

# Intervención psicoeducativa en la calidad de vida laboral en una institución mexicana

*Psychoeducational intervention on the quality of working life in a Mexican institution*

*Intervenção psicoeducacional na qualidade de vida trabalhando em uma instituição mexicana*

**Enriqueta Rosas González**

Universidad de Guadalajara, México

[erosasg15@gmail.com](mailto:erosasg15@gmail.com)

**María Lourdes Preciado Serrano**

Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, México

[malourdespre@gmail.com](mailto:malourdespre@gmail.com)

**Ana Rosa Plascencia Campos**

Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, México

[anarosasp@hotmail.com](mailto:anarosasp@hotmail.com)

**Cecilia Colunga Rodríguez**

Investigadora del Instituto Mexicano del Seguro Social, México

[ccolungar@yahoo.com](mailto:ccolungar@yahoo.com)

Número 10. Julio - Diciembre 2016

## Resumen

El concepto de calidad de vida en el trabajo involucra dimensiones objetivas y subjetivas, cuyos indicadores valoran las condiciones de vida, del entorno laboral y del individuo. El interés primordial de una organización es que la calidad de vida impacte favorablemente en la salud y en el bienestar de quienes participan en ella, y por ende, en la productividad o en los servicios que ofrece. El objetivo es evaluar el efecto de una intervención psicoeducativa

en la calidad de vida profesional de trabajadores del área de atención a usuarios de una organización gubernamental. El método utilizado fue un estudio cuasi-experimental con grupo intervención y dos controles. Participaron 93 trabajadores del área de atención a usuarios, seleccionados aleatoriamente y con colaboración voluntaria. Se utilizó el cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35) adaptado al español. La intervención psicoeducativa se estructuró con seis temas, desarrollados uno cada semana con duración de dos horas: 1) concepto de salud en el trabajo, 2) estrategias de afrontamiento, 3) afrontamiento centrado en el problema, 4) plan de vida saludable, 5) lenguaje de las emociones, y 6) calidad de vida en el trabajo. En los resultados, 9 % (3) de los trabajadores del grupo intervención y uno del primer grupo control calificaron como deficiente la dimensión de apoyo directivo, en tanto que el resto se ubicó al nivel regular. Del 14 % al 25 % de los participantes valoraron como regular la carga de trabajo y más del 60 % indicó tener buena o excelente motivación intrínseca. Solamente tres trabajadores indicaron mejoría en la calidad de vida en el trabajo. No se encontraron diferencias significativas entre los grupos. En conclusión, los trabajadores participantes reportaron tener en general buena calidad de vida en el trabajo; los valores bajos refirieron la falta de apoyo directivo y sobre carga de actividades por la ausencia de compañeros.

**Palabras clave:** carga de trabajo, motivación intrínseca, apoyo directivo, salud.

### Abstract

The concept of quality of life at work involves objective and subjective dimensions whose flags value life conditions, of the workplace and the individual. The primary interest of an organization is the quality of life to impact favourably on the health and well-being of those who participate in it, hence, in productivity or the offered services. The objective is to assess the effect of a psychoeducational intervention on the quality of professional life of workers in the area of attention to users of a governmental organization. The method used was a quasi-experimental study with intervention group and two controls. Attended 93 workers from the area of attention to users, selected randomly and with voluntary collaboration. We used the Quality of Professional Life (ProQOL-35) questionnaire adapted to the Spanish. The psychoeducational intervention was structured with six themes, developed one every week with two hours duration: 1) concept of occupational health, 2)

coping strategies, 3) problem focused coping, 4) healthy lifestyle plan, 5) language of emotions, y 6) quality of life at work. In the results, 9% (3) of the workers in the intervention group and one of the first control group rated as deficient the dimension of management support, while the rest stood at the regular level. From 14% to 25% of the participants they were valued as regular workload and more than 60% reported to have good or excellent intrinsic motivation. Only three workers suggested improvement in the quality of life at work. There were significant differences between the groups. In conclusion, the participating workers reported in general have good quality of life at work; the low values concerned the lack of executive support and on burden of activities by the absence of companions.

**Key Words:** workload, intrinsic motivation, management support, health.

### Resumo

O conceito de qualidade de vida no trabalho envolve dimensões objetivas e subjetivas, cujos indicadores de condições de vida, o ambiente de trabalho eo indivíduo valor. O principal interesse de uma organização é a qualidade de vida de forma positiva o impacto sobre a saúde eo bem-estar das pessoas envolvidas nele, e, portanto, a produtividade ou serviços oferecidos. O objetivo é avaliar o efeito de uma intervenção psicoeducacional na qualidade profissional de vida dos trabalhadores na área de suporte ao usuário de uma organização governamental. O método utilizado foi um estudo quasi-experimental com grupo de intervenção e dois controles. 93 trabalhadores participaram da área de serviço do usuário, selecionados aleatoriamente e colaboração voluntária. a qualidade profissional of Life Questionnaire (CVP-35) adaptado para o espanhol foi usado. intervenção psicoeducacional foi estruturado com seis temas desenvolvidos um a cada semana com duração de duas horas: 1) conceito de saúde no trabalho, 2) as estratégias de enfrentamento, 3) enfrentamento focado no problema, 4) plano de vida saudável 5 ) linguagem das emoções, e 6) qualidade de vida no trabalho. Nos resultados, 9% (3) dos trabalhadores do grupo de intervenção e um do primeiro grupo de controlo foi classificada como pobre dimensão suporte gerencial, enquanto o resto estava no nível regular. De 14% para 25% dos participantes classificados como uma carga de trabalho regular e mais de 60% indicou ter boa ou excelente motivação intrínseca. Apenas três trabalhadores relataram melhoria da

qualidade de vida no trabalho. Não houve diferenças significativas entre os grupos. Em conclusão, os participantes relataram ter trabalhadores em geral de boa qualidade de vida no trabalho; os baixos valores relatados falta de actividades de apoio e de carregamento de gestão pela ausência de pares.

**Palavras-chave:** carga de trabalho, a motivação intrínseca, de apoio gerencial, saúde.