

DIFERENCIAS EN CONDICIONES DE EMPLEO, CONDICIONES DE TRABAJO Y  
EN SALUD MENTAL LABORAL, SEGÚN LA POSICIÓN DE CLASE SOCIAL DE  
TRABAJADORES ASALARIADOS DE BOGOTÁ, 2013.

Belcy Mayerli Espitia Castellanos<sup>1</sup>

Tesis para optar por el título de:  
*Magister en Psicología*

*Luz Amparo Pérez Fonseca Candidata PhD*  
*Directora.*

Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Ciencias Humanas  
Maestría en Psicología  
Bogotá D.C, Noviembre de 2014

---

<sup>1</sup> Estudiante de Maestría en Psicología, código: 4458658, Email: [bmespitiac@unal.edu.co](mailto:bmespitiac@unal.edu.co)

## Tabla de contenido

Resumen .....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Origen de las desigualdades. ....	3
El trabajo asalariado a nivel mundial, regional y local.....	4
Cómo se ha explicado la salud de los trabajadores. ....	6
Antecedentes empíricos de las condiciones de trabajo y la salud mental de los trabajadores. ....	6
Explicaciones de la salud desde la perspectiva de clase social. ....	9
Pregunta de investigación .....	12
Objetivos .....	12
Objetivo general .....	12
Objetivos específicos .....	12
Marco teórico .....	12
Estructura del mercado laboral .....	14
Clase social. ....	15
Modelo EMCONET .....	19
Salud mental laboral .....	21
Concepciones de la salud mental .....	22
La concepción de la salud mental positiva y negativa. ....	23
Aportes de la medicina social latinoamericana a los estudios sobre trabajo y salud mental .....	21
El estudio de los factores psicosociales como modelos de la salud mental laboral... ..	21
Hipótesis de investigación. ....	26
Método.....	26

Diseño .....	24
Participantes .....	24
Procedimiento .....	27
Variables Sociodemográficas .....	32
Variables independientes. ....	29
Variables dependientes .....	38
Resultados .....	45
Discusión .....	56
Referencias .....	61
Reseña biográfica del aspirante a optar al título de magister .....	66

## Lista de tablas

Tabla 1. Modelos explicativos de los factores psicosociales en el trabajo.....	25
Tabla 2. Reglas para la conformación de grupos por posición de clase social. ....	28
Tabla 4. Estadísticos de la ANOVA de un factor para posición de clase social sobre condiciones de empleo, trabajo y salud mental laboral .....	50

## Lista de Figuras

Figura 1. Tipología de clase social de Erik O Wright .....	17
Figura 2. Flujograma posición de clase social Asalariada. ....	28
Figura 3. Distribución porcentual de posiciones de clase asalariada. ....	45
Figura 4. Resultados Post hoc condiciones de empleo .....	52
Figura 5. Resultados Post hoc condiciones psicosociales de trabajo .....	54
Figura 6. Resultados Post hoc salud mental laboral. ....	55

## Lista de Apéndices

Apéndice A. Ficha metodológica de encuesta ETESSA .....	65
Apéndice B. Caracterización sociodemográfica.....	68
Apéndice C. Matriz de variables. ....	72
Apéndice C 1. Posición de clase social .....	71
Apéndice C 2. Matriz de variable. Condiciones de empleo .....	72
Apéndice C 3. Matriz de variable. Condiciones de trabajo .....	74
Apéndice C 4. Matriz de variable. Condiciones de salud mental laboral.....	75
Apéndice D. Análisis de componentes principales condiciones de empleo y de trabajo ....	76

### **Resumen**

El presente estudio buscó identificar diferencias existentes en condiciones de empleo, condiciones de trabajo y en salud mental laboral, según la posición de clase social (PCS) en trabajadores asalariados de Bogotá. El estudio fue transversal. Se realizó un análisis secundario de la encuesta ETESSA (Encuesta de Trabajo, Empleo, Salud y Seguridad Social) para una muestra de 789 trabajadores (Edad, M=35; D.E.12; 48,7% mujeres). Se conformaron nueve grupos de análisis entre directivos, mandos medios y subordinados, según sus calificaciones en términos de expertos, calificados y no calificados. Se llevó a cabo un análisis de la varianza (ANOVA) de un factor, con nueve niveles, para examinar el efecto de la PCS en el empleo, el trabajo y la salud mental laboral de los grupos. Los resultados mostraron que hay diferencias significativas entre los grupos en dichas variables. Las comparaciones múltiples arrojaron diferencias significativas entre algunos grupos específicos. La confirmación del efecto de la PCS en las diferencias entre grupos constituye la principal contribución teórica del presente estudio en el contexto del trabajo asalariado y la salud mental laboral.

*Palabras clave:* Posición de clase social, condiciones de empleo, condiciones de trabajo, salud mental laboral.

### **Abstract**

In the present study, I attempt to identify differences regarding employment agreements, working conditions and occupational mental health, according to the perspective of the social class position (PCS, which stands for Posición de Clase Social) in employees of the City of Bogotá - Colombia. This was a Cross-sectional Study. A secondary analysis was applied to the ETESSA poll, which stands for Encuesta de Trabajo, Empleo, Salud y Seguridad Social, (Working, Employment, Health and Social Security Poll) conducted with a sample of 789 employees (Age, M=35; S.D.12; 48.7% women). Nine groups were gathered between executives, middle managers and subordinates (in agreement with terms of experts, either qualified or not qualified). An Analysis of Variance was carried out, (ANOVA) with one factor and nine levels, in order to lay down the impact of the PCS above the employment, the work and the occupational mental health of the groups. The results displayed that there are strong gaps between the groups in the variables that were mentioned. The multiple comparisons brought up important contrasts among specific collectives. The asseveration of the influence that the PCS has in each one of the groups is the main theoretical contribution of the current study, in the context of wage labor and occupation mental health.

Key words: Social class position, employment conditions, work conditions occupational mental health

## Introducción

La presente investigación se sitúa en el campo de conocimiento de la relación salud y trabajo. Busca examinar las desigualdades en condiciones de empleo, de trabajo y de salud mental en función de la posición de clase social en un grupo de trabajadores asalariados del sector público y privado de Bogotá.

### *Origen de las desigualdades.*

Para identificar dichas desigualdades con base en la posición de clase social de los trabajadores, hay que considerar el contexto socioeconómico en que se generan. Hoy por hoy, asistimos al proceso de globalización económica dirigido a integrar progresivamente las economías nacionales de países de ingresos medios y bajos al ámbito internacional de las economías de los países de altos ingresos. Entre los efectos de estos procesos están la creación de dependencia del primer grupo de países respecto de los segundos y la pérdida en la autonomía de políticas económicas y sociales de los países locales (Estefania, 2000). Un impacto específico de este fenómeno es el desmejoramiento de las condiciones laborales lo que, a su vez, incide en la salud de los trabajadores tanto en el plano físico como el mental. Infante (2011), por ejemplo, refiere que en las últimas décadas la flexibilidad laboral en el ámbito de la globalización desfavorece las condiciones laborales, por tanto, éstas deben ser examinadas dado que propician desmejoras en el bienestar y la salud de los trabajadores.

De la mano de la globalización surge y se instaura el modelo de desarrollo económico neoliberal, el cual se caracteriza por la relevancia que cobran los derechos de la propiedad privada y el libre comercio (Harvey, 2007, citado por (Sánchez & Manenova, 2014, p.2). La función que le corresponde al Estado en este modelo radica en diseñar y mantener el marco institucional para el pleno desarrollo del mismo. Moutsatsos, (2011) refiere que la globalización, como se manifiesta hoy en día, es legitimada por las políticas y prácticas neoliberales que facilitan la influencia de los mercados sobre los gobiernos, desarticulando de él la protección social y las iniciativas del estado que propician el bienestar de la población.

En América Latina, la expansión de los mercados globales representados en bienes, servicios, tecnología y el desarrollo de mercados financieros, ha impactado la estructura productiva, los procesos sociales y el desarrollo de las economías locales. Especialmente, el

mercado laboral se ha visto afectado por la incursión de modelos laborales flexibles donde sobresale la reducción de costos y la competitividad entre las empresas (Abadía-Barrero, Pinilla, Ariza, & Ruiz, 2012). El impacto el mercado laboral se manifiesta en jornadas extensas de trabajo, flexibilidad en las formas de vinculación, bajos esquemas de remuneración, precarias herramientas para trabajar, menor acceso a la calificación y al entrenamiento (Iranzo & y De paula, 2006)

En Colombia, la incursión del mercado global ha transformado la economía local, siendo la industria y la agronomía los sectores más afectados. El proceso de inserción de la estructura neoliberal se consolidó en los años 90 y su permanencia llega hasta estos días. Según Estrada Álvarez (2006), citado por Vega (2014), antes de los años 90 la caracterización económica del país la definían las actividades agrícolas e industriales; con la implantación del modelo neoliberal, el desarrollo económico cambió para orientarse hacia lo transnacional, proceso que necesitó modificar estructuralmente aspectos políticos y económicos en el país. En el mismo sentido, el autor describe que la transformación se originó en cinco momentos: a) ejecución de reformas para desregular la economía, (reforma laboral, también la apertura a la importación de productos), b) Formulación de una constitución económica, requiriendo reorganizar el ámbito político y judicial en el país, c) asentamiento de la desregulación económica generando reformas legales favorecedoras de la apertura a nuevos mercados (principalmente, seguridad social y educación), d) crisis y reforzamiento de la desregulación económica mediante exposición a deudas con fondos internacionales con el objetivo de sanear finanzas públicas, y e) consolidación de los tratados de libre comercio con diferentes países, en los que la fuerza laboral ha sido una de las más afectadas, debido a los cambios en el mercado laboral del país. La implantación del modelo neoliberal constituye un proceso que suma varios años. La organización del trabajo ha sufrido modificaciones que alcanzan instancias a nivel mundial, regional y local. Por lo tanto, resulta pertinente examinar el panorama del trabajo asalariado considerando dichas instancias.

*El trabajo asalariado a nivel mundial, regional y local.*

De acuerdo con lo que refiere la literatura, el panorama del trabajo asalariado en las últimas décadas no es muy alentador, la creación de nuevos empleos es escasa frente a la oferta de mano de obra, aspecto que promueve el desempleo. Otro aspecto de esta realidad, es que el

modelo neoliberal propicia la creación de empleos para trabajar en puestos donde las condiciones son precarias, situación que agudiza la pobreza y las desigualdades de quienes trabajan (Neffa & Brown, 2012)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011), indica que los trabajadores del mercado asalariado representan alrededor del 61,4% de la población ocupada en el mundo. Específicamente, publicaciones de la OIT, sobre la región de América Latina y el Caribe reportan cifras de la estructura del empleo en las que el 65,1% corresponde al empleo asalariado, y de esta proporción el 51,9% de los asalariados se ocupa en el sector privado mientras que el 13,2% lo hace en el sector público.

Particularmente en Colombia, las cifras del trabajo asalariado según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2014) en el segundo trimestre del 2014, el 37,7% y el 4% son empleados del sector privado y del gobierno respectivamente. En lo que respecta al área metropolitana constituida por las 13 ciudades principales del país, las cifras para el mismo periodo refieren que el 49,6% y el 3,6% son empleados del sector privado y del gobierno respectivamente. En Bogotá específicamente, la Secretaria de Hacienda del Distrito (2014), indica que el 53% y el 3,2% son empleados del sector privado y el gobierno respectivamente. De acuerdo con estos datos, el grupo de trabajadores asalariados tiene una representación significativa en la población ocupada del país y la ciudad, lo que justifica su estudio.

#### *Cómo se ha explicado la salud de los trabajadores.*

El estudio de la salud laboral se ha abordado con diversas propuestas teórico-metodológicas en el ámbito internacional y nacional por diferentes actores interesados en este ámbito. Desde la perspectiva de la medicina social latinoamericana, Laurell & Noriega, (1989), exponen los siguientes modelos de mayor importancia, los cuales se tratan de manera detallada en referencia a la salud mental laboral más adelante: a) el método LEST creado por un centro de investigación en Francia cuyo interés es dar cuenta de las condiciones del trabajo, la relación con la salud y la vida personal del trabajador. Lo constituyen cinco dimensiones: ambiente físico, carga física, carga mental, el ámbito psicosociológico y el tiempo de trabajo, b) la propuesta de Gardell y Frankenhaeuser originalmente de Suecia, cuyo interés es dar cuenta del proceso laboral considerando las condiciones físicas y el contenido psicológico que demanda el trabajo a realizar, c) el

Método Obrero Italiano cuyo origen se dio en Italia, el cual se sitúa en la experiencia colectiva de los trabajadores. Particularmente, los factores psicosociales han alcanzado una mirada más precisa con la aplicación de dos modelos, de una parte d) el modelo demanda-control-apoyo social el cual lo constituyen factores como: la demanda psicológica, el control sobre las tareas y el apoyo social de supervisores y compañeros de trabajo; de otra parte, e) el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa el cual evalúa factores como el esfuerzo, recompensa y el sobre-compromiso en el trabajo (Charria, Kewy & Sarsosa, 2011). Los modelos descritos anteriormente corresponden a explicaciones micro-estructurales de la salud laboral. Esto permite identificar que las explicaciones desde el puesto de trabajo cuentan con un desarrollo importante. De otra parte, quedarían por explorar las explicaciones macro-estructurales que también constituyen un eje de análisis. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008), por intermedio de la comisión de Determinantes Sociales en Salud, la OMS, define que existen inequidades en la salud a nivel mundial que obedecen a dos causas principalmente: a) macro-estructurales y b) micro-estructurales. La primera tiene que ver con la estructura, la ejecución de políticas públicas y la relación de los mercados laborales con el bienestar y la salud de los trabajadores. Mientras la segunda apunta a factores relacionados con las características particulares donde el trabajador está expuesto a factores de riesgo: características físicas, psicológicas, psicosociales y ambientales.

Ahora bien, con relación a las causas macro-estructurales (Benach, Vergara & Montaner, 2008) examinan los resultados del informe de la CDSS, en el que además de lo descrito por la OMS, refieren que existen elementos relacionados con la posición de clase social que cumplen una función moderadora en las condiciones de empleo y de trabajo, precisan que en las condiciones de empleo es donde existe mayor vulnerabilidad para la salud de los trabajadores. Lo descrito anteriormente lleva a examinar otra instancia del problema, acerca del desarrollo de avances en la literatura que expliquen la salud laboral por la posición de clase social, como se abordará más adelante.

*Antecedentes empíricos de las condiciones de trabajo y la salud mental de los trabajadores.* En el campo de la salud mental laboral, prevalecen los estudios que examinan su relación con las condiciones del nivel micro-estructural del puesto de trabajo en comparación con las condiciones de empleo, como se ilustra a continuación. En España, los

resultados de la encuesta nacional de salud del año 2000 (n=2.322 hombres, n=1.836 mujeres) corrobora la existencia de efectos desfavorables para la salud mental por diferencias en la calificación profesional de los trabajadores; el estudio establece que algunas condiciones de trabajo, especialmente las de orden psicosocial, se asocian con el mal estado de salud mental de los participantes del estudio, en términos del General Health Questionnaire (GHQ-12) (Cortés, Artazcoz, Rodríguez-Sanz & Borrell, 2004)

En América Latina, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2012) lleva a cabo un estudio comparativo sobre condiciones de trabajo y salud en trabajadores asalariados del sector salud (n= 1.015) con la participación de cuatro países: Brasil, Argentina, Costa Rica y Perú. Los trabajadores participantes del estudio reportan molestias en su salud relacionadas con el estrés, el agotamiento físico y mental, asociando aquellas molestias con sus condiciones de trabajo. Otro estudio, también con trabajadores del sector salud, describe los factores psicosociales del trabajo, según el Modelo Demanda-Control (n=491), en un grupo de trabajadores de enfermería de un hospital universitario en Brasil, si bien en el estudio no se evalúan los efectos de estos factores en la salud si se reporta la distribución que toman en la muestra examinada así: 30% en el grupo trabajo pasivo, 29% en el de trabajo activo, 21% en el de alta exigencia y bajo control, y 20% en el de baja exigencia y alto control. Se resalta el hecho de que el personal técnico y de auxiliares de enfermería se clasifican en el grupo de mayor riesgo para la salud, alta demanda-bajo control; el estudio concluye la necesidad de generar acciones para reducir las demandas psicológicas y promover mayor autonomía a estos trabajadores (Solange et al., 2010). En Chile, Saavedra (2009) en un artículo de revisión académica, constata que los antecedentes empíricos de la salud laboral en ese país, alcanzan mayor desarrollo en los siguientes tópicos: a) prevención de la exposición laboral y prevención del daño producido por contaminantes, b) riesgos y prevención de accidentes del trabajo, c) enfermedades laborales del sistema músculo-tendinoso, d) actividad física y dieta como determinantes del riesgo cardiovascular. Por el contrario, la literatura en la Argentina corrobora un mayor énfasis en el conocimiento sobre riesgos ergonómicos y factores psicosociales a la hora de examinar la salud laboral (Itatí, Suarez, Campos, Cornelio & Benavides, 2012)

En Colombia, la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales (II ECNSST, N=3.284 trabajadores), realizada por

el Ministerio de Trabajo (2013), incluye la participación de los trabajadores dependientes del sector público y privado del país. Algunos de sus principales resultados se describen a continuación: en relación con las condiciones de empleo, el 43.87% los encuestados son empleados de planta. Respecto a las condiciones de trabajo, los principales factores de riesgo identificados por ellos son los de orden psicosocial. En lo que concierne al control sobre el trabajo, el 15,5% de los trabajadores participantes casi nunca tiene posibilidad de cambiar el método de trabajo, el 11,9% tiene muy pocas posibilidades de decidir la duración de las pausas en el trabajo, y el 21,91% tiene poca libertad para elegir cuando tomar vacaciones y días libres. De otra parte, en lo relacionado con el ritmo de trabajo, reportan que siempre son objeto de control por parte del jefe (25,05%), deben cumplir plazos en la realización del trabajo (30,73%), y siempre tienen metas que alcanzar en la producción (34, 68%).

Siguiendo con los resultados de la misma encuesta, en relación con la salud mental, las entidades de Afiliación a Riesgos Profesionales (ARL), reportan que el reconocimiento de enfermedades profesionales se ha incrementado llegando al 43% en los años 2009 y 2012. Los eventos procedentes de trastornos de ansiedad y depresión son los de mayor frecuencia. De otra parte, en Colombia ya el Estudio Nacional de Salud Mental (2003), el único realizado en el país (n= 4.544), establece que la muestra del estudio reporta, con mayor frecuencia, haber sufrido alguna vez trastornos de ansiedad (19.3%), seguidos de afecciones en el estado de ánimo (15%) y del uso de sustancias (10.6%). Resulta importante resaltar que Bogotá es donde está la mayor prevalencia de experiencia de trastornos (46.7%) en comparación con el resto del país (40.1%).

Entre los estudios realizados en Bogotá que se consultaron, se encuentra la existencia de riesgos asociados con las condiciones individuales de trabajo y el dolor lumbar inespecífico en cuanto a estilos de afrontamiento y vulnerabilidad al estrés, en trabajadores de la industria de metalmecánica (n=489). (Ospina & Guerrero, 2009). También, se constata el auto-reporte de síntomas de desgaste psicológico, incluyendo dolor de cabeza (63%), cansancio mental (45%), mal humor (30%), diagnóstico de migraña (35%), asociado a las condiciones de empleo y de trabajo en personal de enfermería (n= 290), Pulido y Guerrero, (2010); y en trabajadores de la educación (n= 251), se confirma que entre el 54% y el 22% de la muestra estudiada reporta condiciones laborales

psicosociales negativas para su salud en términos del General Health Questionnaire (GHQ-28), (Gomez & Moreno, 2010) .

Para recapitular, la revisión de antecedentes permite comprender que hay un mayor desarrollo en la explicación de salud de los trabajadores desde el análisis del puesto de trabajo y los factores psicosociales, esto explica una parte importante del problema (Johnson, 2012). Sin embargo, no da cuenta de la totalidad del fenómeno, por tanto, se hace necesario incluir otro tipo de análisis que permitan establecer otras formas de explicación a la problemática en un nivel más amplio.

La literatura sobre salud laboral viene documentando de manera suficiente el papel central que cumplen las condiciones de nivel micro estructural de trabajo en los resultados de salud general y salud mental en trabajadores dependientes. En menor grado se examina la relación de condiciones de nivel macro estructural de empleo-salud laboral. Además, falta dar cuenta de cuáles factores pueden estar a la base de dichas condiciones de trabajo y condiciones de empleo. En respuesta a esta necesidad, se debe explorar a un nivel más estructural integrando la ubicación diferencial que tienen los trabajadores en el sistema de relaciones de producción, es decir su posición de clase social, la cual genera condiciones diferenciales en el empleo, el trabajo y la salud mental.

Para dar cuenta de la mirada más amplia y estructural de la salud laboral de los asalariados, es pertinente revisar el alcance de la investigación en el tópico de la clase social, lo que se indica enseguida.

