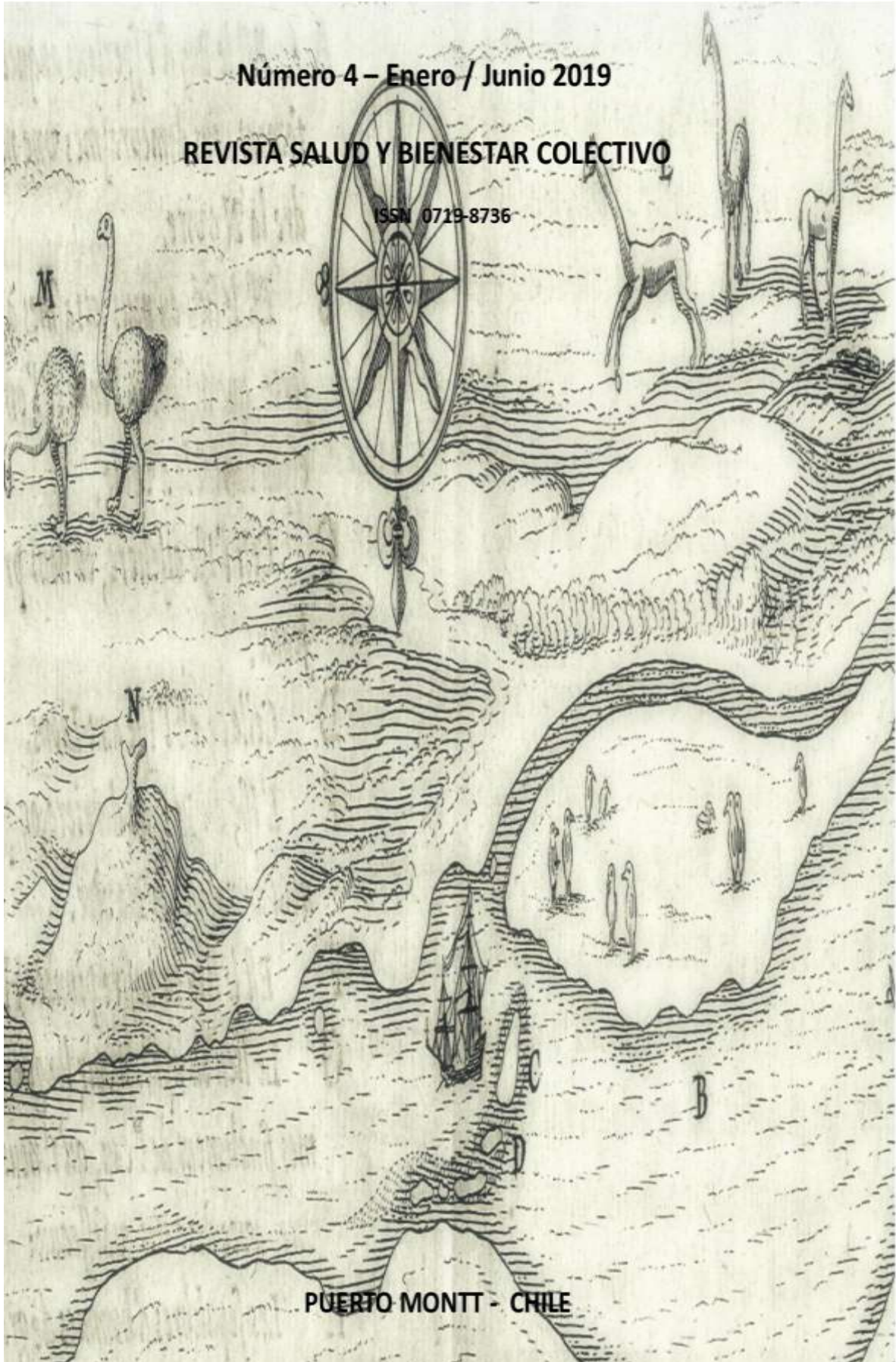


Número 4 – Enero / Junio 2019

REVISTA SALUD Y BIENESTAR COLECTIVO

ISSN 0719-8736



PUERTO MONTT - CHILE



CUERPO DIRECTIVO

Director – Editor en Jefe

Dr. Alex Véliz Burgos

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectora

Mg. Anita Dörner Paris

Universidad de Los Lagos, Chile

Editor Científico

Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Paulinne Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Diagramación / Documentación

