

Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

Revista de divulgación trimestral del
Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C.



Año: 2

Trimestre: Julio - Septiembre 2019

Volumen: 2

Número: 5

PIENSO en Latinoamérica

Programa de Investigación EN Salud Ocupacional



PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

PIENSO en Latinoamérica es constituido como una asociación civil el 11 de septiembre del 2000 en Guadalajara, Jalisco, México; el Programa de Investigación EN Salud Ocupacional (PIENSO,A.C) es una unidad de profesionales que trabajan en equipos interdisciplinarios contribuyendo a generar conocimiento científico en el campo de la Salud Ocupacional, a transmitirlo a través de la formación recursos humanos especializados en la materia, y ponerlos a disposición para individuos, instituciones y empresas (públicas o privadas) para que sirva como información estratégica en la adecuada gestión en políticas de salud, seguridad e higiene en ambientes de trabajo, y que conlleven a la mejora de la salud de los trabajadores en Latinoamérica.

La misión de PIENSO A.C. se constituye por:

- Generar, difundir y aplicar el conocimiento sobre la problemática de la gestión y prevención de riesgos laborales, calidad de vida y salud de los trabajadores en Latinoamérica.
- Ofertar capacitación continua, así como formar especialistas en el ámbito de la gestión e investigación en Salud Ocupacional.
- Ofertar servicios de investigación, asesoría, consultoría, apoyo técnico y de capacitación en materia de gestión de riesgos laborales a organismos sociales, instituciones y empresas en Latinoamérica.

Y dentro de ella se constituye la creación de la REVISTA INTERNACIONAL PIENSO que tiene como objetivo el colaborar en difundir el conocimiento desarrollado en materia de salud ocupacional.

PRESIDENTE

Manuel Pando Moreno

Los conceptos y opiniones expresados en los artículos son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a nuestra Asociación Civil.

Se autoriza la reproducción citando la fuente.

Índice

Editorial

La industria 4.0 y la seguridad en el trabajo

Manuel Pando Moreno

3

El cumplimiento del contrato psicológico y trastorno psíquico en empleados de una empresa de seguridad en México

Raúl Flores Carrillo

4

Acoso psicológico en el trabajo de docentes de secundaria en Morelos

Sara Nancy Susana Cuellar Celaya, Irma Guadalupe González Corzo y Juan Salvador Nambo de los Santos

19

Clima organizacional, personalidad y estrés en trabajadores de una empresa de monederos electrónicos

Carvajal Villegas Francisco Saúl, Cuevas Luna Almicar, González Plascencia Cielo Atzirith, Mejía Nava Oscar Eduardo y Palacios Paez Paola

29

La percepción social de los riesgos laborales en trabajadores de granjas lecheras de los Altos de Jalisco, México, 2017-2018

María Dolores Ávila Jiménez

35

Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en Trabajadores de Salud Pública

Diana Imbaquingo Torres, Edmundo Daniel Navarrete Arboleda Guido German Albán Pérez, Luis Gonzalo Landeta Bejarano y María Judith Albán Medina

49

Correspondencia y Convocatoria

57

La industria 4.0 y la seguridad en el trabajo

Manuel Pando Moreno

La Industria 4.0 llamada también Industria Inteligente, es reconocida por algunos como la cuarta revolución industrial. Consiste en transformar a las empresas tradicionales en organizaciones inteligentes con el objetivo de elevar el rendimiento de la misma a niveles máximos.

La aparición de tecnologías como la robótica, inteligencia artificial, realidad virtual, y nanotecnología se verá reflejada en modelos de negocios, e inevitablemente en condiciones de trabajo y nuevos perfiles epidemiológicos de las enfermedades de trabajo.

La industria 4.0 influye en los procesos de los diversos puestos de trabajo, a veces eliminando los puestos monótonos y repetitivos permitiendo que los trabajadores se enfoquen en otro tipo de tareas; nuevas tareas que conllevan nuevos riesgos en la medida que la empresa consigue adquirir conocimiento con mayor rapidez, tomar decisiones al instante y crear procesos predictivos y autoajustables.

La interacción con robots se multiplicará, pero aparecen nuevas condiciones como la interacción con softwares, inteligencia artificial o realidad virtual, implicarán nuevos modelos de trabajo con nuevos riesgos:

Aislamiento social, Sedentarismo, Alteraciones en las relaciones laborales y personales, Ajustes de horarios al tener globalizados los procesos de trabajo,

Tecnoestrés, home office, Nuevos ritmos de trabajo, nuevos problemas éticos y morales.

La nuevas condiciones de exposición a riesgos en el trabajo, debe conducir a los especialistas en salud laboral al fortalecimiento de algunas medidas preventivas que hasta hoy se aplican de insuficiente o superficial como: la mejora de las condiciones ergonómicas, la evaluación y mejora de los riesgos psicosociales, implementación de programas de ejercicio, pausas de descanso activo para evitar la fatiga mental y las afecciones musculares.

Pero además deberemos llevar a la innovación al campo de la salud ocupacional con la implementación de normas que contemplen el derecho a la desconexión absoluta del trabajo, o poner los softwares, y la inteligencia artificial al servicio de la salud ocupacional, con aplicaciones que pueden contar y limitar el tiempo en que un trabajador esté conectado, etc.

La industria 4.0 no está por llegar, ya está con nosotros, ¿estamos los especialistas de salud ocupacional preparados para trabajar en ella?

El cumplimiento del contrato psicológico y trastorno psíquico en empleados de una empresa de seguridad en México

Raúl Flores Carrillo

Resumen

El objetivo del presente es identificar el cumplimiento del contrato psicológico y su relación con la posibilidad de “caso” y “no caso” de trastorno psíquico en trabajadores de una empresa de servicios de seguridad en México. Es un estudio de tipo descriptivo, analítico y transversal aplicado a 192 trabajadores, se considera un censo poblacional. Las variables estudiadas el cumplimiento del contrato psicológico y trastorno psíquico. En los resultados se identificaron 11 empleados con la posibilidad de “caso” de trastorno psíquico, respecto de la percepción de cumplimiento del contrato psicológico, el 74,4% identifica un nivel alto, un 24% de nivel medio y un 1,6%. Las correlaciones entre las dos variables no fueron significativas, sin embargo, de los 11 casos identificado, 6 percibieron un nivel alto de cumplimiento de contrato psicológico y 5 nivel medio.

Palabras clave: Gestión, Recursos Humanos, Salud Ocupacional, Contrato Psicológico, Trabajo.

Abstract

The objective of the present is to identify the performance of the psychological contract and its relationship with the possibility of "case" and "not case" of psychic disorder in workers of a security services company in Mexico. It is a descriptive, analytical and transversal type study applied to 192 workers, it is considered a population census. The variables studied the fulfillment of the psychological contract and psychic disorder. The results identified 11 employees with the possibility of "case" of psychic disorder, regarding the perception of performance of the psychological contract, 74.4% identifying a high level, 24% of average level and 1.6%. The correlations between the two variables were not significant, however, of the 11 cases identified, 6 perceived a high level of psychological contract performance and 5 average level.

Key words: Management, Human Resources, Occupational Health, Psychological Contract, work.

Introducción

El primer elemento a destacar en el presente estudio, es el contexto del contrato psicológico, en un marco psicosocial que con el desarrollo de las organizaciones aborda la cuestión económica y por supuesto de la salud. Juan Jacobo Rousseau en su obra maestra “El Contrato Social o Principios del Derecho Político” publicado en 1762, fue la semilla ideológica de la Revolución Francesa, establece que todos los hombres son libres por naturaleza y por lo tanto nadie tiene autoridad sobre sus semejantes, entre sus postulados, establece que por el contrato social pierde el hombre su libertad, pero gana la libertad civil. En el capítulo VI “Del Pacto Social”, menciona “Encontrar una forma de asociación que defienda y proteja con la fuerza común la persona y los bienes de cada asociado, y por la cual cada uno, uniéndose a todos, no obedezca sino a sí mismo y permanezca tan libre como antes” (p.19). En ese sentido, el contrato psicológico es un acuerdo o pacto psicosocial respecto del desempeño laboral del trabajador con la empresa, donde se encuentra de por medio la remuneración económica.

Respecto de los antecedentes del constructo “contrato psicológico” Alcover, C.M. (2002), menciona que no es nuevo, siguiendo el desarrollo de la conceptualización realizada por Anderson y Schalk, (1998; Arnold, 1996; Herriot, Manning y Kidd, 1997; Makin, Cooper y Cox, 1996; Millward y Brewerton, 2000; Thomas y Anderson, 1998). Menciona además que el origen se sitúa en 1960 con la utilización del término, por Chris Argyris en la obra

Understanding Organizational Behaviour (1960) utilizando el término “contrato de trabajo psicológico” (psychological work contract). La paternidad del término fue reclamado por Levinson al desarrollarlo y utilizarlo de manera más amplia. Dos años después de un estudio de caso publicado y titulado *Men, Management and Mental Health*, Levinson, Price, Munden, Mandl y Soley (1962) describiendo al contrato psicológico, como un tipo de contrato no escrito, haciendo referencia al total de las expectativas mutuas entre el trabajador y la empresa. Resumiendo, para Levinson y colaboradores el contrato psicológico es el conjunto de expectativas mutuas con una obligatoriedad inherente para ambas partes, así como las recompensas asociadas.

En opinión de Thomas y Anderson (1998) los elementos del concepto tal y como lo definieron Levinson et al (1962), se mantienen en la investigación aplicada desde entonces hasta la actualidad. Desde luego E. H. Schein, en la primera edición de su libro *Organizational Psychology* (1965) implica la existencia de un conjunto de expectativas no escritas operando en todos los miembros de la organización, adoptando una perspectiva de desarrollo y cambio del contrato psicológico de acuerdo con las necesidades del trabajador y la empresa. Alcover, C.M. (2002).

El desarrollo del contrato psicológico ha sido complejo y limitado, en virtud de los cambios, avances y características que las disciplinas han realizado entorno al capital humano en el plano individual y social en el contexto del trabajo.

Imposible descartar la teoría del capital, del filósofo y economista clásico Adam Smith y en particular la contribución de Gary S. Becker quien aplicó diversas teorías y enfoques económicos en áreas que de manera anterior no se habían abordado como en sociología, demografía y criminología. Su reflexión inicia con los actores que actúan racionalmente para maximizar objetivos específicos, como la ventaja o

la riqueza. En las décadas de 1950 y 1960 aplicó sus modelos en varias áreas: inversiones en competencia de las personas (o capital humano), comportamiento en hogares y familias, crimen y castigo, y discriminación en el trabajo y otros mercados, en específico del capital humano, ya que permea en todas las áreas del conocimiento. El Premio Sveriges Riksbank en Ciencias Económicas en Memoria de Alfred Nobel 1992 fue otorgado al Profesor Gary S. Becker, Universidad de Chicago, Estados Unidos, “por haber extendido el dominio del análisis microeconómico a una amplia gama de comportamiento humano e interacción, incluyendo comportamientos no de mercado. (novelprize.org)

Respecto del concepto de trastorno psíquico, de acuerdo con Goldberg, D, y Williams, P, (1996) Son los trastornos de la función psicológica, descritos sistemáticamente entre los pacientes que acuden al psiquiatra y con referencia a la Guía Diagnóstica y descripciones clínicas de los trastornos mentales, conductuales y del desarrollo de la Organización mundial de la Salud (OMS) en la décima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE 10). De acuerdo a la American Psychiatric Association (1980, 1985, 1987), limita el concepto de trastorno psiquiátrico en la 3ra revisión en su Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, conocido de manera universal DSM III R, DSM IV y DSM -5; La nueva edición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5) es el producto de más de 10 años de esfuerzo de cientos de expertos internacionales en todos los aspectos de la salud mental, define y clasifica los trastornos mentales con el fin de mejorar los diagnósticos, el tratamiento y la investigación.

De igual manera en el plan de acción integral sobre salud mental 2013 – 2020 de la OMS, la expresión «trastornos mentales» se utiliza para referirse a una serie de trastornos mentales y conductuales que figura en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos, décima revisión (CIE-10). Entre ellos se incluyen trastornos con una alta carga de morbilidad, como la depresión, el trastorno afectivo bipolar, la esquizofrenia, los trastornos de ansiedad, la demencia, los trastornos por abuso de sustancias, las discapacidades intelectuales y los trastornos conductuales y del desarrollo que suelen iniciarse en la infancia y la adolescencia, incluido el autismo (OMS).

Pérez, D.I., Castillo, J.L. (2016) mencionan “En cuanto a los fundamentos teóricos del capital humano, su contexto histórico y formas de medición, se encuentra que las teorías del capital humano argumentan que el conocimiento y la salud determinan el incremento de la productividad individual y el crecimiento económico” (p. 2)

De igual manera, refieren el trabajo de Schultz y Lewis (1980) considerando la alimentación y la salud como factores determinantes de la productividad de los empleados, y en ese sentido, las empresas deberían de estar al cuidado de sus trabajadores con acceso a servicios médicos sin contraprestación, vivienda y buenos hábitos alimenticios; tomando en cuenta estos factores garantizarían el aumento de la productividad. Así mismo mencionan a Mushkin (1962) quien establece que las personas como agentes productivos sobre todo con educación y servicios de salud productividad, generan un rendimiento a lo largo de varios años en cuestión de trabajo y ahorro en gastos en salud. Concluyen, que el papel de salud no sólo genera aspectos positivos, también define el riesgo de mortalidad de los

individuos alterando sus incentivos y su impacto en el capital humano y el mercado laboral que el contexto revisado en varias regiones del mundo y en los países de América Latina demuestran la validez de los postulados teóricos acerca de la relación entre estas dos variables.

Por lo general en las empresas el área implicada para otorgar servicio al personal es la de recursos humanos, su participación es muy importante, sobre todo la integración del contrato psicológico con los empleados. Respecto a la profesionalización del gestor de recursos humanos, Madrigal, B.E., Flores, R., Madrigal, R. (2008) realizaron un estudio no experimental, transversal, descriptivo-correlacional, en 83 responsables del área de recursos humanos de 83 empresas en la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México. El estudio reflejó que más del 50% de los responsables del personal tienen una formación profesional diferente al perfil que demanda este puesto identificando alta rotación y una demanda muy lata de expectativas no satisfechas, manifestando, además, ausencia de compromiso organizacional, por lo que limita el establecimiento de un contrato psicológico en el desempeño de su función y por ende a los empleados que contrata.

Contrato psicológico

En el proceso de integración del contrato psicológico, prevalece una situación de intercambio y negociación respecto de las inquietudes mutuas, traducido como expectativas mutuas en función de la relación eminentemente laboral entre la organización y el empleado; mediado frecuentemente por el gestor de recursos humanos. Alcover, C.M. (2002) menciona que el contrato psicológico puede interpretarse

como una relación de intercambio entre las partes, donde hay una diferenciación entre el intercambio social y el intercambio económico según la distinción que establece Blau (1964, 1968), conceptualizando las relaciones laborales como un proceso de interacción social, caracterizada en buena medida, como una relación de intercambio haciendo referencia teorías fundamentales en Psicología Social; La teoría del intercambio social de Homans (1961), La teoría de la equidad Adams (1965) y sus reformulaciones (por ejemplo: Walster et al., 1976; Walster, Walster y Berscheid, 1978; Leventhal, 1980; Greenberg y Cohen, 1982); La teoría del contrato personal de Lerner, La teoría del intercambio en diadas y triadas de Thibaut y Kelley (1959, 1986), La teoría del intercambio incrementado de Huesman y Levinger (1976), La teoría de penetración social de Altman y Taylor (1973). La teoría estructural-del intercambio de Blau (1964, 1967), la teoría de los recursos de Foa y Foa (1974, 1980) y la teoría de la obligación de Greenberg (1980).

En la relación laboral entre el empleado y la empresa está inmerso el aspecto psicológico del proceso de negociación. De acuerdo con Urdaneta, O. (2001) prevalece la situación psicosocial y afectiva en el proceso, siendo diferente entre un grupo de negociación y otro, la relación incluye un conflicto entre dos grupos sociológicos con valores diferentes. Entre ellos el conflicto ha llegado a ser tan grave, que las partes que se encuentran en contraposición llegan a integrarse para atenuarlo o resolverlo por medio de un proceso de negociación para llegar finalmente a un acuerdo. Un elemento fundamental se ubica la noción del costo que representa en acercamiento entre los grupos, en síntesis, es sacrificar un valor por otro.

En ese sentido, Vesga, J.J. (2011) realiza un estudio respecto la conformación de los contratos psicológicos de los trabajadores y las maneras contemporáneas de contratación, como el outsourcing

y las cooperativas de trabajo asociado, asegura estas maneras de contratación afectan aspectos psicosociales de los trabajadores, ya que significa el desmejoramiento de su calidad de vida, la discriminación y la inconformidad, con las mismas exigencias de desempeño laboral, por lo que al integrar su contrato psicológico, surge la expectativa de llegar a vincularse algún día como empleados para mejorar sus condiciones laborales, esto significa Tranquilidad, seguridad y beneficios.

En ese sentido, la revisión constante del estado de los contratos psicológicos, también propicia un sentido de pertenencia y mayor satisfacción en el empleado, se logra además, de una mayor permanencia en el empleo, reduciendo así los costes de gestión del personal e incremento de la productividad organizacional. Con respecto del tiempo de permanencia en el empleo Cohen, A. (1993) menciona que, con el tiempo, el individuo participa en diversos actos que la unen a la organización y conducen al compromiso. En etapas profesionales posteriores, los vínculos psicológicos y conductuales no sólo operan para producir compromiso por parte del individuo, sino que las variables estructurales como las inversiones y la falta de oportunidad en otros lugares pueden combinarse para consolidar el apego del individuo a la organización.

De acuerdo a Zhou, J.W., Plaisent, M., Zheng, L.L. y Bernard, P. (2014) en la medida que el mercado laboral de los trabajadores y sus cambios se vuelve competitivo, la lealtad a la empresa se reduce ya que la principal preocupación de los trabajadores se vuelve personal sin la debida consideración a la estabilidad de la organización, por lo tanto, aumentar la satisfacción de los trabajadores, se ha convertido en el punto clave para fortalecer la gestión de recursos

humanos en las empresas. En consecuencia, se ha convertido en una preocupación igual que la integración de los contratos psicológicos entre las organizaciones y los empleados, en la disminución de la confianza y el compromiso, así como la reducción de satisfacción personal y la alta tasa de rotación de los trabajadores.

Saha, S., Saraf, S. (2018) realizan un estudio respecto de la cultura organizacional como moderador entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en la India con 780 participantes del sector público, la referencia teórica se basa en la teoría del intercambio social y la teoría de la cuadrícula gerencial. Los resultados demuestran que el impacto del compromiso afectivo en la satisfacción laboral de los empleados se modera con el apoyo y una cultura innovadora. Los resultados demuestran que el impacto del compromiso afectivo en la satisfacción laboral de los empleados se modera con culturas de apoyo e innovadoras. Además, se demuestra que la cultura burocrática no desempeña un papel crucial en la moderación de la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los empleados, debe haber horarios flexibles de trabajo en virtud de las necesidades del personal.

Es importante la exploración de la cultura de las organizaciones, al respecto, Flores, R. (2006) define la cultura de contrato psicológico “como un conjunto de políticas, procedimientos, creencias, valores que con la intervención de diversos métodos y técnicas se que aplican al personal, se comparten en una organización por el área de gestión del talento humano donde se enmarca el planteamiento y cumplimiento de expectativas mutuas entre el contratado y el contratante a través de la realización y firma del contrato de trabajo”(p.91). La reflexión va en el sentido de propiciar un abordaje para la construcción y mantenimiento del contrato psicológico en las empresas adoptándolo como una

parte en esencia de la cultura organizacional.