#### *Explicaciones de la salud desde la perspectiva de clase social.*

Pertenecer a una clase social constituye un tópico de análisis que implica dos dimensiones, una de orden individual y otra de relacionamiento con la estructura social. Algunas características de la primera dimensión, es el acceso a recursos económicos y sociales, por ejemplo, el nivel de ingresos, programas de salud, nivel educativo alcanzado y el estatus o la posición socioeconómica de un individuo; la segunda dimensión, es la relación y la posición social que ocupa una persona en la organización del trabajo como capitalista propietario de los medios de producción o proletario que administra y controla la producción. Los autores contemporáneos del estudio de clase social, acuden a los modelos clásicos de Carl Marx y Max Weber. Las corrientes neo-marxistas y neo-weberianas que

tienen mayor relevancia son las propuestas por: a) Erich O. Wright (neo-marxista) y b) John H. Goldthorpe (neo-weberiano). El primero, plantea el análisis considerando la relación entre las posiciones de clase con los medios de producción; mientras que el segundo, lo hace considerando atributos individuales y la posición socioeconómica en el mercado. En Europa y Norte América, se ha logrado establecer que la posición de clase social tiene efectos diferenciales en las condiciones de empleo, de trabajo y la salud mental de los trabajadores (Johnson, 2011)

En América Latina, el estudio a partir de la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores en Chile, concluye que existen diferencias según la posición de clase social de los trabajadores del sector formal. Los gerentes y los empresarios con calificación alta reportan mejor estado de salud. Por el contrario, los trabajadores subordinados y los supervisores no calificados refieren peor estado de salud en comparación con los primeros, reiterando con esto, que la posición de clase social genera aspectos diferenciales en el estado de salud física y mental de los trabajadores (Rocha, Muntaner, Gonzalez, Bernales, Vallebuona & Borrel, 2013)

En Colombia, el Centro de Investigaciones para el Desarrollo CID, viene documentando la función que cumple la posición social en la explicación de las desigualdades en salud planteadas en el modelo de CDSS. El centro aporta un análisis para identificar las desigualdades en la calidad de vida y salud según la posición de clase social en Bogotá (los datos para el estudio se tomaron de la encuesta de calidad vida 2007. Para efectuar el análisis se consideró tanto el trabajo de identificación de grupos socio ocupacional del sociólogo colombiano Fresneda (1993; 2009) como los enfoques de clase social de Goldthorpe y de Wright). Los resultados obtenidos indican que predomina la clase media, conformada por empleados administrativos, del comercio y de los servicios con el 35%, le siguen la pequeña burguesía (21%), los obreros industriales (20%), los profesionales y técnicos (15%), los directores y gerentes alcanzan al 4%. Con lo anterior se confirma la segmentación social que hay en la ciudad, aspecto que propicia las desigualdades Fresneda (2012). En la región y en el país, la literatura consultada revela que el avance académico en el tema de clase social y salud, aun cuando se han empezado a documentar algunos estudios, no es suficiente para dar cuenta de la totalidad de la problemática. Precisamente, los resultados de un estudio que revisa antecedentes empíricos

en relación con la clase social en América Latina, da como resultado solo la existencia de 28 publicaciones, también se encuentra que el enfoque con mayor participación es neo-weberiano de Goldthorpe, por el contrario, el que tuvo menor participación fue el neo-marxista de Wright, pues solo se encontró un artículo desde ese modelo (Muntaner, Rocha, Borrel, Vallebuona, Ibáñez & Benach, 2012). Los antecedentes mencionados anteriormente confirman que el desarrollo de estudios de la posición de clase social con perspectiva neo-marxista resultan escasos en la región y en el país. Hallazgo que corresponde con los resultados de otro estudio, cuyo objetivo fue indagar qué tópicos se estaban incluyendo en las encuestas para examinar la salud laboral, allí se corrobora que son pocos los análisis que integran la perspectiva marxista de clase social en el estudio de la salud laboral (Itatí, 2013).

El análisis sobre cómo la posición de clase social genera diferencias entre las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo (las cuales se definirán en el marco teórico, el desarrollo según el modelo Red de Conocimiento de Condiciones de Empleo y de Trabajo (EMCONET) por su denominación en Inglés, y la salud mental de los trabajadores, resulta de interés en diferentes ámbitos de los niveles regional y local. Los más sobresalientes son aquellos de índole académica, estatal, social y científica. En ellos, la aproximación a la realidad de las clases sociales permitirá, en una primera instancia, hacer visible el tópico como objeto de estudio y de intervención; en una segunda instancia, preparará el camino para un conocimiento más integral, y por tanto, más profundo de las diferencias en salud mental presentes en el grupo de trabajadores asalariados, los cuales, a considerar por las cifras descritas anteriormente, constituyen un número significativo de la población ocupada en el mundo, la región y el país, especialmente en la ciudad de Bogotá.

De acuerdo con lo que se ha expuesto hasta aquí, se puede establecer la pertinencia de las explicaciones de la salud laboral a partir de su relación con la clase social. En el apartado del marco teórico se profundizará la definición de clase social y cómo determina las relaciones en el ámbito laboral. Para efectos de la presente investigación el modelo que se acogerá es el modelo que constituye la perspectiva neo-marxista de Erik Olin Wright. Aun cuando es el enfoque de clase menos estudiado, el hecho de que sitúa las clases y las relaciones de clase en el plano del proceso de producción, hace que sea la perspectiva que mejor se ajusta, como elemento teórico, al estudio de la salud de la población trabajadora.

Por lo pronto, se anticipa que el modelo de este autor consta de dos clases sociales principales: capitalista y proletaria, y que ésta última incluye nueve posiciones de clase que son las examinadas en el presente estudio: Directivos, mandos medios y subordinados, los cuales se clasifican adicionalmente en expertos, calificados y no calificados, respectivamente.(Carabaña, 1995).

En el presente estudio, acorde con los planteamientos de Wright, se examinaron, en una muestra bogotana, las diferencias en las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y la salud mental auto-reportada entre los nueve grupos de trabajadores asalariados propuestos por el autor, con base en la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué diferencias hay entre las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y la salud mental de los trabajadores asalariados, según su posición de clase social?

## **Objetivos**

### *Objetivo General:*

Identificar diferencias existentes en condiciones de empleo, de trabajo y de salud mental laboral entre trabajadores asalariados de una muestra de Bogotá, según su posición de clase social.

### *Objetivos específicos:*

1. Establecer las características socio-demográficas de la muestra del estudio.
2. Establecer la tipología de clase social neo-marxista en la muestra de trabajadores estudiados.
3. Determinar qué posiciones de clase social presentan diferencias en condiciones de empleo y de trabajo en la tipología establecida para la muestra.
4. Determinar qué posiciones de clase social presentan diferencias en salud mental laboral en la tipología establecida para la muestra.

Por último, es pertinente señalar que la metodología para el desarrollo de la presente investigación fue tomada de la metodología empleada en el marco de la investigación y la tesis doctoral de la directora de este estudio a quien se agradece por su generosidad.

### **Marco Teórico.**

En este apartado se considerarán los elementos teóricos que giran en torno a la construcción del objeto de estudio planteado en la pregunta de investigación. Se incluirán los aspectos más relevantes, conservando el siguiente orden: a) se revisará el desarrollo del modelo económico neoliberal y el impacto en la estructura de la economía y el mercado laboral del país; b) la elaboración teórica de la clase social neo-marxista de Erik O Wright, c) el modelo EMCONET de la CDSS, y por último, d) la construcción teórica sobre salud mental laboral

Como punto de partida se debe recordar que la implantación del modelo económico neoliberal necesitó la preparación de un contexto estatal que facilitara su asentamiento en el país. Para lograr esto fue propicio que el gobierno de los años 1990-1994, bajo el ejercicio del programa de gobierno denominado “Apertura Económica y Modernización del Estado”, que permitió una ola de reformas neoliberales orientadas a desmontar de forma gradual el modelo industrialización por sustitución de importaciones (ISI), para dar paso a la apertura a la economía internacional. Según lo descrito en la introducción del estudio, el modelo necesitó de cinco momentos para instaurarse, tiempo en el que coaccionó la estructura económica del país y afectó diferentes procesos sociales e institucionales (Vega, 2014).

A continuación se describirá a nivel general, el posicionamiento económico de Colombia, según el contexto regional e internacional, de igual forma se abordarán elementos centrales de la caracterización de la economía, y el comportamiento del mercado laboral del país en las últimas décadas. De acuerdo con lo que indica Ramírez (2014), Colombia en el contexto internacional es considerada como país de ingreso medio alto alcanzando un posicionamiento más alto que el de países como Ecuador y Perú y quedando por debajo de otros de la misma región como son: Chile, México, Uruguay, Venezuela y Brasil. La estructura económica del país la constituyen en gran parte los ingresos que hacen

los diferentes sectores al Producto Interno Bruto (PIB). En la última década, de acuerdo con lo que señala Ramírez, el desarrollo económico del país alcanzó un comportamiento estable, aun cuando hay que resaltar que el PIB presentó algunas variaciones en lo que corresponde específicamente a los años 2011 y 2012. Los demás años no presentaron variaciones significativas. Dicho comportamiento estable, indica que en lugar de un momento de tranquilidad, refleja el estancamiento o desaceleración de la economía. Los sectores más afectados con el poco desarrollo económico, fueron la industria y la agricultura, los cuales según el histórico del país, presentan tendencia al decaimiento. Lo mismo ocurrió, en una proporción menor, con otros sectores como el transporte, los servicios y el comercio, los cuales a diferencia de lo que ocurrió con la industria y la agricultura, resultaron menos perjudicados. En la misma línea, la coyuntura económica de la década también trastocó la política monetaria y cambiaria del país, aspecto que también obstruyó el crecimiento económico.

El pobre desarrollo económico no solo afectó a Colombia, también alcanzó a otros países de la región, claro, unos en mayor proporción que otros, como es el caso de México que al igual que Colombia, reportó un crecimiento pobre, mientras que países como Perú y Chile alcanzaron mayor crecimiento (Ramírez, 2013)

*La estructura económica y el efecto en el mercado laboral.*

Fresneda (2014), indica que las transformaciones de la actividad económica que ha sufrido el país reorganizaron la estructura socio-laboral de los trabajadores principalmente en tres aspectos: a) las ramas de actividad, b) la ocupación y c) la ubicación según las relaciones de producción, estos aspectos determinan una nueva estructura social de clases con diferencias y desigualdades sobresalientes en el ámbito laboral, aspecto que agudiza el nivel de desigualdades que aqueja al país y la región hace varias décadas. Incluso, refiere el autor que las desigualdades tienen orígenes desde la época de la colonia, allí se crearon modelos sobre cómo distribuir la propiedad, las formas de organizar el trabajo y la

existencia de poderes dominantes, modelos que han persistido en el tiempo favoreciendo la presencia de inequidades que hoy día se reflejan con mayor fuerza. De las transformaciones mencionadas anteriormente, la de mayor impacto en el ámbito laboral fue la reorganización en la ocupación, los cambios más representativos fueron: a) el fortalecimiento de la empleabilidad del sector de servicios, b) el comportamiento atípico del desempleo que presentó variaciones en algunos periodos, c) incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y d) la exigencia de trabajadores con mayor nivel educativo, es decir, aquellos que han cursado educación secundaria y algún grado de educación universitaria, rezagando a aquellos trabajadores que no cuentan con esta condición, constituyendo una segmentación laboral entre los trabajadores con nivel educativo de una parte y de otra, los que no lo tienen, limitando las posibilidades de ubicarse en el empleo asalariado, obligándoles con esto a constituir el empleo no asalariado o el subempleo, que a juzgar por la tendencia en las estadísticas del momento alcanzaron un repunte considerable.

López (2010) indica que el modelo económico neoliberal en el mercado laboral siguió la lógica de la proporcionalidad en la que el crecimiento del empleo está asociado al momento económico que se esté experimentando el país. Según lo descrito anteriormente en la última década el país se había caracterizado como un momento económico con poco dinamismo, lo que quiere decir, que de igual forma se reflejó el comportamiento del indicador del crecimiento a nivel del empleo.

El panorama de la proyección del mercado laboral en Colombia y la región, recibe opiniones de diferentes puntos de vista, en ocasiones posturas opuestas, como son, a) los promotores de la teorías neoclásicas o modernas, quienes consideran que el mercado laboral se comporta en términos de la cantidad y flexibilidad en las remuneraciones, por lo tanto, sugieren que los empleos deben orientarse hacia una estructura flexible de un mercado laboral menos rígido, donde los costos asociados a la seguridad social y laboral sean maleables, al igual que los pactos y negociaciones con los sindicatos; b) de otra parte,

está la perspectiva del orden keynesiano y marxista, quienes parten del principio que el empleo y los salarios requieren de la inversión, la demanda y la producción considerada como un todo. Allí los costos de la seguridad social y laboral constituyen salario, por lo tanto, promueven la no eliminación, porque considera que es una pérdida salarial para el trabajador y una ganancia para el empleador (Lopez, 2010).

### *Clase Social.*

La concepción y la medición de clase social se puede hacer principalmente de dos formas, de una parte, considerando atributos de relación en torno al poder, la propiedad y el control de activos. De otra parte, se establece por atributos individuales donde el acceso a oportunidades y servicios, al nivel de ingresos, la formación educativa, la ubicación geográfica difieren de manera particular (Johnson, 2012). Los autores contemporáneos más representativos de estas dos posturas son, en la concepción relacional, Erik Olin Wright, y en la concepción de atributos individuales, Jhon H Goldthorp<sup>2</sup>.

En el ámbito académico, el planteamiento teórico de clase social de Wright, constituye un enfoque de corte neo-marxista. En la Figura 1 se sintetiza la tipología a la que él llegó luego del análisis de la estructura de clases de las sociedades capitalistas avanzadas.

---

<sup>2</sup> Jhon H Goldthorp sitúa su análisis de clase social considerando la teoría de Max Weber, constituyéndose como autor neo-weberiano, los factores de análisis se describen a continuación: a) Las relaciones con el mercado de trabajo y unidades productivas, b) el prestigio social, y c) el poder político, el modelo lo constituyen once posiciones de clase para hacer el análisis (Domingo-Salvany et al., 2013). Tanto los aportes de Wright como los de Goldthorpe reciben críticas a favor y en contra de sus postulados teóricos, en el caso Wright el aporte más relevante que se le reconoce es el estudio de las dos clases antagónicas – capitalista, proletaria – en relación con la propiedad y el control de los medios de producción, la calificación laboral y el nivel autoridad en el trabajo. Por otro lado, la crítica que recibe la teoría es que al modelo le falta desarrollar explicaciones a las nuevas formas de mercados laborales en la organización capitalistas avanzadas. En el caso de la teoría de Goldthorpe, la críticas más frecuentes están enmarcadas en el mayor interés en la jerarquía y la poca claridad entre los componentes de algunas de la tipología de su modelo de clases.

Figura 1. Tipología de clase social de Erik O. Wright

**Relación con los medios de producción**

<b>Propietario</b>		<b>Empleados</b>				<b>Relación Autoridad</b>
<b>Número Empleados</b>	<b>Capitalistas</b>	<b>Directivo Experto</b>	<b>Directivo Calificado</b>	<b>Directivo No Calificado</b>	<b>Directivos</b>	
	<b>Pequeños Empleadores</b>	<b>Mando medio Experto</b>	<b>Mando medio Calificado</b>	<b>Mando medio No Calificado</b>	<b>Supervisores</b>	
	<b>Pequeña Burguesía</b>	<b>Sub-ordinados Experto</b>	<b>Sub-ordinados Calificado</b>	<b>Sub-ordinados No Calificado</b>	<b>Sub-ordinados</b>	
		<b>Experto</b>	<b>Calificado</b>	<b>No calificado</b>		

**Relación con habilidades escasas.**

Fuente: Wright, E. O. (2000)

Se resaltan dos aspectos de su tipología, de un lado, da cabida a la clase media, entendiéndola como una “posición de clase contradictoria”, es decir que de manera inherente incorpora los intereses de las dos clases antagónicas, la capitalista y la proletaria. Esta posición queda representada en las casillas de directivos y mandos medios. En segundo lugar, las relaciones de explotación vinculadas a las de propiedad de los producción se amplían más allá de la sola explotación capitalista – de apropiación del plusvalor – e incorporan otras dos dimensiones de explotación, la de los bienes de organización, es decir el control que, por ejemplo, un directivo posee sobre el proceso de trabajo en un centro laboral, y que en la Figura 1 se denomina nivel de autoridad, y la dimensión de posesión de habilidades infrecuentes en el mercado laboral, que se concretan en títulos educativos o credenciales, en la Figura 1 están bajo la denominación de relación con habilidades escasas. A partir de estos componentes, es que Wright propone las nueve

posiciones de clase proletaria que ya se han mencionado y que se pueden constatar en la Figura 1. Basta señalar que la clase de los propietarios de los medios de producción y sus respectivas posiciones de clase se ilustran como parte del planteamiento de Wright pero no constituyen el interés de este estudio

Ahora bien, para comprender mejor las relaciones que se dan entre las clases descritas anteriormente, es necesario detallar dos conceptos que desarrolla Wright a saber: a) el concepto de explotación y b) la posición de clase contradictoria.

En primera instancia Wright define la explotación en el marco de una la relación de poder que ejerce un capitalista propietario de los medios de producción quien compra la fuerza de trabajo de otro con el propósito de promover el poder, un proletario no propietario de los medios de producción que vende su fuerza de trabajo a cambio un salario para subsistir o adquirir bienestar económico, generando una relación de interdependencia entre uno y otro. En segunda instancia, el autor integra dos dimensiones de análisis que también integran las relaciones entre las diferentes clases, a) los niveles de autoridad y b) las credenciales de cualificación. El primero se integra porque es un factor desde donde se ejerce dominación para garantizar la producción, las relaciones diferenciales se reflejan en que a ellos se les delega por parte del capitalista el control de la producción, también debido al nivel de jerarquía recibe mejor salario o ingresos; el segundo aspecto se relaciona con la diferenciación en las credenciales, habilidades y conocimientos que poseen los trabajadores, contar con dichas cualificaciones les permite tener posición privilegiada donde son explotados en una menor proporción. (Wright, 2000).

En relación con la posición contradictoria de clase que hace referencia a una situación dual que afrontan los proletarios que ocupan cargos de supervisión en los centros de trabajo, quienes ejercen autoridad y controlan la producción, sin embargo, ellos no son los dueños del capital, aspecto que genera la posibilidad de relacionarse con las dos clases. (Carabaña, 1995).

### *Modelo EMCONET*

En 2004 la OMS documentó la existencia de ciertas inequidades que resultan determinantes en la salud de la población. Como propuesta para ampliar el conocimiento de estos antecedentes, la OMS creó la CDSS, con el interés de profundizar en el conocimiento de las relaciones entre los determinantes sociales y las desigualdades en salud, con este propósito surgen las nueve redes de conocimiento cada una encaminada a indagar por diferentes ámbitos, a saber, globalización, desarrollo infantil temprano, sistemas de salud, asentamientos urbanos, medición y evidencia, mujeres e igualdad de género, exclusión social, condiciones de salud pública prioritarias, y condiciones de empleo. Esta última se denomina EMCONET, debido a sus siglas en inglés, el principal objetivo es el estudio de la relación entre las inequidades, las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y la salud laboral.

Muntaner, et al (2010) han desarrollado un análisis más detallado del informe de la red de conocimiento EMCONET, documentado estudios de caso de diferentes países, los cuales constituyen sólidas evidencias del impacto de las condiciones de empleo en las desigualdades en salud. El marco teórico que sustenta el modelo establece que en dichas desigualdades ejercen influencia tanto las relaciones de poder político como las del proceso productivo. Para explicar mejor este planteamiento los autores desarrollan dos modelos, uno que lo conforman los factores de macro-estructura y otro los factores de micro-estructura. El modelo macro-estructural integra el estudio de instituciones y de relaciones sociales. También explica los efectos del poder político en el diseño y ejecución de políticas públicas y el alcance en los mercados laborales los cuales tienen influencia en las condiciones de empleo. El aporte central que hace este modelo es hacer visible la influencia que ejerce el gobierno en el mercado laboral, ya que en el marco institucional de las políticas públicas se construyen políticas de protección social, regulación laboral, negociación colectiva y la organización sindical. Por otra parte, el modelo micro-

estructural, establece los vínculos entre las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y los determinantes en salud, en tres vías: a) la conductual, b) la psicosocial, c) la fisiopatológica, las cuales están relacionadas con las características particulares del puesto de trabajo donde el trabajador está expuesto a factores de riesgo: características físicas, psicológicas, psicosociales y ambientales.

La pertinencia del modelo EMCONET, para efectos de este trabajo radica en que el análisis de clase social es parte de los factores macro-estructurales. En segundo lugar, aporta a la conceptualización de las condiciones de empleo definiéndolas como las condiciones o circunstancias en las que un trabajador ejecuta un trabajo o una ocupación, casi siempre hay una relación contractual entre una empresa o contratante y un trabajador que ofrece su trabajo. En tercer lugar, también aporta a la conceptualización de las condiciones de trabajo que son definidas como la exposición a múltiples riesgos en el sitio donde se trabaja, también incluye la misma organización del trabajo. De otra parte, también involucra la existencia de condiciones materiales las cuales consta de a) ambiente físico, b) químico, c) biológico y d) ergonómico, en la organización de la tarea, también involucra el ámbito psicosocial, la ejecución y el control del propio trabajo, el número de tareas que se hace, las herramientas, los elementos tecnológicos, los estilos de liderazgo y la participación de los trabajadores (Muntaner, et al , 2010)

El marco teórico que sostiene los modelos propuestos por EMCONET recoge elementos importantes que permiten contextualizar el conjunto de factores que están presentes en el ámbito laboral y que impactan en la salud de quienes trabajan, algunos son visibles y ya cuentan con un desarrollo académico importante, mientras otros resultan invisibles, por lo tanto constituyen un tópico a explorar en búsqueda de explicaciones que permitan ampliar el marco teórico de las relaciones entre condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y la salud laboral.

*Salud Mental Laboral.*

El estudio de la salud mental laboral constituye un tópico de análisis cuya construcción conceptual aún no está totalmente definida. Desde diferentes perspectivas teóricas y metodológicas han desarrollado ampliamente referentes conceptuales que integran el análisis de la salud laboral y el proceso de trabajo, específicamente, el desarrollo del concepto salud mental laboral el desarrollo teórico alcanzado es el que ofrecen los autores que abordan explicaciones desde las teorías de estrés y otros ámbitos como los de la psicología laboral y la neuropsicología, los cuales resultan poco suficientes debido a que no integran en las explicaciones de orden estructural como puede ser la lógica del proceso productivo. (Martínez, 1997)

Considerando lo expuesto anteriormente, Martínez desarrolla el concepto de la integridad mental de los trabajadores en su relación con el proceso de trabajo, la tesis central de esta propuesta es que en el proceso de producción existen factores que propician la aparición de afecciones en el ámbito físico como mental de quienes trabajan, precisando que en sí mismo no es el trabajo el que afecta la salud de los trabajadores, sino que es la lógica del proceso de producción en la se antepone los intereses de incrementar la productividad con el objetivo de adquirir más ganancias. El aporte de este modelo a la explicación de la salud mental laboral es que resalta la necesidad de involucrar en el estudio factores sociales, del modo de vida y la esfera del consumo.

