



**Universidad**  
**Zaragoza**

## **Máster Universitario en Prevención de Riesgos laborales**

### **Trabajo de Fin de Máster**

**Título: Prevención de Riesgos Psicosociales en época de pandemia**

**Title: Prevention of Psychosocial Risks in times of pandemic**

La influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de estrés de empleados con discapacidad: El rol modulador de la autodeterminación y la autoeficacia

The influence of psychosocial risks on the stress level of employees with disabilities:  
The modulating role of self-determination and self-efficacy

**Estudiante:** Paloma Martínez Sánchez

**Tutora:** Eva Lira Rodríguez

**Curso 2021/2022**  
**Convocatoria extraordinaria Mayo**

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a mi tutora Eva Lira su apoyo y aportaciones, por la ayuda prestada y por su compromiso, porque sin sus directrices y conocimientos, no habría sido posible esta investigación. Con su actitud y ánimo, me apoyó en todo momento hasta conseguir darle forma.

Agradecer también a la Universidad de Zaragoza por la profesionalidad generalizada que han mostrado sus profesores, que a pesar de las dificultades añadidas en este curso 2019/2020, han puesto todo de su parte para acabarlo con la calidad y en el tiempo previsto.

A los compañeros de mi empresa, por implicarse con el reparto de los test como si fuera para ellos mismos.

A la Unidad de riesgos laborales de Unizar, por permitirme realizar las prácticas con la totalidad de las horas previstas y enseñarme a aplicar la cotidianeidad a lo aprendido.

Y por último y no por ello menos importante, a mi pequeña de 8 años, por su paciencia, buenos deseos y opiniones tan fantásticas, por sufrir tantas adaptaciones que le dificultaron el ritmo diario durante en un año tan extraño, devolviéndomelo todo con su preciosa sonrisa de hada.

**¡Muchas gracias a todos!**



## Índice

<b>1. Resumen.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Objetivos .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Palabras clave .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Abstract.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. ....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Políticas de prevención de Riesgos psicosociales en el trabajo y el rol de los actores sociales.....</b>	<b>7</b>
<b>2.4 La autodeterminación como modulador del estrés laboral .....</b>	<b>10</b>
<b>2.5 La autoeficacia como constructo para mejorar el bienestar psicológico.....</b>	<b>12</b>
<b>3. Hipótesis .....</b>	<b>13</b>
<b>4. Metodología .....</b>	<b>13</b>
<b>4.1 Procedimiento de recogida de datos .....</b>	<b>13</b>
<b>4.2 Instrumentos de medida .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Muestra .....</b>	<b>17</b>
<b>6. Resultados .....</b>	<b>20</b>
<b>6.1. Análisis de fiabilidad.....</b>	<b>20</b>
<b>6.2. Análisis descriptivos.....</b>	<b>23</b>
<b>6.3. Comparación de medias y prueba t de muestras independientes .....</b>	<b>26</b>
<b>7. Discusión .....</b>	<b>28</b>
<b>8. Conclusión.....</b>	<b>31</b>
<b>9. Limitaciones y líneas futuras.....</b>	<b>31</b>
<b>10. Estrategias de intervención .....</b>	<b>32</b>
<b>10.1 Cuadros de intervención.....</b>	<b>32</b>
<b>10.2. El «Work Positive» (Trabajar en positivo). ....</b>	<b>33</b>
<b>10.3. Refuerzo de la autoeficacia para alcanzar el bienestar psicológico.....</b>	<b>33</b>
<b>11. Referencias.....</b>	<b>35</b>

## **1. Resumen**

### **1.1 Objetivos**

El objetivo de este trabajo es analizar la influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de bienestar psicológico de empleados con discapacidad modulada por la autodeterminación y la autoeficacia. Para ello, se analizan 67 trabajadores de una empresa social del sector de la discapacidad, distribuida por Andalucía, Aragón, Asturias y Madrid. Los resultados muestran que las medias de los trabajadores con mayores exigencias cuantitativas, emocionales, y exigencias consideradas de manera global tienen mayores niveles de estrés de forma significativa. Además, los trabajadores con niveles de estrés por encima de la media tienen mayores niveles de conflicto familia-trabajo que los trabajadores con estrés percibido por debajo de la media. Asimismo, la media de las personas con apoyo fue significativamente mayor en los trabajadores con niveles bajos de estrés. También se encontró, que la media de reconocimiento fue más alta en los trabajadores con bajos niveles de estrés. No obstante, la autoeficacia y autodeterminación no modularon la relación entre riesgo psicosocial y estrés.

### **1.2 Palabras clave**

Palabras clave: Riesgo psicosocial; Autodeterminación; Autoeficacia; Estrés  
Discapacidad;

### **1.3 Abstract**

The aim of this work is to analyze the influence of psychosocial risks on the level of psychological well-being of employees with disabilities modulated by self-determination and self-efficacy. To do this, 67 workers from a social enterprise in the disability sector, distributed by Andalusia, Aragon, Asturias and Madrid, are analyzed. The results show that the means of workers with higher quantitative and emotional demands, and demands considered globally have significantly higher levels of stress. In addition, workers with stress levels above the average have higher levels of family-work conflict than workers with perceived stress below the average. Also, the average number of people with support was significantly higher in workers with low levels of stress. It was also found that the average recognition was higher in workers with low levels of stress. However, self-efficacy and self-determination did not modulate the relationship between psychosocial risk and stress.

*Keywords:* Psychosocial risk; Self-determination; Self-efficacy; disability; stress.

## 2. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) ha definido los riesgos psicosociales como las interacciones con influencia negativa en la salud de los trabajadores (a través de sus percepciones y experiencia) entre: 1) La gestión; 2) La organización del trabajo; 3) Condiciones ambientales y organizativas; y 4) Las competencias y necesidades de los trabajadores. Por tanto, los riesgos psicosociales están estrechamente vinculados con el estrés laboral, como respuesta de las personas ante determinadas demandas y presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de Resistencia (OMS, 2003).

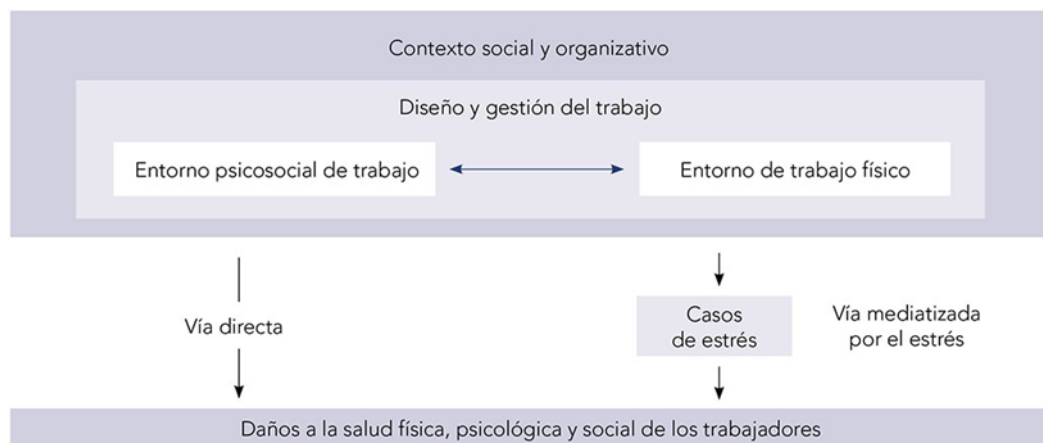


Figura 1. Entorno psicosocial del trabajo

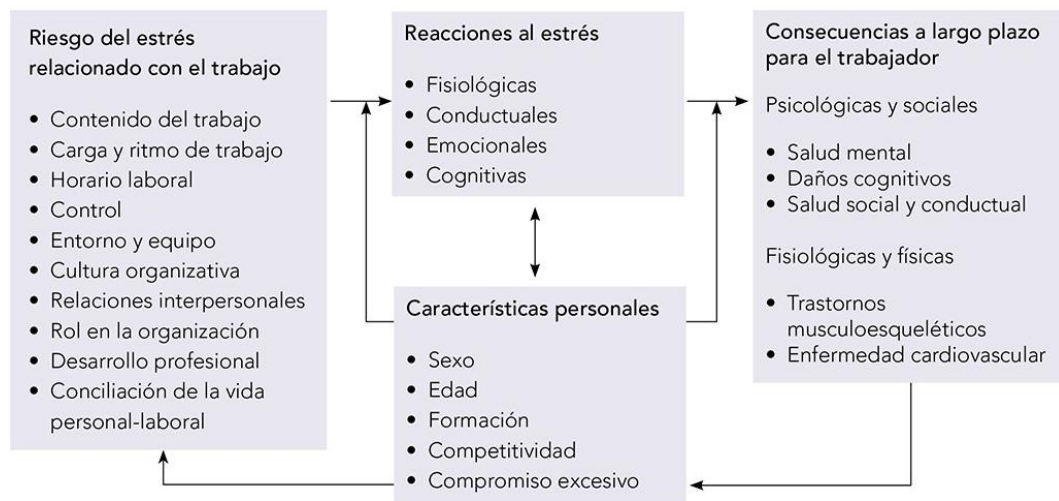
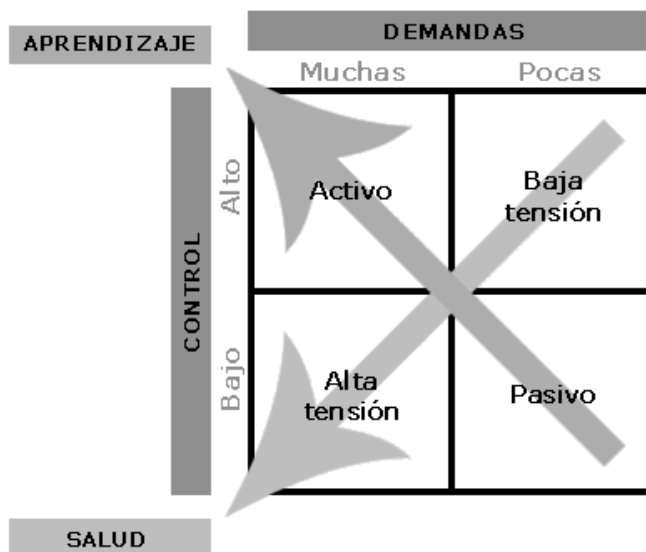


Figura 2. Riesgos laborales relacionados con el estrés

## 2.1 El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Neffa (2015) indica que existen determinantes de los riesgos psicológicos que pueden producir estrés en el trabajo, que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores, pudiendo ser estos estructurales como: Las condiciones de empleo; la organización y el contenido del proceso de trabajo; las relaciones sociales en el trabajo e individuales. Así, las razones del sufrimiento causado y del impacto en la salud de los trabajadores, mantienen relación directa con el contenido y la organización del trabajo (Neffa, 2015). En este sentido, los principales factores de riesgos psicosociales se clasifican en ejes a partir de los cuales se agrupan en variables, dichos ejes son: Las exigencias emocionales y el control de las emociones; La autonomía y el margen de maniobra en el trabajo; Las relaciones sociales internas y externas; Los conflictos éticos y/o de valores y la inseguridad e inestabilidad en la situación de trabajo y empleo.

A partir de estos ejes, diseñaron diferentes estudios, por ejemplo, el modelo de Siegrist (1996-1998) que mide el (des)equilibrio entre la recompensa y la demanda de trabajo, y el modelo ISTAS que propone estrategias de prevención. Otros como el de Johnson (1986) que relacionan las demandas psicológicas con la autonomía y el margen de control del trabajador, o el de Karasek y Theorell (1979) que diseñó el modelo demanda – control que establece el nivel de estrés laboral relacionando las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador. Varios estudios indican que un control bajo en el trabajo supone un mayor estrés, ansiedad y depresión, esto es que afecta al bienestar o salud psicológica de los trabajadores. Por el contrario, el control creciente de los trabajadores es algo positivo que incide en el bienestar (Karasek & Theorell, 1979). Por ende, consideran que lo más beneficioso para los trabajadores es que pudieran planificar su trabajo y controlar sus cargas, tomar decisiones de planificación y resolución de problemas (Cox, 1990; Warr, 1992). Así, Neufeld y Paterson (1989) apuntan que las exigencias que son consecuencia de las decisiones vinculadas al control, pueden generar estrés. La exposición a riesgos psicosociales y físicos puede afectar a la salud física y psicológica (INSST, 2018), pudiendo repercutir directamente sobre el cuerpo o a través de patologías psíquicas que han sido originadas inicialmente en el trabajo.



*Figura 3. Modelo demanda – control de Karasek y Theorell (1990); IMFS blog de Prevención de Riesgos Laborales (2013)*

Es por ello, que el presente estudio analiza la influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de estrés de empleados con discapacidad, analizando el posible rol modulador de la autodeterminación y la autoeficacia.

