



RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN UNA EMPRESA DE PRODUCTOS QUÍMICOS DE GUAYAQUIL 2019

Propuesta de artículo presentado como requisito para la obtención del título:

Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional

Por las estudiantes:

Amada Victoria IDROVO MACÍAS

Mariuxi Alejandra SERRANO LÓPEZ

Bajo la dirección de:

Geovanny Efraín ALVARADO VILLA.

Universidad de Especialidades Espíritu Santo

Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional

Samborondón - Ecuador

Mayo de 2019

Relación entre los Factores Psicosociales y la Calidad de vida en una empresa de Productos Químicos de Guayaquil 2019

Relationship between Psychosocial Factors and Quality of Life in a Chemical Products Company of Guayaquil 2019

***Amada Victoria IDROVO MACÍAS¹
Mariuxi Alejandra SERRANO LÓPEZ²
Geovanny Efraín ALVARADO VILLA³***

Resumen

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo que pueden afectar la salud debido a variables y a la percepción del individuo en el desarrollo de su contexto de calidad de vida. El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación de la aplicación de herramientas que valoran los riesgos psicosociales laborales y la escala de vida en 91 trabajadores de una empresa de productos químicos de la ciudad de Guayaquil. Con un estudio correlacional prospectivo. Se aplicó dos cuestionarios: el F Psico 3.1 donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.782 y el WHOQOL-BREF con 0,782 analizando cada una de sus dimensiones.

Los resultados mostraron correlación entre las dimensiones de Participación y Ambiente, determinándose que las diferencias de fiabilidad en las dimensiones, sugieren que los trabajadores pueden sentirse presionados a no responder sinceramente los formularios relacionadas con su trabajo, y esto puede llevar a unos resultados poco fiables.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, salud, calidad de vida.

Abstract

Psychosocial risks are characteristics of work conditions that can affect health due to variables and the perception of the individual in the development of their quality of life context. The objective of this study is to determine the relationship between the application of tools that assess psychosocial labor risks and the scale of life in 91 workers of a chemical products company in the city of Guayaquil. With a prospective correlational study. Two questionnaires were applied: F Psico 3.1 where a Cronbach's alpha of 0.782 was obtained and WHOQOL-BREF with 0.782 analyzing each of its dimensions.

¹ Médico de la Universidad de Guayaquil. Estudiante de la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Espíritu Santo. Guayaquil-Ecuador. E-mail: aidrovo@uees.edu.ec

² Médico de la Universidad de Guayaquil. Estudiante de la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Espíritu Santo. Guayaquil-Ecuador. E-mail: aleserrano@uees.edu.ec

³ Docente investigador. Universidad Espíritu Santo. galvarado@uees.edu.ec

The results showed a correlation between the Participation and Environment dimensions, determining that differences in reliability in the dimensions suggest that workers may feel pressured not to answer the forms related to their work sincerely, and this can lead to unreliable results.

Keywords: Psychosocial risk, health, quality of life.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), son aquellas características de condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos (Ministerio del Trabajo, 2013). Estas condiciones pueden estar presentes en situaciones laborales relacionadas con la estructura organizacional, el tipo de puesto, la realización de la tarea e incluso el entorno, pudiendo ocasionar problemas de orden laboral y de salud.

Ante la falta de estrategias que ayuden al control de los efectos de estas situaciones, se ve la necesidad de elaborar instrumentos para actuar sobre estas condiciones. En 1987, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) realizó las Encuestas Nacionales sobre Condiciones de Trabajo y Salud (ECTS), con el objetivo de aportar información sobre los factores de riesgo y problemas de salud laboral.

A partir del año 2003, la OIT y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social crearon estrategias sobre salud y seguridad en el trabajo, con la finalidad de determinar situaciones laborales que experimentan los diferentes países y por ende trazar planes

de mejoramiento de los sistemas de riesgo laboral, utilizando encuestas para describir, analizar y realizar un seguimiento a lo largo del tiempo (González & Tomada, 2011).