Lic. Carolina Cabezas Cáceres

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dr. Adolfo Abadia

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Dr. Darío Páez Rovira

Universidad del País Vasco, España

Dra. Anabel Paramá Díaz

Universidad de Valladolid, España

Dr. Oscar Santilli

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Mg. Gladys Castillo Castro

Universidad San Martín de Porres, Perú

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos en Mercosur, Brasil

Dr. Alain Morejón Giraldoni

Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Cuba

Dr. Marco Eduardo Murueta

Asociación Mexicana de Alternativas en Psicología, México

Dr. Carlos Peraza

Biomed Centroamerica, Belize

Dr. José Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Alicia Risueño

Universidad Kennedy, Argentina

Dr. José Vives-Rego

Universidad de Barcelona, España



Indización

Revista Salud y Bienestar Colectivo, se encuentra indizada en:



DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS





ISSN 0719-8736 - Número 4 – Enero/Junio 2019 pp. 65-72

EL TRABAJO COMO FACTOR PSICOSOCIAL DE PROTECCIÓN
JOB AS A PSYCHOSOCIAL PROTECTION FACTOR

Mg. Rubén Celis Schneider
Universidad de Los Lagos, Chile
ruben.celis@ulagos.cl

Fecha de Recepción: 21 de febrero de 2019 – **Fecha de Revisión:** 29 de abril de 2019

Fecha de Aceptación: 07 de mayo de 2019 – **Fecha de Publicación:** 08 de mayo de 2019

Resumen

El incremento en la cantidad de permisos laborales debido a las condiciones poco adecuadas que se encuentran en el trabajo, puede llevar a pensar que dicho trabajo es lo que termina enfermando a las personas que llevan a cabo una determinada ocupación. De esta manera, se han intentado identificar los llamados factores de riesgo psicosocial laboral como la causal del exceso de estrés que puede desencadenar otras patologías. No obstante, el trabajo en sí debe ser visto como una proyección de la personalidad y una fuente para el desarrollo personal, con lo cual puede convertirse en un factor protector de la salud de las personas. En este artículo se pretende generar una reflexión acerca del aspecto benéfico que puede tener la ocupación, y hacer énfasis en la importancia de realizar una adecuada orientación vocacional que facilite una elección de una ocupación que permita la autorrealización del individuo. Asimismo, se plantea que la selección de personal previo al ingreso a un determinado cargo debe centrarse no sólo en la evaluación de las competencias, sino también en la motivación del postulante, la cual se transforma en un predictor del desempeño laboral y del aporte en que se constituirá esa persona para el logro de los objetivos de la organización que lo acoge.

Palabras Claves

Factores psicológicos – Trabajo – Orientación – Elección vocacional – Motivación
Selección de personal

Abstract

The increase in the amount of work permits due to inadequate work conditions, can lead to think that such work is what ends up getting sick to any worker who carry out a certain occupation. Investigators have tried to identify the so-called psychosocial occupational risk factors as the

causality of excess stress that can trigger other pathologies. However, the work itself should be seen as a personality projection and a source for self-development which can become a protective factor in people's health. This article is an attempt to generate a debate on the beneficial aspect that the occupation may have, and emphasize the importance of performing an appropriate vocational orientation that facilitates a choice of an occupation that allows the self-realization of the individual. It is also suggested that the staff selection process to entering a particular position should focus not only on the competence-based assessment, but also in the motivation of the applicant, which is transformed into a predictor of work performance and the contribution that this person will make to achieve the objective of the organization.

Keywords

Psychological factors – Job – Orientation – Vocational choice – Motivation
Staff pick

Para Citar este Artículo:

Celis Schneider, Rubén. El trabajo como factor psicosocial de protección. Revista Salud y Bienestar Colectivo num 4 (2019): 65-72.