La propuesta del estudio de los daños a la integridad mental en el proceso laboral, es pertinente porque ofrece una conceptualización diferente a la existente en el modelo hegemónico con el que tradicionalmente se concibe la salud mental; el aporte central de este modelo es que integra el estudio de aspectos estructurales del proceso productivo los cuales generan afecciones en la vida y la salud de los trabajadores.

El fenómeno no solo resulta de interés en el ámbito académico, sino que también constituye un alto reconocimiento a nivel de organismos internacionales donde constituye un tópico prioritario de estudio. La OMS desde hace varios años promueve activamente la

inclusión de la salud mental en los programas de atención y de intervención que se adelantan en los diferentes países. De igual forma, la OIT hace hincapié en la importancia de proporcionar ambientes saludables que favorezcan la salud mental en los ambientes de trabajo (Martínez, 1997)

Para aproximarse más al fenómeno, en este apartado se abordará la construcción teórica del concepto de salud mental y la relación con el trabajo; la forma como se vincularán los diferentes elementos teóricos llevará el siguiente orden: a) la construcción teórica de la salud mental según los enfoques tradicionales y b) La conceptualización de la salud mental en el trabajo explicada desde los modelos micro-estructurales en la evaluación de los factores psicosociales.

#### *Concepciones de la salud mental*

Restrepo & Jaramillo (2012) desde la perspectiva de la salud pública hacen una revisión de los modelos teóricos de mayor reconocimiento en el campo de estudio de la salud mental: a) biomédico, b) comportamental y c) socioeconómico. El primer referente, se ubica desde la biología, se caracteriza por una fuerte influencia de planteamientos reduccionistas de la tradición de la medicina occidental, la cual trata la enfermedad como resultante de anomalías de factores anatómicos y fisiológicos del funcionamiento orgánico. El segundo, el enfoque comportamental, surge de la psicología cuyos factores de análisis son los hábitos y la conducta que son considerados procesos adaptativos en el aprendizaje. Por último, el tercer referente emerge de la sociología, donde la salud mental se concibe en el marco de análisis de estructuras y modelos sociales que favorecen la buena salud de las personas. Desde el enfoque de la salud pública se formulan varias críticas sobre las concepciones clásicas de la salud mental: “a) crítica a la normalización, b) crítica a la medicalización, c) crítica al individualismo, d) crítica al modelo económico capitalista y e) crítica a la centralidad de las intervenciones focalizadas en la noción de estilo de vida” (p 206). El concepto de salud mental se sitúa principalmente en los enfoques descritos

previamente, por lo tanto, la posibilidad de hacer una conceptualización de salud mental desde el ámbito laboral exige el abordaje desde una perspectiva de análisis diferente. Ferro (2010) expone que el ámbito laboral contemporáneo requiere re-conceptualizar a la salud mental, donde además de los elementos teóricos tradicionales de orden médico, psicológico y biológico, se requiere incluir factores de orden económico, social y político de donde se pueden extraer aportes teóricos, que contribuyen a la re- conceptualización del fenómeno.

*Las concepciones positiva y negativa de la salud- enfermedad mental.*

Además de la construcción teórica que aportan los modelos clásicos a la salud mental, en el ámbito de trabajo se suman otros referentes conceptuales de otras disciplinas como: la psicología social, la medicina social, la psiquiatría social, la anti-psiquiatría, los cuales se caracterizan por hacerle una fuerte crítica al modelo clásico, por la conceptualización negativa de la salud mental. Ante el desacuerdo con el paradigma hegemónico con el que había explicado el fenómeno el cual asumía la salud mental como ausencia de enfermedad o trastornos mentales, en los últimos años emergió un nuevo concepto que da cabida a la conceptualización de la salud mental positiva, que interpreta la salud mental bajo el concepto de bienestar y la habilidad para afrontar adversidades (Charria & Sarsosa, 2011)

El abordaje que se hace desde la perspectiva de la salud mental positiva resalta el funcionamiento adecuado de diferentes ámbitos del ser humano que aportan a su bienestar y calidad de vida. Este enfoque promueve el desarrollo de cualidades y capacidades en las personas las cuales fomentan el bienestar físico, psíquico y social. (Lluch, 1999). En definitiva, al momento de resaltar el aporte que hace este enfoque en términos del estudio de la salud mental, es ofrecer una conceptualización que enmarca aspectos positivos de la experiencia de vida, los cuales se reflejan en la satisfacción de las personas con distintos aspectos de la misma incluyendo el ámbito laboral.

*Aportes de la medicina social Latinoamericana a los estudios sobre trabajo y salud mental.*

Las primeras conceptualizaciones del análisis trabajo-salud fueron uni-causales y posteriormente se definieron factores multi-causales. La medicina social Latinoamericana es un referente en el cambio de conceptualización de la salud laboral. La tesis central que marcó el cambio de paradigma resalta la necesidad de estudiar el proceso de producción en el ámbito laboral como un factor determinante en la aparición de diversas afecciones a la salud de los trabajadores (Martinez, 1997).

La medicina social Latinoamericana ha documentado suficientemente el análisis sobre cómo el proceso laboral afecta la salud de los trabajadores. Esta conceptualización integra en su marco teórico elementos del materialismo histórico. También resulta importante resaltar que la medicina social logra superar los lineamientos y alcances del modelo médico hegemónico, cuyas concepciones se vinculan a factores de orden uni-causal e individual. En contraposición a esa conceptualización el planteamiento de Laurell y Noriega (1989) refiere que el proceso de salud enfermedad obedece a diferentes causas y se da en el contexto de una colectividad determinada de manera socio-histórica. En consecuencia con lo expresado anteriormente, los autores resaltan los siguientes referentes conceptuales en el estudio de la salud de los trabajadores, a saber, a) características que integran en el análisis de factores físicos, biológicos y mentales, b) la concepción de un enfoque procesal, el cual conlleva examinar el proceso salud-enfermedad como evolutivo, c) construcción del proceso de salud y enfermedad como colectivo, donde los actores sociales se integran a sí mismo en procesos sociales, para que bajo esas condiciones sean objeto de estudio

*El estudio de los factores psicosociales como modelos de la salud mental laboral.*

En la introducción se manifestó que los modelos explicativos sobre factores psicosociales en el trabajo aportan elementos de análisis micro-estructurales que permiten ampliar el conocimiento sobre la salud mental laboral. Martínez (1997) hace un análisis crítico de los modelos con mayor reconocimiento, como: a) la propuesta del Instituto

Mexicano de Seguro Social de la ciudad de México, b) el método Lest, c) la propuesta de Gardell y Frankenhaeuser, d) el Modelo Obrero Italiano. En la Tabla 1 se incluyen otros modelos un poco más recientes, el modelo Demanda-Control y Apoyo social (DCA) y el de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER).

Tabla 1: Modelos explicativos de los factores psicosociales en el trabajo.

Enfoque/País y fecha aproximada de publicación	Principal contribución a la explicación de los factores psicosociales en el trabajo	Algunas limitantes del modelo
La propuesta de Gardell y Frankenhaeuser Suecia/1976	El análisis de condiciones de trabajo generadoras de estrés. La satisfacción laboral El contenido psicológico del trabajo	El requerimiento de analizar sustancias químicas y fisiológicas limita su aplicación. La investigación se hace a partir del puesto de trabajo y el trabajador individual
Método Lest Francia/1978	El examen del ámbito psicosocial del puesto de trabajo La participación de patronos y trabajadores en la evaluación y la intervención. La incorporación del concepto de carga mental.	La aplicación es más pertinente en procesos de producción en cadena.
Método Obrero Italiano Italia 1965/1980	El análisis de experiencias subjetivas de los trabajadores	La conceptualización del enfoque es ambigua entre el método y la construcción teórica.
IMSS México/1986	El tratamiento de la neurosis como enfermedad asociada al proceso de trabajo.	En su forma de diagnóstico acoge elementos unicausales para el diagnóstico y el tratamiento de la neurosis
Modelo demanda-Control (Karasek y Theorell) Estados Unidos de Norte América 1990/1993	El control del trabajo y las demandas psicológicas El estrés laboral Apoyo social	El enfoque se direcciona a identificar riesgos y aspectos negativos en el trabajo.
Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist) Alemania 1996/2000	El análisis entre el desbalance, esfuerzo recompensa en el trabajo.	El enfoque se direcciona a identificar riesgos y aspectos negativos en el trabajo. La aplicación del modelo tiene mayor pertinencia en el trabajo asalariado,

Los elementos que se plantearon en el desarrollo del marco teórico confirman que la perspectiva teórica que acoge el presente trabajo es la relación salud-trabajo.

El aporte teórico que hace esta investigación a la construcción del fenómeno de la salud mental de los trabajadores asalariados es integrar el concepto de clase social, para lo cual se formula la siguiente hipótesis de estudio.

Ho1: La clase social tiene efectos diferenciales por posiciones de clase en:

Ho1a. Condiciones de empleo en que se realiza el trabajo

Ho1b. Condiciones materiales y psicosociales de trabajo

Ho1c. Afectividad positiva y negativa en salud mental laboral

## **Método**

### *Diseño*

El presente es un estudio transversal de análisis secundario de encuesta. La fuente de información fue la base de datos de la encuesta ETESSA (Encuesta de Trabajo, Empleo, Salud y Seguridad Social) realizada en Bogotá en 2013, en el marco de un proyecto mayor a cargo de FLACSO Chile sobre “Desigualdades en Salud, Trabajo y Acceso a Seguridad Social de Trabajadores Informales en América Latina”, en convenio con la Universidad Javeriana y la participación de la Universidad Nacional de Colombia.

### *Participantes*

La muestra total del estudio la constituyeron 789 trabajadores asalariados (Edad, M=35; D.E.12; 48,7% mujeres) tomados de la muestra representativa de la población ocupada de Bogotá, obtenida en ETESSA con 1.653 participantes. Los criterios de inclusión fueron estar ocupado, o desocupado por no más de doce meses al momento de responder la encuesta, tener 15 años en adelante y ser residente en la zona urbana de la ciudad.

Siguiendo el planteamiento de Wright sobre las posiciones que constituyen la clase social asalariada, se conformaron los nueve grupos de posiciones de clase combinando las dimensiones autoridad y calificación – credenciales educativas, a partir de las variables de la base de datos de ETESSA.

La consideración ética tomada en cuenta en la recolección de la información de ETESSA, fue la solicitud de la firma del consentimiento informado a la muestra de participantes. Para el análisis del presente estudio se hizo anónima la siguiente información personal incluida en la base de datos: documento de identificación, nombres y apellidos, teléfonos, dirección de residencia, y correo electrónico.

### *Procedimiento*

#### *Verificación de la calidad de la base de datos*

El grupo FLACSO estableció las reglas de validación para aplicar a la base de datos general. Se corroboraron las correspondientes a las consistencias teóricas en el subconjunto de datos de encuestados asalariados.

#### *Creación del nuevo conjunto de datos*

Con el programa SPSS versión 22 se realizó el procedimiento de seleccionar casos correspondientes a trabajador dependiente o asalariado (se refiere a las personas que están empelados en el trabajo asalariado) y crear un nuevo conjunto de datos filtrando en la variable A6 (Situación en el empleo). Este nuevo conjunto de datos constituyó la base de datos en la que se realizaron los análisis del estudio. Debe mencionarse que ETESSA no contempló el trabajo doméstico como trabajo asalariado y por esta razón este grupo de trabajadores no pudo ser examinado.

#### *Construcción de la variable de posición de clase social asalariada*

Luego se definieron las reglas para la construcción de la variable posición de clase social asalariada con los ítems de la base de datos: A24 relacionada con los

niveles de autoridad, las posiciones correspondieron a directivo, mando medio y subordinado; y G3 relacionada con las credenciales educativas, se refirieron a experto, calificado y no calificado. La Tabla 2 presenta las reglas que se aplicaron para la transformación de variables.

Tabla 2: Reglas para la conformación de grupos por posición de clase social

N° grupo	Posición de clase social Asalariada	Regla para la construcción
1	Directivo o Gerente Experto	$A_{24}=1 \ \& \ G_3=4   A_{24}=1 \ \& \ G_3=5$
2	Directivo o Gerente Calificado:	$A_{24}=1 \ \& \ G_3=3$
3	Directivo o Gerente No Calificado:	$A_{24}=1 \ \& \ G_3=1   A_{24}=1 \ \& \ G_3=2$
4	Mando Medio Experto:	$A_{24}=2 \ \& \ G_3=4   A_{24}=1 \ \& \ G_3=5$
5	Mando Medio Calificado:	$A_{24}=2 \ \& \ G_3$
6	Mando Medio No Calificado:	$A_{24}=2 \ \& \ G_3=1   A_{24}=2 \ \& \ G_3=2$
7	Subordinado Experto:	$A_{24}=3 \ \& \ G_3=4   A_{24}=3 \ \& \ G_3=5$
8	Subordinado Calificado:	$A_{24}=3 \ \& \ G_3=3$
9	Subordinado No calificado:	$A_{24}=3 \ \& \ G_3=1   A_{24}=3 \ \& \ G_3=2$

Fuente: elaboración propia

Nota.

A24 Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted?=1

= 1 Directiva o de gerente.

= 2 Mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura)

= 3 Subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo)

G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo?

= 1 Ninguno

= 2 Bachiller

= 3 Técnico o tecnólogo

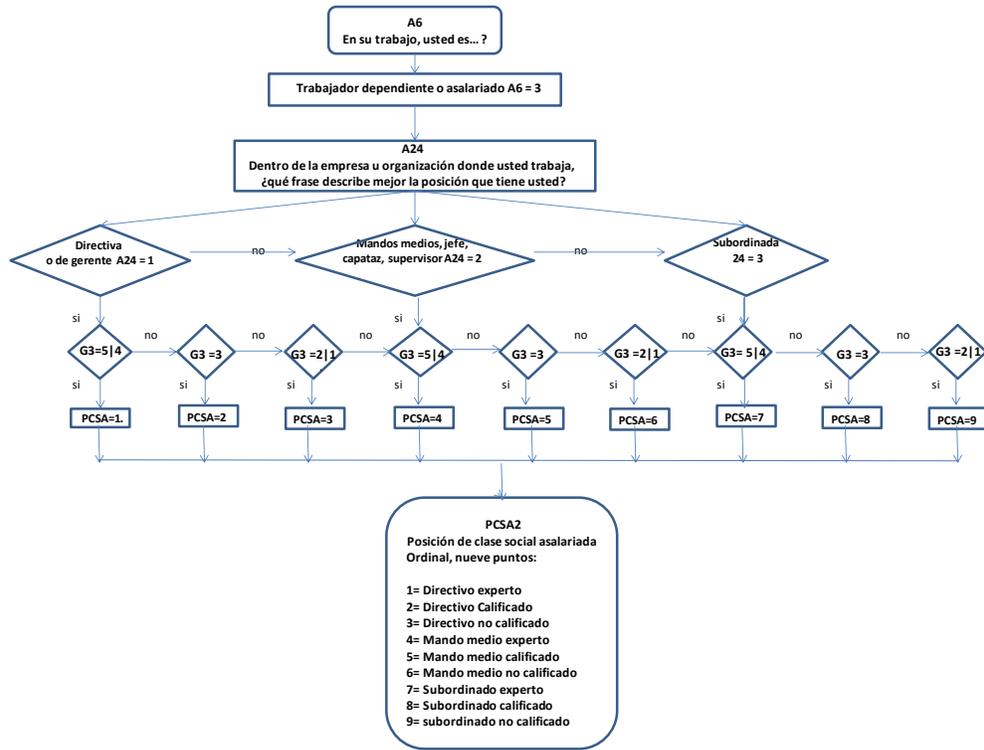
= 4 Universitario

= 5 Postgrado

La construcción de la variable en el siguiente flujograma.

Figura 2

*Flujograma posición de clase social Asalariada.*



Fuente: Elaboración propia

*Diseño de la matriz de datos para encuestados asalariados*

De la base de datos ETESSA se extrajeron las variables de interés para efectuar los análisis según la hipótesis del estudio. Se consolidó una matriz con información relacionada con posición de clase social asalariada (integra las nueve posiciones de clase proletaria), condiciones de empleo, condiciones de trabajo y salud mental laboral. Estas variables se operacionalizaron siguiendo el siguiente orden: variable, dimensión, sub-dimensión, ítems/descripción, escala de medida y, puntuaciones esperadas. Su principal función fue suministrar la información para orientar los

análisis de la investigación. El contenido de la matriz en detalle se puede apreciar en el Apéndice C.

#### *Procesamiento de la información*

El procedimiento estadístico se realizó mediante dos fases, a) el proceso preparatorio de los datos y b) El análisis de componentes principales. Este procesamiento se describe a continuación. Es importante resaltar nuevamente que el diseño metodológica utilizada en el presente trabajo se tomó de la tesis doctoral de la directora de la investigación.

Antes Previo a la ejecución de los análisis estadísticos, se hizo alistamiento y preparación de los datos que se iban a utilizar en los análisis, el proceso preparatorio, constó de dos fases, uno de cuantificación de variables y otro de reducción de datos. El primero tuvo como objetivo transformar las variables categóricas de la base de datos en variables numéricas para poder realizar los análisis cuantitativos. Las variables binomiales se cuantificaron con 1 para la presencia de la categoría y con 0 para su ausencia, la puntuación final de la variable la daba la sumatoria de las cuantificaciones. Con las variables multinomiales y ordinales se procedió con un escalamiento óptimo el cual incorpora el análisis de componentes principales a variables cualitativas como explica (Becerra, 2010). Con este procedimiento se obtuvieron variables cuantificadas con alta correlación con los primeros componentes principales que arrojaron los análisis.

Ya con las variables cuantificadas, el segundo procedimiento que se llevó a cabo fue un análisis de componentes principales con las dimensiones de las variables de la investigación. El objetivo fue reducir el gran número de variables de la base de datos de ETESSA conservando la mayor información posible. Se utilizó la rotación varimax, y como estadísticos de ajuste se tomaron el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)  $\geq 0.5$  y la prueba de esfericidad de Bartlett  $< .05$  (Field, 2006). Es importante señalar que las variables que fueron incluidas en este análisis correspondieron a las

condiciones de empleo y las condiciones de trabajo psicosociales. Las variables condiciones materiales de trabajo y salud mental laboral no requirieron este análisis porque se definieron por un grupo limitado de ítems que solo ameritaron calcular sus puntuaciones posibles directamente. Los factores obtenidos, que fueron utilizados para correr posteriormente los análisis de varianza ANOVAS, se sintetizan en el Apéndice D.

#### *Análisis estadístico*

Se corrieron análisis de varianza (ANOVA) de un factor con nueve niveles (Directivo experto, Directivo calificado, Directivo no calificado, Mando medio experto, Mando medio calificado, Mando medio no calificado, Subordinado experto, Subordinado Calificado, Subordinado no calificado) empleando el programa SPSS versión 22. La independencia de los grupos se estableció mediante la verificación del valor de los grados de libertad entre grupos. Por otro lado, se comprobó la normalidad estadística de los grupos, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (grupo >50) y Shapiro-Wilk (grupo <50), se asumió que se cumplía el supuesto de normalidad si más de la mitad de los grupos alcanzaban estos valores (Kenneth, 1997). Se debe mencionar que en el caso de la variable de satisfacción con distintos aspectos de la vida, se encontraron algunos valores extremos que afectaron su distribución normal. Por esta razón se realizó una transformación  $\log(10)$  de estos datos (Field, 2006). También se confirmó la homogeneidad de varianza con la prueba de Leven, se encontró que se podían asumir varianzas iguales en cada una de las medidas analizadas.

Para identificar que grupos específicamente registraban las diferencias se hizo mediante las comparaciones post hoc en el análisis de varianza, los estadísticos utilizados fueron a) Tukey, para identificar las diferencias en los resultados de los análisis de las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y la satisfacción con

diferentes aspectos de la vida y b) T – Dunnett, permitió identificar las diferencias encontradas en las variable satisfacción con distintos aspectos del trabajo. El estadístico de Tukey se caracteriza por mantener alta rigurosidad para conservar el nivel de significancia, aspecto que en ocasiones disminuye la probabilidad de identificar la existencia de algunas diferencias mínimas existentes. La literatura sugiere optar por la utilización de otros estadísticos como la T – Dunnett, el cual es más flexible al momento de identificar las diferencias, asumiendo que esto puede también puede constituir una desventaja en el proceso investigativo, precisamente por resultar un poco menos exigente, sin embargo, como solo se aplicaría a una de cuatro variables analizadas no se considera que no se compromete significativamente la totalidad de los análisis efectuados. (Escuela Nacional de Estadística e Informática, 2013)

### *Variables*

#### *Variables Socio-demográficas*

Sexo, edad, nivel educativo, estado civil, nacionalidad, grupo étnico, tiempo que vive en Bogotá, tamaño y composición del grupo familiar, estrato socioeconómico, ingreso, localidad, sector en que labora.