Con base en la ECTS, se presentaron adaptaciones para cada país, que permitieron el nacimiento de encuestas, entre ellas: en el año 2000, el Instituto Nacional de Salud Laboral en Dinamarca creó la CoPsoQ y el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Chile presentó una nueva versión en el 2003, debido a nuevas exigencias laborales, la INSHT estableció el Método de evaluación F-Psico 3.1 Factores Psicosociales.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), expresa que la relación entre los factores psicosociales presentes en el trabajo y la salud se complica por gran número de variables de carácter individual y subjetivo (Raija, El-Batawi, & Cooper, 1988). Así mismo, la percepción del individuo sobre el lugar que ocupa en el contexto cultural y el sistema de valores en que vive, todo ello en relación con sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones define su calidad de vida acorde a la OMS.

Según Chiavenato, *“La calidad de vida laboral representa el grado de satisfacción de las necesidades personales de los miembros de la organización mediante el trabajo”* (Vélez, 2010). Cuyo término tuvo sus orígenes a finales de los años 60, por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD, posterior a una huelga de trabajadores de la planta de General Motors en Ohio, donde se exigía mejoras en las condiciones laborales, que incluía además de lo económico, seguridad, salud, involucramiento, garantías, bienestar psicológico y derecho a descansos. (Granados, 2011)

Ante la necesidad de conocer la situación de los trabajadores y posibles deficiencias organizacionales de una empresa en el área química, el propósito del presente estudio es analizar los riesgos psicosociales en los trabajadores y su asociación con la calidad de vida.

MARCO TEÓRICO

En el ser humano, la salud es una fuente para realizar cualquier actividad, más aún lo laboral, ya que con éste se logra acceder a una serie de beneficios, no solo económicos sino también como desarrollo personal, actividad física, mental y contacto social (Parra, 2003).

Debido al ritmo, intensidad y seguridad de los procesos laborales, estos pueden funcionar como estresores en el ambiente físico, contenido de tarea y la organización del trabajo afectando la salud de los trabajadores (Hoyo, 2004).

Estas afectaciones pueden ser psicológico (alteraciones en la conducta, inseguridad, etc.) o físico (alteraciones gastrointestinales, musculo-esquelético, etc.) (Unión General de Trabajadores, 2002).

Es por eso que la OIT (1986) establece que los factores psicosociales son condiciones y exigencias percibidas por el trabajador en el desempeño de sus tareas. Aunque no siempre son percibidas como negativas, de serlo, se asocian con la presencia de estrés y daños a la salud. Mientras que para la OMS indica que los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización de la tarea que puede afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.

En este sentido, los riesgos o factores psicosociales hacen referencia al contexto y al contenido del trabajo a

través de la cultura organizacional, roles laborales, desarrollo de carrera, poco control sobre el trabajo, relaciones interpersonales en la organización, interfaz trabajo – hogar, entorno laboral y equipos de trabajo (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000).

La INSHT crea el método F Psico 3.1 para la identificación y evaluación de los Factores Psicosociales, el cual puede ser utilizada en cualquier empresa. Está analiza 9 dimensiones: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, exigencias psicológicas, variedad/contenido del trabajo, participación/supervisión, interés por el trabajador/ compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social en un total de 44 preguntas; cuyo objetivo principal es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de la organización para la toma de decisiones, siendo validado con α de Cronbach de escala global con un valor de 0,895 (n = 1108) (Pérez-Bilbao, 2012).

Fundamentalmente, la calidad de vida (CV) es un constructo que expresa una valoración subjetiva del grado en que se ha alcanzado la satisfacción vital. Esta se encuentra relacionada con el nivel socio-económico, apoyo social y de salud considerado indicadores objetivos

(Morales, Blanco-Abarca, Huici-Casal, & Fernández-Dols, 1985).

El componente salud de la CV constituye un indicador mixto, la parte objetiva que es de orden biológico y el subjetivo depende de las características propias del individuo (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinan la magnitud y la naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias (Bastidas, 2013).