Introducción

La Ley N° 16.744 promulgada el 01 de febrero de 1968 establece las normas para los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y laborales, delimitando cuáles son los trastornos que pueden ser considerados como derivados de la actividad ocupacional. Además, se hace mención a las causas que pueden provocar dichos trastornos. Si se hace una revisión acerca de esas patologías y sus orígenes, es posible detectar agentes biológicos, físicos, químicos, dejando en un apartado algo lejano a las causas psicosociales.¹

Sin embargo, es necesario reconocer que las enfermedades laborales han ido evolucionando, así como ha ido evolucionando el trabajador que la padece. De esta manera, y según las estadísticas mencionadas por la Asociación Chilena de Seguridad, las patologías más frecuentes que eran presentadas por las personas a causa de su ocupación durante el año 2001, eran las enfermedades respiratorias, seguidas muy de cerca por las afecciones dermatológicas y los trastornos músculo-esqueléticos. Resulta curioso que no se tienen registros de enfermedades mentales. No obstante, para el año 2017, las patologías mentales eran la segunda causa de licencias laborales, sólo superadas por las enfermedades músculo-esqueléticas. Más aún, en el período 2015-2017, estos permisos laborales relacionados con la salud mental, se han ido incrementándose y duplicado año a año.²

Esta evolución ha obligado a que se tomen medidas para prevenir las patologías mentales que se desprenden del trabajo. De esta manera, y a partir de la Resolución Exenta N° 332 del año 2013 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social, se aprobó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Ahora bien, es necesario preguntarse por qué el trabajo termina enfermando al ser humano. Seguramente, se deben haber generado un conjunto de condiciones con el potencial de enfermar a las personas y que antes eran poco consideradas, pero ahora han tomado un rol protagónico, y que ha obligado a crear una normativa que establece la urgencia por evaluar aquellos factores de tipo psicosociales que son considerados de riesgo para la salud de las personas en el ambiente laboral.

El presente artículo tiene como objetivo generar una reflexión acerca de determinados aspectos que muchas veces son dejados de lado al momento de considerar la salud y la calidad de vida laboral. Por ello, pretende hacer énfasis en la importancia de generar un factor preventivo de las patologías mentales que se desprenden desde el ejercicio de una ocupación. Este factor preventivo debe comenzar con el proceso de definir la orientación vocacional, pero también debe considerar el momento de la postulación a un trabajo.

La elección vocacional

Es frecuente que les pregunte a mis estudiantes de Psicología Organizacional por cuál es la razón por la que las personas trabajamos. La respuesta que aparece en forma

¹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley 16744 Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. 1968.

² Superintendencia de Seguridad Social, Informe Anual 2017. Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo. 2018.

espontánea es por dinero. Es más, el 70% de los estudiantes que ingresan a la educación superior, lo hacen optando a las universidades por sobre los centros de formación técnica o los institutos profesionales, puesto que ello les significa una mayor probabilidad de acceder a ingresos significativos. El dinero se ha transformado en un motivador para el trabajo.³

Asimismo, Canales y de los Ríos⁴ agregan que se ha observado una masificación de las instituciones de educación terciaria que ofrecen esa oportunidad de obtener un nivel de ingresos más elevado, una vez egresada la persona de sus aulas. La oferta de carreras es amplia y permite satisfacer con creces la demanda de formación entre los postulantes. No obstante, a pesar de esa gran oferta, la cantidad de titulados es muy pequeña. Se estima que sólo un 10% de la población adulta cuenta con estudios universitarios completos. En otras palabras, parece ser que es fácil ingresar a la educación superior, pero sólo unos pocos finalizarán su carrera. El 90% de ellos desertarán de sus procesos formativos.