#### *Variable Independiente*

Posición de clase social asalariada. Hace referencia a aquella ubicación de la persona, en el conjunto de las relaciones de clase, en la cual vende su fuerza de trabajo, en el mercado laboral, por un tiempo determinado a cambio de un salario. Los criterios que diferencian las posiciones asalariadas son la relación del individuo con los medios de producción, la autoridad en el proceso de trabajo y la posesión de calificaciones (Wright, 2000). Incluye las siguientes dimensiones:

Directivo experto. No propietario de los medios de producción, con situación en el empleo como trabajador dependiente o asalariado, se emplea bajo un contrato de trabajo laboral. En el centro de trabajo ocupa una posición de directivo o gerente. Acredita título universitario o de posgrado. Esta dimensión se construyó a partir de las siguientes preguntas de ETESSA: A6. En su trabajo, usted es...? (Leer alternativas), nivel ordinal, de cinco puntos. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Patrón o empleador (dueño o socio), 2=Trabajador por cuenta propia, 3=Trabajador dependiente o asalariado, 4=Servicio doméstico, 5=Familiar no remunerado. Respuesta dada A6=3. A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted? A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Respuesta dada A24=1. G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo? G3. Ordinal en escala de cinco puntos, 1=Ninguno, 2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado. Respuesta dada G3.=4 ó 5

Directivo calificado. No propietario de los medios de producción, con situación en el empleo como trabajador dependiente o asalariado, se emplea bajo un contrato de trabajo laboral. En el centro de trabajo ocupa una posición de directivo o gerente. Acredita título de técnico o tecnólogo. Esta dimensión se construyó a partir de las siguientes preguntas de ETESSA: A6. En su trabajo, usted es...? (Leer alternativas), nivel ordinal, de cinco puntos. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Patrón o empleador (dueño o socio), 2=Trabajador por cuenta propia, 3=Trabajador dependiente o asalariado, 4=Servicio doméstico, 5=Familiar no remunerado. Respuesta dada A6=3. A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted? A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o

gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Respuesta dada A24=1. G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo? G3. Ordinal en escala de cinco puntos, 1=Ninguno, 2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado. Respuesta dada G3=3

Directivo no calificado. No propietario de los medios de producción, con situación en el empleo como trabajador dependiente o asalariado, se emplea bajo un contrato laboral. En el centro de trabajo ocupa una posición de directivo o gerente. Sin título educativo ó con título de bachiller. Esta dimensión se construyó a partir de las siguientes preguntas de ETESSA: A6. En su trabajo, usted es...? (Leer alternativas), nivel ordinal, de cinco puntos. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Patrón o empleador (dueño o socio), 2=Trabajador por cuenta propia, 3=Trabajador dependiente o asalariado, 4=Servicio doméstico, 5=Familiar no remunerado. Respuesta dada A6=3. A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted? A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Respuesta dada A24=1. G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo? G3. Ordinal en escala de cinco puntos, 1=Ninguno, 2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado. Respuesta dada G3=1 ó 2.

Mando medio experto. No propietario de los medios de producción, con situación en el empleo como trabajador dependiente o asalariado, se emplea bajo contrato de trabajo laboral. En el centro de trabajo ocupa una posición mando medio, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura). Acredita título universitario o de posgrado. Esta dimensión se

construyó a partir de las siguientes preguntas de ETESSA: A6. En su trabajo, usted es... ? (Leer alternativas), nivel ordinal, de cinco puntos. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Patrón o empleador (dueño o socio), 2=Trabajador por cuenta propia, 3=Trabajador dependiente o asalariado, 4=Servicio doméstico, 5=Familiar no remunerado. Respuesta dada A6=3. A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted? A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Respuesta dada A24=1. G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo? G3. Ordinal en escala de cinco puntos, 1=Ninguno, 2=Bachiller, 3= técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado. Respuesta dada G3.=4 ó 5

Mando medio calificado. No propietario de los medios de producción, con situación en el empleo como trabajador dependiente o asalariado, se emplea bajo contrato de trabajo laboral. En el centro de trabajo ocupa una posición mando medio, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura). Acredita título de técnico o tecnólogo. Esta dimensión se construyó a partir de las siguientes preguntas de ETESSA: A6. En su trabajo, usted es... ? (Leer alternativas), nivel ordinal, de cinco puntos. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Patrón o empleador (dueño o socio), 2=Trabajador por cuenta propia, 3=Trabajador dependiente o asalariado, 4=Servicio doméstico, 5=Familiar no remunerado. Respuesta dada A6=3. A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted? A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Respuesta dada A24=2.

G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo? G3. Ordinal en escala de cinco puntos, 1=Ninguno, 2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado. Respuesta dada G3=3

Mando medio no calificado. No propietario de los medios de producción, con situación en el empleo como trabajador dependiente o asalariado, se emplea bajo contrato de trabajo laboral. En el centro de trabajo ocupa una posición mando medio, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura). Sin título educativo ó con título de bachiller. Esta dimensión se construyó a partir de las siguientes preguntas de ETESSA: A6. En su trabajo, usted es...? (Leer alternativas), nivel ordinal, de cinco puntos. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Patrón o empleador (dueño o socio), 2=Trabajador por cuenta propia, 3=Trabajador dependiente o asalariado, 4=Servicio doméstico, 5=Familiar no remunerado. Respuesta dada A6=3. A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted? A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Respuesta dada A24=2. G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo? G3. Ordinal en escala de cinco puntos, 1=Ninguno, 2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado. Respuesta dada G3=1 ó 2.

Subordinado experto. No propietario de los medios de producción, con situación en el empleo como trabajador dependiente o asalariado, se emplea bajo contrato de trabajo laboral. En el centro de trabajo ocupa una posición de subordinado (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Acredita título universitario o de posgrado. Esta dimensión se construyó a partir de las siguientes preguntas de ETESSA: A6. En su trabajo, usted es...? (Leer alternativas), nivel ordinal, de cinco

puntos. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Patrón o empleador (dueño o socio), 2=Trabajador por cuenta propia, 3=Trabajador dependiente o asalariado, 4=Servicio doméstico, 5=Familiar no remunerado. Respuesta dada A6=3. A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted? A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Respuesta dada A24=3. G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo? G3. Ordinal en escala de cinco puntos, 1=Ninguno, 2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado. Respuesta dada G3.=4 ó 5

Subordinado calificado. No propietario de los medios de producción, con situación en el empleo como trabajador dependiente o asalariado, se emplea bajo contrato de trabajo laboral. En el centro de trabajo ocupa una posición de subordinado (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Acredita título de técnico o tecnólogo. Esta dimensión se construyó a partir de las siguientes preguntas de ETESSA: A6. En su trabajo, usted es...? (Leer alternativas), nivel ordinal, de cinco puntos. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Patrón o empleador (dueño o socio), 2=Trabajador por cuenta propia, 3=Trabajador dependiente o asalariado, 4=Servicio doméstico, 5=Familiar no remunerado. Respuesta dada A6=3. A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted? A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Respuesta dada A24=3. G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo? G3. Ordinal en escala de cinco puntos, 1=Ninguno, 2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado. Respuesta dada G3=3

Subordinado no calificado. No propietario de los medios de producción, con situación en el empleo como trabajador dependiente o asalariado, se emplea bajo contrato de trabajo laboral. En el centro de trabajo ocupa una posición de subordinado (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Sin título educativo ó con título de bachiller. Esta dimensión se construyó a partir de las siguientes preguntas de ETESSA: A6. En su trabajo, usted es...? (Leer alternativas), nivel ordinal, de cinco puntos. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Patrón o empleador (dueño o socio), 2=Trabajador por cuenta propia, 3=Trabajador dependiente o asalariado, 4=Servicio doméstico, 5=Familiar no remunerado. Respuesta dada A6=3. A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted? A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Respuesta dada A24=3. G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo? G3. Ordinal en escala de cinco puntos, 1=Ninguno, 2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado. Respuesta dada G3=1 ó 2.

#### *Variables dependientes*

Condiciones de empleo, condiciones de trabajo y salud mental laboral.se detallan a continuación.

*Condiciones de empleo.* Se refiere a las condiciones o circunstancias en las que una persona realiza un trabajo u ocupación, supone un acuerdo o relación laboral sujeta a disposiciones legales sobre forma contractual, estabilidad en el empleo, jornada de trabajo, derechos laborales, ingresos laborales y afiliación a seguridad social (OIT, 2000; citado por Benach et.al., 2010). Esta variable la conformaron las siguientes dimensiones y factores obtenidos en el análisis de componentes principales.

***Dimensión posición jerárquica en la organización.*** Se refiere a la capacidad de control sobre el proceso de trabajo y producción y dominación que se ejerce.

KMO=,634; Bartlett  $\chi^2(10) = 146,97$   $p < .001$ . En esta dimensión se obtuvieron dos factores:

Factor 1. Relacionado con control de la producción y dominación, agrupó los ítems: A19-A22 control de procesos de trabajo y producción, rango 4-20, a mayor puntaje mayor control de la producción, y A23 ¿Debe presionar a otros trabajadores o personal a su cargo para aumentar la productividad? Ordinal. Escala de cinco puntos. 1=Nunca, 2=Rara vez, 3=algunas veces, 4=casi siempre, 5=Siempre. Este factor explica el 39.72% de la varianza.

Factor 2. Relacionado con dominación, agrupó los ítems: A17. En su trabajo, ¿usted, recibe órdenes regularmente de alguna persona, como jefe, supervisor, capataz, familiar u otro? Ordinal. Escala de dos puntos. 1=Si, 2=No. A24, y A16.a. ¿a cuantas personas supervisa? =Número. Este factor explica el 21.14% de la varianza.

***Dimensión característica de la unidad económica.*** Información sobre la formalidad o informalidad de la unidad económica donde el encuestado se desempeña laboralmente. KMO=,79; Bartlett  $\chi^2(15)=727,4$   $p < .001$ . En esta dimensión se obtuvo un factor:

Factor 1. Relacionado con el sector y el empleo formal o informal de la economía, agrupó los ítems: A11. La empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca donde usted trabaja, ¿tiene un nombre? Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no, 3=no trabaja en una casa particular. A13. A14. El negocio o la actividad que realiza: Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=Cuenta con establecimiento y oficina, 2=Sólo tiene oficina, 3=Sólo tiene establecimiento, 4=No tiene local, oficina establecimiento. A80. Usted, ¿recibe desprendible (comprobante del pago de

nómina), Ordinal, escala de dos puntos 1=si, 2=no. Este factor explica el 40.98% de la varianza.

***Dimensión Jornada y organización de trabajo.*** Tiempo de dedicación al trabajo, incluye horarios y turnos. Incorpora organización del trabajo en términos de existencia de subcontratación. KMO=,662; Bartlett  $\chi^2(36)=89,17$   $p < .001$ . En esta dimensión se obtuvieron tres factores:

Factor 1. Relacionado con existencia de contratos con intermediarios, agrupó los ítems: A28. ¿Con quién tiene acuerdo de trabajo o contrato? Ordinal. Escala de cinco puntos. 1=Directamente con el empleador para quién trabaja, 2=Con una agencia de empleo o empresa de servicios temporales, 3=Con un subcontratista de la empresa en la que está trabajando, 4=Con otro tipo de intermediario, 5=No tiene contrato ni acuerdo. A78. ¿Usted realiza su trabajo o labores en una empresa distinta de aquella que lo contrató? Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. A79 ¿Recibe usted su remuneración de una empresa distinta a aquella en la que desempeña su trabajo? Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. A29. ¿En su trabajo, su jornada habitual es? Ordinal, escala de siete puntos, 1=Solo diurna, 2=Solo nocturna, 3=En turnos (rotativos solo de día), 4=En turnos (rotativos solo noche), 5=En turnos (rotativo día-noche), 6=En turnos por ciclos (días de trabajo y descanso), 7=otra. A32. Este factor explica el 24.74% de la varianza.

Factor 2. Relacionado con la subcontratación, agrupó los ítems: A18. La persona de la que recibe órdenes y supervisa directamente su trabajo, ¿es alguien de la misma empresa en la que desempeña sus labores? A29.a. ¿Cuál? Este factor explica el 20.66% de la varianza.

Factor 3. Relacionado con el lugar de trabajo y si está o no trabajando, agrupó los ítems: A10. ¿En qué lugar trabaja usted, la mayor parte del tiempo? Ordinal, escala de once puntos, 1= En la empresa, negocio, establecimiento u oficina a la cual

trabaja, 2=Local u oficina de otra empresa, 3=En su casa, 4=En otra casa que no es la suya, 5=En actividades agrícolas o mineras, 6=En la construcción, 7= Visitas a domicilio a los lugares donde se encuentra el cliente o interesado (casas, oficinas, etc), 8=En la vía pública ( en la calle) , 9=En transporte terrestre: autobuses, taxi, carreta. etc., 10=En transporte aéreo o marítimo, A32. Usted habitualmente trabaja: escala de dos puntos 1=más que la semana pasada, 2= menos que la semana pasada. Este factor explica el 16.35% de la varianza.

***Dimensión ingresos laborales.*** Forma cómo se organiza el pago por el trabajo realizado, nivel de ingresos, forma en que éstos se estructuran.  $KMO=.629$ ; Bartlett  $\chi^2(28)=897,73$   $p < .001$ . En esta dimensión se obtuvieron tres factores:

Factor 1. Relacionado con la frecuencia del ingreso, estructura del ingreso y solvencia económica, agrupó los ítems: A35. ¿Cada cuánto usted obtiene sus ingresos o le pagan? Ordinal, escala de seis puntos, 1=cada mes, 2=cada 15 días, 3=cada semana, 4=diario, 5=otro, pedido, 6=por pieza producida o vendida, servicio u obra realizada. A34. La remuneración, salario, o lo que usted recibe o le pagan por su trabajo es principalmente: ordinal, escala de ocho puntos, 1=Por comisiones, 2=A destajo (por pieza), servicio u obra realizada, 3=Con propinas, 4=Con vales o productos comercializables, 5=Sueldo o salario fijo, 6=Lo que le deja su negocio, 7=Pago por horas extras, 8=Otro. A42. ¿Su salario o ingreso le permite cubrir sus necesidades básicas y gastos regulares? (ejemplo: alimentación, salud, educación, vivienda) Ordinal, escala de cuatro puntos 1=siempre, 2=casi siempre, 3=rara vez, 4=nunca. A43. ¿Su salario o ingreso le permite cubrir gastos imprevistos? Ordinal, escala de cuatro puntos 1=siempre, 2=casi siempre, 3=rara vez, 4=nunca. Este factor explica el 24% de la varianza.

Factor 2. Relacionado con la característica y la cantidad de ingreso, agrupó los ítems: A33. En su trabajo principal, la remuneración o salario, o lo que usted recibe, o

le pagan, es: Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Solo fijo, 2=La mayor parte fijo, 3=La mayor parte variable, 4=Solo variable, cada mes recibe un sueldo dependiendo de la producción o ventas, 5=No le pagan ni recibe ingreso. A41. Habitualmente, dentro de los siguientes rangos de ingreso, ¿cuál es su ingreso líquido mensual, sumando todos sus trabajos? ordinal, escala de 11 puntos. 1=Menos de \$586,500, 2=\$586,501 a \$1,173,000, 3=\$1,173,001 a \$1,759,500, 4=\$1,759,501 a \$2,346,000, 5=\$2,346,001 a \$2,932,500, 6=\$2,932,501 a \$3,519,000, 7=\$3,519,001 a \$4,106,500, 8=\$4,106,501 a \$4,692,000, 9=\$4,692,001 a \$5,278,500, 10=Más de \$5,278,501, 11=No recibe ingresos. Este factor explica el 23.34 % de la varianza.

Factor 3. Relacionado con la estructura del ingreso y necesidad de utilizar créditos, agrupó los ítems: A33. En su trabajo principal, la remuneración o salario, o lo que usted recibe, o le pagan, es: Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Solo fijo, 2=La mayor parte fijo, 3=La mayor parte variable, 4=Solo variable, cada mes recibe un sueldo dependiendo de la producción o ventas, 5=No le pagan ni recibe ingreso. A44. ¿Con qué frecuencia debe utilizar su línea o tarjeta de crédito (incluida la bancaria, de tienda por departamentos, supermercado, otra) para cubrir sus gastos regulares? Ordinal, escala de cuatro puntos 1=siempre, 2=casi siempre, 3=rara vez, 4=nunca. Este factor explica el 13% de la varianza.

***Dimensión afiliación a seguridad social.*** Hace referencia a la afiliación al fondo de pensiones y el estado del pago de los aportes.  $KMO=.500$ ; Bartlett  $\chi^2(3)=66,73$   $p < .001$ . En esta dimensión se obtuvieron dos factores:

Factor 1. Relacionado con afiliación al fondo de pensiones, agrupó los ítems: E1. ¿Se encuentra afiliado en algún fondo de pensiones para su jubilación? Ordinal, escala de seis puntos, 1=Sí, fondo privado (Ej: Horizonte, porvenir, etc.), 2=Sí, Colpensiones (Seguro Social), 3= Sí, Regímenes especiales (FFMM, Ecopetrol, Magisterio, etc.), 4=Sí, Fondo subsidiado (Prosperar), 5=Otro. E2. ¿Quién paga

mensualmente por su afiliación al fondo de pensiones? Ordinal, escala de seis puntos, 1=Usted paga una parte, y otra la empresa o patrón o el Estado, 2=Usted paga la totalidad de la afiliación, 3=La paga completamente la empresa o patrón, 4=Un tercero paga por usted o le da el dinero para que pague. Este factor explica el 44.3 % de la varianza.

*Condiciones de trabajo.* Hace referencia a las condiciones materiales y psicosociales del trabajo.

***Dimensión condiciones materiales de trabajo.*** Aquellas concernientes a las condiciones físicas o materiales del puesto de trabajo y su entorno, así como a condiciones de seguridad o riesgos en el lugar de trabajo. BIES Condiciones materiales de trabajo: exposición a riesgos químicos, físicos, ergonómicos, músculos esqueléticos y biológicos. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Siempre, 2=Siempre, 3=Algunas veces, 4=Rara vez, 5=Nunca. Puntuación posible: rango 5 - 20. A mayor puntaje, menor frecuencia de exposición.

***Dimensión condiciones psicosociales de trabajo.*** Las relacionadas con la organización del trabajo y del contenido psicológico de la tarea. KMO=.634; Bartlett  $\chi^2(10)=420,4$   $p < .001$ . En esta dimensión se obtuvieron dos factores:

Factor 1. Relacionado con el control en el trabajo, apoyo social y el reconocimiento, agrupó los ítems: C1\_2ES Control y autonomía del trabajo, C1\_3ES apoyo social y C1\_4ES Reconocimiento. Los tres ítems comparten el nivel ordinal y la escala de cinco puntos 1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=casi siempre, 5=siempre. Este factor explica el 37% de la varianza.

Factor 2. Relacionado con la demanda psicológica y el respeto de los derechos en el trabajo, agrupó los ítems: C1\_1ES demanda psicológica, C3ES maltrato. Ambos ítems comparten en nivel ordinal y la escala de cinco puntos 1=nunca, 2=Rara vez,

3=Algunas veces, 4=casi siempre, 5=siempre. Este factor explica el 22,5% de la varianza.

*Salud mental laboral.* Incluye la presencia de afectividad positiva en términos de satisfacción con distintos aspectos de la vida y el trabajo. Así mismo, la presencia de algunos trastornos mentales como depresión, angustia y ansiedad conforme fueron evaluados en ETESSA.

***Dimensión satisfacción con distintos aspectos de la vida general.*** Alude al grado en que la persona se declara satisfecha con la situación global de distintos aspectos de su vida. La medición en ETESSA corresponde a una versión y adaptación del cuestionario WHOQOL-BRIEF de la OMS. Agrupó 15 ítems, D1 (a-o): A continuación le realizaremos algunas preguntas de cómo se siente usted respecto a diversos aspectos de su vida. Ordinal, escala de siete puntos, 1=Muy mal, 2=mal, 3=menos que regular, 4=regular, 5=más que regular, 6=bien, 7=muy bien. Puntuaciones posibles: rango 15-105. A mayor puntaje, mayor satisfacción con la vida en general.

***Dimensión depresión/angustia.*** Se refiere a la evaluación que hace la persona respecto de un estado de depresión y angustia. Corresponde al ítem del EuroQol-5D “Con respecto a depresión /angustia”: D16e. Ordinal, escala de tres puntos, 1=No está angustiado(a) ni deprimido(a), 2=Está moderadamente angustiado(a) o deprimido(a), 3=Esta muy angustiado(a) o deprimido(a).

***Dimensión depresión/ansiedad.*** Corresponde a las puntuaciones obtenidas en Escala de Salud Mental de Goldberg GHQ-12, que explora problemas de salud mental e inadecuación social. D4-D15 últimamente ¿...? Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=Mejor que lo habitual, 2=Igual que lo habitual, 3=Menos que lo habitual, 4=Mucho menos que lo habitual. Puntuaciones posibles: rango 12-48. A mayor puntaje, mayores problemas de salud mental.

***Dimensión satisfacción con diversos aspecto del trabajo.*** Se refiere a la evaluación que hace la persona respecto de la afectividad positiva y negativa asociada con el trabajo. D2.a-f. ¿Disfruta usted con el trabajo que realiza? Ordinal, escala de cinco puntos 1=nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=casi siempre, 5=siempre. Rango 6-35 A mayor puntaje mayor satisfacción con el trabajo. (En la transformación se invierten las respuestas D2.c, D2.e., D2.f).