Trastorno psíquico

La salud mental es parte de la salud y el bienestar, como refleja la definición de salud que figura en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (OMS)

De acuerdo con la Dra. Margaret Chan, Directora General de la Organización Mundial de la Salud (OMS). “Tenemos que encontrar formas de asegurarnos de que el acceso a los servicios de salud mental se convierte en una realidad para todos los hombres, mujeres y niños, vivan donde vivan” (OMS). Los trastornos mentales comunes se incrementan en todo el mundo; entre 1990 y 2013, el número de personas con depresión o ansiedad aumentó en casi un 50%, es decir, de 416 millones a 615 millones. Un aproximado de la población afectada a nivel mundial representa un 10%, respecto de los trastornos mentales representan un 30% de la carga mundial de enfermedad no mortal. Las opciones terapéuticas en emergencias humanitarias y los conflictos aumentan con ello, en cuestiones estimativas durante las emergencias 1 de cada 5 personas se ve afectada por la depresión y la ansiedad. Se calculan los costos de los resultados sanitarios en 36 países de ingresos bajos, medios y altos en los 15 años que van de 2016 a 2030, se estiman costos de incremento en el tratamiento, principalmente el asesoramiento psicosocial y los medicamentos antidepresivos, se elevan a US\$ 147 000 millones. Sin embargo, los beneficios superan de manera considerable los costos.

Además, la mejora de la participación y la productividad laboral con un 5%, mismo que supone un beneficio de US\$ 399 000 millones, consecuentemente en la mejoría de la salud otros US\$ 310 000 millones. Lo anterior demuestra el interés en invertir en salud mental humanitaria.

Así mismo la (OMS) menciona que los determinantes de la salud mental y de los trastornos mentales incluyen además de características individuales, como la capacidad de gestión de pensamientos, emociones, comportamientos e interacciones, sino también factores sociales, culturales, económicos, políticos y ambientales, como las políticas nacionales, la protección social, el nivel de vida, las condiciones laborales y apoyos sociales de la comunidad.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el análisis de la relación entre el trabajo y la salud se torna complejo, estudios epidemiológicos le llaman el efecto "trabajador saludable". Se refiere a la identificación de los trabajadores que han estado expuestos a condiciones de trabajo arduas durante su carrera (por ejemplo, el trabajo nocturno y por turnos), a menudo están en mejores condiciones respecto de los trabajadores que se han expuesto en un periodo más corto. El resultado saludable no es un reflejo del trabajo, sino más bien el resultado de un sesgo asociado con la selección de trabajadores "saludables" en esos trabajos. Otra dimensión en los estudios de investigación con relación a la salud y el trabajo es como afecta en el contexto del mercado laboral. En ese sentido, las limitaciones de salud restringen la posibilidad de las personas tengan el acceso a ciertos trabajos, por ejemplo, los ocupacionales que se consideran exigentes física y mentalmente. (OIT).

De acuerdo a Henderson, M., Harvey, S.B., Overland, S A Mykletun, S. A., Hotopf, M. (2011) hay dos agendas principales para muchos investigadores y médicos, la atención se centra en

la necesidad de superar el estigma y garantizar que las personas con trastornos psiquiátricos graves tengan un trabajo significativo; sin embargo, la agenda de salud pública se relaciona predominantemente con los trastornos más comunes, como la depresión y la ansiedad, que contribuyen a una mayor carga de beneficios y pensiones por discapacidad. La segunda agenda, la evidencia relativamente escasa disponible revela un campo complejo con una interacción significativa entre factores médicos, psicológicos sociales y culturales, plantean que los diferentes factores de riesgo y protección contribuyen en la aparición de trastornos psiquiátricos en población activa, a partir de la ausencia de enfermedad a corto plazo y el tiempo a corto y a largo plazo en que se presenta. Esta es una de las formas más poderosas en que los trastornos psiquiátricos llevan a la exclusión social, es a través de su impacto en la función ocupacional.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Los trastornos mentales son, por definición, condiciones que producen deficiencias significativas en el funcionamiento del rol social. Las deficiencias asociadas pueden reflejarse en el funcionamiento profesional u ocupacional, como la reducción de la productividad, la baja por enfermedad y los días de discapacidad.

Respecto de la prevalencia de trastornos mentales en los países que pertenecen a la OCDE, debido a la existencia de una amplia variabilidad en la definición y agregación de trastornos mentales en las encuestas de población, la prevalencia de trastornos mentales es difícil de estimar, y aún más difícil de comparar entre países. Por ejemplo, en Alemania la tasa de prevalencia de 12 meses varía del 25-40%

dependiendo de si se incluyen el trastorno del dolor y la dependencia de la nicotina.

Al adentrarnos al concepto de prevalencia, “como el porcentaje de la población que cumple con los criterios completos para uno de más trastornos mentales en el último año” OCDE, 2010. P. 23)

De igual manera Henderson et al, (2011) mencionan que la literatura sobre los trastornos psiquiátricos a menudo se enfoca en el trabajo como una manera de “exposición” que se refleja potencialmente dañina.

Materiales y Métodos

El estudio fue de tipo descriptivo, analítico y transversal. Se aplicó a un total de 192 trabajadores considerándose un censo poblacional. El 10% de los trabajadores restantes no participaron en virtud de manifestar no tener la voluntad, incapacidad laboral, vacaciones o simplemente el no encontrarse trabajando al momento de obtener los datos. Cabe mencionar, que se contó con el consentimiento informado, así como considerar una investigación sin riesgo, en virtud de la aplicación de métodos y técnicas de tipo documental, donde no se aplica alguna intervención o modificación respecto de variables psicológicas, fisiológicas y sociales de los participantes.

Se aplicó un cuestionario que integra datos sociodemográficos y laborales, como son: sexo, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad en el puesto/ empleo, tipo de contrato y dependientes económicos.

Para evaluar la percepción de cumplimiento del contrato psicológico, (ECP) se aplicó la escala de Flores, 2011; la versión original reporta un alfa de cronbach .899 con una varianza explicada de 45. El resultado del presente estudio se sometió al análisis factorial obteniendo .919. La escala tiene una

evaluación tipo Likert; se obtiene una respuesta, en términos de: a) TA, totalmente de acuerdo, b) DA, de acuerdo, c) I, Indeciso, d) DE, desacuerdo, y e) TD, totalmente en desacuerdo. El instrumento identifica el nivel alto, medio y bajo de cumplimiento del contrato psicológico. Incluye 36 ítems con 12 dimensiones como se muestra en la tabla 1.

Dimensiones de la escala de contrato psicológico (ECP)	
Número	Dimensión
1	Estabilidad y permanencia en el empleo
2	Desarrollo de la carrera
3	Salario y compensación
4	Desempeño y contenido del puesto
5	Seguridad y condiciones de trabajo
6	Reciprocidad
7	Motivación
8	Comunicación
9	Compromiso y responsabilidad
10	Lealtad
11	Justicia
12	Valores organizacionales

Tabla 1 Dimensiones instrumento contrato psicológico
Elaboración propia

De igual manera, se aplicó el cuestionario de Salud General (General Health Questionnaire, GHQ,) de Goldberg, D. y Williams, P. (1996); con la versión en lengua española validadas por Lobo, A. y Muñoz P.E. (1996), se diseñó para ser utilizado como test de “Screening auto administrado”, cuya intención es la de detectar la posibilidad de caso o no caso de trastornos psíquicos entre encuestados de una población comunitaria y en medios clínicos no psiquiátricos.

Para efecto del presente estudio, se aplica la versión de 28 ítems, recomendada por los autores para labores de investigación, integra cuatro dimensiones, cada ítem es una pregunta que busca indagar si el participante ha experimentado de manera reciente un síntoma

o ítem de conducta particular en una escala que va desde “Menos que lo Habitual” a “Mucho más que lo habitual” es una escala de 4 posibles respuestas llamada bimodal, de manera que sólo las desviaciones patológicas de la norma indiquen que se padece el ítem.

Se otorga una puntuación de 0 y 1, las dos columnas de la derecha indican la sintomatología de la conducta patológica y se tomó como punto de corte 4/5. Se sometió al análisis factorial obteniendo .908, en la tabla 2 se mencionan las dimensiones del instrumento.

Dimensiones del Cuestionario de Salud General (General Health Questionnaire, GHQ,)	
Número	Dimensión
1	Síntomas somáticos
2	Ansiedad e insomnio
3	Disfunción social
4	Depresión grave

Tabla 2. Dimensiones instrumento de Salud General (GHQ)

Elaboración propia.

Diseño estadístico

Se aplicó estadística descriptiva e inferencial como frecuencias simples, media y desviación estándar, aplicando Ch2 de Pearson considerando como significativa un valor de p menor o igual a 0.05.

Para el análisis de los datos, se realizó la captura de manera manual. El procesamiento de la información se apoyó con la utilización de los Software Excel, así como IBM SPSS Statistics Versión 25 (SPSS).

Resultados

Respecto de los datos sociodemográficos y laborales, la edad de los participantes se identificó un promedio de 36 años, donde el mínimo tiene 19 y el máximo de 67 años. 190 participantes son hombres y 2 son mujeres. En cuanto al estado civil de los participantes, se identifica con mayor frecuencia los casados con 113 equivalente al 58.9%, 46 participantes equivalente al 24% en unión libre, 17 solteros con un 8.9%, 13 divorciados con un 6.8% y 3 viudos con 1.6%.

Respecto de la escolaridad, 120 participantes correspondientes a un 62.5%, 54 de preparatoria con 28.1%, 13 de secundaria, 3 con 1,6% de licenciatura y 6 con 1% de nivel técnico.

Respecto de lo tipos de contratación se identificaron 188 participantes equivalente a un 97% con contratos definitivos y sólo 2 participantes (2.1%) con contrato de tipo temporal.

Se indagó respecto del cumplimiento del contrato psicológico de los trabajadores, identificando a 143 trabajadores equivalente a un 74.4% que perciben un nivel alto de cumplimiento del contrato psicológico, 46 trabajadores con un nivel medio equivalente a un 24% y sólo 3 trabajadores equivalente a un 1.6% lo perciben de nivel bajo como se muestra en la tabla 3.

Cumplimiento del Contrato Psicológico		
Bajo	3	1.6 %
Medio	46	24 %
Alto	143	74.4 %
Total	192	100%

Tabla 3. Nivel de cumplimiento del contrato psicológico.

Elaboración propia

De igual manera, se identificaron 11 (5,7%) empleados con la posibilidad de Caso de trastorno psíquico, como se muestra en la tabla 4.

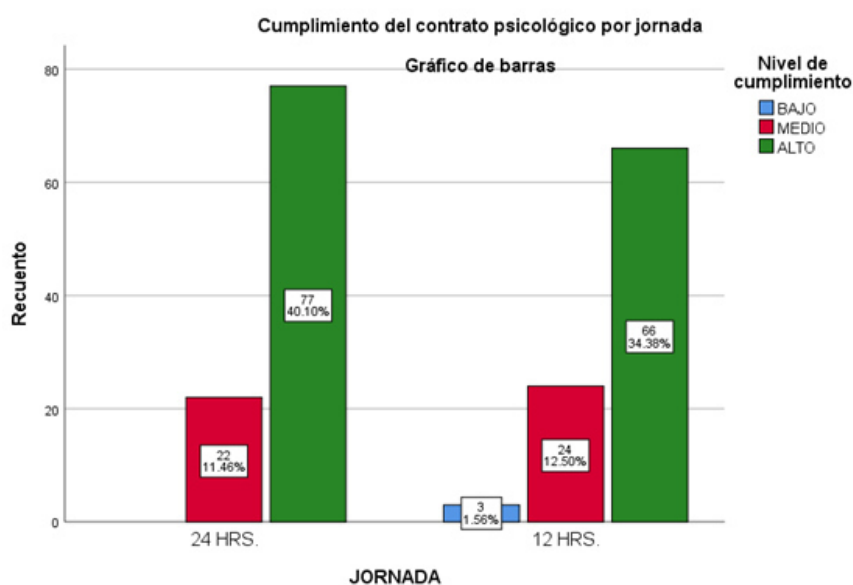
Caso o no caso (trastorno psíquico)		
Posibilidad	Trabajadores	Porcentaje
Caso	11	5.7 %
No caso	181	94.3 %
	192	100%

Tabla 4. Posibilidad de caso o no caso (trastorno psíquico)

Elaboración propia

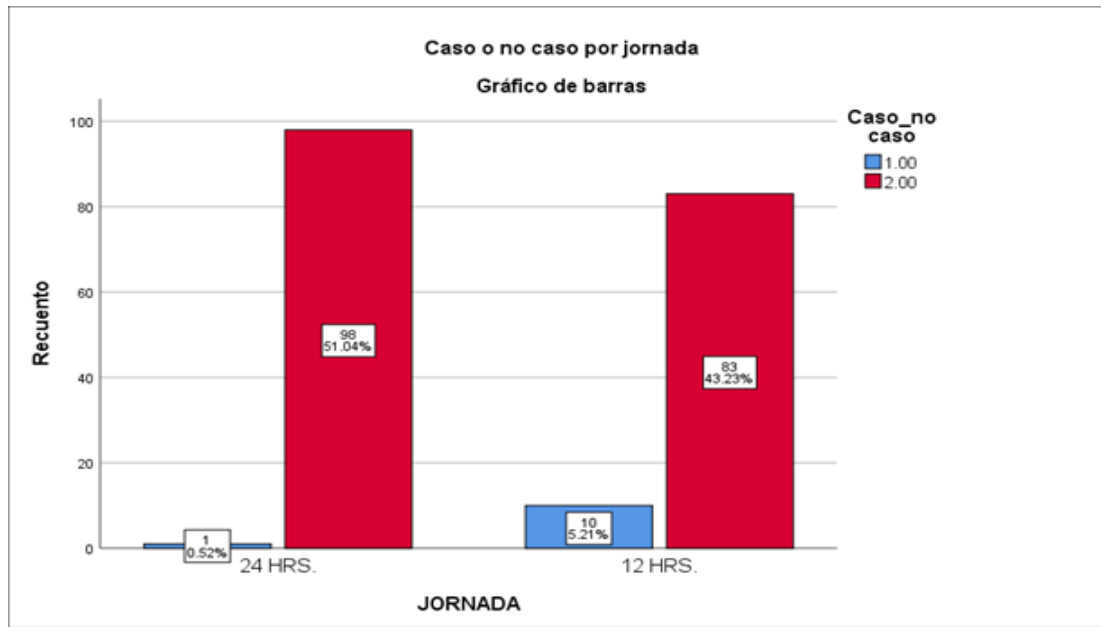
Se identificó el nivel de cumplimiento del contrato psicológico por tipo de jornada de trabajo, en ambas jornadas el porcentaje de un nivel de cumplimiento alto es similar, 77 trabajadores en la jornada de 24 Hrs. y 66

en la jornada de 12 Hrs. respectivamente; sólo 3 trabajadores percibieron nivel de cumplimiento bajo en la jornada de 12 horas, como se puede apreciar en la gráfica 1.



Gráfica 1 Nivel de cumplimiento del contrato psicológico por jornada de Trabajo
Elaboración propia

De igual manera, se identificaron la posibilidad de caso (trastorno psíquico) en los participantes, ubicando 10 trabajadores en la jornada de 12 horas y 1 trabajador en la jornada de 24 horas, como se muestra en la tabla 4.



Gráfica 2 Posibilidad de caso (trastorno psíquico) en trabajadores por jornada de Trabajo. Elaboración propia

Se identificó el nivel de cumplimiento por dimensión, ubicando en un nivel bajo la de motivación y el salario y compensación con 30.7% y 27.6% respectivamente. Así mismo se identificó las dimensiones de Lealtad y Compromiso organizacional con 84.9% y 83.3% respectivamente.

Dimensión	Nivel					
	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Estabilidad y permanencia en el empleo	3	1.6%	80	41.7%	109	56.8%
Desarrollo de la carrera	11	5.7%	59	30.7%	122	63.5%
Salario y compensación	53	27.6%	70	36.5%	69	35.9%
Desempeño y contenido del puesto	6	3.1%	56	29.2%	130	67.7%
Seguridad y condiciones de trabajo	12	6.3%	32	16.7%	148	77.1%
Reciprocidad	15	7.8%	40	20.8%	137	71%
Motivación	59	30.7%	72	37.5%	61	31.8%
Comunicación	6	3.1%	51	26.6%	135	70.3%
Compromiso y responsabilidad	3	1.6%	29	15.1%	160	83.3%
Lealtad	3	1.6%	26	13.5%	163	84.9%
Justicia	27	14.1%	40	20.8%	125	65.1%
Valores organizacionales	12	6.3%	41	21.4%	138	71.9%

Tabla 5. Cumplimiento del Contrato psicológico por dimensión. Elaboración propia

Discusión

El objetivo del presente estudio es de identificar el cumplimiento del contrato psicológico y su relación con la posibilidad de “caso” y “no caso” de trastorno psíquico en trabajadores de una empresa de servicios de seguridad en México. Los resultados obtenidos indican en una primera instancia, la percepción de los trabajadores respecto del cumplimiento del contrato psicológico, en ese sentido, 143 trabajadores equivalente a un 74.4% perciben un nivel alto de cumplimiento del contrato psicológico, 46 trabajadores con un nivel medio equivalente a un 24% y sólo 3 trabajadores equivalente a un 1.6% lo perciben de nivel bajo. Sin embargo, podríamos interpretar que el 25.5% integra el nivel bajo y medio, no están del todo conformes, la empresa debe de renegociar el contrato psicológico con este sector de la población con la intención de lograr mayor satisfacción y compromiso organizacional.

Zhou, J.W., Plaisent, M., Zheng, L.L. y Bernard, P. (2014) analizaron el efecto del contrato psicológico de 517 trabajadores del conocimiento chinos, en el compromiso organizativo y la satisfacción del trabajo. Se encontró que las tres dimensiones del compromiso organizativo tenían una correlación positiva significativa con la satisfacción del trabajo, De igual manera, dos dimensiones del contrato psicológico tenían una correlación positiva significativa con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Esta investigación concentra el análisis de los efectos del contrato psicológico chino en la satisfacción del trabajo por medio del compromiso organizacional. En la presente investigación, se identifica la dimensión de

Compromiso Organizacional y Responsabilidad, donde 160 Lealtad, lo que se considera positivo.

De igual manera, McCunna, L., Kimb, A., Ferracor, J. (2018) Se llevaron a cabo un estudio donde se identifican variables psicosociales para la puesta en marcha de un proyecto de control de un sistema de iluminación, negocio de iluminación, midiendo los niveles de percepción respecto de la productividad y el compromiso organizacional afectivo. En los resultados se identifica la satisfacción con el proceso de puesta en marcha no se correlacionó significativamente con la productividad percibida, la controlabilidad, el compromiso organizativo afectivo o el número promedio de horas de trabajo productivas notificadas después de la adaptación. Sin embargo, Sin embargo, la productividad percibida se asoció significativa y positivamente con la capacidad de control percibida y el compromiso organizativo afectivo. Además, la capacidad de control y el compromiso organizativo afectivo se correlacionaron significativamente con el número de horas de trabajo productivas percibidas. Concluyen, que fueron predicciones exitosas se referían a importantes asociaciones lineales entre cada una de las variables psicosociales: productividad percibida, control percibido sobre la iluminación y compromiso organizativo afectivo, destacando las fortalezas metodológicas de este caso práctico porque cada construcción se ha demostrado en investigaciones anteriores que están relacionadas entre sí en los entornos de oficina.

Así mismo, Böhr, R., Solares, L., Romero, C. (2014) estudiaron el establecimiento de la relación entre el Compromiso Organizacional y el Contrato Psicológico con datos de 85 empleados de dos Compañías de Seguros de la ciudad de La Paz, introduciendo las variables de edad y antigüedad. En los resultados mostraron que a mayor edad se encontraba un mayor grado de compromiso, en cuanto a la antigüedad, a mayor antigüedad, la solidez inicial

del contrato psicológico, tanto el transaccional como el relacional se deterioraba, sin embargo, en los participantes a partir de siete años de antigüedad manifestó recuperación.

De igual manera, Böhr, R., et al (2014) el compromiso organizacional, en sus tres componentes: afectivo, de continuación y normativo, se incrementó de una forma regular y sostenida con la edad, con ganancias de alrededor de un 5% por cada diez años adicionales de edad. En cuanto a la relación con la antigüedad, los resultados demuestran que el compromiso disminuye por etapas para recuperarse con el paso del tiempo, en ciclos quinquenales; igual mencionan respecto de los resultados obtenidos concuerdan los realizados por Cohen (1993) registrando un alto compromiso organizacional y mayor antigüedad en la organización; Pineda, L (2006) identificó empleados de una universidad entre 1 y 20 años de antigüedad, desarrollaron mayor compromiso en contraste con los de menor antigüedad; y Feldman (2011) demostraron que a mayor antigüedad, más alto el compromiso.