De la misma forma, las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y la experiencia psicológica de los trabajadores son parte de la calidad de vida laboral. Esta debe de ser considerada multidimensional ya que abarca la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Casas, Repullo, Lorenzo, & Caña, 2002).

La CV requiere de métodos de evaluación válidos, reproducibles y confiables, bajo dos grandes perspectivas teóricas: el entorno de trabajo y la perspectiva de la Calidad de vida laboral (CVL) psicológica (Segurado & Agulló, 2002).

La CVL se estudia desde 4 factores: La realidad del trabajador, estructuras y prácticas organizacionales; la adaptación

laboral; la concordancia entre trabajador-trabajo y bienestar laboral (Granados, 2011).

Para proporcionar un perfil de calidad de vida a la población general, la OMS creó el instrumento World Health Organization Quality of Life Questionnaire (WHOQOL) en Génova 1993.

Teniendo una validación con α de Cronbach superior a 0,7 (Espinoza, Osorio, Torrejón, Lucas-Carrasco, & Bunout, 2011).

En su versión WHOQOL-BREF contiene 26 preguntas con 4 dominios: salud física, psicología, relaciones sociales y medio ambiente, y dos preguntas globales: calidad de vida global y salud general. Cada ítem tiene 5 opciones de respuesta ordinales tipo Likert; y para su desarrollo contempla las dos últimas semanas (World Health Organization, 1996).

METODOLOGÍA

El estudio es cuantitativo con un alcance descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, transversal y prospectivo.

La población estudiada está conformada por 91 trabajadores, de una empresa

dedicada al desarrollo de productos químicos en la ciudad Guayaquil.

Todos los participantes deben ser mayores de 18 años, siendo difundido vía online (correo institucional), donde se informa sobre los objetivos, preguntas y opciones de respuestas, así como, el consentimiento a participar voluntariamente, garantizando la confidencialidad.

Los datos de las variables estudiadas se obtuvieron en el mes de abril del 2019 a partir de la aplicación de dos instrumentos: Cuestionario F Psico 3.1 y Cuestionario WHOQOL-BREF.

Con la F Psico 3.1 se evaluaron 4 niveles de riesgo: Situación Adecuada (SA), Riesgo Moderado (RM), Riesgo Elevado (RE) y Riesgo Muy Elevado (EM).

Respecto al segundo instrumento WHOQOL-BREF, se obtiene cuatro puntuaciones parciales para valorar sus cuatro componentes, con calificaciones de 4 a 20.

Adicionalmente se midieron datos demográficos, como sexo, edad, estado civil, nivel de educación y área de trabajo.

Los datos proporcionados se analizaron a través de la herramienta SPSS (Versión

22). Para la estadística descriptiva se obtuvieron las tablas de frecuencia, de las variables categóricas, y medidas de tendencia central en las variables cuantitativas. Se realizaron pruebas de normalidad y se utilizaron pruebas paramétricas y no paramétricas de ser el caso, como los coeficientes de Pearson y Spearman para las correlaciones.

RESULTADOS

Las características sociodemográficas de la población estudiada mostraron lo siguiente:

La edad de los encuestados en su mayoría oscila entre los 31 a 40 años, siendo el 57,10% de género masculino y el 42,9% de género femenino. De acuerdo al estado civil y a su instrucción académica, los casados y universitarios tienen la más alta representación con un 58,2%. Respecto a la variable del puesto del trabajo representa un 47,3% del área comercial como se indica en la Tabla 1.