Almodóvar Molina et al (2003) realizaron la V Encuesta Nacional sobre condiciones del trabajo, ENCT, del *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (INSHT, 2003), una evaluación periódica donde se refleja el estudio de los riesgos psicosociales que más sufren los trabajadores españoles, indicando que el estrés es uno de los más importantes. Ya en 1977, Barreiro González, Fernández Domínguez y Martínez Barroso estudiaron las enfermedades del trabajo indagando en los nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social, enfocando su artículo a enfermedades derivadas del estrés. Estos estudios iniciales dieron pie a otros posteriores que focalizaban su atención en centros de trabajo concretos y funciones mucho más específicas. Como el de Bellón Saameño, García Rodríguez, Fernández-Crehuet Navajas y Muñoz Bravo (2015) donde estudiaron el entorno psicosocial y el estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública, estableciendo diferencias entre atención primaria y hospitalaria”. Asimismo, Chiang Vega, Riquelme Neira y Rivas Escobar que en 2018 establecieron la relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. En la actualidad hay estudios que evalúan la relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales como el de Arce Rubio, Buchard Cuadro Vizcaino y Fonseca-Angulo (2020) que lo analizan en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico en Colombia.

## **2.2 Políticas de prevención de Riesgos psicosociales en el trabajo y el rol de los actores sociales.**

En 2019 la Agencia Europea de Seguridad y Salud (EU-OSHA) en el trabajo realizó la tercera encuesta europea a empresas sobre riesgos nuevos y emergentes que repite cada cinco años, conocida como ESENER, Encuesta Europea de Empresas sobre riesgos nuevos y emergentes a empresarios y responsables de Salud y Seguridad en el Trabajo, donde se indica la relevancia de los riesgos psicosociales en el trabajo. Por otra parte, la Directiva 89/391/CEE del Consejo sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, establece unos criterios mínimos que deben de cumplir los países de la Unión Europea, con el fin de alcanzar una adecuada Prevención de Riesgos Laborales (PRL). En este sentido, el fomento de la cultura y de los hábitos saludables en la empresa, es un objetivo recogido en la EESST (2015-2020). Según manifiesta el (INSST) en su documento divulgativo sobre ESENER (2020), los procedimientos para prevenir el estrés o para saber afrontar posibles casos de amenazas, insultos, agresiones, acoso u hostigamiento, facilitando una actuación más rápida y eficaz cuando verdaderamente aparezca una situación de riesgo. Algunas de las medidas que se plantean son: Intervención en caso de un exceso de horas de trabajo o un horario irregular, asesoramiento confidencial para trabajadores, formación en resolución de conflictos, reorganización del trabajo con el fin de reducir las exigencias y presión y permitir a los trabajadores tomar más decisiones sobre cómo hacer su trabajo. Los resultados del estudio ESENER (2020) evidencian que la posibilidad de éxito aumenta con la participación de

todos los actores implicados en la prevención de riesgos laborales y en especial de los interlocutores sociales, por lo tanto, hay una relación directa entre el grado de implicación de los empresarios y trabajadores y los niveles de seguridad y salud en las empresas. A mayor implicación, mejores condiciones de trabajo. (INSST, 2020).

En España, a partir de la recepción de los acuerdos Marco Europeos sobre estrés y violencia en el trabajo, se ha producido una negociación colectiva multinivel, con una fuerte concienciación social y profesional por parte de los interlocutores sociales, para que exista un mayor cumplimiento de las obligaciones legales en materia de riesgos psicosociales, es necesario profundizar en una política de regulación colectiva de las modalidades de gestión de estos riesgos (Observatorio de riesgos psicosociales UGT, 2011). También se empiezan a poner el foco, como en el caso de Rodríguez Carvajal y Rivas Hermosilla (2011), en los procesos de estrés laboral y desgaste profesional: Diferenciación, actualización y líneas de intervención. En estudios más específicos como el de Hurtado de Mendoza Sánchez (2013) analizan la percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras y en este sentido ya se empieza a percibir una especialización del estudio en el que se examinan las variables influyentes para contrarrestar el estrés. En la misma línea Fernández Espejo, Guido Clemente, Hernán Alejandro y Solari Montenegro (2017) investigan la prevalencia del estrés asociado a la doble presencia y a factores psicosociales en trabajadores estudiantes chilenos, analizando la interrelación entre estrés laboral y familiar y la prevalencia del estrés en situaciones de trabajo duro mostrando alteraciones de sueño, apetito, e inquietud.

Por lo tanto, los riesgos psicosociales y el estrés se consideran una amenaza real y con una influencia negativa en los trabajadores, sobre la que hay que actuar para neutralizarla. Carrión-García y Hernández Gracia (2018) se centran en los factores psicosociales y el desgaste psíquico en ámbito laboral donde estudian la percepción de trabajadores de una empresa industrial en México respecto a los factores psicosociales laborales, su desgaste psíquico y las respuestas de estrés desde su experiencia personal. El mismo enfoque adoptan Aguilera Vidal, Ramírez Chávez y Torres Torres (2019), cuándo analizan el estrés laboral en guardias de seguridad, concretamente estudian en dos empresas del sector los factores de riesgo psicosociales que afectan a los trabajadores y producen estrés laboral, los resultados de este estudio indicaron que el ritmo de trabajo mostrado en la primera empresa analizada (89,1%) y en la segunda (76,7% ) fue el factor de riesgo más frecuente y desfavorable para la salud, de este modo el estudio señala que estos resultados son la base para preparar una intervención en todos los puestos de trabajo.

Recientemente Lora Carrillo, Jiménez Ruiz y Pulido Guerrero (2021) evalúan con un modelo explicativo los motivos del ausentismo laboral y la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la mediación de la percepción de relaciones sociales y estrés laboral. Miranda, Pereira y Yamamura (2021) analizan el estrés psicosocial en estos meses de pandemia, como el estudio que aborda el sufrimiento psicológico entre los profesionales de enfermería durante la pandemia de COVID-19. Este aspecto también se contempla en artículos como el de Leyva Pozo y Venegas Tresierra (2020) donde estudian el cansancio y la carga mental de los empleados mediante una revisión bibliográfica, con el objetivo de promover el teletrabajo seguro y garantizar una calidad de vida equilibrada, indagando en los riesgos psicosociales que se produce en modalidades laborales muy extendidas por la pandemia.



### 2.3 Circunstancias y protección laboral de trabajadores con discapacidad

La OMS (2016) advierte que el 15% de la población tiene algún tipo de incapacidad, lo que supone una mayor dificultad para acceder al empleo y peores condiciones económicas y sanitarias, definiendo la discapacidad como *término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación, por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.*

El artículo 53 de la Constitución, consagra como unos principios mínimos fundamentales, como garantía de los trabajadores, la “estabilidad en el empleo”, blindando al trabajador con “la estabilidad laboral reforzada o fuero de personas con discapacidad física, psíquica y sensorial”, que es un beneficio de los trabajadores en el caso de que se encuentren en estado de debilidad manifiesta o vulnerabilidad y que evita que puedan ser despedidos siendo obligatorio en este caso, el permiso del inspector del trabajo, pues de lo contrario se considera que el despido es ineficaz, como así defiende Rodríguez Lascarro (2018) publicando una revisión legal y jurisprudencial de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial”.

En España, la LISMI (1982) fue crucial para la integración del personal discapacitado, así en su artículo 1 argumenta que: “Los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en los derechos que el artículo 49 de la Constitución reconoce, en razón a la dignidad que les es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias”. El art. 25.1 LPRL indica que “el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”. Así como que “los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.

Posteriormente se publicó el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido que en su artículo 1 establece “Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal. “La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad”. Así mismo en este mismo decreto se desarrollan los ajustes personales, así

en el artículo primero de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril (LISMI): “Los CET tienen como objetivo prioritario llevar a cabo un trabajo productivo con el fin de asegurar un puesto de trabajo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad”. Tanto la LISMI (1982) como el real decreto 2273/1985 de centros especiales de empleo que lo desarrolla, establecen como objeto principal: “También deben ser medios de integración de trabajadores con discapacidad al régimen de trabajo normal en la empresa ordinaria”, y como objetivos específicos: “Potenciar la incorporación laboral en un mercado «normalizado» de trabajo del personal con discapacidad” y “Facilitar asesoramiento y ayuda personal para superar las dificultades sociales y laborales que pueden afectar a los usuarios”.

Desde los 90 que cambió el concepto de apoyo a la discapacidad, proliferan los estudios que enfocan variables que influyen especialmente en el colectivo de la discapacidad, así Fernández Berrocal (2005) y Suriá Martínez (2017) incluyen en el estudio a la Inteligencia emocional frente a patologías como la ansiedad y el estrés. Cruz Velazco (2018) establece la relación de la discapacidad intelectual con el concepto de calidad de vida laboral. Sin embargo, a nivel de empleo, todavía queda mucho camino para normalizar la situación laboral de los discapacitados, debido a la exclusión social y discriminación generalizada, influyendo el tipo de discapacidad en la inserción laboral, presentando las mejores condiciones de empleo los trabajadores con discapacidad física y las peores los de discapacidad mental (Satizabal Reyes, 2019). Además, tampoco ayuda que la mayoría de los empleadores carezcan de conciencia colectiva y de la responsabilidad social que supone generar puestos de trabajo integrando a discapacitados o con diversidad funcional (Parra Báez, Vargas Espitia y Woolcott Oyague, 2019). Facilitar el acceso a este colectivo, mediante una adaptación informática de los anuncios, accesos y usos de reclutamiento, puede ser como muestra Pinto de Ram (2016), una herramienta útil para facilitar esta normalización laboral, donde el contenido, debe estar principalmente adaptado a este perfil de candidatos.

#### **2.4 La autodeterminación como modulador del estrés laboral**

El constructo de autodeterminación se define como la capacidad de una persona para decidir por sí misma aquello que le atañe. Según la autodeterminación personal, cada quien tiene el poder de tomar las decisiones y determinar el propósito de su vida de acuerdo con su voluntad y por ende actuar como agente causal principal de su vida lo que implica tomar sus propias elecciones decisiones con respecto a la calidad de vida propia, libre de interferencias o influencias externas indebidas (Wehmeyer, 1992). Según define Field, Martín, Miller, Ward y Wehmeyer (1998) la autodeterminación comprende las habilidades, conocimientos y creencias que capacitan a una persona para comprometerse en una conducta autónoma, autorregulada y dirigida al logro de sus objetivos siendo esencial entender las fuerzas y limitaciones de uno, pero también la creencia de que es capaz y efectivo. Cuando actuamos sobre las bases de estas habilidades y actitudes, las personas tienen más capacidad para tomar el control de sus vidas y asumir el papel de adultos exitosos.

La autodeterminación es la autonomía individual de la persona compuesta por cuatro dimensiones. La primera es la autonomía como grado de independencia funcional que actúa según sus propias preferencias e intereses personales. La segunda es la autorregulación considerada como la capacidad de planificación y establecimiento de metas en distintas áreas de la vida, utilizando estrategias de autogestión o automanejo

personal. La tercera es el empoderamiento como la capacidad para asumir control de la persona, sus expectativas de control y eficacia, utilizando conductas de autodefensa, liderazgo y autorrepresentación en situaciones de interacción con otros. Por último, el autoconocimiento, el conocimiento de sí mismo, de sus capacidades y limitaciones y su autoestima personal, dimensiones incluidas en la clasificación de Gómez Vela et al., (2015). Para encontrar la motivación necesaria y convertirse en un individuo autodeterminado, buscando lo que verdaderamente le interesa en la vida, según la teoría de la autodeterminación, se deben satisfacer tres necesidades básicas: Autonomía, relación y competencia (Marrone Bergesch, Botella, Hutz y Ramos Ramos, 2020). Esta misma teoría clasifica la motivación en tres categorías analíticas: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y desmotivación (Castro y Miranda, 2019; Maise Fernandes de Oliveira y Dupas Gonçalves do, 2020). Según algunos estudios la autodeterminación actúa como mediador al satisfacer las necesidades psicológicas de autonomía, pertenencia, competencia y logro, así, por ejemplo, en el estudio de Godoy, Heleneides y Tomé de Mendoza (2020) se analiza el rol de la autodeterminación en la relación entre liderazgo y la competencia adaptativa. Los resultados muestran el efecto de la autodeterminación en la relación entre el liderazgo transformacional y la competencia adaptativa, confirmando el efecto del líder transformacional sobre la competencia y el efecto de la autodeterminación en esta relación.