Se realiza una revisión para identificar el nivel de cumplimiento del contrato psicológico por jornada (12 y 24 horas) se ubica un nivel alto de cumplimiento 34.3% y 40.1% respectivamente. El resultado no es significativo.

Así mismo, Se ubican 11 (5.7%) empleados con la posibilidad de caso de trastorno psíquico de la población participante, se realiza, además, una exploración para identificar en que jornada de presentan los casos; ubicando 10 casos en la jornada de 12 horas y 1 caso en la jornada de 24 horas. Este resultado es inesperado en virtud de considerar la jornada de 24 horas más compleja. Cabe mencionar que los resultados obtenidos son significativos con .004, con un OR de .085 de factor .011-.675.

Gracia, F. J., Silla, I., Peiró, J. M., Fortes, L. (2006) realizaron un estudio revisando el papel que realiza el estado del contrato psicológico para predecir cuestiones con referencia a la salud psicológica (la satisfacción con la vida, el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico), en una muestra de 385 empleados en España. De igual manera, se exploró el estado del contrato psicológico, como el cumplimiento, y la justicia percibida. En los resultados presentaron correlaciones positivas y significativas con la satisfacción con la vida, y el bienestar psicológico, y negativas y significativas con el conflicto trabajo-familia. De igual manera, la correlación entre confianza y bienestar psicológico es también positiva y significativa, así como todos los coeficientes de fiabilidad presentan valores aceptables. Los resultados se respaldan en el modelo de contrato psicológico defendido por Guest y colaboradores (Guest, 1998; Guest y Conway, 2002). Manifiestan la necesidad de considerar no sólo el contenido del contrato psicológico, sino también el estado de este, si la intención es comprender las variaciones en comportamiento, actitud y la salud psicológica de los trabajadores.

Los resultados obtenidos concuerdan con los aportes teóricos que se sustentan. Se recomienda continuar con estudio de las variables revisadas, con la intención de incrementar las bases de datos existentes, mejorando así las condiciones laborales de los empleados, coadyuvar con las empresas en específico en la gestión del capital humano, generando un mayor compromiso organizacional y por ende una mayor permanencia del empleado.

Referencias

Alcover, C. M. (2002). *El Contrato Psicológico: El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Ediciones Aljibe.

American Psychiatric Association (APA). <https://www.psychiatry.org/psychiatrists/practice/dsm/about-dsm> consultada, 27/11/19.

Becker, G.S.– Prize Lecture. NobelPrize.org. *Nobel Media AB 2019. Thu. 21 Nov 2019*. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1992/becker/lecture/>

<https://www.nobelprize.org/search/?s=Becker> Consultado el 21 de noviembre de 2019.

Böhrt, R., Solares, L., Romero, C. (2014) “Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad”. *Ajayu*, 12, 1. P. 33-63. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612014000100003

Cohen, A. (1993). “Age an Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis”. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.

Gracia, Francisco Javier, & Silla, Inmaculada, & Peiró, José María, & Fortes-Ferreira, Lina (2006). “El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados”. *Psicothema*, 18(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72718215>

Henderson, M., Harvey, S. B., Overland, S., Mykletun, A., & Hotopf, M. (2011). “Work and common psychiatric disorders”. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 104(5), 198–207. doi:10.1258/jrsm.2011.100231 <https://trials-journal.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s13063-017-2272-1>

Hernández R, Fernández C, Baptista P. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ª ed. México: McGraw-Hill Educación.

Madrigal, B.E., Flores, R., Madrigal, R. (2008). *La profesionalización del responsable de los recursos humanos: caso profesionales que laboran en las PYMES de la ZMG*. (p.88-104) <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/466/profesionalizacion%20del%20responsable%20de%20los%20recursos%20humanos.htm>

McCunna, L., Kimb, A., Feracor, J. (2018). “Reflections on a retrofit: Organizational commitment, perceived productivity and controllability in a building lighting project in the United States”. *Energy Research & Social Science*. Volume 38, p. 154-164.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214629618301439?via%3Dihub>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Transforming Disability into Ability. Policies to promote work and income security for disabled people*. Paris: OECD Publications Service, 2003

Organización Mundial de la Salud (OMS) Plan de acción sobre salud mental 2013-2020. Consultada 21/11/2019. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf;sequence=1

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS)

<https://www.who.int/es/news-room/detail/13-04-2016-investing-in-treatment-for-depression-and-anxiety-leads-to-fourfold-return> consultado el 21 de noviembre de 2019.

Pérez-Fuentes, Dewin Iván, & Castillo-Loaiza, Jorge Leonardo. (2016). "Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud". *Economía, sociedad y territorio*, 16(52), 651-673. Recuperado en 21 de noviembre de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651&lng=es&tlng=es.

Urdaneta, O. (2005). *Psicología Organizacional, aplicada a la gestión del capital humano*. 2ª Colombia: Editores 3R.

Vesga, J. J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, Volumen 9, No. 16, 2011, pp. 171-182 www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-

Rousseau, J.R. (1998). *El Contrato Social o Principios del Derecho Político*. México: Editorial Época S.A de C.V.

Saha, S., Saraf, S. (2018). "Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 31 Issue: 2, pp.184-206. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2017-0078>

Yarbroug, J.R. (2018). "Understanding the importance of the employee/employer psychological contract". *Journal of Management and Marketing Research*, Volume, 21, 1-9. Retrieved from <https://aabri.com/manuscripts/172572.pdf>

Zhou, J.W., Plaisent, M., Zheng, L.L. and Bernard, P. (2014). "Psychological Contract, Organizational Commitment and Work Satisfaction: Survey of Researchers in Chinese State-Owned Engineering Research Institutions". *Open Journal of Social Sciences*, 2, 217-225. <http://dx.doi.org/10.4236/jss.2014.29037>

Acoso psicológico en el trabajo de docentes de secundaria en Morelos (Workplace Psychological Harassment of Secondary School Teachers in Morelos)

Sara Nancy Susana Cuellar Celaya
Irma Guadalupe González Corzo
Juan Salvador Nambo de los Santos

Resumen

El objetivo de este estudio fue identificar la prevalencia de la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo de docentes de dos escuelas secundarias mexicanas a través de un estudio cuantitativo descriptivo. Se aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos y el Inventario de Violencia y Acoso psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando, 2006), en una muestra no probabilística de 89 docentes de los cuales el 39.3% son hombres y 60.7% son mujeres, donde predominan los docentes con licenciatura y casados. Entre los hallazgos encontrados se confirma la existencia del acoso psicológico en el trabajo en 9% de los docentes, y de 78.2% de los informantes confirmaron haber sido víctimas de violencia psicológica.

Palabras clave:

Acoso psicológico en el trabajo, violencia psicológica, docentes, escuela secundaria, violencia

Summary

The objective of this study was to identify the prevalence of psychological violence and psychological harassment in the work of teachers from two Mexican secondary schools through a descriptive quantitative study. A sociodemographic data questionnaire and the Inventory of Violence and Psychological Harassment at Work (IVAPT-Pando, 2006) were applied, in a non-probabilistic sample of 89 teachers, of which 39.3% are men and 60.7% are women, where they predominate the docents with a bachelor's degree and married. Among the findings found confirms the existence of psychological harassment at work in 9% of teachers, and 78.2% of informants confirmed having been victims of psychological violence.

Keywords:

Psychological harassment at work, psychological violence, teachers, secondary school, work.

Introducción

Toda organización de trabajo es una construcción social en donde cada uno de sus miembros lucha por mantener su trabajo y prestigio; sin embargo, cuando sienten que una persona pone en peligro la estabilidad individual o grupal es cuando inicia un proceso que culmina al eliminar la amenaza (Westhues, 2011). A dicho proceso se le nombra acoso psicológico en el trabajo el cual se puede manifestar en cualquier centro laboral.

El acoso psicológico en el trabajo es definido como el “uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas” (Organización Internacional del Trabajo, 2003, p.3). Este tipo de acoso genera un ambiente laboral hostil el cual se compone por una serie de conductas abusivas que se ejercen de manera iterativa y constante hacia una o más persona de manera implícita o explícita (Salin, 2003).

Einarsen y Raknes (1997) afirman que el acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas. Estas acciones se realizan intencionalmente ocasionando humillación y estrés tanto a la víctima como a las personas que fungen como testigos lo que puede provocar un ambiente negativo en el trabajo y afectar el rendimiento laboral.

Es importante hacer la diferencia conceptual entre la violencia psicológica y el acoso psicológico: el primero se puede presentar de manera genérica, tiene una ambigua intención de ha-

cer daño, pero no tiene como intención expulsar al trabajador de su centro de trabajo (Giacolone y Greenberg, 1997; Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez, 2013); en contraste, el acoso psicológico tiene la intencionalidad de causar daño, es repetitivo, constante e intencional y tiene como finalidad que el trabajador abandone su labor (Pando, Aranda y Olivares, 2012). De acuerdo con Leymann (1996), el acoso psicológico es el uso de la violencia psicológica extrema, es decir, el acoso inicia con actos violentos psicológicos de manera ocasional hasta que se manifiestan de manera repetitiva con la intención de lastimar. En este sentido la Organización Internacional de Trabajo (2019) reconoce que toda persona debe estar libre de la violencia y del acoso en su trabajo.

El acoso psicológico en el trabajo ha sido investigado en diferentes contextos; por ejemplo, en el caso europeo estudios reportan que el 9% de sus trabajadores (12 millones) han sufrido alguna forma de intimidación moral (Instituto de Estudios Laborales, 2003). Con respecto a la población activa en Dinamarca: Mikkelsen y Einarsen (2001) señala que el 14% de la población la padece.

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (2002) coinciden en que la violencia laboral es un problema de salud pública que afecta la dignidad de millones de personas, la cual amenaza gravemente la eficiencia de los centros de trabajo. Al respecto señala que, para erradicar la violencia es necesario realizar diagnósticos que permitan concientizar a las personas de la importancia de la problemática y hacer partícipes a los afectados en posibles estrategias de solución a nivel internacional, nacional y local.

En lo que concierne al acoso psicológico en el trabajo, en un estudio realizado en quince países europeos se encontró que éste es causa “del 18 por 100 de los problemas de salud asociados con

el trabajo” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002, p.18). Por lo que es importante constatar la existencia de esta problemática en el sector educativo ya que el padecerlo afecta tanto al trabajador, como a la organización laboral, ya que una cuarta parte de los problemas de salud reportados por la Comisión de las Comunidades Europea (2002) ocasionan ausencias laborales de dos semanas o más.

En América latina, en el estudio exploratorio de Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016) con una población de estudio de 2766 se halló que los trabajadores estudiados son afectados por la violencia psicológica en el trabajo desde el 38.6% en México hasta 79.8% en Perú. Los países con mayor prevalencia fueron: Perú en primer lugar, seguido de Bolivia con 76.8% y en tercer lugar Costa Rica con 74.8%. Los trabajadores con mayor presencia de VPT se caracterizan por tener una escolaridad de licenciatura principalmente, una antigüedad de dos años y son sujetos a rotación de turnos. Con respecto a la intensidad alta de este tipo de violencia predominó en mujeres, en trabajadores viudos y divorciados, y con rotación de turnos. En cuanto a los afectados por la presencia de APT predominan las mujeres, trabajadores mayores a 35 años viudos y divorciados con licenciatura.

Además, para López, Vázquez y Montes (2010) el acoso psicológico en el trabajo es un fenómeno que puede perjudicar de manera directa el compromiso que tiene el trabajador con la organización. En el mismo sentido existen estudios (OIT, 2016; Vieco y Abello, 2014; Ceballos, Valenzuela y Paravic, 2014) donde aluden que esta problemática perjudica también a la familia, pues un trabajador víctima de acoso psicológico puede volver a su casa y

como una extensión del trabajo continuar ahí sus conductas defensivas.

En este sentido, el Instituto de Estudios Laborales (2003) en su segundo informe Randstad destaca que los giros empresariales donde se reportan principalmente trabajadores afectados son aquellos en los que se presta un servicio como: la administración pública, educación y salud, hoteles y restaurantes y comunicación y transporte. El acoso en el ámbito académico para Hirigoyen (2001) tiene relación con la supervivencia, ya que es un lugar donde existe una gran competitividad para conservar, mantener u obtener un status. Esta competencia en sí misma puede llevar a un académico a propiciar o a padecer este fenómeno.

Rodríguez, Díaz y Rodríguez (2009) destacan que las indagaciones en docentes con relación al acoso psicológico aún son incipientes. En lo que refiere al contexto educativo se observó que en México existen estudios en docentes en el nivel superior (Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar, 2006; Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Pando, Ocampo, Aguilar, Castañeda y Amezcua, 2008) y en educación media superior (González, 2012, Cuellar, González y Osnaya, 2019), no siendo el caso de los otros niveles educativos. Para efectos de esta investigación se observa escasez de información estadística que dé cuenta de este fenómeno en docentes de escuelas secundarias, por lo tanto, esta investigación se abocó en identificar las características y prevalencia de la violencia laboral especialmente en lo tocante al acoso psicológico en el trabajo de docentes de escuelas secundarias en el estado de Morelos, México.

Materiales y Método

Diseño

El presente estudio es de tipo transeccional descriptivo porque la recolección de datos se realizó en un

momento fijo en un contexto particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2003) y su objetivo fue observar la presencia de violencia psicológica, la intensidad de la violencia psicológica y la prevalencia de acoso psicológico en el trabajo y caracterizar a los docentes afectados por la violencia y el acoso psicológico en el trabajo.

Participantes

Docentes de dos escuelas secundarias de la zona norte de Cuernavaca, Morelos, México. Se obtuvo la participación de 89 docentes de un total de 100. Los criterios de inclusión fueron los siguientes: docentes frente a grupo que consintieron participar en el estudio, con una antigüedad de, al menos, 6 meses. Es importante señalar que el presente estudio contó con el consentimiento informado de cada uno de los participantes. Además, se acordó mantener la confidencialidad y el anonimato. Es por ello que no se menciona el nombre de los participantes ni el de las escuelas involucradas.

Instrumentos

Se aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos y el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT), el cual es viable y confiable porque ya ha sido sometido a pruebas de validez y confiabilidad en países como Colombia (Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez, 2013), Chile (Díaz, Mauro, Toro, Villarroel y Campos, 2015), Bolivia y Ecuador (Pando, Aranda, Olivares y Max, 2011).

El instrumento mide la violencia psicológica laboral, la intensidad de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo, consta de 22 reactivos, los cuales están divididos en dos escalas para cada reactivo, la primera (A) se responde de acuerdo con una escala Likert con los siguientes

valores: (0) nunca, (1) casi nunca, (2) algunas veces, (3) frecuentemente, (4) muy frecuentemente; la segunda escala (B) con los valores: (1) Menos que a mis compañeros, (2) Igual que a mis compañeros, (3) Más que al resto que mis compañeros.

La presencia de violencia psicológica e intensidad se obtienen con los puntajes que dan los informantes en la primera escala (A). Para detectar la presencia se toma en cuenta la cantidad de diferentes formas de violencia psicológica, si el docente contestó cualquier otra opción distinta a nunca el reactivo se considera positivo. Para ello se considera que más de 5 reactivos positivos señala una violencia Alta, de 1 a 4 reactivos Media y 0 reactivos Nula. Con respecto a la intensidad se suma la frecuencia de cada uno de los reactivos positivos de la columna "A", y de acuerdo con el siguiente puntaje se clasifican de 45 o más en intensidad alta, de 23 a 44 en mediana intensidad y de 1 a 22 en baja. La presencia de acoso psicológico en el trabajo se obtiene con las respuestas de la columna "B". Para medir esta variable se toman en cuenta solo las respuestas que indican "más que al resto de mis compañeros" y se le asigna un punto por cada uno. De 0 puntos se considera nula, de 1 a 3 baja, de 4 a 7 media, más de 8 alta. Si el docente colocó más de ocho veces el valor 3 se considera que está viviendo un acoso psicológico alto. En una segunda parte del instrumento se encuentra una pregunta con respecto al tipo de acoso psicológico, esto nos sirve para determinar si el acosador o acosadores son: el jefe, los compañeros o ambos.

Procedimiento

Se expusieron los objetivos de este estudio a los directores para que otorgaran el permiso para aplicar el instrumento. En ese momento se establecieron las condiciones para iniciar el trabajo de campo como la participación voluntaria y una

estrategia para no desatender a los estudiantes. Posteriormente, la aplicación se realizó de manera simultánea en ambas escuelas. Esta se efectuó docente por docente durante el desarrollo de su clase.

Es necesario señalar que una de las escuelas se eligió por efecto de nieve, por algunos reportes de docentes de la escuela A quienes referían que en la escuela B los docentes estaban viviendo un problema de violencia psicológica en el trabajo. En total, se obtuvieron 89 inventarios de docentes del turno vespertino y matutino. Dicha información se procesó en el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 15.

Resultados

De los docentes encuestados el 39.3% son hombres y 60.7% son mujeres, la mayoría de

ellos son casados y solteros con 60.2% y 35.2%, respectivamente. Respecto al último grado académico 18.4% cuentan con normal superior, 51.7% licenciatura, 26.4% maestría y 3.4% doctorado. En el turno matutino se encuentra el 48.3% docentes de los docentes encuestados, en vespertino 21.3% y ambos turnos 30.3%. El 43.8% de los docentes tienen otra actividad laboral independiente de la institución donde laboran y para el 56.2 % es su único trabajo.

De acuerdo con el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO, 2006) los resultados generales de esta investigación reportan el 78.6% (n=70) de los docentes de secundaria con presencia de violencia psicológica (PVP) (sólo se reporta la presencia alta y media); en cuanto a la intensidad media y alta de la violencia psicológica (IVP) el 14.6% (n=13) y el 9 % (n=8) de los docentes se ubicaron con acoso psicológico en el trabajo (APT).

Tabla 1.

Prevalencia de violencia psicológica, intensidad de la violencia y acoso psicológico en el trabajo

TIPO	NULA/BAJA	MEDIA	ALTA
Presencia de violencia psicológica en el trabajo	21.3%	29.2 %	49.4 %
Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo	85.3 %	11.2 %	3.4 %
Presencia de acoso psicológico en el trabajo	91 %	3.4%	5.6%

Nota. N=89

Fuente. Elaboración propia

Es importante señalar la diferencia entre la presencia de violencia psicológica y la intensidad, los docentes pueden tener una alta presencia de violencia, esto quiere decir que son afectados por 5 o más acciones violentas, pero la intensidad no precisamente es alta, por ello es necesario observar esta diferencia, la cual se aprecia de manera más clara en la tabla 1, en la que se muestra que pese a la presencia alta los casos próximos o urgentes a atender son menores, en este caso la intensidad alta es de

3.4% y media de 29.2%, lo que indica que las acciones violentas de las que son afectados se presentan de manera frecuente y muy frecuentemente.

En cuanto al tipo de APT (Ver tabla 2) se encontró una mayor tendencia al que se ejerce verticalmente, es decir, entre compañeros con 24.9%. En segundo lugar, se encontró con mayor frecuencia el vertical y horizontal, nombrado mixto porque se ejerce por parte de superiores y compañeros de trabajo.

Tabla 2.

<i>Tipo de acoso</i>	
Personas que ejercen APT	Porcentaje
Compañeros	24.9%
Superiores	11.2%
Ambos	23.5%

Nota. N=89

Fuente. Elaboración propia

Con respecto a la presencia de violencia psicológica, esta se acentúa en los docentes que tienen entre 20 y 27 horas semanales, en el turno matutino y en docentes que no tienen una actividad extra.

Tabla 3.