## **Resultados**

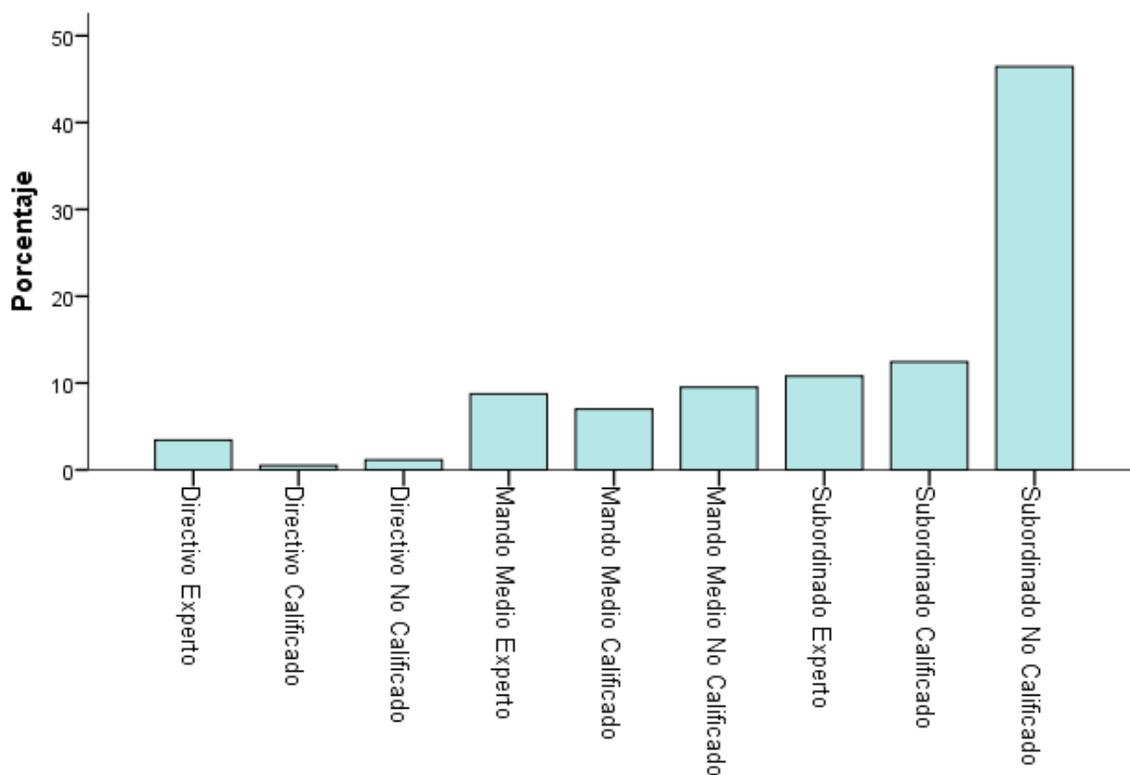
Para la presentación de los resultados del estudio se llevará el siguiente orden, primero se reportarán los resultados descriptivos de la distribución porcentual de las posiciones de la clase social asalariada y de la caracterización socio-demográfica de los participantes, luego se reportarán los resultados de los análisis estadísticos con ANOVA y las comparaciones múltiples de los grupos.

### *Distribución porcentual de las posiciones de clase asalariada*

La distribución porcentual de los grupos examinados se muestra en la Figura 3. A partir de la autoridad ejercida, los directivos fueron, en un 3,4% experto, sólo en un 0,5% calificado y en un 1% no calificado; constituyeron el grupo minoritario. El grupo de los mandos medios se distribuyó de forma similar con 9,5% expertos, 7% calificados y 8,8% no calificados. La distribución de los subordinados reveló un patrón dispar con un 47,4% de subordinados no calificados, 12,4% de subordinados calificados y 10,8% de subordinados expertos.

Figura 3.

### *Distribución porcentual de posiciones de clase asalariada*



Fuente: Elaboración propia

### *Características socio- demográficas de los participantes*

Sobre la caracterización sociodemográfica de los participantes, la totalidad de los encuestados eran Colombianos. El 96% no se identificó como perteneciente a algún grupo étnico, el 2,2% se clasificó como afro-descendiente, el 1,7% como indígena y el 0,1% como Gitano Rom. Al indagar sobre el sitio donde más han vivido, el 70,2% de los encuestados siempre ha vivido en Bogotá, mientras que el 29,8% indicó que no siempre ha vivido en la ciudad capital. Al indagar en este último grupo los motivos por los cuales se desplazó hacia Bogotá, el 62,8% manifestó que obedeció a una oportunidad de trabajo y de negocio, el 16,5% a motivos familiares, el 10,8% a encontrar más oportunidades de educación, el 6,1% a una amenaza o riesgo

para su vida o integridad física, el 3,5% para conformar matrimonio o nuevo hogar y el 0,4% a motivos de salud.

En cuanto a la posición ocupada en el hogar, el 51,6% se definió como jefe de hogar, el 25,9% como hijos o hijastros, el 17% correspondió a la pareja o el conyugue; el otro 5,6% de los encuestados constituyó otras formas de parentesco. El tamaño del hogar más frecuente fue de cuatro miembros (28%), seguido de tres (26%) y de dos (14%). Al indagar por el número de hijos, el 85,3% tenía entre 0 y 2 hijos, mientras que el 14,7% respondieron que entre 3 y 7 hijos. La edad de los hijos se distribuyó así: 4,9% son menores de un año, 25,8% tiene entre 1 y 5 años, el 35,4% tenía entre 6 y 15 años, y el 18,6% eran mayores de 15 años.

En relación con el estado civil, el 37,5% de los trabajadores estaban solteros, el 27,4% en unión libre, el 19,6% casados, el 13,6% divorciados y, viudos el 1,9% de los participantes.

Respecto al título de mayor nivel educativo alcanzado, los encuestados se distribuyeron entre bachilleres (33,9%), quienes no acreditaban ningún título (23,2%) constituyendo un dato de alta relevancia, tecnólogos (19,9%), universitarios (15,6%) y con estudios de posgrado (7,4%).

En relación con la localidad a la que pertenecían los trabajadores y sus familias, se encontró que en las localidades de Suba y Kennedy se ubicaba la mayor concentración de los trabajadores de la muestra con el 14,3% y el 13,4% respectivamente. Por el contrario, las localidades donde se ubicó la menor cantidad de trabajadores fueron las localidades de la Candelaria y la de Santafé (0,3%) y (0,8%) respectivamente.

Con respecto al estrato, el cual define la posición socio-económica de la vivienda, se observó que el estrato más frecuente fue el dos el cual corresponde a

trabajadores que habitan en áreas de la ciudad de bajo nivel socio-económico (38,9%), seguido por el estrato tres (33,8%) concentrando entre ambos las tres cuartas partes de la muestra. Los estratos cuatro, uno, cinco y seis alcanzaron menores porcentajes (13,3%), (8,1%), (3,4%), (2,4%) respectivamente.

En cuanto al sector institucional al que pertenecían los participantes, el 87,5% correspondía al sector privado, el 4,6% pertenecía a un organismo gubernamental, el 3,9% a una empresa pública, el 1,4% a una empresa del sector solidario, el 1,5% a las fuerzas militares y de policía, el 1% a un hogar particular y, un 0.1% a un organismo internacional.

Por último, con relación a los ingresos laborales, los trabajadores que recibían ingresos inferiores a \$586.501, eran el 12,3% de la muestra, mientras que más de la mitad de la misma (58,5%) refirió recibir ingresos entre \$586.501 y \$1.173.000. Los demás trabajadores reportaron ingresos superiores a \$1.173.000. La información más detallada sobre la caracterización sociodemográfica se encuentra en el Apéndice B.

#### *Resultados de los Análisis de Varianza (ANOVA)*

El principal hallazgo encontrado con las ANOVAS realizadas es el efecto significativo de la posición de clase social asalariada en algunas de las condiciones examinadas respecto del empleo, el trabajo y la salud mental laboral de los grupos de trabajadores asalariados bajo estudio como se presenta en la Tabla 3.

Estos resultados dan soporte empírico parcial a las hipótesis de investigación. Respecto a la hipótesis Ho1a, la confirmación del efecto de la posición de clase en las condiciones de empleo, da cuenta de las diferencias existentes entre los grupos estudiados en cuanto al control sobre el proceso de trabajo en aspectos como la toma de decisiones sobre la contratación de empleados, la comercialización de productos o servicios y la planeación y ejecución del presupuesto. Así mismo, corrobora las diferencias en el ejercicio de la autoridad, en la presión que se puede ejercer en los trabajadores para incrementar la producción de bienes o servicios. De otro lado, no se confirmó el Factor 2 relacionado con otros aspectos de la dominación tales como recibir órdenes regulares de

algún jefe y el número de personas que supervisa. Otros factores no confirmados fueron los correspondientes a dimensiones como la formalidad-informalidad del centro de trabajo, la organización y el tipo de jornada laboral, los ingresos laborales y la afiliación a la seguridad social.

En relación con la hipótesis Ho1b sobre las condiciones materiales y psicosociales de trabajo, se confirma el efecto diferencial de la clase social en los grupos del estudio sobre el Factor 1 que incluye aspectos como el control, es decir, la posibilidad de tomar decisiones sobre la forma de ordenar las tareas, el método utilizado para trabajar, la cantidad de trabajo que se tiene, y sobre las decisiones que afectan el propio trabajo; el apoyo social dado por la colaboración de los colegas y el jefe inmediato; y, el reconocimiento recibido por el trabajo realizado y las posibilidades de aprender cosas nuevas. De otro lado, no se confirman diferencias en cuanto a los factores relacionados con la demanda psicológica y el respeto de los derechos en el trabajo, y en las condiciones materiales de trabajo.

En relación con la Ho1c, la clase social mostró marcar diferencias entre los grupos del estudio en los aspectos de afectividad positiva de la salud mental laboral, confirmándola en este sentido. Los grupos difieren en la satisfacción sentida en aspectos como la vida personal y familiar, la salud, la vivienda, el trabajo, los ingresos y la situación financiera, la calidad del entorno en que viven, entre otros. La satisfacción diferencial de los grupos frente al trabajo se da en el disfrute del trabajo, el uso del tiempo de trabajo y no trabajo, la posible tensión y cansancio laboral, y la intención de cambiar de trabajo. De otra parte, no se confirmó la afectividad negativa que examinaba la presencia de depresión angustia y ansiedad en los grupos.

Por último, los valores de eta cuadrado indican que la clase social explica mayor proporción de varianza de las condiciones de empleo en comparación de las otras variables estudiadas.

Tabla 3. *Estadísticos de la ANOVA de un factor para PCS sobre condiciones de empleo, trabajo y salud mental laboral*

Variables/factores	Homogeneidad de la varianza		Grados de libertad	ANOVA			Tamaño del efecto
	Levene	Sig.		Media	F	Sig.	Eta Cuadrado
Condiciones de empleo							
Factor 1 - Control de la producción y dominación	1,513	0,154	8	11,65	37,169	0,001	0,585
Condiciones de trabajo							
Factor 1 - control en el trabajo, apoyo social, reconocimiento	1,793	0,075	8	16,01	13,173	0,001	0,124
Salud mental laboral							
Satisfacción con la vida	1,046	0,400	8	558,97	6,05	0,001	0,071
Satisfacción con el trabajo	1,528	0,144	8	21,27	1,998	0,044	0,021

Fuente: Elaboración propia

#### *Comparaciones múltiples en condiciones de empleo con Tukey*

En este caso como en las otras variables examinadas, se buscó identificar entre qué grupos se daban las diferencias y la magnitud de las mismas. En las gráficas 4, 5 y 6, se presentan los resultados. Los trabajadores de los grupos directivos no presentan diferencias entre sí respecto de sus condiciones de empleo. Los trabajadores del grupo *directivo experto* tienen condiciones de empleo más favorables ( $M= 1,65$ ,  $DE=,80$ ) que los trabajadores de los grupos mando medio experto ( $M=, 083$ ,  $DE=,70$ )  $p= < .001$ , calificado ( $M= -,026$ ,  $DE=, 657$ )  $p= < .001$  y no calificado ( $M=-2,46$ ,  $DE=,583$ )  $p= < .001$ . De igual forma ocurre en comparación con los trabajadores de los grupos subordinados experto ( $M= -1,01$ ,  $DE=,684$ )  $p= < .001$  calificado ( $M= -1,43$ ,  $DE=,282$ )  $p= < .001$  y no calificado ( $M= -1,31$ ,  $DE=,445$ )  $p= < .001$ .

Los trabajadores del grupo *directivo calificado* tienen mejores condiciones de empleo ( $M= 1,40$ ,  $DE= 1,07$ ) que los trabajadores de los grupos mando medio experto ( $M= 0,83$ ,  $DE= 1,703$ )  $p= < .05$ , calificado ( $M= -0,26$ ,  $DE=, 657$ )  $p= < .001$  y no calificado ( $M= -2,246$ ,  $DE= ,583$ )  $p= < .001$ . De igual forma ocurre, en comparación con los trabajadores de

los grupos de subordinados experto (M= -1,01, DE=, 684)  $p < .001$  calificado (M= -1,43, DE=,281)  $p < .001$  y no calificado (M= -1,31, DE= ,445)  $p < .001$

Los trabajadores del grupo *directivo no calificado* (M=, 440, DE= ,202) tienen mejores condiciones de empleo que los trabajadores de los grupos subordinado calificado (M= -1,43, DE= ,282)  $p < .05$  y no calificado (M= -1,31, DE=,445)  $p < .05$ .

Las condiciones de empleo de los trabajadores del grupo *mando medio experto* (M= ,083, DE=,703) son más favorables en comparación con los trabajadores que conforman los grupos subordinado experto (M= -1,01, DE=,684)  $p < .05$ , calificado (M= -1,43, DE=,281)  $p < .001$  y no calificado (M= -1,31, DE=,445)  $p < .001$ .

Los trabajadores del grupo *mando medio calificado* (M= -,026, DE= ,657) tienen condiciones de empleo más favorables que los trabajadores de los grupos subordinados experto (M= -1,01, DE=,684)  $p < .05$ , calificado (M= -1,43, DE=,282)  $p < .001$  y no calificado (M= -1,31, DE=,445)  $p < .001$ .

Las condiciones de empleo del grupo de trabajadores *mando medio no calificado* son más favorables (M= -2,46, DE=,583) que las condiciones de empleo los grupos de subordinados experto (M= -1,01, DE= ,684)  $p < .05$ , calificado (M= -1,43, DE= ,282)  $p < .05$ , y no calificado (M= -1,31, DE=,445)  $p < .001$ .

Figura 4

Resultados post hoc condiciones de empleo

<b>Relación con los medios de producción</b>					
<b>Clase Asalariada</b>					
<b>Número empleados - Clase propietaria</b>		<b>Directivo Experto + favorable</b>	<b>Directivo calificado + favorable</b>	<b>Directivo no calificado + favorable</b>	<b>Directivos* versus resto de grupos</b>
		<b>Mando medio Experto - Favorable</b>	<b>Mando medio Calificado - Favorable</b>	<b>Mando medio No Calificado - Favorable</b>	
		<b>Sub-ordinados Experto - Favorable</b>	<b>Sub-ordinados Calificado - Favorable</b>	<b>Sub-ordinados No Calificado - Favorable</b>	
		<b>Directivos no hay diferencias</b>			<b>Mando Medios* versus subordinados</b>
		<b>Mando medio Experto + favorable</b>	<b>Mando medio Calificado + favorable</b>	<b>Mando medio No Calificado - Favorable</b>	
		<b>Sub-ordinados Experto - Favorable</b>	<b>Sub-ordinados Calificado - Favorable</b>	<b>Sub-ordinados No Calificado - Favorable</b>	
		<b>Directivos no hay diferencias</b>			<b>subordinados* versus los demas grupos</b>
		<b>Mandos medios no hay diferencias</b>			
		<b>Sub-ordinados Experto - Favorable</b>	<b>Sub-ordinados Calificado - Favorable</b>	<b>Sub-ordinados No Calificado - Favorable</b>	
		<b>Experto</b>	<b>Calificado</b>	<b>No calificado</b>	

**Relación con habilidades escasas.**

\* La diferencia de medias es significativa en el nivel  $p < .005$   
 Nota: se utilizan los signos "+" para hacer referencia a mas favorable y el "-" para menos favorable.

*Comparaciones múltiples en condiciones psicosociales de trabajo con Tukey*

Los trabajadores del grupo *directivo experto* tienen mejores condiciones de trabajo psicosociales ( $M = .931$ ,  $DE = .658$ ) que los trabajadores del grupo mando medio no calificado ( $M = .0$ ,  $DE = .933$ )  $p < .001$ . Ocurre lo mismo en comparación con los grupos de subordinados experto ( $M = .170$ ,  $DE = .863$ )  $p < .001$ , calificado ( $M = .010$ ,  $DE = .938$ )  $p < .001$  y no calificado ( $M = -2.98$ ,  $DE = 1.01$ )  $p < .001$ .

Los trabajadores del grupo del grupo *Mando medio experto* tienen mejores condiciones psicosociales de trabajo ( $M= ,663, DE=,788$ ) que los trabajadores del grupo mando medio no calificado ( $M= ,0, DE=,933$ )  $p= < .001$ . Ocurre lo mismo en comparación con los grupos de trabajadores subordinados experto ( $M=, 170, DE=,863$ )  $p= < .05$  , calificado ( $M= ,010, DE=,938$ )  $p= < .001$  y no calificado ( $M= -2,98, DE= 1,01$ )  $p= < .001$ .

Los trabajadores del grupo *mando medio calificado* tienen mejores condiciones psicosociales de trabajo ( $M=, 370, DE=,874$ ) en comparación con los trabajadores del grupo subordinado no calificado ( $M= -2,98, DE= 1,01$ )  $p= < .001$ . En los demás grupos no se encontraron diferencias significativas.

Los trabajadores del grupo *subordinado experto* tienen mejores condiciones psicosociales de trabajo ( $M=, 170, DE=,863$ ) que los trabajadores del grupo subordinado no calificado ( $M= -2,98, DE= 1,01$ )  $p= < .05$ . En los demás grupos no se encontraron diferencias significativas.

Los trabajadores del grupo subordinado no calificado tienen condiciones de trabajo psicosociales menos favorables que todos los grupos del estudio.

Figura 5

Resultados post hoc condiciones psicosociales de trabajo.

<b>Relación con los medios de producción</b>					
<b>Clase Asalariada</b>					
<b>Número empleados - Clase propietaria</b>		<b>Directivo Experto + favorable</b>	<b>Directivo Calificado no hay diferencias</b>	<b>Directivo no calificado no hay diferencias</b>	<b>Directivos* versus resto de grupos</b>
		<b>Mando medio Experto no hay diferencias</b>	<b>Mando medio Calificado no hay diferencias</b>	<b>Mando medio No Calificado - Favorable</b>	
		<b>Sub-ordinados Experto - Favorable</b>	<b>Sub-ordinados Calificado - Favorable</b>	<b>Sub-ordinados No Calificado - Favorable</b>	
		<b>Directivos no hay diferencias</b>			<b>Mando Medios* versus subordinados</b>
		<b>Mando medio Experto + favorable</b>	<b>Mando medio Calificado + favorable</b>	<b>Mando medio No Calificado - Favorable</b>	
		<b>Sub-ordinados Experto - Favorable</b>	<b>Sub-ordinados Calificado - Favorable</b>	<b>Sub-ordinados No Calificado - Favorable</b>	
		<b>Directivos no hay diferencias</b>			<b>subordinados* versus los demas grupos</b>
		<b>Mando medio no hay diferencias</b>			
		<b>Sub-ordinados Experto + favorable</b>	<b>Sub-ordinados Calificado no hay diferencias</b>	<b>Sub-ordinados No Calificado - Favorable</b>	
		<b>Experto</b>	<b>Calificado</b>	<b>No calificado</b>	

**Relación con habilidades escasas.**

\* La diferencia de medias es significativa en el nivel  $p < .005$   
 Nota: se utilizan los signos "+" para hacer referencia a mas favorable y el "-" para menos favorable.

*Comparaciones múltiples en salud mental laboral con Tukey*

*Distintos aspectos de la vida.*

Los trabajadores del grupo *directivo experto* tienen mejor salud mental en comparación con los trabajadores del grupo *mando medio no calificado* ( $M= 1,98$ ,  $DE=,045$ )  $p < .001$  y los trabajadores del grupo *subordinado no calificado* ( $M= 1,92$ ,  $DE= ,050$ )  $p < .001$ .

Los trabajadores del grupo mando *medio experto* tienen mejor salud mental (M= 1,94, DE=,046) en comparación con los trabajadores del grupo subordinado no calificado (M= 1,91, DE=,041)  $p < .05$ .

Los trabajadores del grupo *subordinado no calificado* (M= 1,93, DE=,044) tienen salud mental menos favorable que los trabajadores del grupo mando medio experto (M= 1,94, DE= ,046)  $p < .05$ .

*Satisfacción con distintos aspectos del trabajo con T Dunnett.*

En este apartado el estadístico que se utilizó fue T – Dunnett, debido a que el estadístico de Tukey no la alcanzaba a evidenciar las diferencias.

Los trabajadores del grupo *subordinado no calificado* tienen salud mental laboral menos favorable (M= 19,85, DE= 3,46) en comparación con los trabajadores de los demás grupos con  $p < .05$  y  $p < .001$ .

Figura 6

Resultados post hoc salud mental laboral

<b>Relación con los medios de producción</b>					
<b>Clase Asalariada</b>					
<b>Número empleados - Clase propietaria</b>		<b>Directivo Experto + favorable</b>	<b>Directivo no hay diferencias</b>	<b>Directivo no Calificado no hay diferencias</b>	<b>Directivos* versus resto de grupos</b>
		<b>Mandos medios no hay diferencias</b>			
		<b>Sub-ordinados no hay diferencias</b>			
		<b>Directivos no hay diferencias</b>			<b>Mando Medios* versus subordinados</b>
		<b>Mando medio Experto + favorable</b>	<b>Mando medio Calificado No registra diferencias</b>	<b>Mando medio No Calificado No registra diferencias</b>	
		<b>Sub-ordinados no hay diferencias</b>			
		<b>Directivos no hay diferencias</b>			<b>subordinados* versus los demas grupos</b>
		<b>Mando medio no hay diferencias</b>			
		<b>Sub-ordinados Experto No registra diferencias</b>	<b>Sub-ordinados Calificado No registra diferencias</b>	<b>Sub-ordinados No Calificado - Favorable</b>	
			<b>Experto</b>	<b>Calificado</b>	<b>No calificado</b>
<b>Relación con habilidades escasas.</b>					
* La diferencia de medias es significativa en el nivel $p < .005$					
Nota: se utilizan los signos "+" para hacer referencia a mas favorable y el "-" para menos favorable.					