Otros autores, tales como Tinto, Spady, Brunner, Himmel, Donoso, entre otros⁵, mencionan las causas de la deserción universitaria, y establecen que existiría una multicausalidad entre factores tanto del estudiante mismo, como de la institución que lo acoge. No obstante, muchas veces se ha dejado de lado el proceso que debe ocurrir en el alumno previo su ingreso a la formación superior: la elección vocacional y la elaboración de una planificación vital en la persona.⁶

En ese sentido, en su informe publicado en el año 2013 por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO, hacen notar la importancia de una adecuada orientación y planificación de un proyecto de vida sólido. Este informe plantea que las personas son capaces de establecer mejores relaciones con los demás y con su cultura, cuando han desarrollado su propia identidad y su proyecto personal.⁷

Esta idea no es novedosa. Ya ha sido planteada por Allport y su concepto de “Autonomía funcional”; o por Maslow, con la idea de la “Autorrealización”; incluso Frankl con su “Hombre en busca de sentido”. En un breve resumen integrador de todos estos planteamientos, es posible decir que el proyecto vital de cada individuo apunta a contribuir a su realización y su desarrollo como ser humano. Ello implica que la elección vocacional debe direccionar la formación de la personalidad hacia un objeto definido.⁸

Este proyecto personal que ha de definirse durante el momento de la orientación y posterior elección vocacional, facilita el poder delimitar las metas que se quieren conseguir durante las etapas de la vida que vienen a continuación, y ello incluye, la

³ Andrea Canales y Danae de los Ríos, “Factores explicativos de la deserción universitaria”, *Calidad en la Educación* (2018): 173-201.

⁴ Andrea Canales y Danae de los Ríos, “Factores explicativos de la deserción...”

⁵ Rubén Celis; María Cristina Reyes; Carmen Luz Flores y Héctor Venegas, “Factores de riesgo de deserción presetes en alumnos repitentes de las carreras de enfermería y kinesiólogía en una universidad chilena”. *Ciencia y Enfermería* (2013): 63-71.

⁶ Rubén Celis; María Cristina Reyes; Carmen Luz Flores y Héctor Venegas, “Factores de riesgo de...”

⁷ Oficina Regional de Educación para América Latina (OREALC/UNESCO). *Situación educativa de América Latina y el Caribe: hacia una educación de calidad para todos al 2015* (2013).

⁸ Isaac Mendoza; Evelio Machado y Nancy Montes, “La orientación vocacional y la elaboración de los proyectos personales de vida. Tendencias y enfoques”, *Cognosis* (2016): 67-84

selección del trabajo. El autoconocimiento es un factor esencial que permitirá realizar una opción que promueva la salud del individuo. Y por ello, no es raro considerar que una adecuada elección de una profesión u ocupación que se encuentre en consonancia con las características que conforman a un individuo en particular, será la base sobre la que se puede reducir la posibilidad de transformar el trabajo en una fuente de enfermedades laborales.

Volviendo a las respuestas que entregan los estudiantes ante la pregunta de por qué trabajamos, efectivamente podemos decir que lo hacemos por dinero. Pero no es sólo eso. La elección del trabajo, o de la profesión que se desprende desde la elección vocacional, también exige considerar que será la actividad a la que dedicaremos mayor tiempo, y ello desde que ingresamos al mundo laboral, y hasta que nos jubilamos. Algo así como 40 años.

Cuando le planteo esta realidad a mi estudiantes, y les hago ver que una vez que egresamos, pasaremos más tiempo con nuestros compañeros de trabajo que con nuestras familias, entonces parece ser que la remuneración pierde un poco de importancia y comienza a valorarse otros aspectos, tales como el sentirse realizado o el ambiente de trabajo. Es entonces cuando les hago ver que si la carrera que están estudiando no satisface sus expectativas, es mejor que busquen otra que sí lo haga, y de esa manera, podrán ahorrar mucho dinero en tratamientos médicos o psicológicos para tratar de recuperarse de los trastornos derivados del estrés, el que puede generarse por una sensación de ser poco productivos o de estar agotados emocionalmente en su puesto de trabajo.

La selección de personal, el siguiente paso

La evaluación de los factores de riesgos psicosociales enfatiza el potencial negativo que tienen las organizaciones para enfermar a sus trabajadores y proponen medidas que pretenden revertir las situaciones que resulten contraproducentes en la calidad de vida de sus trabajadores al interior de las empresas, pero una vez que los trastornos ya han aparecido.