Prevalencia de violencia psicológica y horas frente a grupo

Variables sociodemográficas		Presencia de violencia Psicológica (PVP)		
		Alto	Medio	Nula
Horas frente a grupo	4 a 11 horas	1.2%	4.7%	1.2%
	12 a 19 horas	14.1%	3.5%	7.1%
	20 a 27 horas	17.6%	3.5%	8.2%
	28 a 35 horas	5.9% (5)	12.9%	4.7%
	36 a 43 horas	8.2% (7)	5.9%	1.2%
Estado civil			Acoso psicológico en el trabajo	
		Alto	Medio	Baja
	Casado	2.3%	1.1%	56.8%
	Soltero	2.3%	1.1%	31.8%
	Divorciado	1.1%		2.3%
	Unión libre		1.1%	

Nota. N=89

Fuente. Elaboración propia

En la relación entre el estado civil y la intensidad de la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo se observa que entre el nivel alto y medio se presenta en un 13.5% y esta se hace más evidente en docentes casados. De las personas que padecen acoso 5.5% de ellas son mujeres en alto, 2.2% hombres y 1.1% mujer con una prevalencia media. Situación que se acentúa en docentes casados y solteros.

Discusión

En lo que respecta a la presencia de violencia psicológica en el trabajo (PVPT) en este estudio se encontró un 78.2% (N=89), entre media y alta, en docentes de escuela secundaria. En docentes de preparatoria se reporta una presencia de

violencia psicológica, entre media y alta, de 92.3% (N=91) (González, 2012) y de 88.8% (N=87) (Cuellar, González y Osnaya, 2019). En dichos estudios se aprecia que la violencia psicológica es común en los docentes, afectados hasta con más de cinco acciones violentas en su trabajo. Por otra parte, en este estudio la presencia del acoso psicológico en el trabajo es de 9%, en la investigación de González (2012) es de 8.8% y en Cuellar, González y Osnaya (2019) es de 6.1% con lo que se confirma lo señalado por Giacalone y Greenberg (1997) y Pando, Aranda, Parra y Gutiérrez (2013) cuando refiere que la violencia psicológica en el trabajo se presenta de manera genérica y el acoso psicológico es dirigido hacia un trabajador por parte de sus compañeros y superiores.

Con relación al género no hay significancia estadística, lo que nos lleva a considerar la diferencia de otras investigaciones en universidades (Björkqvist, Österman, Hjelt-Bäck, 1994; Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Justicia, Benítez, Fernández y Berbén, 2007; Cruz, Ovalle y Pando, 2008) donde se reportan más mujeres afectadas que hombres; no obstante, se observa que el APT es una problemática que puede afligir tanto a hombres como a mujeres con la misma frecuencia. Los hallazgos de esta investigación coinciden con investigaciones en España y México (Herranz, Reig y Cabrera, 2006; Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, 2006) donde pertenecer a un género u otro no implica un mayor riesgo para padecer acoso psicológico en el trabajo.

En la presente investigación se aprecia que el estado civil se asocia significativamente con el APT, donde los casados son más propensos a ser víctimas, representado por el 25% del total, situación similar en otros estudios (Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006; Lavoignet, Del Ángel y Sántes, 2013) donde los docentes casados son más afectados. En contraste en la investigación de González (2012) los viudos (50%) son más propensos a sufrir acoso psicológico en el trabajo. Situación similar se encontró en América latina (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016) donde los trabajadores viudos y divorciados son más propensos a tener una alta prevalencia de violencia y acoso psicológico en el trabajo.

Es necesario señalar que no fue significativa la asociación con el último grado académico, no obstante, se observa que los docentes con maestría tienen una alta presencia de acoso psicológico, situación que coincide con el estudio de Cruz, Ovalle y Pando (2008) en

docentes universitarios. Esto concuerda con otros estudios con diferencias significativas donde los docentes con mayor escolaridad son más vulnerables a padecer acoso (Aldrete, Pando, Aranda y Torres 2006; Lavoignet, Del Ángel y Sántes, 2013).

Si bien la relación del acoso psicológico en el trabajo y tener otro trabajo no resultó significativa para esta investigación, los docentes con mayor frecuencia son los que trabajan en una sola institución educativa, característica similar y significativa en otros estudios realizados también en universidades mexicanas (Pando, Ocampo, Aguilar, Castañeda y Amezcua, 2008; Lavoignet, Del Ángel y Sántes 2013).

Por último, el tipo de acoso psicológico que predomina en esta investigación es el que se suscita entre compañeros, nombrado horizontal con 24.9% (n=24), en segundo lugar, encontramos el mixto, que se gesta entre directivos y compañeros docentes hacia otro docente con 23.5% (n=21) y en tercer lugar, está el vertical (ejercido por parte de un superior) representado por 11.2% (n=10). Un resultado similar se encontró en una universidad española donde el 59.3% es ejercido entre compañeros, frente al 43.9% por supervisores (Buendía, 2003). En este caso no se observa una gran diferencia entre el acoso horizontal y el de ambos por lo que se cree que probablemente se esté viviendo el gang del acoso, que se caracteriza por tener un líder que inicia, y posteriormente es apoyado por otros quienes continúan el proceso de asedio al objetivo seleccionado (Parés, 2007).

Conclusiones

De acuerdo con los resultados de esta investigación se confirma la existencia de violencia psicológica y acoso psicológico en el trabajo en las escuelas secundarias estudiadas. Dentro de los hallazgos se aprecia que la violencia psicológica en el trabajo es un fenómeno recurrente en las instituciones educativas, pues el 78.2% (70/89) de los docentes encuestados son o

han sido víctimas de esta problemática; además es importante señalar que el 14.2% (13/89) tiene una intensidad alta, lo que nos lleva a considerar que estos docentes están padeciendo acoso en sus primeras fases.

Hay que destacar que los docentes con menor antigüedad son los más afectados por la violencia psicológica, por lo que surge la inquietud si esta situación se repite en otros contextos. Por ello sería conveniente que en ambas escuelas se preste atención a los docentes de nuevo ingreso y a su proceso de adaptación a la organización ya establecida por sus compañeros y directivos, para evitar que se desarrolle el acoso psicológico en su trabajo.

El no encontrar diferencias significativas con el género, edad, último grado académico, tener otro trabajo y antigüedad, significa que estos no son predictores de la presencia de la violencia psicológica y el acoso psicológico en el trabajo. Empero, esta investigación nos permite, como se planteó en el objetivo, caracterizar a los docentes que padecen estas problemáticas en las instituciones estudiadas.

En cuanto a las víctimas de acoso de estas escuelas, se concluye que no existe un perfil establecido que nos permita prever a futuros afectados, se cree que estas son elegidas por circunstancias subjetivas ajenas a esta investigación por lo que cualquier docente puede violentado o acosado. Refiriéndonos a los índices de violencia psicológica en las investigaciones consultadas y en la presente concluimos que ésta es una problemática constante en el trabajo docente, la cual se puede manifestar en los diferentes niveles educativos.

Finalmente, es importante señalar que este estudio es de carácter exploratorio, lo que permite un primer acercamiento al fenómeno den-

tro de las escuelas secundarias. Es necesario continuar con las investigaciones, que nos permitan sentar las bases de planes de acción para atender a los docentes afectados que tengan como objetivo la recuperación física y psicológica. Además, de informar a las autoridades educativas y docentes sobre los alcances de violencia y el acoso psicológico en el trabajo. Por último, se considera necesaria la creación de un organismo autónomo donde se investiguen y atiendan los casos de acoso psicológico en las escuelas públicas.

Para estudios posteriores se sugiere un acercamiento a los docentes mediante el uso de entrevistas y grupos focales con lo que se puede indagar sobre, estrategias de afrontamiento ante situaciones de violencia u acoso psicológico en el trabajo, el conocimiento que los docentes sobre el tema, posibles estrategias nuevas de acoso, conocer la percepción no sólo de los afectados y los acosadores, sino de los testigos.

Referencias

- Aldrete, M. G., Pando, M. Aranda, B. C., & Torres, L. M. T. (2006). "Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género?" En CNEIP. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(1), 53-63. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29211104.pdf>
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20 (3), 173-184. DOI [https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D)
- Buendía, J. (2003). Riesgos psicosociales en la Universidad. El síndrome de "burnout y el mobbing". *La mutua: Revista técnica de salud*, 9, 5-19. Recuperado de: http://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLM-9-2_127_Riesgos_psicosociales_en_la_universidad_El_sindrome_de_burnout_y_el_mobbing.pdf
- Ceballos, P., Valenzuela, S. & Paravic, T. (2014). "Factores de riesgo psicosociales en el trabajo: género y enfermería. Avances en enfermería". XXXII (2): 271-279. Recuperado de: <http://www.ucm.cl/uploads/media/publicacion.pdf>
- Comisión de las Comunidades Europeas (2002). *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad*. Recuperado de: http://eu-ropa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=es&type_doc=COMfinal&an_doc=2002&nu_doc=118
- Cuellar, S., González, I. & Osnaya, M. (2019, 20 de noviembre). *Violencia psicológica y el acoso psicológico entre compañeros docentes de una zona escolar de educación media superior del Estado de México* [ponencia]. Congreso Nacional de Investigación Educativa, Guerrero, México. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v15/doc/2302.pdf>
- Cruz, P., Ovalle, S. & Pando, M. (25 de octubre 2008). Mobbing y estrés en académicos de la universidad de ciencias y artes de Chiapas. *Segundo foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales estrés y salud mental en el trabajo*. Recuperado de: <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/cruz-ovalle-pando.pdf>
- Díaz, X., Mauro, A., Toro, J. P., Villarroel, C. & Campos (2015). "Validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo Ivapt-Pando" en *Tres Ámbitos Laborales Chilenos. Ciencia y trabajo*, 17 (52), 7-14.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). "Harassment in the workplace and the victimization of men". *Violence and victims*, 12, 247-263.
- Giocalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- González, C. I. (diciembre, 2012). "Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México". *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 5(2), 67-76. Recuperado de: www.iberamericana.edu.co/Docs/Publicaciones/Pub_5_2/Articulo_7.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México, D. F: Mc Graw Hill.
- Herranz, B. J., Reig, F. A., & Cabrera, G., J. (2006). "La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios". *Análisis y Modificación de Conducta*, 32 (142), 145-164. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10045/25007>
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. España: Paidós
- Instituto de estudios laborales (2003). *Calidad del trabajo en la Europa de los Quince*. (Informe Randstad No. 2) Madrid: ESADE-Ranstand. Recuperado de: http://www.mobbing.nu/estudios_randstad_2003.pdf
- Justicia, J. F., Benítez, M. J., Fernández, H. E. & Berbén, A. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo*, 12 (3), 457-463. DOI <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722007000300002>
- Lavoignet, A. B., Del Ángel, S. E. & Sántes, B., M. (2013). Mobbing en docentes Universitarios. En Peña, S., M. (coord.) *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad de las organizaciones*. (pp.89-108). México: Eón sociales.
- Leymann, H. (1996). The content and development of Mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.

- López, C., Vázquez, R. & Montes P. (2010). "Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral". *Revista latinoamericana de psicología*, 42(2). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515381004>
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2001). "Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. Recuperado en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44072/9223134463_spa.pdf;jsessionid=9D90AA5F4FD342371CDD3ECF9FA9EE2E?sequence=1
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Programa de trabajo decente*. Recuperado en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2016). "Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo". *Ginebra 2016. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad*. 1-75
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm.190). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190#A1
- Pando, M. M., Aranda, B. C., Aldrete R. G. & Reynaga, E., P. (2006). Autoestima y Redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición*, 7 (2). Recuperado de: <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/165/147>
- Pando, M. M., Aranda B. C., Olivares Á, D. & Max, D. (2012). Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Ivapt-pando) para Bolivia y Ecuador. *Liberabit. Revista de Psicología*, 18, (1), 27-35 Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000100004&lng=es&tlng=es.
- Pando, M. Aranda, C., Parra, L. & Gutiérrez, A. M. (2013). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Salud Uninorte*, 29(3), 525-533. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5171/3559>
- Pando, M. M., Aranda, B., C., Preciado S., L. Franco, C. S. & Salazar, E., J. (2006). *Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO)*. 11 (2) 319-332. Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211208
- Pando, M. M., Ocampo, A., Aguilar, M., J., Castañeda, T., M. & Amezcua, S., T. (2008). Factores psicosociales y presencia de mobbing en profesores universitarios. *RESPYN* 9 (3). Recuperado de: www.respyn.uanl.mx/ix/3/.../factores_psicosociales_y_mobbing.htm
- Pando, M. M. & Aranda B. C. & Salazar, E. J. & Torres L. T. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1), 39-45. ISSN: 0185-1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=292/29248180004>
- Parés, S. M. (2007). Las fases del mobbing. En Peña, S., Ravelo, B., Sánchez, D. (coords). *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México* (pp.41-64). México: Ediciones grafico Eón.
- Rodríguez G. L., Díaz C. & Rodríguez G. F. (2009). Trabajo docente y violencia en las escuelas: estudio exploratorio de la OREALC-UNESCO en seis regiones latinoamericanas. *X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Área 17 convivencia, disciplina y violencia en las escuelas*. Recuperado de: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_17/ponencias/1809-F.pdf
- Salin, D. (2003). *Workplace bullying among business professionals. Prevalence, organizational antecedents and gender differences*. Helsingfors: Swedish School of Economics and Business Administration. DOI: 10.4000/pistes.3159
- Vieco, G. & Abello, R., (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Revista del programa de psicología de la universidad del norte*. 31(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>
- Westhues, K. (6 de julio de 2011). *Mobbing en el ámbito académico. Conferencia Magistral presentada en el I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional*. Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, D. F. Recuperado de: www.kwesthues.com/e-ENAH11.html

Clima organizacional, personalidad y estrés en trabajadores de una empresa de monederos electrónicos

Carvajal Villegas Francisco Saúl
Cuevas Luna Almicar
González Plascencia Cielo Atzirith
Mejía Nava Oscar Eduardo
Palacios Paez Paola

Resumen.

El estudio buscó determinar la presencia de estrés en los trabajadores y su relación con la personalidad y el clima organizacional. Se analizaron 80 trabajadores de una empresa que maneja monederos electrónicos, siendo la mayor parte de los puestos de trabajo de call center, y tomando la mitad de entrevistados del turno matutino y la mitad del turno vespertino. Sobre el clima organizacional, el Contenido de Trabajo y las Relaciones Personales obtuvieron buenas calificaciones; la presencia de síntomas fisiológicos de estrés rebasó el 60% de los trabajadores estudiados y la personalidad predominante fu Deseabilidad social. Los síntomas de estrés comportamentales mostraron estar estadísticamente relacionados con la dimensión de relaciones personales; y los síntomas fisiológicos lo hicieron con la personalidad más predominante.

Palabras clave:

Factor, estrés, psicosocial, nivel, salud, laboral, personalidad, empresa, riesgo.

Abstract.

This study aimed to determine the presence of stress on workers and their relation with personality and organizational environment. We analyzed 80 workers from a company that handles e-wallets, most of the jobs form a call center, taking half of respondents of the morning shift and half of the afternoon shift. In relation to organizational environment, the Content of Work and Personal Relationships obtained good grades; the presence of physiological symptoms of stress exceeded the 60% of the studied workers and the predominant personality was Social Desirability. The symptoms of behavioral stress showed to be statistically related to the dimension of personal relationships; and physiological symptoms did with the personality more prevalent.

Keywords:

Factor, stress, psychosocial, level, health, work, personality, company, risk.

Introducción

Todo trabajo en la actualidad, expone a los trabajadores a diversas formas de factores psicosociales y algunos de ellos tendrán el potencial de ser factores de riesgo para la salud del trabajador.

"El concepto factores psicosociales se ha utilizado para señalar aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente" (Pando, 2013).

Conforme el Comité Mixto OIT / OMS, los factores psicosociales "consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo" (OIT, 1984).

Pero además de las condiciones de los factores psicosociales o del clima laboral, siempre está presente el elemento humano o individual, como puede ser la personalidad.

Muchas teorías psicológicas existen respecto a la personalidad, en este caso tomamos sustento de las teorías sobre los cinco grandes factores, modelo inicialmente aportado por Ernest Tupes y Raymond Christal (1961) y posteriormente J.

M. Digman (1990) propuso ya en forma el modelo de los cinco factores de personalidad.

Tanto los factores psicosociales como clima laboral y los factores de personalidad, han sido asociados a los altos niveles de estrés que pueden encontrarse en los trabajadores de todo tipo de empresas.

El concepto de estrés proviene desde el siglo XIV derivado del griego "stringere" que significa "provocar tensión". Sus causas, su afrontamiento y consecuencias del estrés están determinados por la propia personalidad y circunstancias ambientales donde el individuo presta sus servicios (Cockerham, 2001).

El objetivo de este estudio fue encontrar si existe asociación entre algunos de los elementos del clima laboral con el estrés y de igual manera encontrar las asociaciones existentes entre alguno de los cinco grandes factores de la personalidad y los tipos de sintomatología del estrés en los trabajadores de una empresa de monederos electrónicos.

Material y métodos

El estudio se realizó en una empresa de monederos electrónicos que cuenta con una población de 4300 trabajadores, se tomó una muestra con el 95% de confiabilidad, y 5% de error, recabando finalmente un total de 80 encuestados que incluyen el turno vespertino y matutino de la empresa.

El material clave de estudio fueron los cuestionarios, de los cuales se trabajó con 3 diferentes, el primero enfocado con la forma de ser y de actuar del trabajador más encaminado a la forma de relacionarse en su trabajo y cómo se considera el mismo en su ambiente laboral, para ello se aplicó el ECPT (Tous-Pallarés, 2011) con el que podemos clasificar tres subescalas que son el contenido del trabajo, relaciones personales, definición de rol.

El segundo cuestionario que tiene como fin notar a qué tipo de personalidad pertenece el trabajador que es el OPERAS (Vigil-Colet, 2010) que nos puede dar el puntaje para determinar en cuál se caracteriza cada sujeto, siendo los cinco factores posibles; extroversión, cordialidad, responsabilidad, estabilidad emocional, y la apertura mental, a estos cinco, el instrumento agrega además la deseabilidad social y la aquiescencia.

Por último, se utilizó también el cuestionario para la evaluación del estrés del Ministerio Protección Social de Colombia (2010) de donde podemos identificar síntomas fisiológicos, comportamentales, intelectuales laborales, y síntomas psicoemocionales.

Al tener la recolección de datos se hizo un vaciamiento de los mismos en una base de datos, para establecer el análisis estadístico a través de tasas y porcentajes y establecer la relación de variables a través de chi cuadrada, asumiendo que existe una relación estadísticamente significativa si $p < 0.05$.

Resultados

Se analizaron 80 trabajadores de una empresa que maneja monederos electrónicos, siendo la mayor parte de los puestos de trabajo de call center, y tomando la mitad de entrevistados del turno matutino y la mitad del turno vespertino.

Tabla 1. Niveles de las dimensiones del clima laboral

Variables	Nivel	%
Contenido de Trabajo	Bajo	30.0
	Medio	0
	Alto	70.0
Relaciones personales	Bajo	38.8
	Medio	0
	Alto	61.2
Definición de rol	Bajo	65.0
	Medio	0
	Alto	35.0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las calificaciones de las tres dimensiones del clima organizacional, no se encontró ningún nivel medio, quedando todas las calificaciones polarizadas en bajo y alto. El Contenido de Trabajo (CT) es la que obtiene mejores calificaciones con un 70% en nivel alto, señalando que la mayoría ve su trabajo interesante, aun cuando muchas de sus tareas sean repetitivas se sienten motivados a realizarlas. El segundo lugar lo tienen las Relaciones Personales (RP) con 61.3% con calificación

alta, siendo la idea generalizada de que el equipo de trabajo es unido y el ambiente es muy tranquilo y adecuado para su desempeño.

En cuanto a la Definición de Rol (DR) la situación se muestra muy diferente, con solo un 35% en nivel alto, es decir, la mayoría (65%) calificó en nivel bajo, mostrando que estos trabajadores reportan poca satisfacción en el trabajo y sienten que se presiona con el tiempo para la cantidad de trabajo que tiene que realizar (Tabla 1).