La Autodeterminación ha sido estudiada en distintos campos de actuación, entre ellos en personas con discapacidad, Álvarez Aguado y Vega Córdova (2020) analizaron la reorientación de los apoyos y plantearon programas formativos para trabajar habilidades para la vida independiente, concluyeron que el desarrollo de estas habilidades, fomentan su participación en el currículum ordinario e incrementar sus competencias para el desarrollo de una vida independiente. La autodeterminación también tiene un importante efecto entre el conflicto de roles y la inclusión social. Ferrer (2020) estudio a trabajadores con discapacidad mostrando que perciben la inclusión social y los problemas laborales (conflicto de roles) como determinantes en dicha inclusión. Para Martín y Pulido (2019) la autodeterminación es importante para el bienestar y la autonomía de las personas con discapacidad intelectual. Por otro lado, Córdova (2020) estudio las autopercepciones de los adultos con discapacidad intelectual desde una perspectiva de investigación inclusiva y la autodeterminación y López Mainieri (2015) la autodeterminación como derecho social de las personas con discapacidad, Álvarez-Aguado et al., (2020) investigaron la autodeterminación de jóvenes con discapacidad intelectual y diseñaron la escala AUTODDIS. Alzuguren Castillo, Sánchez-Gómez y Costa (2019) se centraron en el análisis de la autodeterminación, las emociones y la exclusión en un blog de personas sordas desde una perspectiva cualitativa. Se seleccionó un blog en español de libre acceso creado y utilizado por personas sordas, para explorar sus percepciones sobre su bienestar. Como resultado, las áreas de inclusión más citadas fueron la autodeterminación, resaltando también la exclusión social y la angustia emocional. En este estudio se indica que las medidas adoptadas para su inclusión no son suficientes, prevaleciendo el malestar en todos los ámbitos y etapas de la vida. Por su parte Kiyanova (2018) investigó la existencia de la autodeterminación profesional, desarrollando el modelo de coaching, con una orientación vocacional para mejorar el proceso de formación profesional, lo que apoya un sistema de formación, actividad y personal, y manifiesta su influencia en el éxito general del dominio del conocimiento profesional y mejorando la satisfacción con la elección de la profesión.

Otros estudios más específicos como el de Orgambidez-Ramos, Moura y Almeida (2017) estudian el rol de estrés y empoderamiento psicológico como antecedentes de

satisfacción laboral, mostrando que el efecto del conflicto de rol fue determinante sobre la satisfacción laboral, mientras que el efecto de la ambigüedad fue mediado por las dimensiones autodeterminación y sobre todo por el empoderamiento psicológico. Estos autores recomiendan que las intervenciones en las empresas se centren en la prevención del estrés de rol y en el aumento del empoderamiento psicológico. Ronen y Donia (2020) investigan el rol de la autonomía como mecanismo explicativo de la motivación por el cual la supervisión abusiva afecta negativamente los resultados laborales importantes de los empleados.

## **2.5 La autoeficacia como constructo para mejorar el bienestar psicológico**

La autoeficacia es un concepto que introdujo Albert Bandura, un psicólogo ucraniano-canadiense que en 1986, elaboró la Teoría del Aprendizaje Social, considerándola como “las creencias en tus habilidades para tratar con las diferentes situaciones que se presentan, juega un rol importante no solamente en la manera de sentirte respecto a un objetivo o tarea, sino que será determinante para conseguir o no las metas en tu vida”. El concepto de autoeficacia es un aspecto central en la psicología, ya que enfatiza el rol del aprendizaje observacional, la experiencia social, y el impacto en el desarrollo personal de una persona (García-Allen, 2015). La autoeficacia ha sido ampliamente analizada en los estudios, por su capacidad amortiguadora sobre rendimiento, bienestar psicológico y estrés. Así, Buedo Guirado, Cabezas Casado, Dumitrache y Rubio (2018) analizan la relación entre la autoeficacia general percibida y el bienestar psicológico en un grupo de personas mayores, entendiendo por autoeficacia la confianza que tiene una persona en su capacidad para lograr sus objetivos. Para ello, evaluó la autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento. Los resultados mostraron que la autoeficacia disminuye con la edad y que lograr mantener la autoeficacia de los mayores, proporciona ayudas para que mantengan la confianza en sus capacidades e influiría en su bienestar psicológico y mejoraría su calidad de vida. Por tanto, si entendemos a las personas mayores como personas vulnerables y a los empleados con discapacidad también, podemos fomentar la autoeficacia con el fin de desempeñar un importante rol entre los efectos psicosociales del trabajo y su bienestar psicológico, lo que mejoraría su calidad de vida.

La autoeficacia en el ámbito laboral se entiende según Blanco (2010) como las creencias que cada uno de nosotros tiene de sus capacidades para organizar y ejecutar las acciones necesarias en el manejo de posibles situaciones específicas. Tales creencias tienen importantes efectos sobre la elección de conductas o actividades, sobre el esfuerzo empleado y la persistencia y sobre los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales ante las tareas. Sánchez-Anguila Muñoz (2002) puso a prueba la correlación entre autoeficacia percibida y ansiedad en una muestra de trabajadores hospitalarios. En el estudio se planteaba que los trabajadores con menos ansiedad tendrán niveles más altos de autoeficacia percibida, mientras que los trabajadores con ansiedad significativa tendrán niveles más bajos de autoeficacia general y social. Los resultados confirmaron esta hipótesis ya que mostraron que existe una relación negativa entre ansiedad y autoeficacia en estos trabajadores, estos se sienten menos capacitados para desempeñar sus funciones profesionales y establecer relaciones sociales, en el estudio se recomienda implementar medidas para promover variables como la autoeficacia, especialmente para los profesionales altamente expuestos a los efectos de la ansiedad. Por otro lado, también se ha comprobado que en esta época de Covid 19 la autoeficacia ayuda a minimizar la ansiedad y el estrés, así en un estudio realizado sobre los efectos de la pandemia por el Covid en estudiantes universitarios españoles se encontró que trabajar durante la

pandemia, afectó a hombres y mujeres de diferente forma en cuanto a niveles de ansiedad, las mujeres mostraron mayor nivel de resiliencia, o lo que es lo mismo, capacidad de adaptación a un agente perturbador o situación adversa, por tener más nivel de autoeficacia (Sánchez Teruel y Robles Valencia Naranjo, 2020). Así mismo, se comprobó que los niveles de apoyo social para el personal sanitario, se asociaron significativamente con la autoeficacia y la calidad del sueño y se asociaron negativamente con el grado de ansiedad y estrés. Por tanto, algunas de las recomendaciones más importantes para reducir el estrés y la angustia psicológica, la normalización de las emociones fuertes y el estrés, fueron el cumplimiento de las necesidades básicas, apoyo social, comunicación clara y distribución de tareas, horas de trabajo flexibles y la utilización de ayuda psicosocial y psicológica sin estigmatización (Martínez Pizarro, 2020). Blanco (2010) muestra el importante rol de la autoeficacia, como herramienta moduladora para mitigar los efectos del estrés, basándose en la Teoría Cognitiva Social afirma que los juicios de autoeficacia son específicos de un ámbito de funcionamiento dado o específico. Ambiel y Hernández (2016), mostraron el papel de la autoeficacia en la elección profesional, mostrando que ciertos rasgos y perfiles de personalidad en estudiantes pueden indicar su autoeficacia futura en el ámbito profesional, enfocado como una característica necesaria de estudiantes de ciertas disciplinas académicas, para conseguir alcanzar las habilidades que resultan imprescindibles en su área disciplinaria. El rol de la autoeficacia general percibida señalado por Buedo Guirado, Cabezas Casado, Dumitrache y Rubio Rubio (2018) sobre el bienestar psicológico, pone de manifiesto la relevancia de la autoeficacia como herramienta para encontrar el bienestar psicológico, basándose en que si eres eficaz no generas desgaste psicológico por un esfuerzo innecesario que acumulado puede producir niveles peligrosos de estrés.

### **3. Hipótesis**

Por lo tanto, en base a los resultados previamente expuestos se plantean las siguientes hipótesis:

*Hipótesis 1.* Los trabajadores con niveles de estrés por encima de la media (altos en estrés) tendrán mayores exigencias (cuantitativas y emocionales) en sus puestos de trabajo que los que perciben niveles de estrés por debajo de la media (bajos en estrés).

*Hipótesis 2.* Los trabajadores con niveles de estrés por encima de la media tendrán mayores niveles de conflicto familia-trabajo que los trabajadores con estrés percibido por debajo de la media.

*Hipótesis 3.* Las personas con mayor apoyo y reconocimiento tendrán menores niveles de estrés bajos.

*Hipótesis 4.* La influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de estrés de empleados con discapacidad estará modulada por el nivel de autodeterminación y la autoeficacia.

### **4. Metodología**

#### **4.1 Procedimiento de recogida de datos**

En primer lugar, se contactó con el administrador legal del grupo para informar del estudio que se iba a llevar a cabo y se le envió el cuestionario online que se iba a administrar para obtener su aprobación previa. Posteriormente se reenvió un email y un enlace al móvil al responsable de recursos humanos las delegaciones participantes, junto con una pequeña descripción, asegurando el anonimato y la voluntariedad, además de

indicar que los cuestionarios tenían que ser respondidos de forma individual. Posteriormente, las respuestas de los participantes se recogieron en una tabla Excel en la que se codificó la variable de género para su posterior análisis, siendo “0” el sexo masculino y “1” el femenino; la antigüedad también fue codificada, siendo el “0” la antigüedad de 0-5 años, el “1” de 5-10 años y el “2” más de 10 años, y la variable de trabajo a turnos, siendo “0” el horario partido y “1” el trabajo a turnos.

La participación en este estudio fue totalmente voluntaria, así como los datos confidenciales y anónimos (se solicitó información de tipo sociodemográfico, edad, género, etc.) si bien no se solicitaron datos que permitan identificar al sujeto que responde a los cuestionarios para garantizar el anonimato. La batería de preguntas podía cumplimentarse accediendo online a la plataforma Google Form, se contestaron bien por móvil o email, haciendo llegar sus respuestas mediante la opción de envío del mismo programa.

#### 4.2 Instrumentos de medida

**Factores de riesgo psicosocial.** Se ha medido con el Cuestionario Ista 21 (CoPsoQ) que evalúa la exposición a factores de riesgo psicosocial, entendiéndolos como: Aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés que pueden aparecer en el ámbito laboral. El grupo de trabajadores que componen la muestra pertenece una empresa social con delegaciones repartidas en distintas regiones del país. La evaluación se orienta en conocer cuál es el nivel de afectación del encuestado, producida por la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo que pueden provocar estrés, ansiedad, depresión, entre otros, para poder actuar sobre las condiciones de trabajo y aplicar medidas preventivas con el fin de conseguir un trabajo más saludable, justo y democrático (Método Ista 21, CoPsoQ). Incluye 21 dimensiones psicosociales y 38 ítems. Tienen una doble vertiente: a) Cuantitativa (volumen de trabajo/tiempo disponible) y b) Tipo de tarea (naturaleza, diseño y contenido, complejidad, variabilidad). Se estimaron las siguientes dimensiones: Exigencias psicológicas en el trabajo, influencia y control sobre los tiempos a disposición, innovación, sentido del trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social, control sobre los tiempos a disposición, reconocimiento; y la doble presencia, doble carga de trabajo (trabajo doméstico/familiar junto con el laboral).

Se han estudiado las relaciones entre las distintas variables, dependientes e independientes, de corte transversal (diferenciado por tipo de discapacidad). Las dimensiones que forman parte del mismo constructo psicosocial y en distinta medida son interdependientes:

<b>Grupos de factores de riesgo</b>	<b>Dimensiones psicosociales</b>
Exigencias psicológicas en el trabajo. <i>Seis ítems.</i>	Exigencias cuantitativas
	Exigencias cognitivas
	Exigencias emocionales
	Exigencias de esconder emociones

Control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo. <i>Diez ítems</i>	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
	Control sobre los tiempos a disposición
	Sentido del trabajo
	Compromiso
Apoyo social y de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo. <i>Diez ítems</i>	Posibilidades de relación social
	Apoyo social de los compañeros
	Apoyo social de superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentido de grupo
	Previsibilidad
	Claridad de rol
Compensaciones del trabajo. <i>Ocho ítems</i>	Conflicto de rol
	Estima
La doble presencia, doble carga de trabajo (trabajo doméstico/familiar junto con el laboral) <i>Cuatro ítems</i>	Inseguridad sobre el futuro
	Doble presencia

De esta forma se obtiene un cuestionario con un total de 38 ítems, cuya escala de respuesta que va de 1 a 5, donde 1 es “nada” y 5 es “mucho”.