Tabla 1
Datos sociodemográficos

		Recuento	% de N capas
Sexo	Hombre	52	57,1%
	Mujer	39	42,9%
Estudios	Medios	38	41,8%
	Universitario	53	58,2%
Estado Civil	Soltero	29	31,9%
	Casado	53	58,2%
	En pareja	9	9,9%
Está enfermo	No	65	71,4%
	Sí	26	28,6%
Tiempo- empresa	<=1año	17	18,7%
	2 a 5 años	17	18,7%
	6 a 10 años	19	20,9%
	11 a 20 años	20	22,0%
	>=21 años	18	19,8%
Edad	21 a 30 años	14	15,4%
	31 a 40 años	42	46,2%
	41 a 50 años	22	24,2%
	>=51 años	13	14,3%
Dirige personal	Sí	29	31,9%
	No	62	68,1%
Área de trabajo	Comercial	43	47,3%
	Financiero y Administrativo	29	31,9%
	Warehouse	19	20,9%

Nota: Fuente: Autoras.

El análisis de fiabilidad de los instrumentos y sus dimensiones se realizó mediante el α de Cronbach, obteniendo los valores para cada una de las dimensiones, en cada uno de los cuestionarios, según se muestra en la tabla 2.

Tabla 2.

Fiabilidad de los Cuestionarios

	Dominio	α de Cronbach
WHOQOL-BREF	Físico	0.895
	Psicológico	0.680
	Relaciones sociales	0.810
	Ambiente	0.872
F-Psico 3.1	Tiempo de trabajo	0.355
	Autonomía	0.886
	Carga de trabajo	0,576
	Demandas Psicológicas	0.798
	Variedad y contenido de tarea	0.475
	Participación supervisión	0.822
	Interés por el trabajador	0.021
	Desempeño del rol	0.415
	Relaciones y apoyo social	0,453

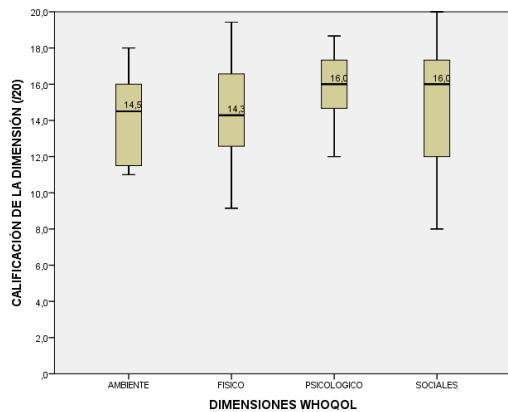
Nota: Fuente: Autoras

De manera global el Cuestionario WHOQOL-BREF tiene un coeficiente α de Cronbach (0,782). Por otro lado, el cuestionario F Psico 3.1 también presenta un coeficiente α de Cronbrach (0,782), sin embargo, el análisis de fiabilidad presentó valores bajos para algunas dimensiones.

Respecto a las calificaciones, para cada una de las dimensiones, del cuestionario WHOQOL-BREF, el Gráfico 1 muestra las medias de las calificaciones, con sus respectivas barras de error estándar. El dominio Físico tuvo una media de 14,35 (DE 3,01) con un valor mínimo 9,14 y máximo 19,43; el dominio Psicológico presento mejor valor con una media de 15,44 (DE 1,85) con un valor mínimo 12 y valor máximo 18,66; el Dominio Relaciones sociales tuvo una media de 14,87 (DE 3,24) con un valor mínimo 8 y valor máximo 20; y el dominio Ambiente con una media de 14,09, (DE 2,28) con un valor mínimo 11 y máximo 18.

Gráfico 1.

Estadísticos descriptivos.



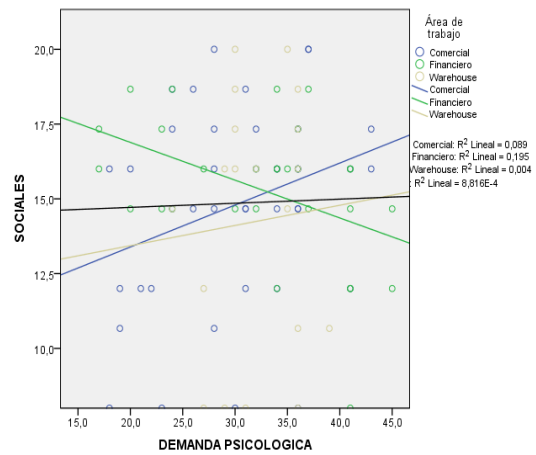
Fuente: Autoras.