Tabla 2. Predominancia de los factores de personalidad en los trabajadores estudiados

Variables	Frecuencia	%
Apertura mental	3	3.8
Aquiescencia	7	8.8
Cordialidad	6	7.5
Deseabilidad Social	43	53.8
Estabilidad Emocional	5	6.3
Extraversión	13	16.3
Responsabilidad	3	3.8

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los resultados de la escala de personalidad, de los ocho factores estudiados predomina “deseabilidad social” (DS) en un 53.8%, con alta diferencia del siguiente que es “Extraversión” (EX) en solo un 16.3%. Los factores de personalidad menos prevalentes en los trabajadores de esta empresa son “apertura mental” (AG) y “responsabilidad” (OP), ambos con un 3.8% de presencia.

El factor de personalidad DS que predominó se caracteriza por la necesidad de obtener aprobación respondiendo de una manera aceptable y apropiada culturalmente y consideraban al constructo como unidimensional.

El factor EX es una actitud típica que se caracteriza por la concentración del interés en un objeto externo. Los extravertidos se interesan por el mundo exterior de la gente y de las cosas, tratan de ser más sociables y de estar más al tanto de lo que pasa en su entorno.

Los factores que han obtenido el menor resultado (OP y AG) los primeros, se caracterizan como lo indica su nombre por abordar la vida (incluida la laboral) de manera responsable; mientras que los segundos se distinguen porque tienen imaginación, son curiosos y de mente abierta que disfruta probando cosas nuevas (Tabla 2).

Tabla 3. Niveles de sintomatología del estrés

Indicadores de estrés	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Fisiológicos	31.25%	15.0%	15.0%	20.0%	18.75%
Comportamental	1.25%	1.25%	8.75%	28.75%	60.0%
Intelectuales	3.75%	13.75%	17.5%	33.75%	31.25%
Psicoemocionales	-	1.25%	1.25%	13.75%	83.75

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al estrés, se encontró presencia de los cuatro tipos de sintomatología evaluados, siendo el más elevada la referente a síntomas fisiológicos con un 61.25% de prevalencia en niveles medio, alto y muy alto.

En los mismos tres niveles siguen los síntomas intelectuales con 35% y los comportamentales con el 11.25%. Finalmente los síntomas de estrés psicoemocionales no presentan nin-

gún caso en nivel muy alto, y solo 2.5% en niveles alto y medio.

Los síntomas fisiológicos más presentados fueron mala memoria, dolores y achaques frecuentes, dolores de cabeza, falta de energía o concentración, problemas sexuales, cuello o mandíbula rígidos, cansancio, problemas para dormir o dormir demasiado. Así mismo relacionando con los síntomas intelectuales laborales (Tabla 3).

Tabla 4. Relaciones entre dimensiones de Clima Laboral / Factor predominante de personalidad y las sintomatología de estrés.

Categoría	Fisiológico	Comportamental	Intelectual	Psicoemocional
Contenido de Trabajo	p=0.145	p=0.233	P=0.276	P=0.086
Relaciones personales	P=0.619	P=0.043	P=0.777	P=0.479
Definición de rol	P=0.619	P=0.383	P=0.336	P=0.277
Predominancia de personalidad	P=0.011	P=0.089	P=0.293	P=0.293

Fuente: Elaboración propia

Conforme a los resultados de la estadística inferencial, las dimensiones de clima laboral en general no presentaron relación estadísticamente significativa con los diferentes tipos de sintomatología del estrés, con excepción de la dimensión de relaciones personales que se relacionó con los síntomas de estrés comportamental (Tabla 4).

Por su parte, la predominancia de un factor de personalidad mostró relación estadísticamente significativa solamente con la sintomatología fisiológica, debiendo recordar que el factor de personalidad más predominante en estos trabajadores fue el de Deseabilidad Social (Tabla 4).

(RP) presentan buenas condiciones y la Definición de Rol (DR) presenta niveles bajos.

En síntomas de estrés, se encontró presencia de los cuatro tipos de sintomatología pero sobresalen las prevalencias de síntomas fisiológicos e intelectuales.

Los síntomas de estrés comportamentales mostraron estar estadísticamente relacionados con la dimensión de relaciones personales; y los síntomas fisiológicos lo hicieron con la personalidad más predominante (Deseabilidad Social).

Conclusiones

En cuanto al clima organizacional, el Contenido de Trabajo (CT) y las Relaciones Personales

Bibliografía

Aranda, C., Pando, M., Aldrete, M.G. “Jubilación, trastornos psicológicos y redes sociales de apoyo en el adulto mayor jubilado”. *Revista de Psiquiatría*, 2002, 29: (3), 169–174

Cockerham, W.C. (2001). *Handbook of medical sociology*. Nueva York: Prentice-Hall.

Digman, J.M., "Personality structure: Emergence of the five-factor model," *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440, 1990.

Hurrell, J., Murphy, L., Sauter, S., Levi, L. “Salud Mental”. En: Jeanne Pager Stellman, directora. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ginebra; OIT, 1998. 5.1– 5.23.

Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Colombia, Ed. Ministerio de la Protección Social.

Moncada, S.; Artazcoz, L. “Factores psicosociales”. En: Benavides, F.G.; Ruiz-Frutos, C.; García, A.M. eds. *salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona; Masson, S.A., 2000. 389–399.

Organización Internacional del Trabajo OIT. *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT / OMS*. 1984.

Pando M, Aranda C, Parra L, Ruiz D. *Eugenesia Laboral: Salud Mental Positiva en el Trabajo*. Colombia: Editorial Universidad Libre Seccional Cali, Colombia. 2013.

Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., Levi, L. “Factores Psicosociales y de Organización”. En: Jeanne Pager Stellman, directora. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ginebra; OIT, 1998. 34.1–34.87

Tous-Pallarés, Jordi; Bonasa-Jiménez, M^a del Pilar; Mayor-Sánchez, Carolina & Espinosa-Díaz, Ivette-Margarita. (2011). “ Escala Clima Psicosocial en el Trabajo: desarrollo y validación”. *Anuario de Psicología*, vol. 41, nº 1.3, 51-65 © 2011, Facultat de Psicologia Universitat de Barcelona.

Tupes, E.C., Christal, R.E.; "Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings," Technical Report ASD-TR-61-97, Lackland Air Force Base, TX: Personnel Laboratory, Air Force Systems Command, 1961.

Vigil-Colet Andreu, Morales-Vives Fabia, Camps Elisa, Tous Jordi and Lorenzo-Seva Urbano (2010). “Development and validation of the Overall Personality Assessment Scale (OPERAS)” *Psicothema* 2013, Vol. 25, No. 1, 100-106

La percepción social de los riesgos laborales en trabajadores de granjas lecheras de los Altos de Jalisco, México, 2017-2018

María Dolores Ávila Jiménez

Resumen

El trabajo en área agrícola conlleva una serie de riesgos que muchas veces se ignoran, no solo por los trabajadores sino por la gente común, esta actividad no solo se desarrolla en la parcela y manipulando un tractor, conlleva jornadas extenuantes con manejo de animales, fertilizantes, mantenimiento de instalaciones y levantamiento de cargas, por mencionar algunas. Al iniciar a edades tempranas a trabajar en las granjas lecheras, los trabajadores comienzan a desarrollar actividades de manera cotidiana, aplicando los conocimientos que son transmitidos de generación en generación, y que muchas de las veces al realizarlos de manera rutinaria facilitan que la percepción ante el riesgo se modifique, llegando a considerarlo como normal. Es importante conocer la percepción social que este grupo de trabajadores tienen sobre los riesgos que conlleva su actividad laboral con la finalidad de realizar programas de prevención de riesgos y salud laboral.

Palabras clave: Riesgos laborales (Occupational Risks), Percepción (Perception), Trabajador agrícola (Agricultural Workers)

Introducción

Cuando se habla de riesgo, es inevitable pensar de la ausencia de éste en la cotidianidad del ser humano, lo cual según Sjöberg (2004) ha propiciado que cada día se realicen investigaciones que exploran cómo la gente comprende el riesgo, así como de la intervención, presencia y consecuencias positivas o negativas del mismo, de igual forma estos conocimientos han originado la búsqueda de acciones preventivas que permitan disminuir la posibilidad de que se produzca un daño o evitar que lleguen a ocurrir.

Para Bodemer y Gaissmaier (2015) el riesgo es un concepto interdisciplinario, ya que los términos que se usan para conceptualizarlo y medirlo van a depender de la disciplina del que

sea abordado, estos autores refieren que los riesgos son medibles si son conocidos u objetivos, pero la incertidumbre que es un término ligado al riesgo, puede ser entendida como ambigua, con probabilidades no medibles, al igual que la percepción del riesgo ya que la percepción hace referencia a lo subjetivo, a lo no medible.

Según Pidgeon, Hood, Jones, Turner, y Gibson la percepción del riesgo son las "creencias, actitudes, juicios de las personas y sentimientos, así como los valores más amplios sociales o culturales y disposiciones que adoptan las personas, hacia los riesgos y sus beneficios" por lo que esta no debe ser considerada como un proceso individual sino que debe ser entendida en el contexto social y cultural [las cursivas son de los autores] y que la evaluación de éste va

a depender de las diferentes implicaciones que tenga para cada individuo (Bodemer y Gaissmaier, 2015).

En el estudio de la percepción social, es importante comprender que las creencias y valores no se duplican en dos grupos sociedades distintas, es decir no podemos encontrar una realidad social similar en dos grupos sociales distintos. Para Prades y González (1999) la percepción del riesgo implica creencias, juicios y sentimientos, así como valores, disposiciones sociales y culturales que las personas adoptan ante el riesgo, estos autores consideran que la gente evalúa más el peligro que el riesgo ya que este concepto es considerado como abstracto. El peligro y el riesgo significan cosas distintas para personas distintas y contextos diferentes, por lo cual es reconocido como multidimensional (Prades y González, 1999)

Para organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización internacional del Trabajo (OIT) el sector agropecuario generalmente no refleja los riesgos que dicha actividad conlleva, ello muchas veces es debido a la falta de registros oficiales sobre accidentes en este sector, que complica la visibilidad real de la problemática. La variedad de actividades que se desarrollan en este sector productivo, lo hace especial en cuanto a la diversidad de riesgos a los que se exponen los que en el trabajan, y en cual podemos situar a los trabajadores de las granjas lecheras, éstos pueden estar expuestos tanto a riesgos físicos, psicosociales, ergonómicos, químicos y biológicos pero también a condiciones laborales que pudiera propiciar un deterioro a su salud y seguridad. Ahora bien, si a pesar de que la OIT (2015) considera que las actividades desarrolladas en este sector laboral son de riesgos, porque

los trabajadores no lo miran como tal, y atribuyen los accidentes e incidentes a la suerte o a la mala fortuna (González, 2014), o como lo menciona Camarena, Von, Martínez y Arellano (2013) conocen los problemas de salud que están asociados con el manejo inadecuado de plaguicidas, por ejemplo, y minimizan e incluso niegan el peligro al que se exponen, (Escobar, Caballero, y Rendón, 2011) y suelen tener la creencia de que solo quienes trabajan directamente con estas sustancias corren algún riesgo o que son las mujeres y los niños quienes peligran más, este tipo de creencias y formas de pensar tienen un impacto muy importante en las medidas preventiva de seguridad laboral ya que lo construidos culturalmente es difícil de cambiar, por lo que es conveniente considerar estas percepciones socialmente construidas para elaborar programas preventivos que tengan un verdadero impacto en los trabajadores.

Material y Métodos

Es importante señalar que el presente trabajo forma parte de una investigación más amplia, que se llevó a cabo en el periodo 2017-2018, bajo un acercamiento cualitativo, de estudio de caso, con un grupo de trabajadores de granjas lecheras de la región de los Altos de Jalisco, la cual es considerada una de las cuencas lecheras más importantes del país, dicho acercamiento fue con la finalidad de conocer su realidad social, así como el mundo de vida cotidiano que tienen estos trabajadores sobre los riesgos y condiciones laborales. El tipo de muestreo fue propositivo, el acercamiento utilizando en la de recolección de información fue a través de entrevistas a profundidad, registro de observación y mapeo de actores sociales, analizadas a través de contenidos temáticos en el programa Atlas-ti.

Los participantes en la investigación pertenecían a los municipios de Acatíc, Zapotlanejo y Ca-

pilla de Guadalupe, comunidades de los Altos de Jalisco. Para fin de poder procesar la información obtenida se construyeron cinco ejes temáticos de acuerdo a la realidad social y mundo de vida cotidiana de los trabajadores (as) lecheros (as) de las granjas seleccionadas, siendo: 1. Riesgos de trabajo (físicos, ergonómicos, químicos y biológicos), 2. Trabajo cotidiano, 3. Condiciones de trabajo, 5. Condiciones socio-laborales y 6. Percepción social de ser hombre y mujer. La construcción de ejes temáticos y su codificación en categorías permitió la simplificación en el análisis de los datos obtenido, para identificar a los trabajadores se utilizaron seudónimos, con la finalidad de cuidar su confidencialidad.

Resultados

Uno de los objetivos de la investigación fue el describir la vida cotidiana de este grupo de trabajadores, con la finalidad de identificar cual era la percepción ante los riesgos de trabajo a los que se exponían en sus actividades diarias, y que de acuerdo a la literatura consultada, muchas de las veces la cotidianidad facilita el no estar consciente del mismo, lo que posibilita sufrir daños físicos, ergonómicos, químicos y biológicos. En cuanto a los riesgos físicos considerados como son todos aquellos factores ambientales que al tener una proporción mayor a la que el organismo humano soporta, pueden provocar daños en la salud de los trabajadores como por ejemplo: ruido, temperatura, humedad, vibraciones, iluminación y radiaciones; los entrevistados los atribuyeron a la naturaleza y a factores ambientales, lo cual refirieron de manera insistente sobre todo aquellos que tienen que ver con frío, calor, ruido e iluminación, un ejemplo de ello fue lo que tanque

enfriador manifestó de los vientos fuertes, los rayos en época de lluvia y el frío del invierno que ponen en riesgo a los trabajadores de la granja, pero en lo relacionado a maquinaria e instalaciones, él considera que todo está bien, o lo referido por colador que mencionó el frío y calor, pero además el ruido fuerte del compresor.

Riesgos ergonómicos, posturas y trabajos ásperos

Estos tipos de riesgos son atribuidos a actividades que requieren un esfuerzo físico, mismo que puede provocar fatiga y agotamiento, como pueden ser el estar de pie, caminando, sentado, manipulando alguna máquina por un tiempo prolongado o levantando y manipulando cargas pesadas.

Los entrevistados los atribuyen a las horas de trabajo, los cuales conllevan a cansancio y agotamiento, Tanque enfriador dice que él le adjudica esto a la presión de terminar el trabajo, sin importar las horas extras que se inviertan, ya que después de tres horas se siente la fatiga, ya que en ocasiones el trabajo consiste en levantar pacas de rastrojo de 23 kilos, para este entrevistado esto representa mayor riesgo, cantaras explica que ellos trabajan hasta 15 horas diarias los 365 días al año, como no va a existir un desgaste, pero eso a quien se lo reclaman, se siente uno fatigado pero satisfecho porque te gusta lo que haces, para Cubos el cansancio es normal, el trabajo hay que hacerlo el agotamiento es mental.

El uso de químicos y los riesgos en los trabajadores

Al recordar el uso de químicos en las actividades que realizan en la granja, los entrevistados aluden que ellos no tienen contacto directo con las sustancias, ello lo advierten Tanque enfriador y Baldes, al decir, que el tractor es el que dispersa el químico que se usa por ejemplo en la siembra, aunque el viento juega un papel importante porque según tanque enfriador cuando termina de realizar esta actividad, trae el químicos hasta en las bolsas de la camisa y en

ocasiones se ha sentido “temblorino”, además de que al llevarse las cosas a la boca sin antes lavarse las manos, los labios le hormiguean sin pasar a más. Baldes por su parte dice que lo que su padre le enseñó para evitar intoxicaciones es lavarse las manos antes de comer.

Riesgos Biológicos, aguantando las inclemencias

Al relacionar su medio laboral con los riesgos biológicos que son contaminantes como gases, polvos y humos los cuales están presentes en el ambiente de trabajo de manera cotidiana, los entrevistados expresaron como uno de sus mayores problemas los polvos, sobre todo los generados por las pasturas y rastros, como lo Cantaras quien alude que también los humos del rastrojo quemado, además de los hogos que se crían por la humedad en el rastrojo a la que él le atribuye haber adquirido una alergia, cubos señala que los polvos del rastrojo no es problema, sino el polvo generado por los vientos, que de hecho los olores que despide el rastrojo en agradable y que no hay problema en su caso, además de que ya está acostumbrado a ello.

El manejo de los animales, entrarle sin miedo ni protección

En la identificación de los riesgos a los que el grupo de trabajadores lecheros se expone, se encuentra el manejo de animales, la cual es considerada una actividad peligrosa que conlleva una variedad de riesgos que pueden afectar la seguridad y salud de los involucrados. Dentro de los accidentes que implica el manejo de animales se encuentran lesiones físicas invalidantes que incluso pueden llegar a ser mortales, de igual manera se encuentra la exposición a agentes biológicos que pueden propiciar la aparición de enfermedades infecciosas o parasitarias en los

trabajadores, además de la exposición a productos químicos veterinarios, que al no ser utilizados de manera adecuada puede propiciar afectaciones a la salud humana.

Al narrar sus experiencias en el manejo de los animales, los entrevistados mencionan la nobleza de las vacas lecheras ya que desde pequeñas se acostumbran a la presencia del trabajador, lo que facilita su trato. Tanque enfriador refiere que el becerro se deja arrimar y así va creciendo, se hace vaca y la empiezas a enseñar desde antes de que se ocupe ordeñarla, Cantaras expone que los animales y la naturaleza es tan lista que hay que aprender de ellos y narra todas las técnicas que él emplea en el manejo de su ganado, aunque refiere patadas, cornadas y aplastamientos, atribuyéndole la culpa a la forma de acercarse o llegarles, Cubos dice que ellas te agreden cuando tú las agredes, pero que por lo general ellas son muy tranquilas y nobles. A Filtritos una vaca lo pateo en la cabeza lo que derivó en hospitalización y algunas secuelas, pero atribuye ese evento al nerviosismo de las vacas.

La jornada de trabajo: “ la carga de los 365 días del año”

La jornada de trabajo de este grupo laboral suele ser prolongada y variada, el hecho de ser dueños y trabajadores a la vez propicia que sus horarios se prolonguen, dentro de las horas empleadas a las actividades de las granjas encontramos como mínimas 5 horas por cada turno, ya que las labores de ordeña se realizan por la mañana y por la noche, hasta 17 o 18 horas al día, lo cual podemos observar en el siguiente cuadro.

Cuadro 1: Horario y jornada de trabajo de los sujetos entrevistados

Nombre	Puesto	Escolaridad	Edad	Estado civil	Antigüedad profesional	Horario de trabajo	Jornada diaria de trabajo
Tanque enfriador	Encargado	Preparatoria incompleta	47	Casado	42	6:30 a.m. a 9:00 p.m.	10:30 hrs.
Cantaras	Dueño/trabajador	Primaria	55	Casado	46	5:30 a.m. a 8:00 p.m.	10:30 hrs.
Cubos	Dueño/trabajador	Primaria	54	Soltero	48	4:00 a.m. a 9:00 p.m.	17 hrs.
Colador	Trabajador	Licenciatura	22	Soltero	12	6:00 a.m. a 9:30 p.m.	10:30 hrs.
Filtros	Encargado	Primaria	52	Casado	46	5:30 a.m. a 10:00 p.m.	17:30 hrs.
Baldes	Trabajadora	Preparatoria terminada	22	Soltera	16	5:00 a.m. a 9:00 p.m.	16 hrs.

Fuente: elaboración propia con base a resultados.

El inicio de la vida laboral, agarrando experiencia

La edad de inicio de la actividad laboral y las enseñanzas recibidas durante este proceso, son importantes ya que reflejan la personalidad del trabajador, la manera en que desarrolla sus actividades laborales y por ende su mundo de vida cotidiano. Esto lo podemos observar en los entrevistados los cuales manifiestan haber iniciado a la edad mínima de ocho años y las enseñanzas que recibieron fue por parte de su padre, enseñanzas que manifiestan seguir aplicando y transmitiendo a las nuevas generaciones, estas se especifican en la siguiente narrativa.