**Exigencias.** Se obtuvo mediante el cuestionario Cuestionario Ista 21 (CoPsoQ) (Kristensen, et al., 2.000). Con una escala de respuesta del 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 6 ítems fue de de .83. Las Exigencias cuantitativas tuvo una fiabilidad de .78. y las Exigencias emocionales tuvieron una fiabilidad de .74. *Ítem del (1º-6º).*

**Influencia y Control sobre los tiempos a disposición.** Se ha medido con el cuestionario Cuestionario Ista 21 (CoPsoQ) (Kristensen, et al., 2.000). Con una escala de respuesta del 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 5 ítems fue de 62. Teniendo la Influencia una fiabilidad de .66) y el control sobre los tiempos a disposición (fiabilidad .28) *Ítem del (7º-11º).*

**Innovación.** Se obtuvo mediante el cuestionario Cuestionario Ista 21 (CoPsoQ) (Kristensen, et al., 2.000). Con una escala de respuesta del 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 2 Ítems fue de 69 *Ítem del (12º-13º).*

**Sentido del trabajo.** Se ha medido con el cuestionario (Kristensen, et al., 2.000). Con una escala de respuesta del 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 3 ítems fue de .72, ítem (14°-16°).

**Inseguridad sobre el futuro.** Se obtuvo mediante el cuestionario Cuestionario Ista 21 (CoPsoQ) (Kristensen, et al., 2.000). Con una escala que va de 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 4. La fiabilidad fue de .75. Ítem del (17°-20°)

**Apoyo social.** Se ha medido con el cuestionario Ista (Kristensen, et al., 2.000). Con una escala de respuesta que va de 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 10 Ítems fue de .82. Ítem del (21°-30°)

**Control sobre los tiempos a disposición.** Se obtuvo mediante el cuestionario Ista (Kristensen et al, 2.000). Con una escala de respuesta que va de 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 4 Ítems fue de .77. Ítem del (31°-34°)

**Reconocimiento.** Se ha medido con el cuestionario Ista (Kristensen, et al., 2.000). La escala de respuesta que va de 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 4 Ítems fue de .73 ítem del (35°-38°)

**Autodeterminación.** Para estudiar el nivel de autodeterminación de los participantes se ha medido con La escala ARC-INICO con 35 ítems procedentes de las dimensiones AR, power y autoconocimiento la Escala arc-inico (Verdugo, 2015). Adaptación de la Escala de Autodeterminación Personal arc (Wehmeyer, 1995) que parte del Modelo Funcional de Autodeterminación (Wehmeyer, 1995-2014). Se eligió para evaluar la influencia de la autodeterminación sobre la ansiedad y el estrés que producen en la salud del trabajador los riesgos psicosociales a los que se encuentra sometido en su jornada laboral. La escala la cumplimenta el trabajador con discapacidad. Se formularon distintas cuestiones en una Escala Likert 1-5 de frecuencia (desde “nunca” hasta “siempre”). Se evaluó tres de las cuatro características esenciales (dimensiones) que se pueden observar en el comportamiento auto determinado, 36 ítems de tres secciones. La variable de la autodeterminación total, tiene una fiabilidad total de la escala es de .92.

**Autorregulación.** Se obtuvo mediante el cuestionario Escala Arc-Inico de evaluación de determinación. La escala de respuesta que va de 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 12 ítems fue de .83 ítem del (64°-75°)

**Empoderamiento.** Se ha medido con el cuestionario Escala Arc-Inico de evaluación de determinación. La escala de respuesta que va de 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 14 ítems fue de .78 ítem del (76°-89°)

**Autoconocimiento.** Se obtuvo mediante el cuestionario Escala Arc-Inico de evaluación de determinación. La escala de respuesta que va de 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 11 ítems fue de .79 ítem del (90°-99°)



**Estrés percibido.** Se midió con la escala *Perceived Stress Scale* (PSS) de Cohen et al. (1983) y adaptada por Remor (2001), es un instrumento de auto-informe que evalúa el nivel de estrés percibido durante el último mes, consta de 14 ítems. La puntuación directa obtenida indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido. La escala de respuesta que va de 1 a 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 14 ítems fue de .72 ítem del (39°-52°).

**Autoeficacia.** Se obtuvo mediante la Escala de autoeficacia del Pozo (1996). Se incluyó como parte del cuestionario por estar más relacionada con el área laboral en lugar de la sección de autonomía. Evalúa cual es el nivel de eficacia en el trabajo y cómo las personas se comportan frente a las situaciones de la vida diaria. El cuestionario consta de un total de 12 ítems, cuya escala de respuesta que va de 1 a 4, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”. La fiabilidad considerada de forma global calculada con los 12 ítems fue de .77 ítem del (52°-63°)

## 5. Muestra

Los participantes son 67 trabajadores de una empresa social del sector de la discapacidad, distribuida por Andalucía, Aragón, Asturias y Madrid., siendo 48 hombres (71,64%) y 19 mujeres (28,36%). La edad, se establece en tramos desde 16-35 años, 36-50 años de 51-65 años. El rango de edad va de 20 a 67 años, la media es de 44.01 años y la desviación típica es de 9.25. El tipo de jornada diferenciando entre jornada completa, media jornada y jornada parcial menor a 20 horas semanales El 85,1% tiene una jornada completa, El 11,9 % tiene una media jornada, El 3% jornada parcial menor a 20 horas. (véase figura 3) Los participantes también han sido clasificados según el tipo de discapacidad que tienen reconocida Física (71,60%), mental (11,90%) y otras (16,40%).

Tabla 1. *Distribución de la muestra por sexo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombres “0”	48	71,6	71,6	71,6
Mujeres “1”	19	28,4	28,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

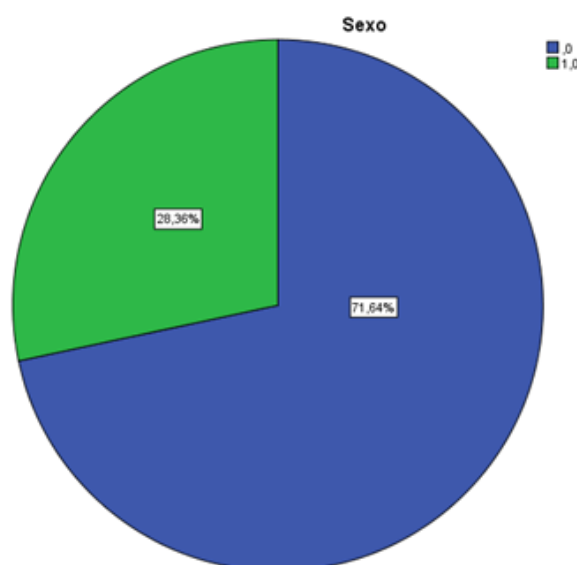


Figura 4. Distribución de la muestra por sexo.

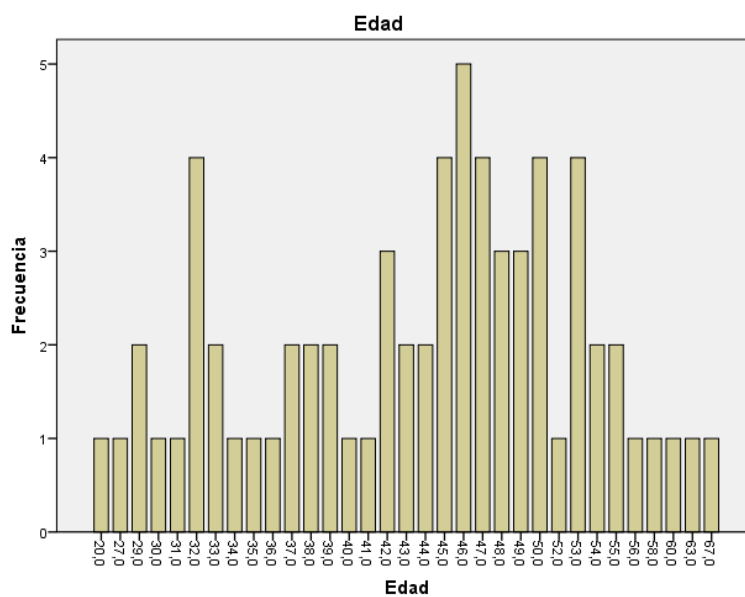


Figura 5. Distribución de la muestra por edad

Tabla 2. Distribución de la muestra por edad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
,0	8	11,9	11,9	11,9
1,0	57	85,1	85,1	97,0
2,0	2	3,0	3,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Tabla 3. Distribución de la muestra por tipo de jornada.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
,0	8	11,9	11,9	11,9
1,0	57	85,1	85,1	97,0
2,0	2	3,0	3,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

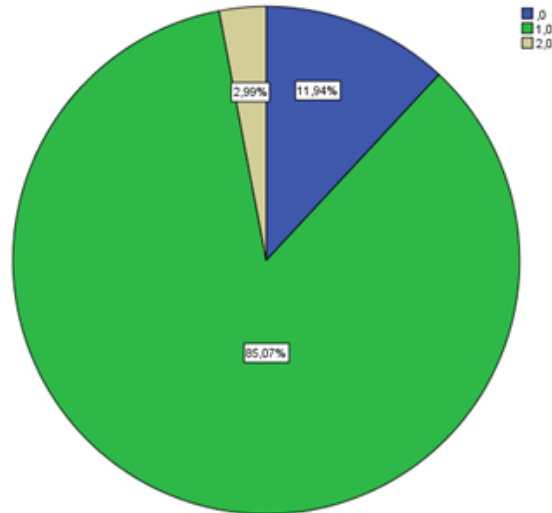


Figura 6. Distribución de la muestra por tipo de jornada

Tabla 4. Distribución por discapacidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mental	8	11,9	11,9	11,9
	Físico	48	71,6	71,6	83,6
	Otros	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

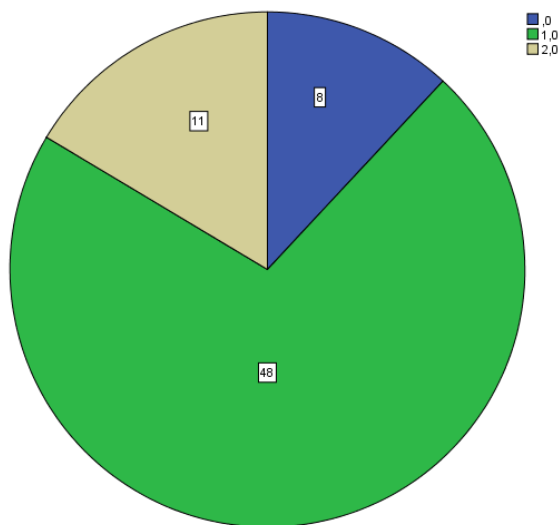


Figura 7. Distribución de la muestra por discapacidad.

## 6. Resultados

### 6.1. Análisis de fiabilidad

Tabla 5. *Exigencias psicológicas en el trabajo (Exigencias cuantitativas y cualitativas)*

Ítems del ISTAS	Codificación SPSS	Dimensiones	Fiabilidad
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	Ex_C1	<b>Exigencias cuantitativas</b>	
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	Ex_C2	<b>Exigencias cuantitativas</b>	
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?*	Ex_C3*	<b>Exigencias cuantitativas</b>	.78
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	Ex_E1	<b>Exigencias emocionales</b>	
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	Ex_E2	<b>Exigencias emocionales</b>	
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	Ex_E3	<b>Exigencias emocionales</b>	.74
Escala Global de Exigencias Psicológicas en el Trabajo		<b>Escala Global</b>	.83

Tabla 6. *Control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo*

Ítems del ISTAS	Codificación SPSS	Dimensiones	Fiabilidad
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	Control1	<b>Influencia</b>	
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	Control2	<b>Influencia</b>	
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	Control3	<b>Influencia</b>	.66
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	Control4	<b>Control sobre los tiempos a disposición</b>	
11) Si tienes algún asunto personal o familiar. ¿Puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	Control5	<b>Control sobre los tiempos a disposición</b>	.28

Escala Global de Control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo	.62
---	-----

Tabla 7. *Innovación*

Ítems del ISTAS	Codificación SPSS	Variable	Fiabilidad
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	INNOVA1	<b>Innovación</b>	.69
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	INNOVA2	<b>Innovación</b>	

Tabla 8. *Sentido del trabajo y la organización*

Ítems del ISTAS	Codificación SPSS	Variable	Fiabilidad
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	SENT1	Sentido del trabajo	.61
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	SENT2	Sentido del trabajo	
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	SENT3	Sentido del trabajo	
Escala Global de sentido del trabajo y sentido con la organización	SENT		.72

Tabla 9. *Inseguridad sobre el futuro*

Ítems del ISTAS	Codificación SPSS	Variable	Fiabilidad
17) ¿Estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro? *	INSEG1	<b>Inseguridad sobre el futuro</b>	
18) ¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad? *	INSEG2	<b>Inseguridad sobre el futuro</b>	
19) ¿Estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	INSEG3	<b>Inseguridad sobre el futuro</b>	

20) ¿Estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? *	INSEG4	<b>Inseguridad sobre el futuro</b>	.75
--	--------	------------------------------------	-----

Tabla 10. *Apoyo social y de calidad de liderazgo, de previsibilidad.*

Ítems del ISTAS	Codificación SPSS	Variable	Fiabilidad
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? *	APOYO1		
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? *	APOYO2		
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro? *	APOYO3		
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? *	APOYO4		
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros? *	APOYO5		
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior? *	APOYO6		
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	APOYO7		
28) En el trabajo. ¿Sientes que formas parte de un grupo? *	APOYO8		
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo? *	APOYO9		
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras? *	APOYO10		.82

Tabla 11. *Claridad de rol en el trabajo*

Ítems del ISTAS	Codificación SPSS	Variable	Fiabilidad
31) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? *	CONFROL1		

32) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? *	CONFROL2	
33) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro? *	CONFROL3	
34) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? *	CONFROL4	.77

Tabla 12. *Compensaciones del trabajo*

Ítems del ISTAS	Codificación SPSS	Variable	Fiabilidad
35) ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	RECO1		
36) En las situaciones difíciles en el trabajo ¿Recibo el apoyo necesario?; *	RECO2		
37) En mi trabajo. ¿Me tratan injustamente? <b>INVERSO</b>	RECO3		
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, ¿El reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado? *	RECO3		.73

## 6.2. Análisis descriptivos

A continuación, se presentan los análisis descriptivos y correlaciones calculados.