## Discusión

El objetivo de este estudio fue determinar en qué posiciones de la tipología de clase social establecida para la muestra se presentan diferencias en cuanto a condiciones de empleo, condiciones de trabajo y salud mental laboral.

En relación con las condiciones de empleo, la hipótesis Ho1a, recibe soporte de los resultados en cuanto a la condiciones diferenciales entre los grupos. En particular se observó que el grupo de los trabajadores directivos reportó mayor control en el proceso de

trabajo y mayor ejercicio de dominación en comparación con los demás grupos. Se considera que éste es el patrón esperado en el funcionamiento de las jerarquías en los centros de trabajo, en la medida en que, por ejemplo, así queda instituido en la lógica de los organigramas de las organizaciones; sin embargo, cuando se integra el análisis de la perspectiva de la clase social, la diferencia se puede interpretar como un factor que refleja las dinámicas de las desigualdades sociales que afrontan los grupos que se pueden materializar en afecciones a la salud para quienes trabajan. Este hallazgo coincide con los estudios de Muntaner, et al, (2010) quienes documentaron los resultados de una investigación aplicada a una muestra de funcionarios Británicos, donde se demostró una fuerte correlación entre la posición de clase social (asociada a un escalafón de empleo) con el padecimiento de algunas enfermedades respiratorias y afecciones en el estado de salud reportado por los trabajadores.

Respecto a los demás factores relacionados con las condiciones de empleo donde no se identificaron diferencias fue la características en la unidad económica, el sector y el empleo formal o informal de la economía, la organización y el tipo de jornada, los ingresos laborales, la afiliación a seguridad social, aspectos que posiblemente no difieren debido a que son factores comunes en las características del trabajo asalariado y del sector formal de la economía.

Las diferencias identificadas también involucran las condiciones de trabajo especialmente las de orden psicosocial, lo que permite establecer la confirmación de la segunda hipótesis, Ho1b. Específicamente, se encontró que los trabajadores de los grupos mando medio y subordinado no calificado reportan menor control sobre el trabajo, y menor apoyo social y reconocimiento en comparación con los grupos directivo experto, mando medio experto, mando medio calificado y subordinado experto. Este resultado concuerda con los resultados de la segunda ENCSST (2013) realizada en Colombia con trabajadores de diferentes sectores económicos, en aquellos resultados los trabajadores también refieren

experimentar bajo control en el trabajo. Este hallazgo, también va acorde con el trabajo de Siegris & Marmot (2004), quienes documentaron que los trabajadores que ejercen menor control en el trabajo tienden a ubicarse en una posición de clase vulnerable, aspecto que incrementa no solo las posibilidades de afrontar condiciones de trabajo adversas sino que también las afecciones a su salud.

Respecto a los demás factores relacionados con las condiciones psicosociales de trabajo donde no se identificaron diferencias fueron los relacionados con la demanda psicológica, el respeto de los derechos en el trabajo y las condiciones materiales de trabajo, lo que pudo ocurrir es que en el proceso de transformación de variables que se hizo para efectuar los respectivos análisis se pudo perder alguna información que afectó el resultado de estas variables.

En salud mental laboral, los resultados este trabajo dan soporte empírico a las diferencias de clase en la afectividad positiva, de acuerdo con la hipótesis Ho1c. Los hallazgos concuerdan con lo reportado en el estudio de características similares, realizado en Chile, mediante la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo Trabajo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS) (2010). En esta encuesta, los trabajadores reportaron baja satisfacción con distintos aspectos de la vida y el trabajo (Los investigadores abordaron estos aspectos desde la perspectiva afectividades positivas de la calidad de vida). Así mismo, Rocha & Muntaner (2013) considerando la misma fuente información de la encuesta, profundizaron en el análisis incluyendo la variable clase social. Identificaron la existencia de desigualdades en salud mental laboral relacionadas con la posición de clase social, puesto que trabajadores directivos con la calificación de expertos reportaron mejores indicadores en este ámbito en comparación con los trabajadores subordinados no calificados, reafirmado la existencia de diferencias según la clase social establecida en la ENETS.

Respecto a los demás factores relacionados con las condiciones psicosociales de trabajo donde no se identificaron diferencias fueron los relacionados con salud mental abordada desde las variables depresión/angustia y depresión/ansiedad, eran factores potenciales a mostrar tales diferencias, una razón por la cual no se identificaron las diferencias pudo ser ocasionado por el método de transformación de variables para correr los análisis se pudo perder información relacionada con estas variables.

La principal implicación teórica de la investigación contribuye a introducir en los estudios de la relación la salud y trabajo el estudio de la clase social frente a las perspectivas tradicionales del análisis de las condiciones de trabajo. Se considera relevante la explicación que ofrece la clase social en las diferencias en las condiciones de empleo según la interpretación que se puede dar al valor de eta cuadrado que se obtuvo.

Otra implicación teórica es la relación entre el resultado de las diferencias identificadas en las condiciones de empleo en cuanto al control del trabajo de otros y el ejercicio de la dominación en los centros de trabajo; frente a los hallazgos identificados en las condiciones psicosociales de trabajo en el cual los trabajadores refieren tener bajo control y decisión en las tareas asignadas. Pareciera que lo que ocurre es que en las condiciones de empleo se genera un efecto que desencadena en las condiciones de trabajo, donde el control y la dominación que se ejerce, conlleva a limitar el control que el propio del trabajador de la tarea.

Respecto a las implicaciones metodológicas se resalta el alcance de una fuente de datos de una muestra representativa de la población ocupada de Bogotá, cuyo tamaño facilitó la labor del análisis estadístico.

Por último, revisando las limitaciones de la investigación se considera que al constituir un análisis secundario limita el abordaje de algunos componentes de las variables acorde con la necesidad de los objetivos e interés de la investigación. Otro aspecto, es que

al constituir un estudio transversal limita las posibilidades de explicación frente a la posibilidad que puede ofrecer un estudio longitudinal.

### Conclusiones

En la distribución de los trabajadores en las diferentes posiciones de clase social, la de mayor presencia en el estudio es la del grupo subordinado no calificado. Este mismo grupo es el que más registra en las diferencias identificadas, lo que permite concluir que los trabajadores con poca o escasa calificación son más vulnerables a afrontar condiciones de empleo, de trabajo y de salud mental desfavorables.

La posición de clase social que ocupan los trabajadores tiene efectos diferenciales en las condiciones de empleo, de trabajo y de salud mental laboral. En este mismo sentido, los niveles de autoridad que ejercen los trabajadores y las calificaciones con las que cuentan aportan explicaciones sobre cómo se comportan dichas diferencias.

La posición de clase social del grupo directivo y mando medio experto, registran mejores condiciones de empleo y mejores condiciones de trabajo a diferencia de los demás grupos, lo que quiere decir que ubicarse en una posición de clase con credenciales como experto disminuye el factor de exposición a condiciones adversas de empleo y trabajo.

Los valores de eta que dieron una puntuación relativamente baja en las variables condiciones psicosociales de trabajo y salud mental laboral pueden generar una limitante en el análisis debido a que disminuye el potencial de explicación de las variables analizadas. Por el contrario, se resalta el valor de eta en la variable condiciones de empleo donde alcanza una puntuación sobresaliente, lo que quiere decir que en las condiciones de empleo existe un alto potencial explicativo en el origen de las diferencias según la posición de clase social en la que se ubican los trabajadores.

### Recomendaciones:

Se sugiere diseñar estrategias de evaluación e intervención en los centros de trabajo que se ajusten dar un adecuado tratamiento a las diferencias que se pueden encontrar entre las diferentes posiciones de clase social de los trabajadores aun cuando ellos estén ocupando los mismos niveles jerárquicos. También se deben adelantar investigaciones que integren objetivos con perspectiva de género y sectores económicos específicos desde el análisis de clase social.

### Referencias Bibliográficas

- Abadía-Barrero, C, Pinilla, M., Ariza, K., & Ruiz, C. (2012). Neoliberalismo en salud: la Tortura de trabajadoras y trabajadores del Instituto Materno Infantil de Bogotá. *Revista de Salud Pública*, (1), 18-31. Recuperado a partir de <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Neoliberalismoensalud:LatorturadetrabajadorasyttrabajadoresdelInstitutoMaternoInfantildeBogotá#0>
- Becerra O (2010). Comparación del análisis factorial múltiple (AFM) y del análisis en componentes principales para datos cualitativos (Prinquinal), en la construcción de índices. Tesis de Maestría., 1-31. Universidad Nacional. Bogotá, Colombia.
- Benach J & Vergara M (2008). Desigualdad en salud: la mayor epidemia del siglo XXI. *papeles de relaciones* 29-40. Recuperado a partir de [http://www.fuhem.es/media/ecosocial/file/Cohesi%F3n Social/Desigualdad, pobreza y exclusi%F3n/desigualdad en salud](http://www.fuhem.es/media/ecosocial/file/Cohesi%F3n%20Social/Desigualdad,%20pobreza%20y%20exclusi%F3n%20desigualdad%20en%20salud)
- Carabaña J (1995). *Desigualdad y Clases Sociales, un seminario entorno Erik O. Wright.* (Fundación Argenteria, Ed.) (Volumen 1). Madrid, España.
- Muntaner C, Benach J, Quinlan M, Solar O & Santana V. (2010). *Empleo, Trabajo y Desigualdades en salud: una Visión Global.* (Icaria, Ed.). España.
- Charria V, Arenas F & Sarsosa V (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral : métodos e instrumentos de evaluación, 29, 380-391. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, vol. 29, núm. 4, diciembre, 2011, pp. 380-391,
- Cortès, I., Artazcoz, L., Rodríguez-Sanz, M., & Borrell, C. (2004). Desigualdades en la salud mental de la población ocupada. *Gaceta Sanitaria*, 18(5), 351-359. Recuperado a partir de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911104718440>
- Moutsatsos C (2011). Capitulo 2, Laglobalización económica y sus efectos sobre el trabajo;P Schnll , M Dobson, E Roskam en *Trabajo no saludable. Causas, consecuencias, curas.* Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Ed. Bogotá.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2014). Principales Indicadores del Mercado Laboral en Colombia. Total nacional, (1), 1-34. Recuperado a partir de [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)
- Domingo-Salvany A, Bacigalupe A, Carrasco J, Espelt A, Ferrando J & Borrell C, (2013). [Proposals for social class classification based on the Spanish National Classification of Occupations 2011 using neo-Weberian and neo-Marxist approaches]. *Gaceta sanitaria / S.E.S.P.A.S*, 27(3), 263-72. <http://doi.org/10.1016/j.gaceta.2012.12.009>

- Wright E (2000). *Class-Counts*. (C. University Press, Ed.). Estados Unidos de America.
- Escuela Nacional de Estadística e Informática. (2013). *Especialización en estadística aplicada*. Instituto Nacional de Estadística. Lima. Peru.
- Estefania, J. (2000). *La globalización y la generación perdida en La nueva economía: la globalización*. (Editorial Debate, Ed.) (4.a ed.). Bacerlona, España.
- Ferro R (2010). Salud mental y poder. Un abordaje estratégico de las acciones en salud mental en la comunidad. *Revista de salud pública*. Recuperado a partir de <http://www.revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/viewFile/7082/8155>
- Field A (2006). *Discovering Statistics Using SPSS*. (SAGE, Ed.). California, Estados Unidos de America.
- Gomez V & Moreno L (2010). Factores psicosociales del trabajo (de- manda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9 (2), 393-407. Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.
- Iranzo C & Paula M. (2006). Capitulo 13, La subcontratación laboral en America Latina, De la Garza Toledo en *Teorias sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*; (Atrophos, Ed.). Mexico.
- Itatí Iniguez M, Agudelo A, Campos J, Cornelio C & Benavides F (2012). Encuestas de condiciones de trabajo y salud: su utilización en la investigación en salud laboral. *Medicina seguridad y trabajo - Internet*, 58(228), 205-215.
- Siegris J & Marmot M (2004). Health inequalities and the psychosocial environment-two scientific challenges., Volume 58,(Issue 8,), 1473. Recuperado a partir de [http://www.sciencedirect.com/science?\\_ob=ShoppingCartURL&\\_method=add&\\_eid=1-s2.0-S0277953603003496&\\_ts=1432375753&md5=3da5511389138dd01e158adb23244833](http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ShoppingCartURL&_method=add&_eid=1-s2.0-S0277953603003496&_ts=1432375753&md5=3da5511389138dd01e158adb23244833)
- Johnson J (2011). Capitulo 3, La globalización económica y sus efectos sobre el trabajo;P Schnll , M Dobson, E Roskam en *Trabajo no saludable. Causas, consecuencias, curas*. Universidad de los Andes, Ed. Bogotá.Colombia
- Kenneth H (1997). *Estadística básica, para las ciencias sociales y el comportamiento*. A. S. & S. Company, Ed.
- Laurell C y Noriega M. (1989). *El estudio del proceso de trabajo y salud: Análsis crítico de cuatro propuestas metodológicas*. En *salud en la fabrica la industria siderurgia en Mexico*. (ERA, Ed.). Mexico.

- Lluch T (1999). Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva, 1-308. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona. Barcelona. España.
- Lopez H (2010). El mercado Laboral Colombiano, 26. Recuperado a partir de <http://www.banrep.gov.co/es/contenidos/publicacion/el-mercado-laboral-colombiano-tendencias-de-largo-plazo-y-sugerencias>
- Ministerio de Trabajo, Colombia. (2013). Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Sistema de Riesgos Laborales de Colombia., 1-56. Recuperado a partir de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)
- Neffa J & Brown B (2012). Empleo, desempleo y políticas de empleo. Recuperado a partir de <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:No+Title#0>
- Organización Internacional del Trabajo (2011). Tendencias Mundiales del Empleo. Recuperado a partir de [http://ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_150442/lang-es/index.htm](http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_150442/lang-es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud-Comisión sobre, D. S. de la S. (2008). Subsanción de las desigualdades en una generación. *who.int*, 40. Recuperado a partir de [http://www.who.int/entity/social\\_determinants/final\\_report/csdh\\_finalreport\\_2008\\_execsumm\\_es.pdf](http://www.who.int/entity/social_determinants/final_report/csdh_finalreport_2008_execsumm_es.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud. (2012). Estudio Comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. *Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*, 142. Recuperado a partir de <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:NoTitle#0>
- Fresneda O (2012) Las desigualdades en la calidad de vida por posiciones de clase social. En: Fresneda O. (Ed.) *Equidad en calidad de vida y salud en Bogotá. Avances y reflexiones*. Bogotá: Secretaría Distrital de Salud de Bogotá; Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID), Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia: 59- 108.
- Ospina L (2009). Condiciones de salud y trabajo asociadas a dolor lumbar inespecífico en los operarios de la línea de ensamble de Superpolo S.A., 2008-2009. Tesis (Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia
- Pulido G & Gerrero J (2010). Trabajo, salud y régimen contractual en personal de enfermería: un enfoque psicosocial. *av.enferm.*, XXVIII (2): 111-122
- Restrepo O, Diego, A., Jaramillo, E., & Juan, C. (2012). Concepciones de salud mental en el campo de la salud pública. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, vol. 30, núm. 2, mayo-agosto, 2012, pp. 202-211 30. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/pdf/120/12023918009.pdf>

- Rocha K & Muntaner C (2013). Clase social, desigualdades en salud y conductas relacionadas con la salud de la población trabajadora en Chile. *Rev Panam Salud ...*, 33(5), 340-348. Recuperado a partir de <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v33n5/a05v33n5.pdf>
- Saavedra A & Mühlenbrock C (2009). Promoción de la Salud Mental Ocupacional: Revista Chile Neuro-Psiquiat 2009; 47 (4): 293-302; 47
- Sánchez Y & Manenova V (2014). Mercado de trabajo y condiciones laborales de la población joven asalariada en Toluca y Mérida, 2005-2010, 18, 1-27. Recuperado a partir de <http://ri.uaemex.mx/handle/123456789/10753>
- Solange T, Souza B, Tereza, M, Lisboa L, Griep H, Célia R & Tavares J (2010). Working conditions of nurses : evaluation based on the de- mand-control model. *Acta paul. enferm.* vol.26 no.2 São Paulo. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002013000200016>
- Martinez S (1997). El estudio de la integridad mental en su relación con el proceso de trabajo. (U. A. de Metropolitana-Xochimilco, Ed.). Mexico.
- Vega R, Ramirez J, Luna J, Fresneda O, Giraldo J (2014). Convenio FLACSO – Pontificia Universidad Javariana Informe Final Estudio de Caso de Informalidad y Acceso a la Salud y Seguridad Social Bogotá

*Reseña biográfica del aspirante a optar al título de magister.*

Psicóloga de profesión, egresada de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Experiencia de más de 5 años trabajando en empresas del sector privado de la economía en Bogotá, ha desempeñado cargos en diferentes áreas de recursos humanos, específicamente selección de personal, salud ocupacional y desarrollo humano.

*Apéndice A. Ficha metodológica de encuesta ETESSA*

Total de muestra incluida 1653 encuestas de la población ocupada del país, se aplicó en 19 de las 20 localidades de Bogotá, la localidad faltante no se incluyó debido a que no constituye la zona urbana de la ciudad.

*Población objetivo.* La constituyeron personas mayores de 15 años residentes en la ciudad de Bogotá, debían cumplir para el momento la aplicación de la encuesta estuvieran trabajando, si por el contrario, estaban desempleados la condición era que en situación de desempleo no hubiera permanecido más de 12 meses. Posterior a la ubicación del informante, se hacían unas preguntas filtro para definir si podía ser incluido o quedaba excluido de la encuesta, las preguntas indagaban por: si había trabajado al menos una hora la semana que pasó, si había tenido ingresos por alguna actividad que hubiera realizado por su cuenta. En Bogotá las personas se encuentran agrupadas en hogares los cuales constituyen manzanas y estas constituyen localidades. Otro aspecto a considerar es la conformación de estratos condiciones socioeconómicas los cuales también fueron considerados en el marco del muestreo. Las proyecciones sobre el total de habitantes en Bogotá, se hizo según los resultados y las proyecciones del DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) en el censo nacional de población y vivienda de 2005.

*Marco muestral.* El muestreo se realizó considerando 6 estratos en 33.972 manzanas que conforman las respectivas localidades. El tipo de muestreo que se utilizó en la investigación corresponde al modelo probabilístico, estratificado, por conglomerados y polietápico (ETESSA). La definición de la muestra fue representativa de todos los estratos. La forma como se llegó a definir los entrevistados siguió los siguientes pasos. a) Selección de manzanas, b) Selección de las viviendas, c) Selección del hogar y d) Selección del entrevistado.