Una visión que se desprende de la Psicología Positiva, pretende dar una mirada opuesta, al tratar de identificar aquellos factores que favorecen no sólo el incremento de las utilidades, sino que también el aumento y conservación de la sensación de bienestar de sus integrantes. Aquellas organizaciones que influyen en el actuar de las personas, fomentando un nivel de vida más pleno, potenciando la seguridad, la justicia, la humanidad y la dignidad, así como el fortalecimiento de las habilidades individuales, son aquellas que logran resultados más eficaces y mejores utilidades.⁹

Por lo anterior, cobra relevancia preguntar por cuáles son las personas que deben integrarse a una empresa, y ello tiene que ir más allá de la capacidad de llevar a cabo una determinada acción, sino que tiene que ver con la motivación. Esta variable es un claro predictor de la sensación de felicidad en el trabajo. Más allá que revisar las distintas teorías acerca de esta variable, el aspecto central que se desprende de esas visiones es que si la motivación que presenta un trabajador es intrínseca y logra ser satisfecha al

⁹ María Laura Lupano y Alejandro Castro, "Perfiles de organizaciones positivas: análisis de características percibidas según variantes individuales, organizacionales y de resultado", *Escritos de Psicología* (2016): 1-11.

interior de la organización, ello tendrá un impacto positivo en la productividad y en el logro de los objetivos de la empresa.¹⁰

De acuerdo a lo que plantea Peña, la selección de personal se puede entender como: *“La selección de la persona correcta, que domine las actividades del puesto y que encuentre la satisfacción de sus necesidades y el cumplimiento de sus metas personales, alcanzando los objetivos de la empresa, al ejecutar su trabajo”*¹¹.

En esta definición se explicita que el candidato debe poder satisfacer sus necesidades y sus metas personales a través de la labor que realizará en la organización. Entonces, la pregunta que se formula a los aspirantes a un determinado cargo es fundamental, al permitir indagar acerca de las razones que lo llevan a presentar su postulación, puesto que ello facilitará contrastar si lo que persigue el individuo, podrá realmente ser encontrado en la empresa. Y por lo mismo, nuevamente se exige que el candidato tenga claro cuáles son sus capacidades y sus intereses que se deben haber formado durante la elección vocacional. En otras palabras, no da igual que el sujeto pueda llevar a cabo las funciones que se le van a asignar, sino que es más importante que este postulante pueda encontrar un puesto de trabajo en el que se sienta cómodo, desafiado, que va de acuerdo a sus intereses, sus motivaciones y sus habilidades. Un sujeto que logra encontrar un alto grado de satisfacción en un determinado puesto y en una determinada organización, exhibirá una predisposición favorable hacia el trabajo, un mayor compromiso con la empresa que lo acoge, un menor índice de ausentismo, menos probabilidades de conflictos (o quizás la resolución rápida y efectiva de ellos, puesto que no se puede negar el factor de crecimiento y aprendizaje que puede desprenderse de un conflicto bien resuelto), y todo ello se traducirá en una mayor probabilidad de contribuir eficazmente al logro de los objetivos de la organización.¹²

Esta necesidad de indagar en las motivaciones que mueven a la persona a postular hace que la entrevista como herramienta de selección se transforme en un elemento indispensable en la etapa de identificar al candidato idóneo para el cargo. La entrevista llevada a cabo por un sujeto con experiencia y habilidades para aplicarla, es la técnica que nos permitirá reconocer las razones de la postulación, los valores que lo mueven, su capacidad para comunicarse efectivamente, para empatizar con sus eventuales compañeros de trabajo y poder insertarse en un equipo de trabajo efectivo, la capacidad para adaptarse a las condiciones con las que se encontrará, así como también poder analizar cuáles son otras competencias específicas que se pueden requerir para el desempeño esperado de esa persona en el puesto de trabajo.¹³

El trabajo como factor protector: el vaso medio lleno

Cuando se habla de los modelos que explican el estrés laboral y su incidencia en el surgimiento de patologías que se desprenden de la actividad laboral de las personas, es probable que rápidamente se mencionen el modelo de demanda-control de Karasek, o

¹⁰ C. Fuquén, Psicología organizacional y felicidad en el trabajo. Especialización en Gerencia Talento Humano (Bogotá: Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, 2015).