Tabla 13. *Análisis descriptivos (medias y desviaciones estándar)*

Variable	Media	Desviación estándar
ESTRES	3,21	,55
AUTOEFICACIA	4,20	,45
AUTORREGULACION	3,88	,58
EMPODERAMIENTO	4,11	,47
AUTOCONOCIMIENTO	4,05	,52
TOTAUTODETERMINACION	4,02	,47
EX_C “Exigencias cuantitativas”;	2,22	,78
EX_E “Exigencias emocionales”;	2,87	1,09
EXIGEN “Exigencias”	2,55	,86
CONTR “Control sobre los tiempos a disposición”;	3,18	,84
INFLUE “Influencia”;	3,31	,99
INNOVA ”Innovación”;	3,79	1,07
SENT “Sentido del trabajo”;	4,23	,82
APOYO	4,14	,63

CONFAM “Conflicto familiar”;	2,85	,99
RECONO “Reconocimiento”	3,87	,82
Sexo	,28	,45
Edad	44,01	9,25

---



Tabla 14. *Análisis de correlaciones de las variables del estudio*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
ES	1																		
AF	0,04	1																	
AR	0,22	,70**	1																
EM	,24*	,70**	,76**	1															
AC	0,24	,76**	,74**	,73**	1														
AD	,25*	,79**	,92**	,92**	,89**	1													
EX_C	,43**	-0,21	-0,01	0,01	-0,06	-0,02	1												
EX_E	,54**	-0,22	0,04	0,12	-0,02	0,06	,68**	1											
EXI	,54**	-0,24	0,02	0,08	-0,04	0,03	,88**	,94**	1										
CON	0,03	,37**	,43**	,45**	,47**	,49**	-0,01	-0,05	-0,04	1									
INFL	0,06	,35**	,39**	,45**	,45**	,47**	-0,04	0,02	-0,01	,88**	1								
INN	0,1	,39**	,42**	,50**	,56**	,54**	0,1	-0,02	0,03	,54**	,47**	1							
SENT	-0,01	,25*	,24*	,24*	,36**	,30*	-0,13	-0,17	-0,17	,49**	,37**	,64**	1						
APOY	-,26*	,30*	,26*	,24*	,25*	,27*	-,40**	-,39**	-,43**	,46**	,42**	,44**	,65**	1					
CONF	,51**	-,30*	-0,16	-0,08	-0,14	-0,14	,53**	,50**	,55**	0,03	-0,01	-0,05	-0,11	-,40**	1				
REC	-,26*	,26*	0,14	0,14	0,14	0,16	-,41**	-,49**	-,50**	,36**	,40**	,35**	,51**	,77**	-,30*	1			
Sexo	0,08	-,24*	-0,21	-0,09	-0,03	-0,12	0,16	0,05	0,11	-0,05	-0,12	0,05	-0,01	-0,2	0,18	-0,15	1		
Edad	0,2	-0,07	-0,03	-0,14	-0,06	-0,09	0,15	0,17	0,17	0,18	0,15	0,01	0,05	-0,12	0,2	0,01	0,05	1	

Nota. \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

### 6.3. Comparación de medias y prueba t de muestras independientes

La hipótesis 1 planteaba que los trabajadores con niveles de estrés por encima de la media (altos en estrés) tendrán mayores exigencias (cuantitativas y emocionales) en sus puestos de trabajo que los que perciben niveles de estrés por debajo de la media (bajos en estrés). Los resultados de comparación de medias indican que las medias de los trabajadores con mayores exigencias cuantitativas, emocionales, y exigencias consideradas de manera global ( $t=3,82$ ,  $gl=65$ ;  $p<.01$ ), tienen mayores niveles de estrés de forma significativa. En los trabajadores con estrés por encima de la media ( $\geq 3,21$ ) las exigencias emocionales son las que mayor nivel presentan por encima de las exigencias cuantitativas y exigencias a nivel global. Por lo tanto, la H1 se confirma.

La hipótesis 2 planteaba que los trabajadores con niveles de estrés por encima de la media tendrán mayores niveles de conflicto familia-trabajo que los trabajadores con estrés percibido por debajo de la media. Los resultados apoyan la hipótesis ( $t=2,99$ ,  $gl=65$ ;  $p<.01$ ), Por lo tanto, se confirma la H2.

La hipótesis 3 planteaba que las personas con mayor apoyo y reconocimiento tendrían niveles de estrés bajos. Los resultados muestran que la media de las personas con apoyo fue significativamente mayor en los trabajadores con niveles bajos de estrés  $M=4,35$ ;  $DT=0,30$  ( $t= -2,97$ ,  $gl=65$ ;  $p<.01$ ). Asimismo, la media de reconocimiento fue más alta en los trabadores con bajos niveles de estrés ( $M=4,10$ ;  $DT=0,65$  ( $t= -2,45$ ,  $gl=65$ ;  $p<.05$ ). Por tanto, se confirma la H3.

Tabla 14. Comparación de medias.

	<i>Estrés</i>	<i>N</i>	<i>Medi a</i>	<i>DT</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>
EX_C “Exigencias cuantitativas”;	Alto estrés	33	2,45	0,89		
	Bajo estrés	34	2,00	0,59	2,45*	55,34
EX_E “ Exigencias emocionales”;	Alto estrés	33	3,38	1,07		
	Bajo estrés	34	2,37	0,88	4,24**	65
EXIGEN “Exigencias”	Alto estrés	33	2,92	0,89		
	Bajo estrés	34	2,19	0,67	3,82**	65
CONTR “Control sobre los tiempos a disposición”;	Alto estrés	33	3,17	0,83		
	Bajo estrés	34	3,18	0,87	-0,06	65
INFLUE “Influencia;”	Alto estrés	33	3,34	0,93		
	Bajo estrés	34	3,28	1,07	0,24	65

INNOVA "Innovación";	Alto estrés	33	3,86	1,11		
	Bajo estrés	34	3,72	1,04	0,54	65
SENT "Sentido del trabajo";	Alto estrés	33	4,13	0,95		
	Bajo estrés	34	4,32	0,67	-0,95	57,59
APOYO	Alto estrés	33	3,92	0,71		
	Bajo estrés	34	<b>4,35</b>	0,46	-2,97**	65
CONFAM "Conflicto familiar";	Alto estrés	33	3,20	1,00		
	Bajo estrés	34	2,51	0,86	2,99**	65
RECONO "Reconocimiento"	Alto estrés	33	3,63	0,91		
	Bajo estrés	34	<b>4,10</b>	0,65	-2,45*	65
AUTOEFICACIA	Alto estrés	33	4,21	0,44		
	Bajo estrés	34	4,18	0,47	0,32	65
AUTORREGULA CION	Alto estrés	33	3,96	0,55		
	Bajo estrés	34	3,80	0,61	1,10	65
EMPODERAMIEN TO	Alto estrés	33	4,21	0,43		
	Bajo estrés	34	4,02	0,50	1,73	65
AUTOCONOCIMI ENTO	Alto estrés	33	4,14	0,57		
	Bajo estrés	34	3,97	0,46	1,34	65
TOTAL AUTODETERMIN ACION	Alto estrés	33	4,11	0,45		
	Bajo estrés	34	3,94	0,48	1,54	65

Nota. \*. 0,05; \*\*. 0,01

#### 6.4. Análisis de regresión

La hipótesis 4 planteaba que la influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de estrés de empleados con discapacidad estaría modulada por el nivel de autodeterminación y la autoeficacia. Los resultados muestran que a mayores exigencias mayor estrés con independencia de los niveles de autoeficacia ( $B = -.27$ , ns) y autodeterminación ( $B = .03$ , ns). Por lo tanto, la H4 se rechaza.

Tabla 15. Resultados del análisis de regresión para estrés.

Variable de estudio	B	R <sup>2</sup>
Edad	,01	
Sexo	,05	
Exigencias	-,07	
Autodeterminación (AD)	,32	
Autoeficacia	-,27	
Exigencias* AD	-,03	
Exigencias* AF	,05	,37**

Nota: B son los coeficientes de regresión no estandarizados. †<,10 \* p <,05 \*\* p <,01

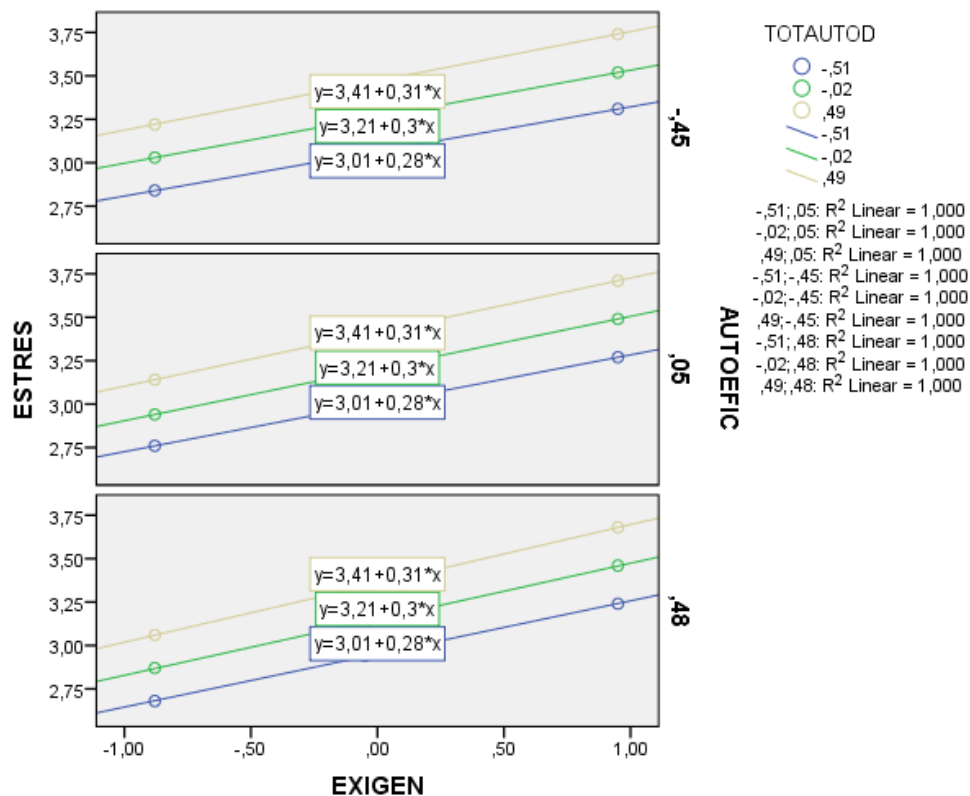


Figura 8. Resultados del análisis de regresión para estrés.

## 7. Discusión

El objeto del presente estudio era analizar la influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de estrés de empleados con discapacidad estará modulada por el nivel de autodeterminación y la autoeficacia.