*Apéndice B. Caracterización sociodemográfica.*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Posición clase social asalariada	DirectivoExp	27	3,4
	DirectCal	4	0,5
	DirectNoCal	9	1,1
	MandoMeExp	69	8,7
	MandoMeCal	55	7,0
	MandoMeNC	75	9,5
	SubordinExp	85	10,8
	SubordinCal	98	12,4
	SuborNC	366	46,4
Sexo	Hombre	405	51,3
	Mujer	384	48,7
Estrato	1	64	8,1
	2	307	38,9
	3	267	33,8
	4	105	13,3
	5	27	3,4
	6	19	2,4
País de nacimiento	Colombia	789	100,0
Localidad	Usaquén	77	9,8
	Chapinero	21	2,7
	Santafé	6	0,8
	San Cristóbal	46	5,8
	Usme	31	3,9
	Tunjuelito	22	2,8
	Bosa	57	7,2
	Kennedy	106	13,4
	Fontibón	49	6,2
	Engativá	73	9,3
	Suba	113	14,3
	Barrios Unidos	19	2,4
	Teusaquillo	21	2,7
	Mártires	7	0,9
	Antonio Nariño	3	0,4
	Puente Aranda	26	3,3
Candelaria	2	0,3	
Rafael Uribe	41	5,2	
Ciudad Bolívar	69	8,7	

*Continuación apéndice B*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Rango de edad	15-27 años	264	33,4
	28-39 años	253	32,0
	40-51 años	177	22,5
	52-63 años	76	9,6
	64-76 años	19	2,5
Estado civil	Casado(a)	155	19,6
	En unión libre	216	27,4
	Viudo(a)	15	1,9
	Divorciado(a) o separado(a)	107	13,6
	Soltero(a)	296	37,5
Título o diploma de mayor nivel educativo	Ninguno	183	23,2
	Bachiller	267	33,8
	Técnico o tecnólogo	157	19,9
	Universitario	123	15,6
	Postgrado	58	7,4
Nivel educativo más alto alcanzado	Ninguno	1	0,1
	Preescolar	4	0,5
	Básica primaria de (1°-5°)	91	11,5
	Básica secundaria (6°-9°)	72	9,1
	Media (10°-11°)	240	30,4
	Técnica y/o tecnológica	161	20,4
	Superior o universitaria	219	27,8
	Rango de ingresos	Menos de \$586.500	93
\$586,501 a \$1,173,000	441	55,9	
\$1,173,001 a \$1,759,500	86	10,9	
\$1,759,501 a \$2,346,000	49	6,2	
\$2,346,001 a \$2,932,500	32	4,1	
\$2,932,501 a \$3,519,000	8	1,0	
\$3,519,001 a \$4,106,500	7	0,9	
\$4,106,501 a \$4,692,000	6	0,8	
\$4,692,501 a \$5,278,500	10	1,3	
Más de \$5,278,501	21	2,7	
No recibe ingresos	1	0,1	

*Continuación apéndice B*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Lugar de trabajo la mayor parte del tiempo	En la empresa, negocio, establecimiento u oficina	559	70,8
	Local u oficina de otra empresa	103	13,1
	En su casa	17	2,2
	En otra casa que no es la suya	7	0,9
	En actividades agrícolas o mineras	3	0,4
	En la construcción	25	3,2
	Visitas a domicilio	31	3,9
	En la vía pública ( en la calle)	22	2,8
	En transporte terrestre:	19	2,4
Número de personas en el hogar encuestado	1 persona	62	7,9
	2 personas	117	14,8
	3 personas	205	26,0
	4 personas	221	28,0
	5 personas	110	13,9
	6 personas	39	4,9
	7 personas	20	2,5
	8 personas	9	1,1
	9 personas	5	,6
Parentesco con el jefe de hogar	16 personas	1	,1
	Jefe de hogar	407	51,6
	Cónyuge o pareja	134	17,0
	Hijo(a), hijastro(a)	204	25,9
	Suegro(a)	1	,1
	Yerno o nuera	6	,8
	Nieto(a)	8	1,0
	Hermano(a)	11	1,4
	Cuñado(a)	3	,4
	Otro Familiar	11	1,4
No familiar	4	,5	
Vivir en Bogotá	Si	554	70,2
	No	235	29,8
Razón para vivir en Bogotá	Laboral y oportunidad de negocio	145	18,4
	Más oportunidades de educación	25	3,2
	Motivos de salud	1	,1
	Matrimonio o conformación de un	8	1,0
	Amenaza o riesgo para su vida o su integridad física ocasion	14	1,8
	Motivos familiares	38	4,8

*Continuación apéndice B*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Número de hijos	0	277	35,1
	1	202	25,6
	2	193	24,5
	3	74	9,4
	4	29	3,7
	5	5	,6
	6	6	,8
	7	2	,3
Grupo étnico	Indígena	13	1,6
	Gitano, rom	1	,1
	Negro, mulato (afrodescendiente)	17	2,2
	Ninguna de las anteriores	735	93,2

Apéndice C. Matriz de variables

Apéndice C1 –Posición de clase Social Asalariada

Variable	Dimensión	Sub-dimensión	Ítems/Descripción	Escala de medida	Respuesta esperada *
P o s i c i ó n  d e  c l a s e  s o c i a l  A s a l a r i a d a	Directivo o Gerente Experto:	No Propiedad de los medios de producción.	A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted?	A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo).	A24=1
		Calificación	G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo?	G3. Ordinal en escalade cinco puntos, 1=Ninguno,2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado	G3.=4/5
	Directivo o Gerente Calificado:	No Propiedad de los medios de producción.	A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted?	A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo).	A24=1
		Calificación	G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo?	G3. Ordinal en escalade cinco puntos, 1=Ninguno,2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado	G3.=3
	Directivo o Gerente No Calificado:	No Propiedad de los medios de producción.	A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted?	A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo).	A24=1
		Calificación	G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo?	G3. Ordinal en escalade cinco puntos, 1=Ninguno,2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado	G3=1/2
	Mando Medio Experto	No Propiedad de los medios de producción.	A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted?	A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo).	A24=2
		Calificación	G3. ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo?	G3. Ordinal en escalade cinco puntos, 1=Ninguno,2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado	G3=4/5
	Mando Medio Calificado:	No Propiedad de los medios de producción.	A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted?	A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo).	A24=2
		Calificación	G3. ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo?	G3. Ordinal en escalade cinco puntos, 1=Ninguno,2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado	G3=3
	Mando Medio No Calificado:	No Propiedad de los medios de producción.	A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted?	A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo).	A24=2
		Calificación	G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo?	G3. Ordinal en escalade cinco puntos, 1=Ninguno,2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado	G3=1/2
	Subordinado Experto:	No Propiedad de los medios de producción.	A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted?	A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo).	A24=3
		Calificación	G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo?	G3. Ordinal en escalade cinco puntos, 1=Ninguno,2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado	G3=4/5
	Subordinado Calificado:	No Propiedad de los medios de producción.	A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted?	A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo).	A24=3
		Calificación	G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo?	G3. Ordinal en escalade cinco puntos, 1=Ninguno,2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado	G=3
	Subordinado No Calificado:	No Propiedad de los medios de producción.	A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene usted?	A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo).	A24=3
		Calificación	G3 ¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo?	G3. Ordinal en escalade cinco puntos, 1=Ninguno,2=Bachiller, 3=técnico o tecnólogo, 4=universitario, 5=posgrado	G3=1/2

## Clase social, condiciones de empleo, de trabajo y salud mental laboral 72

### Apéndice C2 – Matriz de variables. Condiciones de empleo

Variable	Dimensión	Sub-dimensión	Ítems/Descripción	Escala de medida	Respuesta esperada *		
Condiciones de empleo	Situación de estatus en la organización	Asalariado	A6. En su trabajo, usted es...? (Leer alternativas)	A6 (3). Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Patrón o empleador (dueño o socio), 2=Trabajador por cuenta propia, 3=Trabajador dependiente o asalariado, 4=Servicio doméstico, 5=Familiar no remunerado. Excluyente	A6=3		
		Control de procesos de trabajo y producción	A19. En su trabajo, usted: Está personalmente involucrado en la contratación o despido de trabajadores A20. Está personalmente involucrado en cambiar los bienes producidos, o los servicios que presta su A21. Está personalmente involucrado para proponer cambios en la forma de organizar el trabajo A22. Está personalmente involucrado en el diseño del presupuesto	A19.5=Siempre A20.5=Siempre A21.2=Rara vez, a 5=Siempre A22.5=Siempre	A19-A22=Rango 4-20.		
	Dominación	A16. Como parte de su trabajo, ¿usted supervisa el trabajo de otros empleados o los dice a otros que tra A16.a. ¿a cuantas personas supervisa?	A16. Ordinal, escala de dos puntos. 1=Si, 2=No A16a.=Número	A16=1 2 A16.a.=Número			
		A17. En su trabajo, ¿usted, recibe órdenes regularmente de alguna persona, como jefe, supervisor, capat A23. Debe presionar a otros trabajadores o personal a su cargo para aumentar la productividad	A17. Ordinal, escala de dos puntos. 1=Si, 2=No A23. Ordinal, escala de cinco puntos. 1=Nunca, 2=Rara vez, 3=algunas veces, 4=casi siempre, 5=Siempre	A17=1 2 A23=1 2 3 4 5			
		A24. Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición qu capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo).	A24. Ordinal, escala de tres puntos, 1=directivo o gerente, 2=mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección pero depende de otra jefatura), 3=subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo). Excluyente.	A24=1 2 3			
		A0. la semana pasada ¿usted trabajo al menos una hora? A1. Aunque no trabajó la semana pasada, ¿realizó alguna actividad...? Por un salario o remuneración? Por su cuenta? En su empresa? A2. Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tenía algún empleo del cual estuvo ausente temporalmente por incapacidad o reposo médico, huelga, enfermedad, vacaciones u otra razón? A3. Aunque no trabaja actualmente, ¿Tuvo usted algún trabajo en los últimos 12 meses? A4. En estos momentos, ¿está buscando trabajo de manera activa?	A0. Ordinal, escala de dos puntos. 1=Si, 2=No A1. Ordinal, escala de dos puntos. 1=Si, 2=No A2. Ordinal, escala de dos puntos. 1=Si, 2=No A3. Ordinal, escala de dos puntos. 1=Si, 2=No A4. Ordinal, escala de dos puntos. 1=Si, 2=No	A0=1 2 A1=1 2 A2=1 2 A3=1 A4=1 2			
	Relación de empleo	Estabilidad en el empleo	A25. En su actual trabajo usted siente su relación de empleo como: A26. ¿En el trabajo que usted realiza? A27. ¿Cuánto tiempo lleva en su actual trabajo?	A25. Ordinal, escala de tres puntos, 1= estable, segura en el futuro, 2= estable, segura en este momento, 3= inestable. Excluyente. A26. Ordinal, escala de tres puntos, 1= Trabaja todos los meses del año, para el mismo empleador o cliente, 2= Trabaja todos los meses del año, para distintos empleadores o clientes, 3=Trabaja sólo algunos meses del año (por temporada, estación, u otro). Excluyente. A27. Ordinal, escala de siete puntos, 1=Menos de 3 meses, 2=Entre 3 meses y menos de 6 meses, 3=Entre 6 meses y menos de un año, 4=Entre 1 año y menos de 3 años, 5=Entre 3 años y menos de 5 años, 6=Entre 5 años y menos de 10 años, 7=0 Más de 10 años. Excluyente.	A25=1 2 3 A26=1 2 3 A27=1 2 3 4 5 6		
			Forma contractual	A75. En este trabajo, ¿usted tiene contrato o acuerdo de trabajo? A76. Su contrato o acuerdo es a: A77. ¿Qué duración tiene su actual contrato de trabajo? A84. En este trabajo, ¿qué modalidad de contrato tiene usted?	A75. Ordinal, escala de tres puntos, 1=escrito (firmado), 2=verbal, 3=no tiene contrato. Excluyente. A75ES A76. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=a término indefinido (sin fecha de término), 2=a término fijo, 3=por obra, tarea o servicio, 4=de aprendizaje. Excluyente. A76ES A77. Ordinal, escala de seis puntos, 1= Más de un año, 2= Entre 6 meses y menos de 1 año, 3=Entre 3 meses y menos de 6 meses, 4=Más de 1 mes y menos de 3 meses, 5= 1mes o menos, 6= Dependiente de la obra, tarea o servicio. Excluyente. A84. Ordinal, Escala de cinco puntos, 1=Supernumerario, 2= De planta o de carrera, 3=De planta, de libre nombramiento y remoción, 4=Por prestación de servicios, 5=Otra. Excluyente.	A75=1 2 3 A76 1 2 3 4 A77= 1 2 3 4 5 6 A84= 1 2 3 4 5	
			Característica de la unidad económica	Actividad económica	A8. ¿Qué clase de actividad realiza la empresa, industria, servicio u oficina para la cual usted trabaja? A8_cod.	A8. Nominal. Abierta A8_cod. Escala, Numérica.	Un número
			Sector Institucional	A9. La empresa, industria, o centro de trabajo donde usted trabaja es:A9ES	A9. Ordinal, escala de siete puntos, 1=Un Organismo Gubernamental, 2=Una Empresa Pública, 3=Del Sector Privado, 4=Del Sector Solidario, 5=De las fuerzas militares y de policía, 6=Un hogar particular, 7= Organismo internacional. Excluyente.	A74= 1 2 3 4 5 6 7	
	Sector formal o informal de la economía: Existencia de Nombre	A11. La empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca donde usted trabaja, ¿tiene un nombre?	A11. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no, 3=no trabaja en una casa particular	A11= 1 2 3			
	Sector formal o informal de la economía: Tamaño	A12. Contándose usted, ¿cuántas personas trabajan en el establecimiento, local o lugar donde usted desempeña su trabajo? A13. Incluyéndose usted, ¿cuánto es el total de personas que trabajan (o trabajaban) en la empresa dónde trabaja?	A12. Ordinal, escala de nueve puntos, 1=Trabaja solo, 2= 2 a 4 personas, 3= 5 a 9 personas, 4=10 a 19 personas, 5=20 a 49 personas, 6=50 a 99 personas, 7=100 a 199 personas, 8=200 a 499 personas, 9=500 o más personas. Excluyente. A13. Ordinal, escala de nueve puntos, 1=Trabaja solo, 2= 2 a 4 personas, 3= 5 a 9 personas, 4=10 a 19 personas, 5=20 a 49 personas, 6=50 a 99 personas, 7=100 a 199 personas, 8=200 a 499 personas, 9=500 o más personas. Excluyente.	A12= 1 2 3 4 5 6 7 8 9 A13= 1 2 3 4 5 6 7 8 9			
	Sector formal o informal de la economía: Instalaciones	A14. El negocio o la actividad que realiza:	A14. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=Cuenta con establecimiento y oficina, 2=Sólo tiene oficina, 3=Sólo tiene establecimiento, 4=No tiene local, oficina establecimiento. Excluyente.	A14= 1 2 3 4			
	Sector formal o informal de la economía: Contabilidad	A80. Usted, ¿recibe desprendible de pago?	A66. Ordinal, escala de dos puntos 1=si, 2=no. Excluyente. A80. Ordinal, escala de tres puntos 1=Si, con información de pago de impuestos, de horas regulares, 2=Sólo firma la planilla, 3=Ni firma, ni recibe nada. Excluyente.	A80= 1 2 3			

# Clase social, condiciones de empleo, de trabajo y salud mental laboral 73

## Continuación, Apéndice C2

Variable	Dimensión	Sub-dimensión	Ítems/Descripción	Escala de medida	Respuesta esperada *
	Jornada y organización del trabajo		A10. ¿En qué lugar trabaja usted, la mayor parte del tiempo? A10.a. ¿Cuál? ¿cod	A10. Ordinal, escala de once puntos, 1=En la empresa, negocio, establecimiento u oficina a la cual trabaja, 2=Local u oficina de otra empresa, 3=En su casa, 4=En otra casa que no es suya, 5=En actividades agrícolas o mineras, 6=En la construcción, 7= Visitas a domicilio a los lugares donde se encuentra el cliente o interesado (casas, oficinas,etc), 8=En la vía pública ( en la calle ), 9=En transporte terrestre: autobuses,taxi,carreta,etc., 10=En transporte aéreo o marítimo, A10_cual_cod. Escala. Excluyente.	A10= 1 2 3 4 A10_cual_cod= 1 2  3 4
	Subcontratación		A18. La persona de la que recibe órdenes y supervisa directamente su trabajo, ¿es alguien de las mismas empresa en la que desempeña sus labores? A28. ¿Con quién tiene acuerdo de trabajo o contrato? A28. ¿Usted realiza su trabajo o labores en una empresa distinta de aquella que lo contrató? A79. ¿Recibe usted su remuneración de una empresa distinta a aquella en la que desempeña su trabajo?	A18. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Excluyente. A28. Ordinal, Escala de cinco puntos, 1=Directamente con el empleador para quien trabaja, 2=Con una agencia de empleo o empresa de servicios temporales, 3=Con un subcontratista de la empresa en la que esta trabajando, 4=Con otro tipo de intermediario, 5=No tiene contrato ni acuerdo. Excluyente. A79. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Excluyente. A79. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Excluyente.	A18= 1 2 A28=1 2  3  4 5 A78= 1 2 A79= 1 2
	Extensión y Tipo de jornada		A29. ¿En su trabajo, su jornada habitual es? A29.a. ¿Cuál? A30. ¿Qué días y cuántas horas le dedicó a su trabajo Principal la semana pasada? (Anotar por día, según corresponda) A31. ¿Esse es el número de horas que habitualmente trabaja? A32. ¿Usted habitualmente trabaja? A59. ¿Usted pertenece a algunas de estas organizaciones? A59.a. Sindicato de base ES A59.b. Sindicato de industria ES A59.c. Sindicato de trabajadores independientes ES A59.d. Asociación de empleados o profesionalesES A59.e. Asociación gremial, de empresarios o microempresarios ES A59.f. Cooperativa de productoresES A59.g. Otro tipo:ES A59.h_cod.ES A61. ¿Cuándo tiene algún problema en su trabajo, ¿recurre a la o las organizaciones a las que pertenece? A62. ¿Qué tan importantes han sido las siguientes dificultades para organizarse en su lugar de trabajo? A62.a. La imposibilidad legal de formar un sindicato (no tiene contrato, tiene contrato de prestación de servicios, etc) A63.b. El desconocimiento de las leyes por parte de los trabajadores, para formar sindicatos A62.c. El temor de los trabajadores a ser despedidos u otras consecuencias laborales A62.d. La violencia existente hacia las organizaciones de trabajadores y sus dirigentes A67.e. La falta de información en las organizaciones de trabajadores A60. La organización a la cual pertenece ha negociado: A60.a. Condiciones de seguridad y salud A60.b. Salarios y otros beneficios en dinero A60.c. Jornada laboral A60.d. Otro beneficio: A60.e. ¿Cuál?	A29. Ordinal, escala de siete puntos, 1=Solo diurna, 2=Solo nocturna, 3=En turnos (rotativos solo de día), 4=En turnos (rotativos solo noche), 5=En turnos (rotativo día-noche), 6=En turnos por ciclos (días de trabajo y descanso), 7=otra. Excluyente A29_cual_cod. Nominal. Excluyente A30. A30.a- A30.h- A30.g:00 a 24h, 00' a 59' A59.a- A59.g.Ordinales, escala de dos puntos, 1=si,2=no. Excluyente. A59.h_cod. Ordinal. Excluyente A61. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si,2=no. Excluyente. A62.a.-A62.g.Ordinales, escala de cuatro puntos, 1=Muy importante, 2=Bastante importante, 3=Poco importante,4=Sin importancia. Excluyentes. A67.e. 1 a 5 A60.a.-A60.d. Ordinales, escala de dos puntos, 1=si,2=no. Excluyentes. A60.e_cod. Escala. Excluyente.	A29= 1 2  3  4 5 6 7 A29_cual_cod= 1 2 3 A30= pdi A31=1 2 A32= 1 2 A59.a= 1 2 A59.b= 1 2 A59.c= 1 2 A59.d= 1 2 A59.e= 1 2 A59.f= 1 2 A59.g= 1 2 A59.h_cod= 1 2 3 4 5 A61= 1 2 A62.a.-A62.g.=Rango 7-28. A menor puntaje, mayor dificultad para organizarse A67.e.= 1 2 3 4 5 A60.a=1 2 A60.b=1 2 A60.c=1 2 A60.d=1 2 A60.e_Cod=1 2
	Pertenencia y evaluación a organizaciones de trabajadores		A59.a. Sindicato de base ES A59.b. Sindicato de industria ES A59.c. Sindicato de trabajadores independientes ES A59.d. Asociación de empleados o profesionalesES A59.e. Asociación gremial, de empresarios o microempresarios ES A59.f. Cooperativa de productoresES A59.g. Otro tipo:ES A59.h_cod.ES A61. ¿Cuándo tiene algún problema en su trabajo, ¿recurre a la o las organizaciones a las que pertenece? A62. ¿Qué tan importantes han sido las siguientes dificultades para organizarse en su lugar de trabajo? A62.a. La imposibilidad legal de formar un sindicato (no tiene contrato, tiene contrato de prestación de servicios, etc) A63.b. El desconocimiento de las leyes por parte de los trabajadores, para formar sindicatos A62.c. El temor de los trabajadores a ser despedidos u otras consecuencias laborales A62.d. La violencia existente hacia las organizaciones de trabajadores y sus dirigentes A67.e. La falta de información en las organizaciones de trabajadores A60. La organización a la cual pertenece ha negociado: A60.a. Condiciones de seguridad y salud A60.b. Salarios y otros beneficios en dinero A60.c. Jornada laboral A60.d. Otro beneficio: A60.e. ¿Cuál?	A59.a- A59.g.Ordinales, escala de dos puntos, 1=si,2=no. Excluyente. A59.h_cod. Ordinal. Excluyente A61. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si,2=no. Excluyente. A62.a.-A62.g.Ordinales, escala de cuatro puntos, 1=Muy importante, 2=Bastante importante, 3=Poco importante,4=Sin importancia. Excluyentes.	A59.a= 1 2 A59.b= 1 2 A59.c= 1 2 A59.d= 1 2 A59.e= 1 2 A59.f= 1 2 A59.g= 1 2 A59.h_cod= 1 2 3 4 5 A61= 1 2 A62.a.-A62.g.=Rango 7-28. A menor puntaje, mayor dificultad para organizarse
	Negociación y apoyo de las organizaciones		A67.e. La falta de información en las organizaciones de trabajadores A60. La organización a la cual pertenece ha negociado: A60.a. Condiciones de seguridad y salud A60.b. Salarios y otros beneficios en dinero A60.c. Jornada laboral A60.d. Otro beneficio: A60.e. ¿Cuál?	A60.a.-A60.d. Ordinales, escala de dos puntos, 1=si,2=no. Excluyentes. A60.e_cod. Escala. Excluyente.	A60.a=1 2 A60.b=1 2 A60.c=1 2 A60.d=1 2 A60.e_Cod=1 2
	Toma de decisiones No significativo.		A81. En su opinión, ¿habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas (Marcar sólo la opción más habitual)? A81.a. Salarios A81.b. Horario de trabajo A81.c. Número de horas de trabajo A81.d. Guardería A81.e. Condiciones de seguridad y salud A81.f. Posibilidades de capacitación A81.g. Formas de contratación de los trabajadores	A81.a.-A81.g.Ordinales, escala de cinco puntos, 1=Por presión directa de los trabajadores/as hacia los empleadores, 2=Por negociación colectiva, 3=Por denuncia a autoridades fiscalizadoras, 4=Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario, 5=Por la empresa, jefes o directivos sin consulta. Excluyentes.	A81.a= 1 2 3 4 5 A81.b= 1 2 3 4 5 A81.c= 1 2 3 4 5 A81.d= 1 2 3 4 5 A81.e= 1 2 3 4 5 A81.f= 1 2 3 4 5 A81.g= 1 2 3 4 5
	Vulnerabilidad		A83. Con respecto a las siguientes situaciones, en su trabajo actual ¿con qué frecuencia usted...? A83.a. Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo A83.b. Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores A83.c. Tiene miedo de que lo(a) despidan si no hace lo que le piden A83.d. Considera que lo(a) tratan de forma discriminatoria o injusta A83.e. Considera que lo(a) tratan de forma autoritaria o violenta A83.f. Lo(a) obligan a trabajar más horas de las que corresponden según su horario laboral A83.g. Lo(a) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a) A83.h. Lo(a) obligan a realizar actividades o tareas que no corresponden al tipo de trabajo para el que está contratado(a) A83.i. Se siente preocupado(a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que lo(a) despidan o no le renueven el contrato A83.j. Se siente preocupado(a) porque le cambian las condiciones de su salario (salario variable, en especie, etc.) A83.k. Se siente preocupado(a) por que lo(a) despidan o no le renueven el contrato A85. ¿Por qué ha seguido trabajando? A85_cual_cod.ES	A83.a.-A83.k. Ordinales, escala de cinco puntos, 1= nunca, 2=rara vez, 3=algunas veces, 4=casi siempre, 5=siempre. A85. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Porque recibiría una pensión muy baja, 2=Porque le agrada el trabajo, 3=Por mantenerse activo, 4=Porque la pensión que recibe es muy baja, 5=Por otra razón. Excluyentes. A85_a_cual_cod. Escala. Excluyente.	A83.a.-A83.k.=Rango 11-55. A85=1 2 3 4 5 A85_a_cod=1 2 3 4 5 6
Condiciones de empleo	Ingresos laborales.	Estructura del ingreso	A33. En su trabajo principal, la remuneración o salario, o lo que usted recibe, o le pagan, es: A33. ¿Cada cuánto usted obtiene sus ingresos o le pagan?ES A82. Como parte de su salario o ingreso por su trabajo, usted recibe: A82. ¿Cuál? A34. La remuneración, salario, o lo que usted recibe o le pagan por su trabajo es principalmente:	A33. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Solo fijo, 2=La mayor parte fijo, 3=La mayor parte variable, 4=Salario variable, cada mes recibe un sueldo dependiendo de la producción o ventas, 5=No le pagan ni recibe ingreso. Excluyentes A35. Ordinal, escala de seis puntos, 1=cada mes, 2=cada 15 días, 3=cada semana, 4=diario, 5=otro, 6=por pieza producida o vendida, servicio u obra realizada. Excluyente. A82. (1-8). Ordinales, escala de ocho puntos, 1= Bonos o comisión individual, 2=Bonos o comisión empresa, 3= bonos o comisión cumplimiento de metas, 4=bonos o comisión por trabajo peligroso, 5= bonos por asistencia, 6=bonos o comisión por no accidentarse, 7=otros bonos o incentivos, 8=ninguno de los anteriores. Excluyente. A82a. Cual. Escala. excluyente. A34. ordinal, escala de ocho puntos, 1=Por comisiones, 2=A destajo (por pieza), servicio u obra realizada, 3=Con prepagas, 4=Con vales o productos comercializables, 5=Sueldo o salario fijo, 6=Lo que le deja su negocio, 7=Pago por horas extras, 8=Otro	A33= 1 2 3 4 5 A35=1 2 3 4 5 6 A82=1 2 A82.2=1 2 A82.3=1 2 A82.4=1 2 A82.5=1 2 A82.6=1 2 A82.7=1 2 A82.8=1 2 A82.a=1 2 3 4 5 6 A34=1 2 3 4 5 6 7 8
	Nivel de ingreso por trabajo		A41. Habitualmente, dentro de los siguientes rangos de ingreso, ¿cuál es su ingreso líquido mensual, sumando todos sus trabajos?	A41. Ordinal, escala de 11 puntos. 1=Menos de \$586,500 2=\$586,501 a \$1,173,000 3=\$1,173,001 a \$1,759,500 4=\$1,759,501 a \$2,346,000 5=\$2,346,001 a \$2,932,500 6=\$2,932,501 a \$3,519,000 7=\$3,519,001 a \$4,106,500 8=\$4,106,501 a \$4,692,000 9=\$4,692,501 a \$5,278,500 10=Mas de \$5,278,501 11=No recibe ingresos Excluyente.	A41=1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
	Capacidad de cubrir necesidades e imprevistos		A42. ¿Su salario o ingreso le permite cubrir sus necesidades básicas y gastos regulares? (ejemplo: alimentación, salud, educación, vivienda) A43. ¿Su salario o ingreso le permite cubrir gastos imprevistos?ES	A42. Ordinal, escala de cuatro puntos 1=siempre, 2=casi siempre, 3=rara vez, 4= nunca. Excluyente A43. Ordinal, escala de cuatro puntos 1=siempre, 2=casi siempre, 3=rara vez, 4= nunca. Excluyente	A42=1 2 3 4 A43= 1 2 3 4
	Endeudamiento		A44. ¿Con qué frecuencia debe utilizar su línea o tarjeta de crédito (incluida la bancaria, de tienda por departamentos, supermercado, otra) para cubrir sus gastos regulares?	A44. Ordinal, escala de cuatro puntos 1=siempre, 2=casi siempre, 3=rara vez, 4= nunca. Excluyente	A44=1 2 3 4
	Afiliación a seguridad social:	Afiliación a pensión	E1. ¿Se encuentra afiliado en algún fondo de pensiones para su jubilación?	E1. Ordinal, escala de seis puntos, 1=Si, fondo privado (Ej: Horizonte, porvenir, etc.), 2=Si, Colpensiones (Seguro Social), 3= Si, Regímenes especiales (FFMM, Ecopetrol, Magisterio, etc.), 4=Si, Fondo subsidiado (Prosepar), 5=Otro.	E1=1 2 3 4 5 6
	Financiamiento de pensión		E2. ¿Quién paga mensualmente por su afiliación al fondo de pensiones? E3. ¿Usted tiene sus cotizaciones para pensión al día?	E2. Ordinal, escala de seis puntos, 1=Usted paga una parte, y otra la empresa o patrón o el Estado, 2=Usted paga la totalidad de la afiliación, 3=La paga completamente la empresa o patrón, 4=Un tercero paga por usted o le da el dinero para que pague. Excluyente. E3. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Excluyente.	E2=1 2 3 4 5 6 E3=1 2
	Afiliación a salud:	Afiliación a salud	E4. ¿Usted pertenece actualmente a algún régimen de seguridad social en salud ya sea como cotizante o como beneficiario? E5. ¿Quién paga mensualmente por su afiliación? E7. ¿Está afiliado a una empresa o individualmente a una Aseguradora de Riesgos Laborales - ARL (para accidentes de trabajo, enfermedad profesional, etc.)	E4. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=Si, Contributivo (EPS), 2=Si, Especial (para universidades, Universidades Públicas, o Magisterio o ecopetrol), 3=Si, Régimen subsidiado, 4=No, ni como cotizante ni como beneficiario. Excluyente. E5. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Excluyente. E7. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=Si, seguro de Vida Afía, 2=Si, a Compañía de Seguros de Vida Aurora, 3=Si, a Seguros Bolívar, 4=Si, a Colmena Riesgos Profesionales, 5=Si, a Seguros de Vida Colpatría, 6=Si, a Liberty Seguros de Vida, 7=Si, a Suramericana ARP SURA, 8=Si, a Seguros de Vida la Equidad, 9=Si, a Positiva - ARP, 10=Si, a MAPFRE Colombia Vida Seguros S.A., 11=No estoy afiliado a ninguna. Excluyente.	E4=1 2 3 4 E5=1 2 E7=1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
	Financiamiento vigente y cotización		E6. ¿Usted tiene sus cotizaciones en salud al día? E8. ¿Quién paga mensualmente por la afiliación a la Aseguradora de Riesgos laborales (ARL)? E9. ¿Usted tiene sus cotizaciones a ARL al día?	E6. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Excluyente. E8. Ordinal, escala de cinco puntos, 1=Usted paga una parte, y otra la empresa o patrón o el Estado, 2=Usted paga la totalidad de la afiliación, 3=La paga completamente la empresa o patrón, 4=No paga, 5=Un tercero paga por usted o le da el dinero para que pague. E9. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Excluyente.	E6=1 2 E8=1 2 E9=1 2