Tanque enfriador inició a los ocho años:

...“Mi papá, a trabajar en las vacas, me indujo en lo que era el ganado de engorda, desde ir a comprar becerros, medicarlos y tratarlos químicamente,...al pastoreo...la responsabilidad al trabajo es lo que, lo que destaco mucho de mi papá”.

Cantaras refiere que ...“Desde los 9 o 10 años empezamos con eso”. las enseñanzas que recuerda haber recibido son: ...“A principio mi papá y después la vida es la que le va a uno enseñando,...cómo tratar los animales, mi papá era un señor muy paciente, medio duro y yo creo que yo soy más cabrón todavía más duro, como él, pero me gusta como educación”.

Por su parte Baldes ...“Mi papá, yo desde que tenía 7 años ya andaba detrás de él,...yo me iba diario con él a ayudarlo a ordeñar y pues de ahí empecé y que el rancho para mí, el rancho para mí y me gustó mucho, ...importante es tener cuidado con los animales, él fue quien me enseñó a inyectarlos y a cuidarlos, a saber cuándo hay que alejarse para que no te vayan a hacer nada”.

Reconociendo los riesgos en el espacio de trabajo

El identificar y reconocer los factores de riesgo presentes en el trabajo es importante, ello facilita

adoptar medidas de prevención eficaces para evitar o disminuir la magnitud del mismo, a su vez la información que sobre dichos riesgos se tenga, permite a los trabajadores tomar conciencia para valorar la manera más adecuada de actuar ante los mismos, bajo este sentido *Tanque enfriador* menciona como un riesgo la forma en que desechan los recipientes de los químicos ya que no solo es riesgo para los trabajadores de la granja sino para el mismo ambiente natural, *Cantaras* expresa que se reconoce inmediatamente las intenciones que tienen los animales que solo es cuestión de observarlos, *Cubos* manifiesta que su papá le enseñó a tener cuidado al momento de ordeñar para no sufrir algún accidente, *Colador* comenta que su papá y sus hermanos mayores le han compartido sus conocimientos para tener el cuidado que su trabajo representa, *Filtros* cita que si ha habido personas que le han advertido sobre los riesgos, y finalmente *Baldes* cuenta que su papá le enseñó a no maltratar a las vacas ya que ellas reaccionan cuando alguien las agrede de la misma manera.

Reconociendo e identificando los riesgos en la actividad laboral

A pregunta ex profesa sobre si consideraban que en su trabajo había riesgos cuatro de los entrevistados no menciona ninguno, pero si dos de ellos que dijeron: *Cantaras* refiere que hay que tener cuidado con los animales para lo cual hay que tener “maña”, *Cubos* por su parte menciona que se imagina que si hay riesgos y montones pero por eso hay que tener cuidado. Al identificar las áreas de riesgo en el trabajo permite, además de proteger a los trabajadores el corregir la situación en pos de un mejoramiento, sobre ello tres de los entrevistados señalaron, *Tanque enfriador* identifica dos áreas, el lavado del sis-

tema de ordeña y la utilización de los químicos, pero es en donde menos se protegen, *Colador* dice que los animales son el riesgo, pero sobre todo los toros, a los cuales hay que tener argollados, por su parte *Baldes* identifica los riesgos en la sala de ordeña, por el hacinamiento en el que se trabaja con las vacas.

Las medidas de protección y prevención en el rancho

Las medidas preventivas y de protección en el trabajo, son aquellas actividades implementadas con la finalidad de evitar o disminuir los riesgos, dentro de las cuales se encuentran los equipos de protección personal. En este sentido *Tanque enfriador* dice que no tienen el equipo completo, *Cantaras* refiere que algo del equipo puede usar pero que son tantas las actividades que tiene que hacer, que prefiere no usarlo por lo tardado en ponérselo y quitarlo, *Cubos* revela que él no aguanta usar este equipo, *Colador* apunta que usa manga larga y es mucho, *Filtros* alude que no usa nada por desidia, *Baldes* por su parte articula que solo se protege con su ropa.

El gusto al campo, la elección del trabajo en la granja

La elección de esta profesión fue debido al gusto como lo manifiesta *Colador* y *Baldes*, sin embargo *Tanque enfriador*, *Filtros* y *Cantaras* relatan el haber nacido en el medio y de ahí haber desarrollado el gusto por el trabajo. *Cubos* dice no haber pensado pero que de no haberse dedicado a ello hubiera sido un trabajo que se desarrollara en el campo, no encerrado. *Colador* comparte que primero fue por colaborar en el trabajo familiar y que ahora le gusta hacer, *Filtros* cuenta que siempre le ha gustado trabajar en esto aunque hay animales con los que no le gusta lidiar, como las gallinas, *Baldes* revela que todo es por gusto al campo.

La expresión de sentimientos

En lo referente a los sentimiento *Tanque enfriador* revela que en el campo trabajas mucho y las ganancias son pocas, *Cantaras* dice que para él la vida siempre ha sido bonita en todas sus etapas. *Cubos* se queja del precio de la leche al igual que *Colador*, quien menciona que los empresarios que reciben la leche son muy injustos con los lecheros, *Filtros* refiere cansarse pero existe la necesidad de comer, por lo que tiene que continuar trabajando. *Baldes* relata cómo ha sido para ella trabajar en un medio que según se dice es para hombres y el que su papá no le haya apoyado para continuar estudiando.

Percepción social ser Hombre/Mujer:

En el eje percepción social de ser hombre y mujer se describen las características sociales y culturales construidas que suponen los atributos, valores, conductas y funciones que deben de tener los varones y mujeres, parte esencial en la sociedad alteña, la cual se le atribuye albergar a los denominados machos y valentones de Jalisco.

Sobre ello *Tanque enfriador* dice que ser hombre es un compromiso y que en la familia en la cual él se crío las mujeres se hacían cargo de los quehaceres de la casa, *Cantaras* apunta que ya no hay hombres ya que antes se hacían los tratos de palabra y valía mucho, en cuanto al trabajo de los mujeres en las granjas precisa que si pueden hacerlo pero que sea liviano, *Cubos* dice que solo hay de dos hombres y mujeres, el hombre debe trabajar y que las mujeres son muy laboriosas en las granja porque limpian muy bien, *Colador* no manifiesta lo referente al trabajo de las mujeres, lo que si comparte es que el hombre es el responsable el que si se echa un compromiso lo tiene que cumplir,

por su parte *Baldes* refiere que ser mujer poder hacer todo el trabajo de las granjas aunque algunos digan que ellas no pueden. *Filtros* apunta que ser hombre es trabajar ser responsable y ver por la familia.

Discusión

De acuerdo con los lineamientos señalados por la teoría de la percepción social de Merleau-Ponty (1975) la cual refiere que la percepción no es un añadido de eventos a experiencias pasadas sino una constante construcción de significados en el espacio y en el tiempo y que por lo tanto, esta debe ser entendida como relativa a la situación histórico-social pues tiene ubicación espacial y temporal, es importante mencionar que la sociedad de los altos de Jalisco es una sociedad tradicional y de costumbres muy arraigadas, esta ha sido estudiada ampliamente desde distintos enfoques en innumerables investigaciones que han descrito su economía, tradiciones, cultura religiosa y recursos, entre otros.

En estudios antropológicos de esta comunidad, se describen las formas sociales y culturales del comportamiento del alteño, por ejemplo González y Guerreño (1990) en sus reflexiones sobre las costumbres de los altos, reconocen que los alteños son individualistas, esto según estos autores, les ha permitido enfrentarse a los problemas que la vida les plantea, y eso es reflejo en la acumulación de riquezas y bienes de capital de pequeños grupos, lo que explica que entre las granjas se encuentran grandes extensiones de tierra, con distintos grados de tecnificación contra pequeñas propiedades, para los habitantes de los altos de Jalisco, el individualismo se fomenta ya que no hay para donde hacerse al enfrentar un problema, nadie va a ayudar y solo con el esfuerzo individual se saldrá adelante.

Una parte importante de la cultura cotidiana, que refleja esta zona se encuentra depositada en la familia. A esta se le confía la cultura propia de las

comunidades o pueblos que la conforman, en la familia se forman las costumbres, se constituye el honor de sus miembros, es aquí en donde se enseña a aceptar la “voluntad de Dios” y a donde a los varones se les enseña a resistir el dolor sin llorar y a las mujeres se les instruye en los quehaceres de la casa, todos deben de obedecer y trabajar, incluyendo los niños a los cuales se les asignan actividades menores y acorde a su edad, esto a la vez los va introduciendo a la actividad de la granja en donde crece observando las actividades que el adulto hace y el reproduce, esto se puede constatar en estas comunidades ya que todos los entrevistados manifiestan que acompañaban a sus padres a las labores del campo, siendo ellos los encargados de transmitir los conocimientos sobre el cuidado de animales, que implica trato, alimentación, enfermedades, reproducción y manejo.

Al respecto y considerando los postulados de la teoría cultural, Douglas (1996) refiere que al investigar la percepción del riesgo, los resultados han mostrado que las personas reconocen los riesgos, pero también desarrollan una injustificada de inmunidad subjetiva, esto se observa más en actividades que se realizan de manera cotidiana, en donde el individuo se familiariza con dichas actividades al grado de minimizar la probabilidad de sufrir algún accidente, para el caso de los entrevistados refieren que si han sufrido algún accidente en su vida laboral pero que no ha sido significativo, e incluso hacen referencia que cuando se encuentran ante una vaca “brava”, la incitan para hacerla enojar y “jugar” con ella, aunque eso implique llevarse un aventón o cornada.

Por su parte se encuentra la familiaridad y la habituación, entendida como “costumbres”, el ser humano es más consciente de los riesgos que

desconoce ya que a medida que llega a conocerlos, gradualmente se habitúa al mismo lo que lo lleva a aceptarlo. Un riesgo al estar presente por un largo tiempo se aminora debido a la habituación, es por esto que los riesgos conocidos son mayormente aceptados, esto lo podemos observar en este grupo de trabajadores los cuales iniciaron a trabajar desde niños, por lo que han llegado a ver los riesgos como cotidianos e incluso con un toque de burla al reconocer que son tan solo pequeños eventos sin ninguna trascendencia, al decir de los entrevistados estos eventos con los animales, es “normal” que sucedan, y la manera de evitarlos es teniendo cuidado y estar alerta ante cualquier eventualidad por parte del ganado.

Es decir, se subestiman los riesgos que se consideran controlados, conocidos por la experiencia que se tiene de desarrollarlos de manera cotidiana y casi automáticamente, por lo que se llega a creer que pueden arreglárselas en situaciones que le son familiares. Además de que al no ser acontecimientos continuos o que se dan rara vez, se diluye aún más su prevención.

A este respecto Berger y Luckman (1968), apuntan que la percepción es una construcción social, del sentir, de la experiencia de la realidad, de sentido común y la confianza en ella, la experiencia del mundo es conformada por cada uno de nosotros dentro de los marcos sociales y como apuntala Gerger el conocimiento y el significado que el sujeto le asigne o le otorgue siempre serán producto de ese intercambio social. Esto lo podemos constatar en esa transmisión de conocimientos de los padres a los hijos, así como de las mismas experiencias que comparten los demás trabajadores, además de que como son comunidades pequeñas, el decir de boca en boca permite compartir los conocimientos entre los mismos lugareños en donde se cuentan las hazañas y experiencias.

Con respecto a lo antes mencionado, Douglas (1996) refiere que el ser humano distingue entre lo que es y lo que no es riesgoso e, incluso, lo que acepta o no como riesgoso, en esta teoría se reconoce que cada “forma de organización social está dispuesta a aceptar o evitar determinados riesgos, los individuos están dispuestos a aceptar riesgos a partir de su adhesión a una determinada forma de sociedad.

La imposibilidad de construir una definición única de riesgo es debido a lo que Douglas denomina “sesgo cultural”, y que esto concuerda con la afirmación de que el riesgo es producto conjunto de conocimientos y aceptación, y de esto va a depender la percepción que de él se tenga. La percepción del riesgo es entonces un proceso social y en sí misma una construcción cultural. Para la teoría social el riesgo no es un ente material objetivo, sino una elaboración, una construcción intelectual de los miembros de la sociedad que se presta particularmente para llevar a cabo evaluaciones sociales de probabilidades y de valores, por lo que es “necesario incluir de forma sistemática en los estudios de la percepción del riesgo público los procesos sociales implicados en la formación de los conceptos” (Douglas, 1996).

En la literatura que se consultó sobre los riesgos laborales en el sector agroindustrial, se reconoce que existen similitudes en los accidentes e incidentes que se registran en este sector, encontramos por ejemplo riesgos en manejo de los animales sobre todo en el momento de la ordeña, en el manejo de tractores, herramientas y maquinarias varias, las cuales son utilizadas en las distintas actividades de la granja, en la utilización de químicos, o en la manipulación de silos.

Según Goyeneche y Jiménez (2015) en las tareas del sector agropecuario la prevención de riesgos laborales es complicada por la falta de concienciación de los trabajadores ya que muchos de los riesgos no son visibles, no suelen apreciarse como tal, la información sobre estos es desconocida además de que las actividades se desarrollan con familiaridad, bajo este contexto podemos observar que los entrevistados manifiestan que su inserción al trabajo en las labores de las granjas fue a edades relativamente cortas sobre todo en los adultos mayores, que iniciaron a la edad de entre 8 y 9 años, sus conocimientos los adquirieron por medio de sus padres o por la práctica constante de dicha actividad, lo que implica la cotidianidad con que las mismas son desarrolladas, y por lo tanto el no percibir los posibles riesgos existen en estas actividades.

Por otro lado, la variedad de actividades que desarrollan los trabajadores del sector agropecuario muchas de las veces resulta ser un inconveniente al intentar mejorar la seguridad y la salud de los mismos esto se puede ver evidenciado en este grupo de trabajadores, ya que se encuentran expuestos a igual cantidad de riesgos y sus particulares afecciones a la salud, que aunque la mayoría manifiestan tener buena salud si se pudo observar el deterioro físico de los entrevistados, cuyas edades no llegan a los 55 años se observan agotados, dos de ellos sin piezas dentales, al momento de preguntarles cómo se sentían físicamente, tres de ellos mencionaron que cansados, con dolores en rodillas, espalda y piernas, por otro lado los tres restantes dijeron que bien, pero es importante referir que estos últimos son los más jóvenes del grupo.

Las creencias sobre la salud y la enfermedad son aspectos fundamentales en la prevención de los riesgos en el ámbito del trabajo ya que ambos términos tienen implicaciones con la situación laboral y más concretamente con la prevención; de la susceptibili-

dad que sobre enfermedad y de la gravedad de consecuencias sobre la salud que tenga el trabajador, mejores serán los resultados en la modificación de conductas; y más aún con lo dicen Alonso y Pozo (2014) al refiere que la percepción que tienen las personas de sufrir un accidente es importante a la hora de explicar por qué los trabajadores se implican en la realización de conductas en las que su salud puede verse seriamente afectada al no percibirse como vulnerables ante estos eventos. Los entrevistados reconocen en riesgo que implica su actividad, sin embargo refieren no tener los recursos para implementar las medidas de protección, esto se contradice al preguntarle por las medidas de seguridad que utilizan, sobre todo aquellos aditamentos personales, mismos que no son utilizados por que les estorban para realizar sus actividades, lo que los hace más vulnerables ante los posibles riesgos.

Con los hallazgos obtenidos en esta investigación, podemos ver lo siguiente, las investigaciones que sobre este sector laboral se han realizado, Asterios y Mahmoud, 2009, Arellano (2009), Damalas y Hoshemi (2010), Escobar, Caballero y Rendón (2011), Byle, et al. (1997) la gran mayoría de estas investigaciones se han realizado con la finalidad de conocer el uso de sustancias químicas y sus afectaciones a la salud de este tipo de trabajadores, y los autores ante mencionados, reconocen en sus resultados que la exposición a sustancias peligrosas está ligado a cuestiones culturales, ya que estas actividades se realizan desde pequeños, lo que se refuerza en nuestros hallazgos, en donde los riesgos son minimizados, la familiaridad que es expresada por los entrevistados al momento de hablar de sus actividades y la práctica diaria, el llegar a considerar que se tiene todo bajo control, al grado de sentir la inmunidad ante las actividades de

riesgo, como lo son la manipulación de sustancias químicas.

Los trabajadores de las granjas lecheras entrevistados, reconocen la peligrosidad de sus actividades, y asocian el deterioro de su salud con su trabajo (dolor de piernas, rodillas, desgaste físico, dolor de espalda) pero niegan el riesgo por no saber o no haber sufrido algún evento sin mayor consecuencia, ello se observa con el nulo uso de equipo de protección personal.

Desde pequeños se les enseña que solo las mujeres y los niños son los que corren más riesgo y se les menciona que basta con lavarse las manos para no sufrir algún daño a la salud, siempre habrá una justificación racional del porque la gente elige tomar los riesgos aunque vaya en contra de su propia seguridad y salud, la cual puede ser el tener que trabajar para comer o simplemente porque alguien lo tiene que hacer.

Herrán (2014) en su portal de psicoprevención refiere que el primer paso para percibir un riesgo como tal, es reconocer la situación como amenazante, para estos trabajadores estas situaciones no se dan, y cuando ven la oportunidad de jugar con la situación lo hace, ello lo vemos en el manejo de los animales, que cuando sale una “vaquilla brava” es motivo de juego, además de que mencionan que al criarlas esas vacas son nobles y que no te hacen daño, no se perciben como amenaza, aunque la literatura señale que los animales son imprevisibles (Herrán, 2014)

Como señala Pastor (citado por Alonso y Pozo 2014) La percepción es un proceso abiertamente cognitivo, de carácter espontáneo e inmediato, que permite realizar estimaciones o juicios más o menos básicos, acerca de situaciones, personas u objetos, en función de la información que inicialmente selecciona y posteriormente procesa la persona. Sin embargo, para estos autores existen otros facto-

res que influyen en la percepción estos son las creencias, estereotipos, actitudes y motivaciones. Por lo cual es importante indagar sobre el conocimiento que tienen los trabajadores sobre los riesgos, así como sus creencias que permitirán identificar los motivos para hacer algo peligroso ignorando el riesgo. Si los trabajadores no perciben los riesgos, difícilmente tomarán las medidas preventivas por iniciativa propia por considerar que no le puede ocurrir algún evento, o no se percibe como sujeto desprotegido ante los peligros en el trabajo que desarrolla.

Una de las razones por las cuales los trabajadores no perciben los riesgos a los que están expuestos en sus lugares de trabajo es lo que algunos investigadores mencionan como “inmunidad subjetiva” la cual hace referencia a la subestimación de los riesgos por considerarlos “controlados”, ya que estos son vinculados con acontecimientos que se dan “rara vez” (Castillo, 2012), por lo que consideran que con su experiencia es suficiente para que no se desarrolle algún evento de riesgo, como lo consideran los trabajadores de las granjas lecheras.

Conclusiones

Realizar investigación cualitativa representa todo un reto ya que ésta busca registrar, describir y otorgar un valor significativo a los eventos humanos, dentro de toda la complejidad que esto conlleva, el realizar investigación con el grupo de trabajadores lecheros significó el doble de la dificultad, ya que junto con la búsqueda de significados que resulta ser una gama extensa de ellos, los tiempos de acceso a los protagonistas, encierra aún más dificultad.

Por un lado se encuentra la indiferencia de las autoridades más cercanas a estos trabajadores en cuanto a la salud y seguridad en este

ámbito de trabajo, esto resulto muy referido por los entrevistados, y por otro se encuentra el propio trabajador, a las largas jornadas de trabajo y a sus tiempos para llevarlas a cabo y sus temporales, esto como se vio en el documento, hace que tengan horarios extremos que nos les permita disponer de tiempo extra para atender a los investigadores.