La hipótesis 1 planteaba que los trabajadores con niveles de estrés por encima de la media (altos en estrés) tendrán mayores exigencias (cuantitativas y emocionales) en sus puestos de trabajo que los que perciben niveles de estrés por debajo de la media (bajos en estrés). Los resultados indican que las medias de los trabajadores con mayores exigencias cuantitativas, emocionales, y exigencias consideradas de manera global, tienen

mayores niveles de estrés de forma significativa. En los trabajadores con estrés por encima de la media, las exigencias emocionales son las que mayor nivel presentan por encima de las exigencias cuantitativas y exigencias a nivel global. Por lo tanto, la H1 se confirma. Este resultado está en línea con algunos estudios como el de Bellón Saameño, García Rodríguez, Fernández-Crehuet, Gutiérrez Bedmar, Muñoz Bravo y Navajas, (2015) que estudian el entorno psicosocial y el estrés de trabajadores sanitarios de la sanidad pública, donde en un ambiente laboral sanitario, se evaluó a 738 profesionales y se constató que las altas demandas laborales, el bajo apoyo del superior y de los compañeros, el bajo control, y el desequilibrio esfuerzo-recompensa, son, en parte, responsables de la incidencia de trastornos relacionados con el estrés. Igualmente, en el estudio realizado por Hurtado de Mendoza Sánchez (2013) se realizó una evaluación psicosocial a 260 trabajadores donde se encontró que las elevadas demandas laborales, unidas a otros riesgos psicosociales como bajo control sobre el trabajo, bajas recompensas o poco apoyo social predicen ansiedad y estrés en los trabajadores. Sin embargo, los resultados obtenidos en el presente estudio no están en línea con lo obtenido en otros trabajos como el de Chiang Vega, Riquelme Neira y Rivas Escobar (2018) que consideran que el estrés no depende del nivel de exigencias, sino de poseer los recursos para controlar estas demandas. Por tanto, estas variables deberían ser tenidas en consideración e incluidas en futuros estudios.

La hipótesis 2 planteaba que los trabajadores con niveles de estrés por encima de la media tendrán mayores niveles de conflicto familia-trabajo que los trabajadores con estrés percibido por debajo de la media. Los resultados apoyan la hipótesis, Por lo tanto, se confirma la H2. Los efectos negativos del conflicto trabajo/familia pueden ser categorizados en cuatro grupos: Efectos negativos en la salud física y psíquica, en la satisfacción, en el rendimiento, y en el grado de implicación laboral: Burnout, productividad laboral e intención de cambio de puesto de trabajo como defienden Ugartiburu Castañares y Cerrato Allende (2008). Este resultado está en línea con lo obtenido en el estudio de Marín-Sánchez e Infante-Rejano (2000) que indican que las tensiones vividas en el entorno laboral, se relacionaron significativamente con descensos en la calidad de vida laboral y, consecuentemente, las tensiones y problemáticas familiares que correlacionaron con descensos en el bienestar percibido en la esfera familiar, los conflictos derivados de las demandas estresantes tanto del mundo laboral como del familiar se asocian también con percepciones de conflicto trabajo-familia. Según la V Encuesta Nacional sobre Condiciones del Trabajo, ENCT, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2003) realizada por Almodóvar Molina et al (2003) los problemas de conciliación entre trabajo y familia aumentan cuando el trabajador sufre más estrés laboral. Así mismo, Cerrato Allende y Ugartiburu Castañares (2008) afirman que el trabajo tiene un efecto indirecto pero definitivo en el rendimiento familiar, estresores laborales como una jornada laboral prolongada generan una tensión que puede trasladarse a la esfera familiar donde puede ser fuente de muchos problemas.

La hipótesis 3 planteaba que las personas con mayor apoyo y reconocimiento tendrían niveles de estrés bajos. Los resultados muestran que la media de las personas con apoyo fue significativamente mayor en los trabajadores con niveles bajos de estrés. Asimismo, la media de reconocimiento fue más alta en los trabajadores con bajos niveles de estrés. Por tanto, se confirma la H3. Este resultado está en línea con lo encontrado en el estudio de Rodríguez Carvajal y de Rivas Hermosilla (2011) que analiza los procesos de estrés laboral y desgaste profesional. Por tanto, los programas, tanto de prevención como de intervención, que incluyan este tipo de estrategias permitirán mejorar de manera casi inmediata el clima de trabajo, mitigando los efectos del estrés. Así, por ejemplo, Martínez Pérez (2010) sugiere como estrategia social contra el Burnout que se fomente el apoyo social de los grupos con los que el sujeto tenga relación, de manera que sea consciente de que hay en su entorno quien realiza esfuerzo para apoyarle y comprenderle, aunque sea en su ámbito laboral, en que ha de constatar que se valora su trabajo, de manera que estos aspectos ayudan a disminuir los niveles de estrés. Por el contrario, lo obtenido en el presente estudio no sirve de apoyo a lo sugerido por Stephen y Timothy (2013) que indica la influencia de autodeterminación sobre el estrés laboral. Según este estudio, las recompensas extrínsecas como los elogios verbales y la retroalimentación (reconocimiento) sobre la competencia pueden aumentar incluso la motivación intrínseca en circunstancias específicas, pero esto no ocurre a largo plazo o cuando en un trabajo hay una imposición de fechas límite, u otro tipo de estresores, puesto que en los trabajadores la motivación tiende a bajar, pues no hay una satisfacción personal.

La hipótesis 4 planteaba que la influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de estrés de empleados con discapacidad estaría modulada por el nivel de autodeterminación y la autoeficacia. Los resultados muestran que a mayores exigencias mayor estrés con independencia de los niveles de autoeficacia y autodeterminación. Por lo tanto, la H4 se rechaza. Este resultado está en línea con algunos estudios como el de Yang y Menglu (2019) que afirma que la motivación más autodeterminada, se relacionó negativamente con la presión y la carga de trabajo. En este estudio cuanto mayor era el estrés percibido, más se empleaban las estrategias de afrontamiento “autocrítica”, “expresión emocional”, “pensamiento desiderativo” y “retirada social”. Con respecto a la variable bienestar psicológico, los resultados mostraron que aquellos jóvenes con alto bienestar psicológico, emplean en mayor medida la “resolución de problemas” y la “reestructuración cognitiva” como estrategias para afrontar las situaciones estresantes (autodeterminación), pero no influía en el nivel de estrés. Así mismo, los resultados del presente estudio no están en línea con lo obtenido por Ryan y Deci (1985) en su análisis de la *Teoría de la Autodeterminación* también llamada *Teoría de la Evaluación Cognitiva*, la cual supone que la gente prefiere sentir que tiene el control sobre sus acciones, y por tanto los individuos que sienten que controlan lo que hacen y que su actividad es el resultado de su libre elección, suelen estar más motivados por su trabajo y más comprometidos con sus empleadores, presentando además, un aumento de la creatividad en el empleado, el gusto por el trabajo, la estabilidad emocional y la satisfacción personal. En cuanto, la reducción del ausentismo laboral y la movilidad de

puestos, este estudio tampoco sirve de apoyo a lo sugerido por Serra Taylor (2010), que relaciona una baja creencia de autoeficacia con la depresión, la ansiedad y la indefensión.

## **8. Conclusión**

Los resultados de la evaluación realizada a los trabajadores indican que “los empleados que mayor estrés tienen, perciben mayores exigencias generales cuantitativas y emocionales”, coincidiendo en que los trabajadores más estresados que puntúan por encima de la media en estrés tienen mayores conflictos familiares. Además, las personas que están por encima de la media en estrés perciben un mayor reconocimiento y apoyo, por último, establece la relación positiva entre exigencias y estrés con independencia de sus niveles de autoeficacia y autodeterminación. En resumen, los empleados que tienen altos niveles de estrés perciben exigencias cuantitativas y emocionales mayores, también tienen mayores niveles de conflicto familiar. La autodeterminación no ha sido determinante y por lo tanto no es válida como modulador del estrés.

## **9. Limitaciones y líneas futuras**

En el presente estudio se realizó una evaluación en un periodo temporal determinado y concreto por lo que siendo además que es época de pandemia, no hay referencia válida comparativa, por lo que sería recomendable repetirlo en un futuro a medio y largo plazo (estudios longitudinales). Espacio temporal sin precedentes, lo que puede condicionar los resultados, si se compararan con otros similares de años anteriores, por causa de las consecuencias de la pandemia podría sacarse conclusiones erróneas. La muestra tiene escasas clasificaciones paramétricas, para obtener resultados más adaptados a la realidad del Centro Especial de empleo, se debería diferenciar con más concreción las franjas de edad o la responsabilidad del empleado para poder evaluar entre otras dimensiones la carga emocional que supone “La doble presencia (doble carga de trabajo doméstico/familiar) que puede influir en el laboral” e incluir diversas fuentes como compañeros y supervisores. Además, los datos obtenidos mediante el cuestionario formulado a los empleados deberán repetirse con periodicidad anual o bianual para valorar la evolución del nivel de estrés e incluso realizar estudios de diarios para realizar una mejor evaluación. Este aspecto debería ser tenido en consideración, y por tanto realizar un seguimiento ya que en este estudio se pone de manifiesto la existencia de una relación entre el estrés y las exigencias laborales muy fuerte, por lo que la intervención se debería enfocar en rebajar las exigencias percibidas del puesto, utilizando otras variables influyentes como reconocimiento y apoyo social. Se deberían diseñar medidas de intervención para los riesgos anteriores y puesto que la autodeterminación no ha resultado ser influyente en los empleados como modulador del estrés en este estudio, analizar su rol en interacción de otras variables para un análisis más en profundidad, e incluir en la siguiente evaluación de los trabajadores la resiliencia (capacidad que tenemos o podemos desarrollar para enfrentarnos a la adversidad de una forma más constructiva), ya que es una dimensión que muchos discapacitados han podido adquirir al asumir las limitaciones de su minusvalía, por lo que si se fomenta puede ser una dimensión moduladora del estrés. Teniendo en cuenta que debe estar en combinación con intervenciones que influyan en otras variables. Por otro lado, se debería facilitar en la medida de lo posible la conciliación familiar puesto que los trabajadores con niveles de estrés por encima de la media, muestran mayores niveles de conflicto familia-trabajo, otra variable que influye en los empleados de forma negativa. Futuros estudios podrían incluir medidas para síndrome burnout, actual y frecuente en el mundo laboral que debe prevenirse y facilitar las herramientas necesarias para combatirlo con medidas preventivas.

## 10. Estrategias de intervención

### 10.1 Cuadros de intervención

Según el artículo 16.1 de la Ley de PRL, la prevención de riesgos laborales debe integrarse en todos los niveles jerárquicos de la empresa, a través de la implantación del Plan de PRL, abarcando a todos los puestos de trabajo, puestos de alta dirección, responsables de área mandos intermedios, trabajadores, representantes de los trabajadores, coordinadores o enlaces de empresas externas concurrentes.

Según refiere Javier Navarro Aparicio (2009) “Se priorizan las acciones colectivas frente a las individuales que resultan necesarias pero complementarias de las anteriores.” (Medicina y Seguridad del Trabajo, 55(215), 86-98).

Una guía para introducir medidas correctoras del estrés puedes ser seguir las pautas que recomienda la NTP 438 “Prevención del estrés: intervención sobre la organización del INSTH”.

#### Cuadro 1: Ordenación de los pasos a llevar a cabo en una intervención

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
2. IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LAS CAUSAS
3. ESTUDIO Y PROPUESTA DE SOLUCIONES
4. DISEÑAR LA INTERVENCIÓN (cómo, dónde, cuándo, quién, etc)
5. LLEVAR A CABO LA INTERVENCIÓN
6. SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN.

#### Cuadro 2: Intervención sobre el estrés desde la empresa

- PREVENTIVA**
- ORGANIZACIÓN (rediseño)
    - Sistemas de trabajo
    - Sistemas de información y comunicación
    - Sistemas de regulación de conflictos
    - Estilos de mando
  - INDIVIDUO (adaptación)
    - Formación sobre el funcionamiento interno, ejecución del trabajo, resolución de conflictos...
- TERAPÉUTICA**
- Servicios de apoyo: médico, psicológico



### **Cuadro 3: Intervención sobre el estrés desde la empresa**

1. DELEGAR LA RESPONSABILIDAD DE LA TOMA DE DECISIONES A LOS SUBORDINADOS.
2. PREGUNTAR LAS OPINIONES DE LOS SUBORDINADOS SOBRE LAS DECISIONES VENIDERAS.
3. DAR OPORTUNIDADES A LOS SUBORDINADOS PARA DAR IDEAS O INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LO QUE EL SUPERVISOR PIDE.
4. DAR PRONTA RESPUESTA A LAS PREGUNTAS Y SUGERENCIAS.
5. CONVENCERSE DE QUE LOS SUBORDINADOS ENCUENTRAN FÁCIL CONSEGUIR AYUDA CON SUS PROBLEMAS Y QUEJAS.
6. TENER CONCIENCIA Y RESPUESTA HACIA LOS SENTIMIENTOS Y NECESIDADES DE LOS SUBORDINADOS.
7. SER FRANCO Y ABIERTO CON LOS SUBORDINADOS.
8. APOYAR A LOS SUBORDINADOS EN LOS PROBLEMAS CON LA DIRECCIÓN SUPERIOR
9. EXPRESAR UN SINCERO INTERÉS POR EL BIENESTAR DE LOS SUBORDINADOS
  - MANTENIENDO RELACIONES RECÍPROCAS PARA INTERCAMBIAR IDEAS
  - MOSTRAR INTERÉS POR SU VIDA PERSONAL
  - AYUDAR CUANDO LA AYUDA ES NECESITADA.
  - MOSTRAR INTERÉS A CERCA DE LOS SUBORDINADOS PROGRESAN EN LA ORGANIZACIÓN.
  - SALUDAR Y FELICITAR A LOS SUBORDINADOS.