¹¹ S. Peña, “Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias”, Innovaciones de negocios (2005): 212-144.

¹² C. Dávalos y M. L. Jiménez, “Una visión estratégica de los recursos humanos en base a competencias”, Inceptum”, Revista de investigación en ciencias de la administración, (2011): 323-333

¹³ S. Peña, “Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias...”

el modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist. Este último es el que sentará las bases para el cuestionario ISTAS 21 que se aplica actualmente para evaluar la presencia de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Tanto Karasek como Siegrist reconocen que las situaciones que pueden ser consideradas como amenazantes por los trabajadores, serán las determinantes para el apareamiento del estrés laboral.¹⁴

De acuerdo a lo que se plantean en estos modelos, así como en los diversos estudios acerca del estrés laboral, las causas para esta sensación de malestar en los trabajadores, podrían asociarse a variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional, teniendo en cuenta el desajuste entre las demandas de la tarea, el control que se tenga de ella, y la recompensa recibida por el esfuerzo.¹⁵

Ahora bien, es interesante que la mayoría de los estudios y las publicaciones acerca consideren estas variables como la causa del estrés, pero no hacen mayor alusión a la necesidad de considerar esos mismos elementos como un factor protector. Es decir, así como puede señalarse que un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa causa estrés, también podría pensarse que si se promueve un mayor equilibrio entre esas dos variables, se podrá prevenir el surgimiento del estrés. O, en cuanto a los postulados de Karasek, si se fomenta la sensación del control sobre la tarea, probablemente el trabajador se sentirá menos demandado, y con ello, disminuirá la probabilidad del surgimiento de patologías asociadas al estrés.

Retomando las ideas mencionadas en los puntos anteriores, es posible pensar que un sujeto que ha tenido una adecuada orientación vocacional y hace una elección con un conocimiento claro de su proyecto vital, y con esa imagen clara de hacia dónde quiere llegar, será más fácil que opte por tipos de tareas que sean concordantes con alcanzar ese proyecto. Pero si además esas expectativas que tiene son identificadas apropiadamente en el proceso de selección de personal, es probable que la probabilidad de sentirse satisfecho con su trabajo sea notoriamente superior a aquel sujeto que ocupa una vacante sin tener un mayor interés por un desarrollo personal, por el cargo o por la empresa. Quizás, más que explicar a través de un modelo el que un individuo se sienta estresado, agotado emocionalmente, desmotivado en su lugar de trabajo, podría ser de mayor utilidad aplicar ese modelo para prevenir las condiciones que podrían favorecer el surgimiento de patologías ocupacionales de causa psicosocial.

Reflexiones finales

Es necesario reconocer que el dinero nos hace trabajar, lamentablemente. Pero no es lo único que nos mueve. Cuando les planteo esta situación a mis estudiantes, rápidamente les hago mención del principio que los economistas llaman Ley de Utilidad Marginal Decreciente. Efectivamente, si nos pagan cierto monto por cada hora trabajada, al principio nos genera mucha satisfacción el dinero que recibimos. Pero si se nos incrementa la cantidad de horas de trabajo, por más que se nos vea igualmente incrementada la remuneración, llega un punto en que empezamos a ver que ese monto que recibimos, ya no nos resulta tan atractivo, e incluso empezamos a rechazar más trabajo, aunque nos signifique recibir mayor cantidad de dinero. En ese momento es cuando se comienza a valorar el tiempo libre, el ocio, el desarrollo personal y el sentirse realizado.

¹⁴ Julieth Osorio y Lucila Cárdenas, "Estrés laboral: estudio en revisión", *Diversitas* (2017): 81-90

¹⁵ Julieth Osorio y Lucila Cárdenas, "Estrés laboral: estudio en revisión,,,"

Por otro lado, les pregunto qué hobbies practican, y aquellos que tienen alguna actividad que los apasiona, reconocen que cuando se dedican a ello, lo hacen en cuerpo y alma, no escatimando el tiempo o el esfuerzo que han debido realizar para concretar esa actividad. Si bien pueden terminar agotados al final de la jornada, sienten que el tiempo empleado y la dedicación, valió la pena.