Clase social, condiciones de empleo, de trabajo y salud mental laboral 74

Continuación, Apéndice C3 – Matriz de variables. Condiciones de trabajo

Variable	Dimensión	Ítems/Descripción	Escala de medida	Respuesta esperada *	
Condiciones materiales de trabajo.	Exposición a factores físicos	B1.a. Malas condiciones físicas como frío, calor, contaminación, radiación, ruido, B1.a. Exposición a factores físicos		B1= Rango 5 - 20. A mayor puntaje, menor frecuencia de exposición.	
	Exposición a factores químico	B1.b. Sustancias químicas como diluyentes, solventes, ácidos, pinturas o pesticidas			
	Exposición a factores de riesgo ergonómico	B1.c. Posturas incómodas, levantar, mucho peso, movimientos repetitivos	B1.a-B1e. Ordinales, escala de cinco puntos, 1=Siempre, 2=Siempre, 3=Algunas veces,		
	Exposición a factores de riesgo músculo esquelético	B1.d. Tener que sobre esforzar mucho la voz o la vista	4=Rara vez, 5=Nunca. Excluyentes		
	Exposición a factores biológico	B1.e. Materiales o sustancias que podrían estar infectados o con parásitos, como basura, desechos, fluidos corporales, material de laboratorio, agua contaminada o provenientes de animales o plantas			
Condiciones psicosociales.	Demanda psicológica	C1.a. ¿Su jornada de trabajo le alcanza para mantener al día sus tareas?ES	C1.a-C1.c. ordinal escala de cinco puntos 1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=casi siempre, 5=siempre Excluyentes	C1.a-C1.c=Rango 3- 15. A mayor puntaje mayor demanda. Invertir la calificación en el ítem C1.a.	
		C1.b. ¿Tiene que trabajar muy rápido?ES			
		C1.c. ¿Su trabajo, ¿le exige un gran esfuerzo de concentración y/o...			
	Control y autonomía de decisiones	C1.d. ¿Puede influir en la cantidad de trabajo que se le asigna o que...	C1.d-C1.h, C1.m. Ordinal escala de cinco puntos 1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=casi siempre, 5=siempre Excluyentes	C1.d-C1.h, C1.m=Rango 6 - 30. A mayor puntaje mayor control. Invertir la calificación en el ítem C1.m.	
		C1.e. ¿Puede elegir o cambiar el orden de sus tareas?			
		C1.f. ¿Puede elegir o cambiar el método o la forma en que realiza...			
		C1.g. ¿Tiene la posibilidad de influir sobre las decisiones que afect...			
		C1.h. ¿Puede decidir cuándo tomar un descanso?			
	Apoyo social	C1.m. ¿Recibe presiones o influencias para aumentar sus niveles de productividad?			C1.i, C1.j, C1.m=Rango 2 - 10. A mayor puntaje mayor apoyo social.
		C1.i. ¿Con qué frecuencia sus colegas o compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas relacionados con el trabajo?	C1.i-C1.j. Ordinal escala de cinco puntos 1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=casi siempre, 5=siempre Excluyentes		
	Reconocimiento	C1.j. ¿Con qué frecuencia encuentra usted disposición en su jefe directo para escuchar sus problemas relacionados con el trabajo?			
		C1.k. ¿Tiene usted la posibilidad de aprender cosas nuevas a través...	C1.k-C1.l. Ordinal escala de cinco puntos 1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=casi siempre, 5=siempre Excluyentes		C1.k, C1.l=Rango 2 - 10. A mayor puntaje mayor reconocimiento.
	Maltrato	C1.l. ¿Si piensa en todo el trabajo y el esfuerzo que ha realizado, el reconocimiento que recibe en el trabajo le parece adecuado?			
C3. En su trabajo, usted ha sentido que sus derechos han sido menos respetados debido a su:		C3.a-C3.f. Ordinal, escala de cinco puntos 1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=casi siempre, 5=siempre Excluyentes	C3.a, C3.f=Rango 6 - 30. A mayor puntaje mayor maltrato.		
C3.a. Edad					
C3.b. Sexo					
C3.c. Raza o grupo étnico de origen					
C3.d. Estrato Social					
Prevención y seguridad en el lugar de trabajo	Información sobre riesgos en el lugar de trabajo	B2. ¿Conoce o le han informado sobre los riesgos de accidentarse o enfermarse que usted tiene en su trabajo actual?ES	B2. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Ex	B2=1 2	
		B3. Usted, ¿ha recibido capacitación sobre cómo prevenir los riesgos de accidentarse en su trabajo? ES	B3. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Ex	B3=1 2	
	Capacitación sobre prevención de riesgos en el lugar de trabajo	B4. Usted, ¿ha recibido capacitación sobre las enfermedades produ...	B4. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Ex	B4=1 2	
		B5. ¿En su empresa hay Reglamento Interno de Higiene y Seguridad...	B5. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Ex	B5=1 2	
	Existencia y conocimiento del reglamento interno de higiene	B6. ¿Ha leído el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa donde trabaja?ES	B6. Ordinal, escala de dos puntos, 1=si, 2=no. Ex	B6=1 2	

Continuación, apéndice C 4– Matriz de variables. Salud mental percibida.

Variable	Dimensión	Subdimensión	Ítems/Descripción	Escala de medida	Respuesta esperada *	
Salud mental laboral	Salud mental general	Satisfacción con distintos aspectos de la vida general	D1. A continuación le realizaremos algunas preguntas de cómo se siente usted respecto a diversos aspectos		D1.a. - D1.o. =Rango	
			D1.a. La privacidad que tiene donde vive	D1 (a-o). Ordinales, escala de siete puntos, 1=Muy mal, 2=mal, 3=menos que regular, 4=regular, 5=más que regular, 6=bien, 7=muy bien. Excluyentes.		
			D1.b. La cantidad de dinero que entra al hogar			
			D1.c. Su condición física			
			D1.d. Su bienestar mental o emocional			
			D1.e. Su relación de pareja			
			D1.f. La cantidad de diversión que tiene en su vida			
			D1.g. La vida familiar			
			D1.h. Su trabajo			
			D1.i. Su vida sexual			
			D1.j. Su vida en general			
			D1.k. Su nivel de endeudamiento			
			D1.l. Su salud en general			
			D1.m. La seguridad dónde vive			
			D1.n. Las condiciones del entorno donde vive			
D1.o. La calidad del transporte						
		Depresión/angustia	D16.e. Ordinal, escala de tres puntos, 1=No está angustiado(a) ni deprimido(a), 2=Está moderadamente angustiado(a) o deprimido(a), 3=Esta muy angustiado(a) o deprimido(a). Excluyente.	D16.e.=1 2 3		
		Depresión/ansiedad	D4. Últimamente, ¿ha podido concentrarse bien en lo que hace?  D5. Últimamente, ¿sus preocupaciones le han hecho perder sueño?  D6. Últimamente, ¿ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?  D7. Últimamente, ¿se ha sentido capaz de tomar decisiones?  D8. Últimamente, ¿se ha notado constantemente agobiado y en tensión?  D9. Últimamente, ¿ha tenido la sensación de que no puede superar sus dificultades?  D10. Últimamente, ¿ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?  D11. Últimamente, ¿ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?  D12. Últimamente, ¿se ha sentido poco feliz o deprimido?  D13. Últimamente, ¿ha perdido confianza en sí mismo?  D14. Últimamente, ¿ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?  D15. Últimamente, ¿se ha sentido razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	D4. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=Mejor que lo habitual, 2=igual que lo habitual, 3=Menos que lo habitual, 4=Mucho menos que lo habitual. Excluyente  D5. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=No, en absoluto, 2=No más de lo habitual, 3=Algo más que lo habitual, 4=Mucho más que lo habitual. Excluyente.  D6. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=Más útil que lo habitual, 2=igual que habitual, 3=Menos útil que lo habitual, 4=Mucho menos útil que lo habitual. Excluyente.  D7. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=Más útil que lo habitual, 2=igual que habitual, 3=Menos que lo habitual, 4=Mucho menos que lo habitual. Excluyente.  D8. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=No, en absoluto, 2=No más de lo habitual, 3=Algo más que lo habitual, 4=Mucho más que lo habitual. Excluyente.  D9. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=No, en absoluto, 2=No más de lo habitual, 3=Algo más que lo habitual, 4=Mucho más que lo habitual. Excluyente.  D10. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=más que lo habitual, 2=igual que lo habitual, 3=menos que lo habitual, 4=mucho menos que lo habitual. Excluyente.  D11. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=más capaz que lo habitual, 2=igual que lo habitual, 3=Menos capaz que lo habitual, Mucho menos capaz que lo habitual. Excluyente.  D12. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1= No en absoluto, 2=No más de lo habitual, 3=Algo más que lo habitual, 4=Mucho más que lo habitual. Excluyente.  D13. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1= No en absoluto, 2=No más de lo habitual, 3=Algo más que lo habitual, 4=Mucho más que lo habitual. Excluyente.  D14. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1= No en absoluto, 2=No más de lo habitual, 3=Algo más que lo habitual, 4=Mucho más que lo habitual. Excluyente.  D15. Ordinal, escala de cuatro puntos, 1=Más que lo habitual, 2=igual que lo habitual, 3=menos que lo habitual, 4=mucho menos que lo habitual. Excluyente.	D4- D15.=Rango	
		Salud mental laboral	Satisfacción con diversos aspectos del trabajo	D2. D2.a. ¿Disfruta usted con el trabajo que realiza? D2.b. ¿Le deja el trabajo suficiente tiempo libre para otras cosas que desea hacer? D2.c. ¿Le impiden los problemas o preocupaciones del trabajo disfrutar de su tiempo libre? D2.d. ¿Termina usted su jornada laboral tan cansado que solo quiere descansar? D2.e. ¿El trabajo que usted hace le provoca un permanente estado de tensión? D2.f. ¿Ha pensado cambiarse de trabajo por las malas condiciones de su trabajo?	D2 [a-f]. Escala. Numérica	D2.a, D2.f.=Rango.
		Depresión/angustia por el trabajo	D16.e.1. ¿Este problema es en alguna medida, provocado por el trabajo que realiza?	D16(e1). Ordinal, escala de dos puntos, 1=sí, 2=no. Excluyente.	D16.e.1.=1 2 3	

Apéndice D, *análisis de componentes principales condiciones de empleo*

Items	Situación de estatus en la organización		Características Unidad Económica	Jornada y Organización Trabajo			Ingresos Laborales			Afiliación Seg. Soc
	1	2	1	1	2	3	1	2	3	1
Debe presionar a otros trabajadores o personal a su cargo para aumentar la producción.	<b>,746</b>	,043								
Control de proceso trabajo y producción	<b>,828</b>	-,098								
¿A cuántas personas supervisa?	,359	<b>,642</b>								
En su trabajo, ¿usted, recibe órdenes regularmente de alguna persona, como jefe	-,264	<b>,793</b>								
Dentro de la empresa u organización donde usted trabaja, ¿qué frase describe mejor	<b>,739</b>	-,069								
La empresa, industria, o centro de trabajo donde usted trabaja es			,291							
Contándose usted, ¿cuántas personas trabajan en el establecimiento, local o lugar			-,614							
Incluyéndose usted, ¿cuánto es el total de personas que trabajan (o trabajaban)			-,756							
La empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca donde usted trabaja?			<b>,603</b>							
El negocio o la actividad que realiza			<b>,724</b>							
Usted, ¿recibe desprendible de pago?			<b>,733</b>							
¿En qué lugar trabaja usted, la mayor parte del tiempo?				,000	<b>,634</b>	,069				
La persona de la que recibe órdenes y supervisa directamente su trabajo, ¿es algo?				-,061	-,125	<b>,829</b>				
¿Con quién tiene acuerdo de trabajo o contrato?				<b>,779</b>	,283	,071				
¿Usted realiza su trabajo o labores en una empresa distinta a aquella en la que se desempeña?				,546	<b>,688</b>	-,088				
¿Recibe usted remuneración de una empresa distinta a aquella en la que se desempeña?				<b>,860</b>	,229	,108				
¿En su trabajo, su jornada habitual es				,090	<b>,838</b>	,124				
¿En su trabajo, su jornada habitual es? ¿cuál?				,360	,074	<b>,564</b>				
¿En su trabajo, su jornada habitual es? ¿cuál?				,002	,310	<b>,650</b>				
Usted habitualmente trabaja				-,664	,180	-,017				
Derechos laborales										
Usted pertenece a algunas de éstas organizaciones										
¿Cuándo tiene algún problema en su trabajo, ¿recurre a la o las organizaciones?										
Importancia dificultades para organizarse en trabajo										
La organización a la que pertenece ha negociado										
Vulnerabilidad										
En su trabajo principal, la remuneración o salario, o lo que usted recibe							<b>,811</b>	-,051	,101	
¿Cada cuánto usted obtiene sus ingresos o le pagan?							<b>,715</b>	,185	-,103	
Estructura del ingreso							,005	-,344	<b>,644</b>	
La remuneración, salario, o lo que usted recibe o le pagan por su trabajo es							<b>,856</b>	,040	,041	
Habitualmente, dentro de los siguientes rangos de ingreso, ¿cuál es su ingreso							-,072	-,598	-,356	
¿Su salario o ingreso le permite cubrir sus necesidades básicas y gastos regular							,128	<b>,768</b>	-,125	
¿Su salario o ingreso le permite cubrir gastos imprevistos?							-,004	<b>,794</b>	-,018	
¿Con qué frecuencia debe utilizar su línea o tarjeta de crédito (incluida la bancaria)							,018	,363	<b>,701</b>	
¿Se encuentra afiliado en algún fondo de pensiones para su jubilación?										<b>,815</b>
¿Quién paga mensualmente por su afiliación al fondo de pensiones?										<b>,815</b>
¿Usted tiene sus cotizaciones a pensión al día?										,060
Varianza total explicada	<b>39.72%</b>	<b>21.14%</b>	<b>40.98%</b>	<b>24.74%</b>	<b>20.66%</b>	<b>16.35%</b>	<b>24%</b>	<b>23.34</b>	<b>13%</b>	<b>44.3%</b>

## Apéndice D -Análisis de componentes principales condiciones de trabajo

Items	Condiciones Psicosociales	
	1	2
Demanda psicológica	0,053	<b>0,767</b>
Control y autonomía de decisiones	<b>0,792</b>	0,220
Apoyo social en trabajo	<b>0,773</b>	-0,118
Reconocimiento en trabajo	<b>0,782</b>	-0,204
En su trabajo, usted ha sentido que sus derechos han sido menos respetados	-0,121	<b>0,660</b>
Varianza total explicada	<b>37%</b>	<b>22,50%</b>