#### **10.2. El «Work Positive» (Trabajar en positivo).**

El *Midland Health Board* (Servicio sanitario de la región de Midland) como parte de un programa de prevención del estrés dirigido a su personal, dentro de la estrategia organizativa general, para mejorar la calidad de la vida laboral. Se constató la necesidad comprobar el estrés organizativo «Work Positive» es un proceso de cinco pasos destinado a gestionar el estrés en el lugar de trabajo, tal como se indica a continuación:

Paso 1: Aumentar la sensibilización, demostrar y generar compromisos

Paso 2: Evaluación comparativa (*benchmarking*)

Paso 3: Identificación de riesgos, utilización del cuestionario de evaluación de riesgos

Paso 4: Identificación y aplicación de soluciones

Paso 5: Evaluación de las soluciones y revisión de los riesgos entorno psicosocial en el trabajo (Arce Julio et al., 2020).

#### **10.3. Refuerzo de la autoeficacia para alcanzar el bienestar psicológico.**

Alpiquian (2014) determina que así mismo, las personas altas en autoeficacia tienen menores niveles de conflicto familia-Trabajo que las personas bajas en autoeficacia”.

El diseño de actuación ha de realizarse siempre, tras obtener una valoración positiva mediante el análisis de una evaluación previa que determine que se trata de una dimensión influyente, diseñada como herramienta frente al estrés.

Factores que influyen:

1. *Logros personales*

Aumentan la sensación de dominio. Los fracasos repetidos, especialmente en etapas iniciales, lo disminuyen.

2. *Experiencias de otras personas*

Además, cuanto más identificada se sienta el observador con el modelo, mayor impacto tendrán los éxitos o los fracasos observados.

3. *Persuasión Social*

Si a una persona se le persuade verbalmente, realiza más esfuerzo durante más tiempo que cuando duda de sí misma. Las valoraciones deben ser realistas de suficiente calidad, sin inducir creencias falsas que producirán desánimo al no alcanzar el objetivo deseado.

4. Estado Emocional

Apiquian (2014) concluye que “los individuos con altas creencias de autoeficacia se sienten más satisfechas optimistas e ilusionadas por la tarea, afectando incluso a su nivel de motivación intrínseca”.

Estrategias para incrementar el sentimiento de autoeficacia

1. Establecerse metas atractivas y desafiantes.

Realistas, específicas y con plazos definidos en un plan de acción. Diseño con un ejercicio de autoanálisis identificando las fortalezas y debilidades, teniéndolas en cuenta cuando se fijen las metas.

2. Definir los objetivos en unidades observables.

Términos medibles y cuantificables, Para definir mejor los parámetros de ejecución y medir su resultado con garantías.

3. Establecer las metas.

Para tener un enfoque positivo.

4. Buscar referentes entre los compañeros o jefes.

Modelos con los que puedas identificarte que hayan alcanzado el éxito en su trabajo.

1. Estado físico apropiado

Para poder influir positivamente en el nivel de autoeficacia. Reducción del estrés y las emociones negativas. Potenciar el optimismo, el buen humor y autocontrol ante lo negativo.

2. Analizar la situación ante los fracasos.

3. Estudiar los recursos necesarios para alcanzar el éxito. Prepararse con capacitación técnica, métodos de trabajo, apoyos, etc. (Apiquian, 2014)

## 11. Referencias

Ambiel, R. A., Matteo, Noronha, A. P., Porto, S. y Acácia Aparecida A. (2011). Autoeficacia en la elección profesional: predicción de rasgos y perfiles de personalidad en estudiantes de secundaria *Psicología-Reflexión y crítica* 2016. Volumen: 29 Número de artículo: 30 . *Psicología para América Latina*, (21), 57-71. Recuperado em 12 de maio de 2021, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2011000100005&lng=pt&tlng=](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2011000100005&lng=pt&tlng=).

Ambiel, R. A y Hernández, D. N. (2016). Relações entre Autoeficácia para Escolha Profissional, Exploração e Indecisão Vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 67-75. Recuperado em 15 de maio de 2021, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167933902016000100008&lng=pt&tlng=](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902016000100008&lng=pt&tlng=).

Aguilera Vidal, H. N., Ramírez Chávez, E. y Torres Torres, R. I. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 11 de mayo de 2021. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202019000500342&lng=es&tln g=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000500342&lng=es&tln g=es).

Almodóvar Molina A., Nogareda Cuixart C., Fraile Cantalejo A., De la Orden Rivera M.V., Zimmermman Verdejo., VillarFernández M. F., J. Lara Mendaza M. y Pinilla García. F. J. (2003) V Encuesta Nacional sobre Condiciones del Trabajo, ENCT, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2003). Catálogo de publicacioens del Insst <https://www.insst.es/documents/94886/96082/V+Encuesta+Nacional/3df69b5f-c7c7-45fe-bd2f-4d8a5ba23977>

Álvarez, Aguado, I., Vega, Córdova, V., Campaña, Vilo, K., González-Carrasco, F., Spencer-González, H., y Arriagada,Chinchón, R. (2020). Habilidades de autodeterminación en estudiantes chilenos con discapacidad intelectual: avanzando hacia una inclusión exitosa. *Revista Colombiana de Educación*, (79), 369-394. Epub December 20, 2020. <https://doi.org/10.17227/rce.num79-9663>

Alzuguren Castillo, A., Sánchez Gómez, M. C. y Costa, A. P. (2019). Autodeterminación, emociones y exclusión en un blog de personas sordas: mirada cualitativa. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(4), 1094-1101. Epub August 19, 2019. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0573>

Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaino, H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M., y Rodríguez Barraza, P. (2020). Relationship between work-related stress and psychosocial risk factors in the workplace of disability center employees working for a disability center located in Atlántico, Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56. Epub 01 de junio de 2020. Recuperado en 11 de mayo de 2021, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113262552020000100007&lng=es&tln g=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552020000100007&lng=es&tln g=en).

Barreiro González, G., Fernández Domínguez, J. J., Martínez Barroso, M., R., Agra Viforcós, B. y Alvarez Cuesta H.(1977.) *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos*

psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social. Publicación Ministerio de trabajo y seguridad social. diba.cat ; documento:100517.  
<https://www.diba.cat/documents/467843/69764218/100517.pdf/7e8912f5-f474-40a7-a7c9-86fc96abeb10>

Blanco Blanco, A. (2010). Creencias de Autoeficacia de estudiantes universitarios: Un estudio empírico sobre la especificidad del constructo aliviar. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 16 (1), 1-28. [Fecha de Consulta 11 de Mayo de 2021]. ISSN:. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91612919001>, p. 1-28.

Botella Nicolás, A. M. y Ramos Ramos, P. (2020). La relación con los demás y la motivación en un Aprendizaje Basado en Proyectos. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 46(1), 145-160.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052020000100145>

Campos, J., Almodóvar, A., Pinilla, J. y Benavides, F. (2009). Recomendaciones metodológicas para el diseño de encuestas de condiciones de trabajo y salud.  
<http://hdl.handle.net/2072/1615>

Carbonell Martín, M. (2016). Valor diagnóstico de la Escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg (EAD-G) en adultos cubanos. *Universitas Psychologica*, 15 (1), 15-29. [Fecha de Consulta 11 de Mayo de 2021]. ISSN: 1657-9267.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64746477014>

Carrión García, M. A. y Hernández Gracia T. J. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral T. J. *Revista Salud Uninorte Barranquilla Volumen: 34 Número: 3*, Fecha de publicación.  
<https://www.proquest.com/openview/410fde6b243a4bec6418cd30d9c8768f/1?pqorigsite=gscholar&cbl=2027436>

Castro, E. J y Miranda, I. (2019). Experiencias Desmotivacionales y Motivacionales de Estudiantes Varones de Ingeniería para Estudiar Matemáticas. El Caso de la Universidad Andrés Bello en Santiago de Chile. *Formación universitaria*, 12(6), 83-92.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000600083>

Cartwright S. y Cooper C. L. (1996). Una estrategia organizacional integrada para reducir el estrés del puesto de trabajo *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* - 1999 Volumen 15, n.º 2 - Págs. 199-208  
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/f1c1592588411002af340cbaedd6fc33>

Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R. y Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Cohen, S. y Williamson, G.M. (1988) Perceived stress in a probability sample of the United States. In: S. Spacapan and S. Oskamp. *Estrés percibido en una muestra*

probabilística de Estados Unidos. En S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The Claremont Symposium on Applied Social Psychology*. La psicología social de la salud (p. 31-67).  
[Publicaciones Sage, https://psycnet.apa.org/record/1988-98838-002](https://psycnet.apa.org/record/1988-98838-002)

Cordova Vega V., Álvarez-Aguado I., Spencer González H., González Carrasco F. (2020) Avanzando en la autodeterminación: Estudio sobre las autopercepciones de los adultos con discapacidad intelectual desde una perspectiva de investigación inclusiva *Siglo Cero* Volumen 51, Número 1, 2020, Páginas 31-52 <https://revistas.usal.es/index.php/0210-1696/article/view/scero20205113152>

Cruz Velazco, J. E. (2018) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, núm. 45, 2018 Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia. DOI: 10.14482/pege.45.10617  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>

De la Villa Moral Jiménez, M. y Ganzo Salamanca, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 18-32. Retrieved May 11, 2021, R. A. & Theorell, T. (1990). *Health Work: Stress, Productivity and the Reconshtion of WorkinR LiJe*. New York: Basic Books.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123417X2018000100018&lng=en&tlng=es.Karasek](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123417X2018000100018&lng=en&tlng=es.Karasek)

Díaz Santos, M., Cumba Avilés, E., Bernal, G. y Rivera Medina, C. (2011). Estructura factorial de la Escala de Autoeficacia para la Depresión en Adolescentes (EADA). *Revista Hispana de Ciencias del Comportamiento*, 33 (4), 447–468.  
<https://doi.org/10.1177/0739986311423487>

Eugenia Bruno, F., Fernández Liporace, M. y Stover, J. B. (2020). La escala de motivación académica-situacional para estudiantes universitarios: desarrollo y análisis psicométrico *J. interdisciplinaria*. Volumen: 37; Número: 1; DOS: 10.16888 / interd.2020.37.1.8; Fecha de publicación: Enero-Junio 2020  
<http://www.ciimeconicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path%5B%5D=389>

Extremera, N. (2018). Inteligencia emocional en tiempos de crisis: su papel moderador en la relación entre estrés económico y desajuste psicológico en desempleados. *Repositorio Institucional Universidad de Málaga* 2018-10-16. RIUMA Principal. Investigación Psicología Social, Trabajo Social, Antropología Social y Estudios de Asia Oriental - PSASTSSS - Contribuciones a congresos científicos.  
<https://hdl.handle.net/10630/16617>

Fernandes de Oliveira, M. y Dupas Gonçalves do D. (2020). Perspectivas profesionales y motivaciones de los estudiantes de medicina para trabajar en la Estrategia Salud de la Familia. *Interfaz: comunicación, salud, educación* Volumen: 24 Número: supl 1 Páginas: e190531 Fecha de publicación: 2020.  
<http://sga.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/384/2020/11/suplemento-profsaude-final.pdf>

Fernández-Berrocal, P. (2005). Inteligencia emocional percibida y diferencias individuales en el meta-conocimiento de los estados emocionales: una revisión de los

estudios con el TMMS. *Ansiedad y estrés*, 11(2-3), 101-122.  
[https://www.researchgate.net/publication/230887045\\_Inteligencia\\_emocional\\_percibida\\_y\\_diferencias\\_individuales\\_en\\_el\\_metaconocimiento\\_de\\_los\\_estados\\_emocionales\\_Una\\_revisi\\_on\\_de\\_los\\_estudios\\_con\\_el\\_TMMS](https://www.researchgate.net/publication/230887045_Inteligencia_emocional_percibida_y_diferencias_individuales_en_el_metaconocimiento_de_los_estados_emocionales_Una_revisi_on_de_los_estudios_con_el_TMMS)

Fernández Espejo, H. A. y Solari Montenegro, G. C. (2017). Prevalencia del Estrés Asociado a la Doble Presencia y Factores Psicosociales en Trabajadores Estudiantes Chilenos. *Ciencia & trabajo*, 19(60), 194-199.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300194>

García-Allen J. (2015). La Autoeficacia de Albert Bandura: ¿crees en ti mismo? *Psicología y mente* 2021 Online.  
<https://psicologiymente.com/psicologia/autoeficacia-albert-bandura>