Queda claro con esta investigación que van a existir muchos factores para que los trabajadores construyan las formas de percibir los riesgos, estos van a depender del nivel de estudios de los mismos y del grupo con el que convivan en su quehacer cotidiano, ahora con respecto a la pregunta base de la presente investigación sobre cuál es la percepción social de los riesgos y condiciones laborales de este grupo de trabajo, podemos decir que es evidente que los trabajadores entrevistados tienen conocimientos sobre el riesgo sobre todo en el manejo de los animales y uso de químicos, sin embargo a través de lo dicho por ellos mismos, las actividades son realizadas sin importar la protección, con la idea de que sus conocimientos, transmitido de padres a hijos, y de la misma comunidad que contribuye al difundir experiencias de errores o aciertos de parientes o conocidos, así como la propia, es suficiente para que no pase ningún evento, siendo suficiente estar alerta y tener cuidado al realizar las actividades, llegando incluso a minimizar eventos como intoxicaciones, golpes, patadas y cornadas de los animales y atribuir su ocurrencia a la suerte y a la desidia de no tener cuidado, es decir, tienen el conocimiento y reconocen algunos de los riesgos, pero prefieren evitarlos que corregirlos, cobijándose en su experiencia y no en capacitación y protocolos de seguridad.

El describir la vida cotidiana de los trabajadores ante los riesgos laborales físicos, químicos, ergonómicos, biológicos a los que se exponen en las granjas lecheras, se resume en la experiencia del día a día en el trabajo, el significado fundamental de este grupo

de trabajadores es su gusto a las actividades que realizan, significando un logro y orgullo el tener una buena producción y un ganado sano aun a sabiendas que las condiciones bajo las que laboran no son las más adecuadas, en el sentido de los insumos cada día se encarecen y las ganancias se reducen, el pensar que sus necesidades en muchas de las ocasiones no son escuchadas por las autoridades correspondientes por lo que los problemas deben ser resueltos de manera personal.

Las experiencias y vivencias sobre los riesgos son variadas, en ocasiones lo hablan de manera personal haciendo remembranza de los momentos vividos desde su infancia, detalles muchas de la veces expresadas entre risas, contada como acontecimientos chuscos, y en ocasiones en vivencias compartidas por parientes, amigos o vecinos, estas vivencias cotidianas van constituyendo los significados, los cuales son en este grupo de trabajadores el que “no pasa nada y si pasa no es gran cosa”.

En lo referente a las condiciones laborales, se evidenció que son deplorables ya que los ingresos que obtienen por su trabajo son reinvertidos en maquinaria, en ganado y en los gastos que conlleva su cuidado, y como uno de los entrevistados comentaba, “sabemos de los equipos de seguridad pero no tenemos con que comprarlos”, y lo poco que se tiene no los usan porque “les estorban”, además de que es evidente de que su principal interés son y serán los animales, así como las cuestiones económicas que conlleva el tener una granja lechera. Pero con lo que se observa en estos trabajadores y con los resultados analizados, ¿qué es lo que hace que existan las faltas de cuidado en el trabajo de las granjas lecheras?, como ellos mismos lo manifiestan, la desidia, la falta de recursos, la experiencia tras-

mitida de generación a generación además de que no hay capacitación, y como lo refieren los autores mencionados a lo largo de esta investigación, para defenderse ante una situación nueva, se echa mano de los conocimientos que se han adquirido a través de la cultura y el entorno en el que se desenvuelven los individuos, además de que el desarrollo de una actividad se aprende de manera permanente a enfrentar los riesgos aunque en este caso la información que se genera no sea la más adecuada o correcta, esto hace que la amenaza se minimice y al igual que la percepción del riesgo como tal, al reconocer que determinada situación es amenazante, se puede adelantar a lo que puede pasar, determinando con ello lo que puede ser una amenaza a nuestra seguridad y salud, a la vez de permite tomar conciencia del riesgo al interpretar el entorno y los riesgos derivados del mismo.

La información es determinante en la percepción de los riesgos, no es posible percibirlos si no se está informado de que tal evento es un riesgo para la salud y seguridad, ya que la percepción del riesgo está íntimamente ligada a la forma como el individuo se protege.

Las aportaciones que este acercamiento aporta al conocimiento en especial de este grupo de trabajadores se resumen en los siguientes puntos:

Hacer el caso individual significativo en el contexto de la teoría, saber que el riesgo tiene un carácter multidimensional y que este se ha convertido en una cuestión social, política, económica, jurídica y ética, el que un trabajador no podrá realizar o ejecutar un procedimiento adecuado de trabajo si no se le ha enseñado ese procedimiento y que en este caso las enseñanzas que ha recibido el trabajador desde pequeño de parte de su padre o abuelo, son consideradas las adecuadas y correctas; que el trabajador al no percibir el riesgo o hacerlo de manera incorrecta, estará más expuesto a sus efectos

negativos, al no adoptar su comportamiento de protección y cuidado ante la situación.

Es importante reconocer que la formación de los trabajadores en materia de seguridad agrícola puede desempeñar un papel clave para prevenir las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Referencias

- Alonso, E. y Pozo, C. (2014). *La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales*. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/255634141>
- Arellano, E., Camarena, L., Glascoe, C. y Daessle, W. (2009). "Percepción del riesgo en la salud por exposición a mezclas de contaminantes: el caso de los valles agrícolas de Mexicali y San Quintín, Baja California, México". *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27, (3), pp. 291-301. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12016344006>
- Asterios, C. y Mahmoud, S. (2010). "Pesticide risk perception and use of personal protective equipment among Young and old cotton growers in Northern Greece". *Agrociencia* (44), pp. 363-371.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu.
- Bodemer, N. y Gaissmaier, W. (2015). *Risk perception*. Published in: *The Sage handbook of risk communication*. Sage.
- Boyle, D., Gerberich, S., Gibson, R., Maldonado, G., Robinson, R.A., Martin, F., Renier, C, y Amandus, H. (1997). "Injury Fromm Dairy Cattle Activities". *Epidemiology*, 8 (1), pp. 37-41.
- Camarena, L., Von Glascoe, C., Martínez, C. y Arellano, E. (2013). "Riesgos del trabajo y salud: percepción de mujeres indígenas jornaleras en el noroeste de México". *Salud Colectiva*, 9 (2), pp. 247-256. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_artext&pid=s1851-82652013000200009&ing=es&ing=es.
- Cervantes, F. y Álvarez, A. (2001). "Tipología de ganaderos lecheros de los Altos de Jalisco: propuesta en función de niveles de rentabilidad". *Sociedades rurales, producción y medio ambiente*, 2(1) pp. 9-24.
- Castillo, S. (2012). "Percepción social del riesgo laboral". *Revista Copérnico*, 17, pp. 15-21.
- Douglas, M. (1996). *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales*. España: Paidós.
- Damalas, C. y Hashemi, S. (2010). "Pesticide risk perception and use of personal protective equipment among young and old cotton growers in northern Greece". *Agrociencia*, 44, (3), pp. 363-371. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30215552010>
- Escobar, D., Caballero, A. y Rendón, O. (2011). "Prácticas de utilización para plaguicidas en la localidad Nueva Libertad, La Concordia, Chiapas". *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 1, pp. 19-30. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263120987002>.
- Fontes, R. (2002). *Seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe: análisis, temas y recomendaciones de política*. Disponible en: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/5260/Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20>

Caribe%3A%20an%C3%A1lisis%2C%20temas%20y%20recomendaciones%20de%20pol%C3%ADtica.pdf?sequence=1

González, S., Ávila, M. y Uribe, G. (2014). *Conocimiento, comprensión y prácticas de la seguridad ocupacional en trabajadores de granjas lecheras mexicanas. El caso de Acatic y Tepatitlán de Morelos, Jalisco*. México: Universidad de Guadalajara.

González, B. y Guerrero, J.L. (1990). “Reflexiones sobre la cultura en los Altos de Jalisco. En García, J.A y García, J. Política y región: los Altos de Jalisco”. (pp. 225-253). México, D.F.: Centro de Investigaciones Superiores en Antropología Social.

Goyeneche, R. y Jiménez, Y. (2015). Dos miradas sobre el riesgo laboral: cultivadores de papa del Municipio de Toca, Boyacá. *Revista Ciencia Salud*. 13 (2): 259-270.

Herrán, F. (2014). *Riesgo y percepción*. Psicoprevención. Preven Integral. Disponible en: <https://www.preencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencioncom/2014/04>

Merleau- Ponty, M. (1945). *Fenomenología de la percepción*. Barcelona, España: Planeta-Agostini.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (23 de marzo de 2015). La agricultura: un trabajo peligroso. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356566/lang--es/index.htm.

Prades, A. y González, F. (1999). “Percepción social del riesgo: algo más que discrepancia expertos/público”. *Nucleus*, (26).

Sjöberg, L., Bjørg-E.M y Rundmo, T. (2004). “Explaining risk perception. An evaluation of the sychometric paradigm in risk perception research”. *Rotunde* (84) Norwegian University of Science and Technology, Department of Psychology, Norway.

Vázquez, R. y Aguilar, I. (2010). “Organizaciones lecheras en los Altos Sur de Jalisco: un análisis de las interacciones productivas”. *Región y sociedad*, 22 (48), pp. 113-144. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252010000200004&lng=es&tlng=es.

Velázquez, Y., y Medellín, J. (2013). “La percepción de riesgos como factor causal de accidentes laborales”. *Seguridad y salud en el trabajo*, 71, pp. 20-25. Disponible en: https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1073399

Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral en Trabajadores de Salud Pública

Diana Imbaquingo Torres
Edmundo Daniel Navarrete Arboleda
Guido German Albán Pérez
Luis Gonzalo Landeta Bejarano
María Judith Albán Medina

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y la presencia de estrés en los trabajadores de salud de la Unidad de Salud Tipo “C” Guamaní, al sur de Quito, cuya actividad principal es la atención a usuarios en el primer nivel de atención de acuerdo al Modelo de Atención Integral de Salud (MAIS) ya sean casos de emergencia, patologías crónicas, visitas domiciliarias, etc., dependiendo del puesto de trabajo de cada colaborador. Se consideró que el significado de los factores de riesgo psicosocial y las repercusiones que estos puedan llegar a tener en la salud. Estos factores de riesgo psicosocial cobran mayor relevancia ante las exigencias dadas por la globalización de las economías que están orientadas a generar espacios competitivos, incrementado las exigencias en las físicas, psicológicas y sociales de los trabajadores, quienes manifiestan diversas respuestas como el estrés laboral. Se han aplicado un método de investigación cuantitativa, no experimental de tipo descriptivo – transversa que contempla la aplicación de la batería de Villalobos. Después del análisis se llega a la conclusión de que los factores de riesgo intra laborales son los que mayormente se asocian al estrés del personal estudiado, se recomienda aplicar programas de intervención para minimizar la exposición. De ahí que las organizaciones deben prestar especial atención a estos factores.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, trabajadores.

Introducción

El estrés en la actualidad es uno de los principales problemas de salud a nivel mundial, ha sido considerado como un problema de salud pública y en los últimos tiempos hasta un problema de salud laboral por la alta incidencia reportada. El origen del estrés es multifactorial y se lo debe analizar con todos los factores de

riesgo psicosocial que pueden desencadenar el estrés en ámbito laboral y en especial en el personal de salud que tiene a su cargo no solo su bienestar sino el de sus pacientes.

Las relaciones sociales entre los trabajadores, con sus inmediato superiores o con sus subordinados, la claridad en la realización del oficio, las demandas

de esfuerzo físico, condiciones ambientales, situaciones emocionales, horarios de trabajo, etc., son factores de riesgo psicosocial intra laboral que pueden ser causales del estrés. La situación económica e interrelaciones familiares, los desplazamientos desde y hacia el lugar de trabajo, las características de la vivienda y las facilidades para morar en ella son algunos de los factores psicosociales extra laborales que pueden intervenir en el estrés.

El personal de salud cuenta con alta exposición a estresores, pues las situaciones a las que se enfrentan día a día requieren una actuación inmediata y precisa, ya sea en el caso de la atención en el área de emergencia o consulta externa, y al tratarse de seres humanos demanda mayor concentración para evitar iatrogenias que pueden conllevar a un juicio de mala práctica médica, considerando que en la actualidad las leyes en el país permiten este tipo de acciones.

El propósito principal de realizar el estudio es determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en el personal de la Unidad de Salud Tipo “C” Guananí y dar posibles soluciones para disminuir o abolir el riesgo en los trabajadores. A través del análisis de investigaciones acerca de la sobrecarga de trabajo, French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1972) sugieren que ésta produce nueve síntomas de estrés psicológico y físico: insatisfacción y tensión laboral, disminución de la autoestima, intimidación, desconcierto, hipercolesterolemia, taquicardia, resistencia eléctrica de la piel y adicción al tabaco. En un estudio sobre conflicto de roles Margolis Bruce L.; Kroes, William H. (1974), observaron que los supervisores tienen siete veces mayor grado de estrés y por ende mayor propensión a desarrollo de úlcera gástrica que el resto de trabajadores. Kahn descubrió

que las personas que ejercen un rol ambiguo experimentan menos satisfacción profesional, más tensión y menos confianza en ellas mismas (Campbell & Singer, 1987).

Según Buendía & Ramos, (2001) en la investigación realizada en Estados Unidos indica que ciertas especialidades médicas como anestesiología y medicina general son por naturaleza más estresantes que otras y que las mujeres tienen menos estrés ocupacional y una mayor satisfacción laboral en general que los hombres.

Los niveles de exigencia organizacional se trasladan a los trabajadores generando y desarrollando una pandemia del mundo actual: el estrés laboral que al momento se ha demostrado que impacta en el bienestar psicológico y calidad de vida (Durán, 2010). Si entendemos la Salud como un proceso integral social, físico y mental a lo largo de la vida, se presume que el proceso depende en parte de la persona y por otra de las condiciones y oportunidades concretas que encuentre en el medio sociocultural de existencia que facilitan o dificultan esta condición saludable. El resultado se traduce en bienestar psicológico y calidad de vida o en enfermedades físicas y psíquicas. (Durán, 2010)

En el ámbito laboral, el estrés es uno de los responsables directos de las patologías más comunes y mortales que afectan a los trabajadores del siglo XXI (Durán, 2010).

El estudio del estrés laboral en general y del estrés en la profesión médica en particular es un tema muy desarrollado de forma extensa en la bibliografía científica desde los años 1950 – 1960 hasta nuestros tiempos. El abordaje del mismo se ha efectuado desde diferentes perspectivas: estrés como respuesta, como estímulo, o estrés como proceso (analizando demandas, respuestas, consecuencias, mediadores personales y sociales y factores de control del mismo) (Mingote Adán & Gálvez Herrer,

2011). Los niveles de estrés son elevados en el personal sanitario hospitalario, siendo más visible en ciertas áreas y especialidades cuya actividad es la atención directa al paciente (Agua-do, Bátiz, & Quintana, 2013).

En el área de la salud tanto los profesionales como los trabajadores están expuestos a los factores de riesgo psicosocial, en especial los médicos quienes presentan circunstancias de mayor responsabilidad pues en la mayoría de unidades de salud son jefes de servicio o de las unidades, además las largas jornadas de trabajo con horarios extendidos de hasta 32 horas y exigencia constante ya sea por los pacientes o por los jefes, que a corto o largo plazo pueden generar trastornos orgánicos y/o psiquiátricos (López, Solano, Arias, Aguirre, & Osorio, 2012).

El trabajo dentro de la medicina y concretamente la medicina de urgencia o emergencia, cada vez es más estresante a pesar de los equipos tecnológicos y avances científicos más especializados. Esto ocurre en los centros de primer nivel que cuentan con un área de emergencia así como en los hospitales de segundo y tercer nivel, constituyendo una profesión de riesgo para el profesional (médico) por las características implícitas, ya que las intervenciones de los facultativos condicionan la salud y la vida de otras personas (Garnés Ros, 2001). Los protectores de estrés que se relacionan son la estructura organizacional, desarrollo del rol, liderazgo y trabajo en equipo según Astudillo Díaz, Alarcón Muñoz, & Lema García, (2009).

El Modelo de Atención Integral en Salud del Ecuador se orienta al cumplimiento de las políticas nacionales del Plan Nacional del Buen Vivir y es uno de los mecanismos para el reconocimiento del mandato Constitucional

sobre el derecho que tiene todo ciudadano del acceso a la atención oportuna, pertinente e integral de la salud a través de la Red Pública Integral de Salud M., (2013)

El Distrito de Salud 17D07, forma parte de la Red Pública Integral de Salud (RPIS), y se encuentra al Sur de Quito, limitada al norte y al oeste con el Distrito Eloy Alfaro, al este con el distrito los Chillos y al sur con el cantón Mejía, cuenta con una superficie de 98.67 km² que equivale al 2,34% de la Zona 9. Según el INEC la población del distrito es de 321.478 habitantes. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2013) El distrito 17D07 está conformado por 17 Unidades de salud y 1 Unidad tipo C, que es la de propósito para este estudio.

Materiales y Métodos

Tipo de estudio

El tipo de investigación es cuantitativa, no experimental de tipo descriptivo – transversal. El diseño del estudio es correlacional entre los factores de riesgo psicosocial intra laboral A y extra laboral y el estrés laboral en el personal de salud.

Las fases de estudio son: Aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Ministerio de la Protección Social (2010) referente a factores Intralaboral, extralaboral y estrés. Tabulación e Interpretación de resultados de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial Colombia 2010 concerniente al estrés laboral. Cuantificación y Análisis comparativo mediante el software SPSS.

Población y muestra

La muestra para este estudio es la Unidad de Salud Tipo C Guamaní, donde laboran 102 personas; la muestra es no probabilística por conveniencia ya que en esta unidad de salud se cuenta con todos los puestos de trabajo y están distribuidas con 6 personas en Estadística consulta externa, 4 en Estadística

emergencia 3 Administrativos, 16 Médicos de consulta externa, 9 Médicos de emergencia, 2 Obstetras consulta externa, 8 Obstetras emergencia, 13 Enfermeras emergencia, 6 Enfermeras consulta externa, 6 Odontólogos, 4 Psicólogos, 2 Terapistas Físicos, 3 Fisioterapeutas, 2 Terapistas Ocupacionales, 1 Terapeuta de Lenguaje, 1 Trabajadora social, 1 Nutricionista, 6 Laboratoristas, 5 Tecnólogos de Imagenología y 4 Paramédicos. Las edades de los servidores públicos varía entre 20 y 55 años, con prevalencia del sexo femenino en todos los puestos de trabajo, el personal tiene relación de dependencia en 3 modalidades: Contrato de servicios ocasionales, nombramiento provisional y nombramiento definitivo.

Instrumentos de evaluación

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral se aplicó la Batería de Villalobos (intralaboral y extralaboral), la misma que fue publicada en Julio de 2010. Siendo los autores: Ministerio de la Protección Social. Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. El Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010). Forma A: aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. Forma B: aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.

Análisis estadístico

Se utilizó el programa SPSS STATISTIC 23: para realizar cálculos como: Análisis de fiabilidad, estadísticos descriptivos, frecuencias por-

centuales y relación entre las variables de estudio.

