVOR ASEGURESE DE HABER RESPONDIDO TODAS LAS PREGUNTAS