García Rodríguez, A., Gutiérrez Bedmar, M., Bellón Saameño, J. A., Muñoz Bravo, C. y Fernández-Crehuet Navajas, J. (2015). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: Diferencias entre atención primaria y hospitalaria” *El sevier Atención Primaria* Volume 47, Issue 6, June–July 2015, Pages 359-366  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5106299>

Godoy, M. T. y Tomé de Mendoça, H. (2020). Competencia Adaptativa: un estudio sobre la influencia de la autodeterminación y del liderazgo transformador Cuadernos EBAPÉ.BR Volumen: 18 Edición 742-756. publicación 18 de diciembre de 2020.  
<https://doi.org/10.1590/1679-395120190147>

Hurtado de Mendoza Sánchez, C. (2013). Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).  
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/23439>

Jiménez Figueroa, A. E. y Cubillos, R. A. (2010). Estrés percibido y satisfacción laboral después del terremoto ocurrido el 27 de febrero de 2010 en la zona centro-sur de Chile. *Terapia psicológica*, 28(2), 187-192.  
<https://www.researchgate.net/publication/262541909>

Jiménez Figueroa, A. y Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre actores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)* Volumen: 23 Número: 1 Páginas: 116-133 Fecha de publicación: 2008  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>

Kiyanova Nikolaevna O. y Vasilyevna Boldovskaya N. (2018). Apoyo pedagógico del futuro especialista en autodeterminación profesional del futuro. *Revista Espacio the views of a number of academic institutions*. Volumen 39, Número 38, 2018,  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n38/18393803.html>

López Mainieri, W. (2015). La autodeterminación como derecho social de las personas con discapacidad (2015) *Autonomía Personal* n. 17, p. 40-47.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7139291>

Marín Sánchez, M. e Infante Rejano, E. (2020). Evidencias empíricas del desbordamiento del estrés en trabajadores sanitarios e incidencia sobre su calidad de vida Departamento de Psicología Social Universidad de Sevilla. Revista de Psicología de la Salud Vol. 12 Núm. 1 (2000):

<https://idus.us.es/handle/11441/73314>

Marrone, D., Bergesch, D' I. y Hutz, C. S. (2019). Satisfacción de necesidades básicas y su repercusión en el curso del desarrollo. Psico-USF, 24 (2), 383-392. Publicación electrónica 10 de julio de 2019.

<https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712019240214>

Martínez, M., Casas, M. y Domingo, A. (2004). El aprendizaje para la Autodeterminación. Plena inclusión. Cuadernos información general FEAPS Madrid

<https://plenainclusionmadrid.org/recursos/aprendizaje-la-autodeterminacion/>

Martínez Pérez, A. (2020). EL Síndrome Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia, núm. 112, septiembre, 2010, pp. 42-80 Universidad Complutense de Madrid

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Michelle Pinto de Ram, L. (2016). Reclutamiento en línea de personas con discapacidad: ¿La tecnología a favor de la diversidad.? Revista de Administração Mackenzie Volumen: 17 Número: 2 Páginas: 42-66 .

<https://doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n2p42-66>

Miranda, F., Berchelli G., Yamamura, M., Pereira, S. S., Pereira, C., dos Santos, P., Simone, T., Costa, M. K., Zerbeto, S. R. (2021). Sufrimiento psicológico entre los profesionales de enfermería durante la pandemia de COVID-19: revisión de alcance. Scoping Review. Escola Anna Nery, 25(spe), e20200363. Epub March 05, 2021.

<https://doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2020-0363>

Moncada L. S., Llorens Serrano C., Castejón E. y Nogareda C. (2003) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. NTP 603 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.

[https://www.researchgate.net/publication/238752287\\_ISTAS21\\_Version\\_en\\_lengua\\_castellana\\_del\\_cuestionario\\_psicosocial\\_de\\_Copenhague\\_COPSOQ](https://www.researchgate.net/publication/238752287_ISTAS21_Version_en_lengua_castellana_del_cuestionario_psicosocial_de_Copenhague_COPSOQ)

Navarro Aparicio, J. (2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa. Medicina y Seguridad del Trabajo, 55(215), 86-98. Recuperado en 12 de mayo de 2021, de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465546X2009000200009&lng=es&tlng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2009000200009&lng=es&tlng=es)

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio CEIL-CONICET, 585 páginas, libro digital.

<https://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158>

Nogareda Cuixart, C. y Martín Daza, F. (2004). Mafore documentación pública catálogo imágenes =103176 nota 438 Prevención del Estrés: Intervención sobre la organización.

[https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_438.pdf/0ee9ad78-a9a4-45d6-8ae6-56ad64bf3129](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_438.pdf/0ee9ad78-a9a4-45d6-8ae6-56ad64bf3129)

Olaciregui Garbizu, I y Azkoaga Bengoetxea I. M<sup>a</sup>. (2006). Manual para la implantación de un plan de PRL en la empresa. Departamento de justicia empleo y seguridad social

del gobierno vasco. OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales  
[https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion\\_200520/es\\_200520/adjuntos/gestion\\_200520.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_200520/es_200520/adjuntos/gestion_200520.pdf)

OIT (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleados y representantes de los Trabajadores.  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf)

Orgambidez Ramos, A., Moura, D. y Almeida, H. (2017). Rol de estrés y empoderamiento psicológico como antecedentes de satisfacción laboral. Revista de Psicología (PUCP) Volumen: 35 Número: 1 Páginas: 257-278 Fecha de publicación: 2017 .  
<https://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.009>

Parra Báez, A. M., Vargas Espitia, L. A. y Woolcott Oyague, O. (2019). La responsabilidad social del empleador (R SE) en Colombia frente a la discapacidad. Opinión Jurídica, 18(37), 135-155.  
<https://doi.org/10.22395/ojum.v18n37a5>

Puigbó, J., Edo, S., Rovira, T., Limonero, J.,T. y Fernández Castro, J. (2019). Influencia de la inteligencia emocional percibida en el afrontamiento del estrés cotidiano. Ansiedad y estrés, 25 (1), 1-6  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113479371830112X>

Pulido Guerrero, Edgar, Guillermo. Lora Carrillo, Lesby. Johana., Jiménez Ruiz, Luz Karina. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. Revista Interdisciplinaria Volumen: 38 Número: 1 Páginas: 149-162  
<http://www.ciimeconicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path%5B%5D=557&path%5B%5D=html>

Ryan Richard M. and Deci Edward L. (1985). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. American Psychologist Copyright January 2000 by the American Psychological Association, Inc. 0003-066X/00/\$5.00 Vol. 55, No. 1, 68-78.  
[https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SpanishAmPsych.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf)

Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2013). Influencia de la teoría de la determinación sobre el estrés laboral publicado estreslaboralpsi.wordpress.com (online) (24-09-2013)  
<https://estreslaboralpsi.wordpress.com/2013/09/>

Rodríguez Carvajal R. Y De Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención Medicina, seguridad trabajo vol.57 supl.1 Madrid 2011.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Rodríguez, E M. y De Dios González S. (2018). La teoría de la autodeterminación. Revista la mente es maravillosa 25 julio.



<https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-la-autodeterminacion/>

Rodríguez Lascarro, L. M. (2018). Revisión legal y jurisprudencial del fuero de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial Justicia Número: 33 Páginas: 141-151 Fecha de publicación.  
<https://doi.org/10.17081/just.23.33.2886>

Ronen, S. y Donia, M. BL. (2020). Sofocando mi fuego: el impacto de la supervisión abusiva en la motivación de los empleados y los consiguientes resultados en el trabajo. Por: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; Volumen:36 Número: 3 Páginas: 205-214 Fecha de publicación: 2021  
<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2020a20>

Rubio Rubio, L., Dumitracheb, C., Buedo Guirado, C. y Cabezas Casado, J. L. (2018). Autoeficacia general percibida y bienestar psicológico Número especial: 60 Congreso de la Sociedad Española de Geriatria y Gerontología páginas 61 (Junio 2018)  
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/23225>

Sánchez-Anguita Muñoz, Á., Pulido López, M. F. y Conde Vieitez, J. (2002). Autoeficacia y ansiedad en trabajadoras sanitarias hospitalarias Elsevier Volumen 24 Número 2-3 páginas 99-104 (julio - diciembre de 2018)  
<https://www.elsevier.es/en-revista-ansiedad-estres-242-articulo-self-efficacy-anxiety-in-female-hospital-S1134793718300630>

Sánchez Herrera, S., Gómez Acuña, M., Gordillo Gordillo, M., García Aparicio, V., Pérez Ruíz, M. L. y Pérez de las Vacas, C. (2012) ¿Sería la autoeficacia una variable influyente en los alumnos de ciencias del trabajo? International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 4, 2012 núm. 1, 2012, pp. 471-478  
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832337051.pdf>

Sánchez López, M. T., Megías Robles, A., Gómez Leal, R., Gutiérrez Cobo, M. J. y Fernández Berrocal, P. (2018). Relación entre la inteligencia emocional percibida y el comportamiento de riesgo en el ámbito de la salud. Escritos de Psicología (Internet), 11(3), 115-123. Epub 00 de de 2019.  
<https://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2018.2712>

Satizabal Reyes, M. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia Universidad Icesi CS Número: 27 Páginas: 61-88 Fecha de publicación: 2019  
[https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista\\_cs/article/view/2773](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/2773)

Sanz Vergel, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés Medicina, seguridad, trabajo. vol.57 supl.1 115-126 Madrid 2011 Sanz Vergel, Ana Isabel. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 115-126.  
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>

Serra Taylor, J. (2010) Autoeficiencia, depresión y el rendimiento académico en estudiantes universitarios. Revista Griot. Volumen 3. Número 2. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/11105/>

Serrano, C. y Andreu, Y. (2016). Inteligencia emocional percibida, bienestar subjetivo, estrés percibido, y rendimiento académico en adolescentes. Revista de Psicodidáctica home - Vol 21, No 2 (2016) -Serrano. <https://addi.ehu.es/handle/10810/48354>

Suriá Martínez, R. (2017). Inteligencia emocional y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios con diferentes tipos y grados de discapacidad. Bordón. Revista de Pedagogía, 70 (1), 125-140. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6248468>

Tomás, J-M. y Gutiérrez, M. (2019). Aportaciones de la teoría de la autodeterminación a la predicción de la satisfacción académica en estudiantes universitarios. Revista de Investigación Educativa, 37(2), 471-485 Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Facultad de Psicología. <https://revistas.um.es/rie/article/view/328191>

Ugartiburu Castañares I., Cerrato Allende J. (2008) Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, Nº 18, 2008 <http://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44471/2798-9214-1-PB.pdf?sequence=1>

Vega Martínez (2001). S. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986. Blog de prevención de riesgos laborales [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)

Verdugo Alonso, M. A., Vicente Sánchez E., Gómez Vela, M., Fernández Pulido, R., Wehmeyer, M. L., Badia Corbella, M., González Gil, F. y Calvo Álvarez M. I. (2014). Escala ARC-INICO de Evaluación de la Autodeterminación Manual de aplicación y corrección Servicio de información de discapacidad Sid Castilla y León. [https://sid.usal.es/docs/F8/FDO26898/herramientas\\_autodeterminacion.pdf](https://sid.usal.es/docs/F8/FDO26898/herramientas_autodeterminacion.pdf)

Vicente Sánchez, E., Guillén Martín, V. M., Fernández Pulido, R., Bravo Álvarez, M. A. y Vived Conte, E. (2019) Avanzando en la Autodeterminación de jóvenes con discapacidad intelectual: diseño de la Escala AUTODDIS (2019). Aula abierta Volumen 48, número 3, julio-septiembre. [https://zagan.unizar.es/record/96199/files/texto\\_completo.pdf](https://zagan.unizar.es/record/96199/files/texto_completo.pdf)

Vicente, E., Verdugo, M. A., Gómez V. M., Fernández Pulido, R. y Guillén Verónica, M. (2015) Publicaciones del INICO IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad (libro de actas). <https://inico.usal.es/cdjornadas2015/CD%20Jornadas%20INICO/cdjornadasinico.usal.es/docs/379.pdf>

Yang, M. (2019) (TDX) Tesis doctoral en xarsa Univeresidad autónoma de Barcelona estudios Motivation toward physical education and its relation to academic stress among

chinese adolescents: a cultural perspective on self-determination theory Revista de Psicología, Vol. 35 (1), 2017, págs. □257-278 (ISSN 0254-9247)  
<https://www.tesisenred.net/handle/10803/667744#page=1>

Zarazaga Raposo F., Caldeira Paulo, Batalau Rau, Duarte Araújo, Silva Nunes, Raposo Marlene,(2019) Teoría de la autodeterminación y pedagogía no lineal: un enfoque para ejercitar las estrategias de los profesionales sobre la motivación autónoma Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física (FEADEF) ISSN: Edición impresa: 1579-1726.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7243336>

- Zysberg, L. (2018). Inteligencia emocional y resultados de salud. Psicología, 9, 2471-248  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7243336>