Para analizar las correlaciones entre los dos cuestionarios, se calcula el coeficiente de correlación de Pearson encontrándose una única correlación significativa entre las dimensiones de Participación (F Psico 3.1) y Ambiente (WHOQOL-BREF) con un coeficiente de $-0,225$, a un p-valor de 0.032 .

En el Gráfico 2, muestra un análisis estratificado, según el área de trabajo, encontrándose correlación entre las relaciones sociales y demanda psicológica, dentro del área financiera administrativa, con un coeficiente de correlación de Pearson de $-0,442$ a un p-valor de $0,016$.

Gráfico2.

Correlación entre los Cuestionarios WHOQOL-BREF y F Psico3.1 según el área de trabajo.



Fuente: Autoras.

En el gráfico 3, muestra que el área comercial existe correlación de la autonomía (F Psico 3.1) con los 4 dominios de la calidad de vida; físico, social, psicológico y ambiente; de $0,370$ ($p=0,015$), $0,397$ ($p=0,008$), $0,310$ ($0,043$) y $0,453$ ($0,002$).

Tabla 3. Correlación entre los Cuestionarios WHOQOL-BREF y F Psico3.1 con el área Comercial.

CORRELACIONES-ÁREA COMERCIAL					
		FISI CO	PSICOLO GICO	SOCIA LES	AMBI NTE
AUTONOMIA	Correlación de Pearson	,370*	,310*	,397**	,453**
	Sig. (bilateral)	0,015	0,043	0,008	0,002
	N	43	43	43	43
DEMANDA	Correlación de Pearson	0,211	0,189	0,298	0,229
	Sig. (bilateral)	0,175	0,224	0,052	0,140
	N	43	43	43	43
PARTICIPACION	Correlación de Pearson	-0,169	-0,158	-0,096	-0,170
	Sig. (bilateral)	0,278	0,312	0,542	0,275
	N	43	43	43	43

Fuente: Autoras.

CONCLUSIÓN

El análisis del α de Cronbach indicó presencia de inconvenientes con la fiabilidad del instrumento F Psico3.1, por lo que se consideraron para el análisis solo las dimensiones con fiabilidades aceptables. Estos resultados de fiabilidad obtenidos en el Cuestionario aplicado fueron comparados con los valores de α de Cronbach que presenta la NTP296 (Pérez-Bilbao, 2012).

Dentro del cuestionario de Calidad de vida, las calificaciones a las dimensiones físicas y ambientes son las de menor valor.

Se encontró una correlación global entre las dimensiones de participación y ambiente pertenecientes a cada uno de los cuestionarios. Por lo que a mayor riesgo en la participación dentro de la empresa se tiene asociada una menor calidad de vida relacionada con el ambiente.

Dentro del área comercial, el grado de autonomía guarda relación con la calidad de vida en sus 4 dimensiones. Esto se debe a que los trabajadores tienen una jornada laboral flexible, por lo que les permite disponer de su tiempo con mayor facilidad.

Las diferencias de fiabilidad en las dimensiones, de ambos cuestionarios, sugieren que los empleados de la empresa pueden sentirse presionados a no responder sinceramente los formularios relacionadas con su trabajo.

Se recomienda que para futuras investigaciones o aplicaciones del cuestionario F Psico 3.1, se valoren las fiabilidades de cada una de las dimensiones del instrumento, caso contrario las conclusiones a las que se

lleguen estarán basadas en resultados poco fiables.