Ahora bien, ¿qué pasaría con un trabajador que se siente plenamente realizado en su trabajo? ¿será igualmente desgastante y agotador para él, como lo sería para un sujeto que se siente aburrido, desmotivado y que solamente cumple con sus funciones, porque debe recibir un sueldo para financiar sus gastos del día a día?

Sabemos que el trabajo es una actividad inherente al ser humano. Es la manera en que conseguimos los recursos monetarios para financiar nuestro día a día. Pero también debemos dejar de adoptar una mirada negativa de dicha actividad y de considerarla como un factor que terminará enfermando al individuo. Es cierto que puede ser un factor que genere enfermedades, pero también es un aspecto que puede transformarse en un determinante de la salud de las personas. Las teorías motivacionales lo resumen bastante bien cuando hablan de aquellas necesidades que se relacionan con la expresión de nuestro potencial y de encontrar un sentido a nuestro existir.

Por eso la importancia de realizar una adecuada orientación vocacional que se traduzca en una elección de una ocupación o profesión que fomente el desarrollo personal y el plan de vida que cada uno se pueda trazar. Y también se hace patente el imperativo de una adecuada selección de personal al momento de postular a un cargo cualquiera, el cual debe tener muy en cuenta la motivación del sujeto que postula, evaluando la factibilidad de satisfacer las expectativas que tiene el aspirante a través de lo que encontrará en la organización.

De esta manera, y al considerar los aspectos mencionados, se logra adoptar una postura preventiva de las enfermedades laborales de causa psicosocial, distinta a la visión rehabilitadora que se asume habitualmente.

Esta visión no es una mera postura altruista y positiva del ser humano que trabaja, sino que además puede traducirse en una reducción de indicadores críticos en la productividad de la empresa, tales como el ausentismo, la rotación de personal, la cantidad de conflictos que inciden en el rendimiento, el compromiso de los trabajadores hacia la organización, con lo que se obtiene un impacto favorable en su rentabilidad. En otras palabras, es la posibilidad de ver el vaso medio lleno acerca de lo que significa un trabajo y en la oportunidad de considerarlo un factor protector de la salud de las personas que lo llevan a cabo.

Bibliografía

Canales, A. y Ríos, D. de los. "Factores explicativos de la deserción universitaria". *Calidad en la Educación* (2018): 173-201.

Celis, R.; Flores, C.; Reyes, M. C. y Venegas, H. "Factores de riesgo de deserción presentes en alumnos repitentes de las carreras de enfermería y kinesiología en una universidad chilena". *Ciencia y enfermería* (2013): 63-71.

Dávalos, C. and Jiménez, M. L. “Una visión estratégica de los recursos humanos en base a competencias”. Inceptum. Revista de investigación en ciencias de la administración (2011): 323-333.

Fuquén, C. Psicología organizacional y felicidad en el trabajo. Especialización en Gerencia Talento Humano. Bogotá: Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. 2015.

Karasek, Robert. “Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign”. Administrative Science Quarterly (1979): 285-308.

Lupano, M. L. y Castro, A.. “Perfiles de organizaciones positivas: análisis de características percibidas según variables individuales, organizacionales y de resultado”. Escritos de Psicología (2016): 1-11.

Mendoza, I.; Machado, E y Montes, N. “La orientación vocacional y la elaboración de los proyectos personales de vida. Tendencias y enfoques”. Cognosis (2016): 67-84.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley 16744 Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 1968.

Oficina Regional de Educación para América Latina (OREALC/UNESCO). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: hacia una educación de calidad para todos al 2015. Santiago: UNESCO. 2013.

Osorio, J. y Cárdenas, L. “Estrés laboral: estudio de revisión”. Diversitas (2017): 81-90.

Peña, S. “Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias”. Innovaciones de Negocios (2005): 121-144.

Superintendencia de Seguridad Social. “Informe Anual 2017. Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo”. Santiago. 2018.

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Salud y Bienestar Colectivo**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Salud y Bienestar Colectivo**.