Referencias

- Bastidas, R. (Septiembre de 2013). <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/8326/Rebeca%20Bastida.pdf?sequence=1>. Obtenido de <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/8326/Rebeca%20Bastida.pdf?sequence=1>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Caña, J. (Julio-Septiembre de 2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, VI(23), 143-160.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Bélgica: European Agency for Safety and Health at Work.
- Espinoza, I., Osorio, P., Torrejón, M., Lucas-Carrasco, R., & Bunout, D. (2011). Validación del cuestionario de calidad de vida (WHOQOL-BREF) en adultos mayores chilenos. *Revista Médica Chile*, 579-586.
- Espinoza, R., Pezo, F., Clavijo, L., & León, G. (2015). Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Boletín Estadístico N° 21.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la Salud Pública. *Revista Española Salud Pública*, 2, 169-173.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgo Psicosocial en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 2, 237-241.
- González, J., & Tomada, C. (abril de 2011). [http://www.Downloads/Estrategia_Argentina_SST%20\(1\).pdf](http://www.Downloads/Estrategia_Argentina_SST%20(1).pdf).
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI Facultad de Psicología Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 14(2), 271-276.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI Facultad de Psicología Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 14(2), 271-276.
- Guzmán, O. (abril de 2016). http://www.oiss.org/prevenia2016/libponencias/IMPLEMENTACION_EISST.OlgaBeatrizGuzman.pdf.
- Hoyo, M. D. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estres y procesos cognitivos*. España: Ediciones Martínez Roca.
- Martinez, P., & Sato, L. (Octubre de 2013). Y entonces ¿esto de la crítica que es? De las relaciones de la psicología con el mundo del trabajo. *Univeritas Psychologica*, 12(4), 1355-1368.
- Martinez, P., & Sato, L. (2013). Y entonces ¿esto de la crítica que es? De la relaciones de la psicología con el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355-1368.

- Ministerio del Trabajo. (2013). *Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia*. Bogota: GRAFIQ EDITORES S.A.S.
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., & Navarro, A. (2004). Exposición laboral a riesgos psicosociales en población asalariada en España. *Revista Española de Salud Pública*, 82(6), 667-675.
- Morales, F., Blanco-Abarca, A., Huici-Casal, C., & Fernández-Dols, J. (1985). Capítulo 4. La calidad de vida: supuestos psicosociales. En A. Blanco, *Psicología social aplicada* (págs. 159-182). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Moreno-Jiménez, B. (2014). Los riesgos psicosociales: Marco conceptual y contexto socio - económico. *ORP Journal*, 1, 1-15.
- Moreno-Jiménez, B., & Baez-León, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Ocampo, R., Juárez, A., Arias, F., & Hindrichs, I. (2015). Factores Psicosociales asociados a engagement en empleados de restaurante de Morelos, México. *Liberarit*, 21(2), 207-209.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2012). *Informe Ejecutivo I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud*.
- Pérez-Bilbao, J. (2012). *NTP N° 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Pieró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol 1: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis S.A.
- Raija, K., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1988). *Los Factores Psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/924356102_2_spa.pdf;jsessionid=26228EEC5FC5E7B62FA73D502CAC3F?sequence=1
- Riveros, P. H., Pedraja, L., Contreras, S., & Almodóvar, P. (Octubre - Diciembre de 2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XVII(4), 658-676.
- Rocha, R. (2006). Un punto de vista psicosocial sobre el trabajo en México. *Revista Liberabit*, 12, 55-77.
- Schnall, P. (2009). *Work. Psychosocial Stressors and the Bottom Line*.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 4, 828-836.
- Serrano, M. P., Pozos Radillo, B., Colunga Rodríguez, C., Vasquez Goñi, J., & Ávalos Latorre, M. (2017). Relación entre factores psicosociales,

agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1-11.

Trabajo, O. I. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género . *Género, salud y seguridad en el trabajo* , 1-8.

Unión General de Trabajadores. (2002). *Ficha de Prevención*. Barcelona: Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT.

Vélez, M. G. (Julio-Diciembre de 2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236.

Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores Psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. . *Psicología desde el Caribe* , 354-385.

World Health Organization. (1996). *WHOQOL-BREF Introduction, Administration, Scoring and Generic Version of the Assessment*. Genova: World Health Organization Geneva.