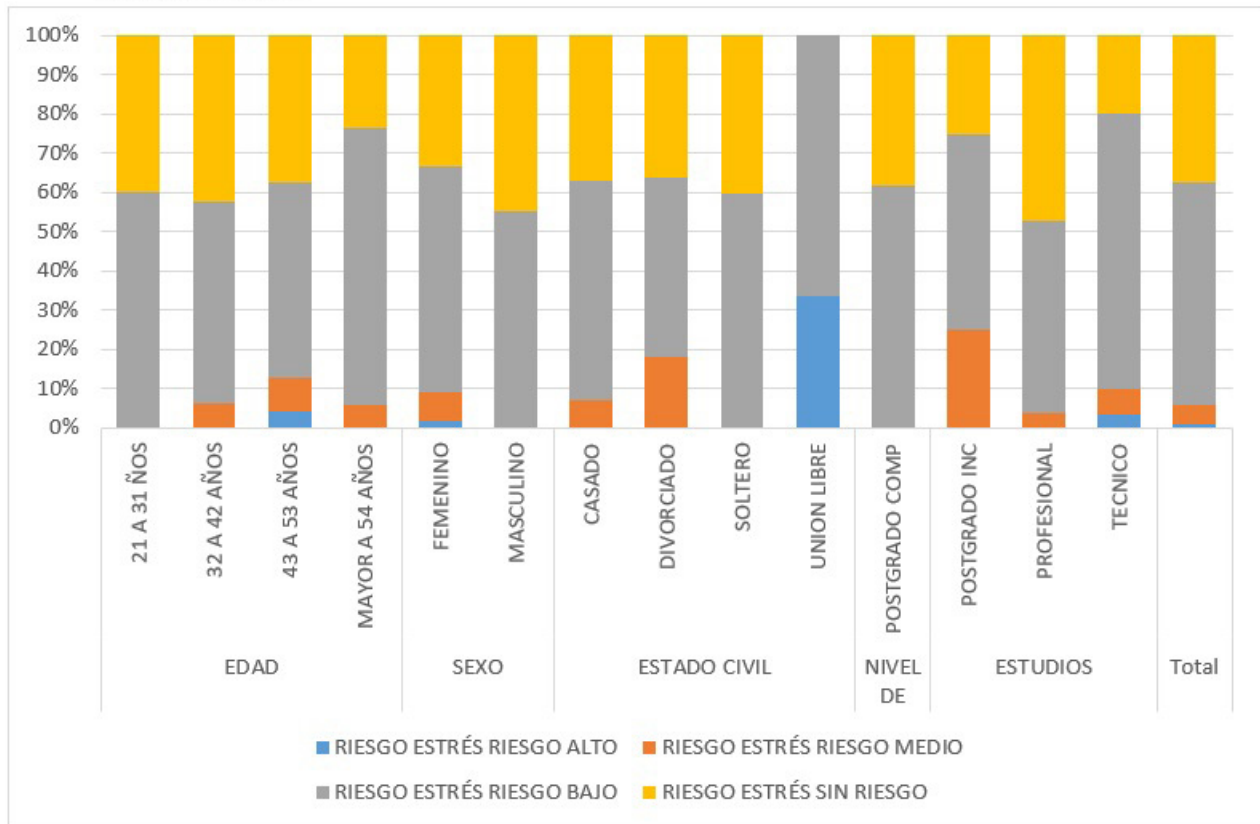
Resultados

Análisis de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach es de 0.892. La edad se encuentra la mayor parte de trabajadores entre 21 años a 42 años con el 63% y su valor máximo es de 54 años. Esta población está compuesta del 63,5% del sexo femenino y 36.5% del sexo masculino. El estado civil se encuentra distribuido de la siguiente manera: solteros el 45,2%, casados el 41,3%, divorciados con el 10,6% y la unión libre el 2,9%. El nivel de estudio tenemos: Cuarto nivel es de 71,2% y técnico 28,8%. Duración más de un año en el tiempo de trabajo es de 66,3% y el 33,7% menos a un año. El centro de salud estaba compuesto por la mayor cantidad de personal de enfermeras con el 13,46%; seguido por informáticos (estadística y atención al público) con el 11,54%; la mayor parte de empleados trabajan 8 horas con un 57,69%; seguido por horarios con 12 horas 24,04% que corresponde a personal de enfermería de emergencia y maternidad de corta estancia y 24 horas al personal médico residente.

Se evidenció que existe un riesgo intralaboral (exceso de carga laboral en la jornada de trabajo); bajo con el 52,70% y el riesgo medio constituye el 43,24 %, y una ausencia de valor porcentual al riesgo alto. Por otro lado, en lo concerniente a la frecuencia del riesgo extralaboral, se visualiza que tiene un nivel medio, con el 41,35%, lo que indica la importancia de disminuirlo y los otros valores no son tan significantes.

Se encontró sobre el riesgo de estrés es bajo alcanzando el 56,73%. Seguido por la falta de riesgo con el 37,50% y valores muy pequeños en riesgo alto (0,96%) y medio (4.81%).

Tabla 1. Relación del Estrés con los Factores Sociales. Tomado de: baterías del Estrés y los Factores Sociales.



Analizado el cruce de variables de edad con riesgo de estrés, se evidenció que el riesgo más bajo de sufrir estrés lo presentan el grupo etario de 21 a 31 años, el riesgo más alto el personal entre 43 y 53 años, y el riesgo medio comienza aparecer desde los 32 años. Con relación al sexo las mujeres tienen un mayor riesgo de estrés. En relación al estado civil se encontró que las personas en unión libre son más propensas a sufrir un alto nivel de estrés, en relación con los demás estados civiles. Continuando con el nivel de estudio, se concluyó que el personal técnico es el más propenso a sufrir niveles altos de estrés. Se puede apreciar que a medida que aumenta el tiempo de trabajo se incrementa el nivel de estrés. En forma general las personas que forman parte del estudio denotan que

a medida que se incrementa el riesgo intralaboral, también acrecienta el nivel de estrés y las personas que presentan un entorno extra laboral muy riesgoso son más propensas a verse estresadas.

Comprobación de la Hipótesis:

La hipótesis planteada fue verificar si existe relación entre los factores psicosociales y el estrés, se trabajó con el 5% de error y con 36 grados de libertad (de tabla de frecuencias observadas filas menos uno por columnas menos uno) nos presenta un valor teórico o tomado de las tablas de chi cuadrado de 43.77 y el valor calculado de 25.86 por lo tanto se podría decir que si existe relación entre las variables en estudio y su fórmula usada fue:

$$\chi^2 = \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

(f_o =frecuencia observada, f_e =frecuencia esperada)

Discusión

En el estudio realizado por Albán G., Pando M., Laca f., Colunga C., Verdesoto A., Sarabia L.,n, y León M. (2017) en el personal operativo de las estaciones de servicio derivados de petróleo en Ecuador, se evidencio que existe un alto nivel de estrés por sus actividades laborales en cambio en los estudios realizados en esta investigación su nivel es bajo lo cual se diría que más estrés tienen los trabajadores en las estaciones de servicio derivados de petróleos.

En el estudio sobre el estrés de López, Solano, Arias, Aguirre y Osorio en el 2012 menciona que los horarios extendidos implican un factor de riesgo en el personal de salud, no se pudo comprobar en esta investigación ya que el mayor número de médicos, obstétricas y enfermeros trabajan 8 horas diarias y un grupo pequeño corresponde al trabajo de horario extendido.

En el estudio realizado en el Perú por García m., Gil M. (2016) resulto que el personal de mayor nivel de estrés se encuentran en el personal de enfermeras y en Ecuador visualizamos que los mas estrazados es el personal técnico que labora en el centro de salud.

La principal limitación encontrada en la investigación es que los trabajadores tienen que cumplir el agendamiento de pacientes y por lo tanto el utilizar su tiempo en el llenado del cuestionario ocasionó cierta molestia y tampoco podían quedarse mayor tiempo al establecido dentro de su horario de trabajo para llenar el cuestionario.

Conclusión

Los factores de riesgo psicosocial afectan a los trabajadores que laboran en la Unidad de Salud tipo “C” y se asocian a diferentes niveles de es-

trés, relacionándose principalmente por la variable años de servicio y edad de los trabajadores, así el riesgo de estrés comienza desde 43 años a 54 años de edad y desde el segundo año de servicio, es así que el riesgo es alto en relación al resto de trabajadores.

En relación al sexo el personal femenino presenta el nivel de estrés alto con relación al masculino que solo presenta en su mayoría un riesgo bajo. Esto está relacionado con el nivel de estrés asociado a los factores extra laborales como atención al hogar, tiempo de transporte del hogar al lugar de trabajo entre otros.

En lo concerniente al estado civil presentan un riesgo de estrés alto los trabajadores que viven es unión libre, se encontró que la tensión que vive en el trabajo y en el hogar hace por la tensión del estado emocional hace que estas personas presenten alteraciones emocionales dentro y fuera del trabajo.

El principal factor de riesgo psicosocial extra laboral que afecta al personal de salud es la dimensión tiempo fuera del trabajo, donde los trabajadores tienen que llevar trabajo a sus viviendas para poder cumplir con los indicadores establecido en la evaluación anual de desempeño, lo que disminuye el tiempo que pasan con su familia e impide realizar actividades recreativas necesarias para llegar a un completo estado de bienestar, lo que genera estrés. Problema que se presenta por la cantidad de carga laboral que el trabajador no alcanza a cumplir con el estándar de producción llevando actividades para desarrollar en el hogar disminuyendo el tiempo de descanso y las relaciones intrafamiliares

Otro factor de riesgo psicosocial fue el factor económico ya que en la mayoría a pesar de haber colocado en el formulario como solteros, el 80% aproximadamente tienen hijos o se encuentran en unión libre, de ahí la importancia del saber manejar adecuadamente el capital económico y que este

factor ya no genere estrés como al momento se está evidente que lo hace.

A pesar de que existe los factores de riesgo intra y extra laborales y estadísticamente significativo que se correlaciona con el estrés, el nivel de este último es bajo en el personal de salud ya que la mayoría de trabajadores labora menos de un año y están en el grupo etario entre 22 y 32 años, pero es importante señalar que si no se comienza a propiciar cambios en los factores de riesgo encontrados las consecuencia a mediano y largo plazo en los trabajadores y empleador serán desastrosos por el estrés generado.

Referencias

- Albán G., Pando M., Laca f., Colunga C., Verdesoto A., Sarabia L.,n, y León M. (2017). *Psychosocial Factors at work and occupational Stress in Gas Station Attendants in Ecuador. Scientific Research Publishing*.2152-7180.<http://www.scrip.org/journal/psych>.
- Aguado, J. I., Bátiz, A., & Quintana, S. (2013). “El estrés en personal sanitario; estado actual”. *Med. Segur Trab*, 59(231), 259–275.
- Bucci, L. M. (2012). “Contrastación Entre Los Modelos De Estudio Del Estrés Como Soporte Para La Evaluación De Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo”. *REDIP. UNEXPO. VRB*. Venezuela, 2(1), 21–38. Retrieved from <http://redip.bqto.unexpo.edu.ve>.
- Camargo, B. (2004). “Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma”. *Revista Médico Científica*, 17(2), 78–86.
- Campbell, & Singer. (1987). *Estrés, drogas y salud*. Barcelona, Editorial Ariel.
- Castaño, E. F., & del Barco, B. L. (2010). “Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal”. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(2), 245–257.
- Comín, E., De la Fuente, I., & García, A. (2009). “El Estrés y el Riesgo para la Salud”. *MAZ Departamento de Prevención*, 1, 4–46.
- CONFUER, S. F. (n.d.). *Guía práctica sobre la Responsabilidad Social de las Entidades*. (C. I. de E. de Fuerteventura, Ed.).
- French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1972). *Organization stress and strain*. In A. J. Marrow (Ed.), *The failure of success* (pp. 30-66). New York: Amacom.
- D’Anello, S., Marcano; Etana, & Guerra, Y. J. C. (2003). “Estrés Ocupacional Y Satisfacción Laboral En Médicos Del Hospital Universitario De Los Andes. Mérida”. Venezuela. *Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes*, 9(1), 4–9. Retrieved from <http://ecotropicos.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/medula/Vol9num1-4/articulo1.pdf>.

- Durán, M. (2010). “Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral”. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71–84.
- Floría, P. M. (2013). *Control del Estrés Laboral* (Primera). Edit. Española.
- García m., Gil M. (2016). “El estrés en el ámbito de los profesionales de la Salud”. *Persona, Universidad Lima Peru*. 1560-6139, <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
- García, R. F. (2010). *Dimensiones de la responsabilidad social sus actores papel de las políticas públicas*. Retrieved from <http://www.diarioresponsable.com/portada/destacados/11467-dimensiones-de-la-responsabilidad-social-entidad-trial-sus-actores-papel-de-las-politicas-publicas.html>
- Garnés Ros, a F. (2001). “Estudio de las fuentes de estrés laboral en médicos residentes”. *The highest-scoring stress sources* 568. <https://docplayer.es/33106862-Estudio-de-las-fuentes-de-estres-laboral-en>
- Gil-Monte, P. R. (2014). *Manual de psicología aplicada en el trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*, Primera edit. España.
- González de Rivera Revuelta, J. (2008). *Homeostasis, Alostasis Y Adaptación. Crisis y contención*. Retrieved from <http://www.psicoter.es/pdf/homeostasis-alostasis-adaptacion.pdf>
- Insht. (2001). Estrés laboral. Documentos divulgativos. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS DE PUBLICACIONES/FONDO HISTORICO/DOCUMENTOS DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero pdf/Estres laboral.pdf>
- Jos, B.-S., Jos, R.-P., Luis, P., Berenice, R., Yaneth, D., & Acad, C. (2009). *IMSS en Tepic, Nayarit, 1(1)*, 35–41.
- Mansilla, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Edita: Fernando Mansilla Izquierdo. <https://www.aseprevencion.es/blog/manuales-guias/manual-de-riesg>.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2013). Modelo De Atención Integral Del Sistema Nacional De Salud. Subsecretaría Nacional De Gobernanza De La Salud Publica. Instituciones.msp.gov.ec/somossalud/images/documentos/guía/manual_MAIS-MSP12.12.12.pdf.
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Mingote Adán, J. C., & Gálvez Herrero, M. (2011). *El estrés del médico. Más Dermatología*, (15), 16–19. <http://doi.org/10.5538/1887-5181.2011.15.16>.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”. Moreno-jiménez, B., & Ed, E. M. a S. (n.d.). En M.A. Simón (Ed), *Psicología de la salud*.
- Margolis Bruce L.; Kroes, William H. (1974). *Journal of Occupational Medicine*: October 1974 - Volume 16 - Issue 10 - ppg 659-661
- Siglo XXI, 739–764. Rodríguez, M. del C., Pando, M., & Aguilera, M. de los Á. (2010). *Intervenir en Estrés y el Burnout Enfoque Cognitivo-Conductual* (Primera). Mexico.
- López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., & Osorio, C. (2012). *El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina*, 3(2), 280–288.
- Viteri, J. (2007). “Responsabilidad Social. (F. de C. de la I. U. T. Equinoccial., Ed.)”. *QUITO - E Rev Esp Cardiol*. 2005;58(4):381-8 ECUADOR.

CORRESPONDENCIA

Acoso psicológico en el trabajo de docentes de secundaria en Morelos

Workplace Psychological Harassment of Secondary School Teachers in Morelos

Sara Nancy Susana Cuellar Celaya
Universidad Autónoma del estado de Morelos
Av. Universidad No. 1001, Col Chamilpa, Cuernavaca, Morelos, México. C.P. 62209
Tel. 7771033297
saracue31@gmail.com

Irma Guadalupe González Corzo
Universidad Autónoma del estado de Morelos
corzo_rh@yahoo.com.mx

Juan Salvador Nambo de los Santos
Centro Universitario CIFE/Universidad Pedagógica Nacional
salvadornambo@gmail.com

La percepción social de los riesgos laborales en trabajadores de granjas lecheras de los Altos de Jalisco, México, 2017-2018.

The Social perception of occupational risks in workers of dairy farms in the Altos de Jalisco, Mexico, 2017-2018.

María Dolores Ávila Jiménez
Periférico Norte 799, Módulo M 2do. Nivel
Núcleo Universitario Los Belenes
C.P. 45100, Zapopan, Jalisco, México
Tel. 37793404 y 37703300 Ext.5244
e- mail: mariad@ucea.udg.mx
mariadolores.avilajimenez@gmail.com

PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

Instrucciones para autores

La revista internacional PIENSO en Latinoamérica es una publicación cuatrimestral dedicada a la difusión del conocimiento en materia de salud ocupacional.

Nuestra Revista publica documentos como:

1. Artículos originales de Investigación científica. En estos escritos se presenta de manera detallada los resultados originales de investigación de campo realizada recientemente y acostumbra contener al menos: introducción, metodología, resultados, discusión y conclusiones.
2. Carta al Editor. Documento que presenta reflexiones al respecto de un tema relevante de la salud ocupacional y puede estar basada en una perspectiva analítica e interpretativa del autor, a partir de lecturas realizadas o vivencias en el área.
3. Ensayo o Artículo de revisión. Documento resultado de una revisión sistemática y crítica de la literatura existente sobre un problema actual y relevante de la salud ocupacional, caracterizada por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica.

Forma del documento:

En general, todos los artículos que se desee sean considerados para publicación, deben cumplir con los requerimientos que se presentan a continuación.

Apariencia y organización del documento:

o El texto del documento deberá presentarse en formato Word, hoja tamaño carta, letra Arial o Calibri número 12, interlineado de 1.5 líneas, justificado y con márgenes de 2.5 cm.

o El documento debe contener hoja de presentación, resumen en español con palabras clave, resumen en inglés con palabras clave, texto que conforma el artículo, referencias bibliográficas y anexos (este último en caso de ser necesario).

o Contenido para la hoja de presentación: Título del artículo en español y en inglés, lista de autores (tal y como se desea que aparezcan en el artículo), datos para correspondencia (nombre completo, dirección postal, número de teléfono y correo electrónico de autor principal), tipo de artículo (original o de revisión) y fecha de envío.

o El resumen se presenta en un solo párrafo, tanto en español como en inglés, no debe exceder a 250 palabras ni incluir citas. El mínimo de palabras clave es 3, máximo 8.

o En el texto deben estar definidos los apartados de Introducción, Materiales y Métodos, Resultados y Discusión o Conclusiones. Las tablas y figuras deben estar incluidas en el texto, apareciendo en el orden en que son citadas en el mismo.

o Introducción: Trata sobre los objetivos del estudio, los motivos que llevaron a él, así como la literatura que se revisó (acorde al tema y objetivos).

o Materiales y Métodos: Se describen los materiales utilizados para la realización del estudio, así como las características de los participantes (sujetos, instituciones). De igual manera se describe la técnica empleada y los estudios estadísticos para el análisis de la información recolectada.

o Resultados: Este apartado debe ser lo más ordenado y coherente que le sea posible. Recuerde que las tablas y figuras son sólo de apoyo.

o Discusión o Conclusiones: Hacer énfasis en los descubrimientos del estudio y relacionarlos con los objetivos previamente establecidos. Evite repetir información contenida en apartados anteriores. Al comparar sus resultados con los de otros estudios, debe estar seguro que tienen temas y objetivos similares. Si la reflexión le lleva a nuevas hipótesis y/o recomendaciones, pueden estar incluidas.

o Las citas bibliográficas dentro del texto y en la lista de referencias deben estar de acuerdo al formato APA. La lista de referencias debe estar en orden alfabético de acuerdo al primer apellido del autor principal; en caso de que haya varias referencias del mismo autor, deberán ser ordenadas de acuerdo al año de publicación (comenzando con la menos reciente). En caso de que la referencia esté disponible en línea, se debe agregar el enlace después de la leyenda “Disponible en:”. Todas las referencias de la lista deben estar debidamente citadas en el texto.

o El orden de los anexos será de acuerdo a la pertinencia que la, el o los autores consideren necesaria.

o El texto no debe exceder de 25 páginas.

Aspectos éticos y editoriales:

o Todos los artículos remitidos a la Revista Internacional PIENSO deberán ser inéditos y no deben estar en proceso de publicación o haber sido enviado simultáneamente a alguna(s) otra(s) revista(s) científica(s).

o Todo conflicto de interés existente debe ser comunicado por escrito a la revista.

o Cada autor debe estar informado y de acuerdo con la publicación del estudio. Dicho acuerdo debe expresarse por escrito con la firma de cada autor.

Se considerará motivo de rechazo para el artículo cualquiera de las siguientes faltas:

- o Plagio.
- o Cambios de autoría.
- o Autoría ficticia.
- o Conflictos de interés ocultos.

Remisión de los trabajos

Los trabajos deben ser remitidos acompañados de una carta de “Acuerdo sobre publicación y derechos de autor” firmada por todos los autores donde se hace constar que se trata de un artículo original en que todos han participado, que no se ha incurrido en vicios de autoría, plagio ni fraude y se hace transferencia de todos los derechos de autoría en relación con el manuscrito a la Revista Internacional PIENSO en caso de que se publique el manuscrito.

Se debe enviar por correo electrónico a la Revista:

revistapienso@yahoo.com.mx

Trabajos a publicar

Los trabajos presentados a la revista serán revisados y en su caso por el Comité Editorial comprobando que cumplan con los criterios mínimos en contenido y formato.

Si son aprobados, pasarán a la revisión de pares expertos serán seleccionados de instituciones y universidades tanto nacionales como internacionales siguiendo el sistema de “doble ciego”.

El Comité editorial revisa los conceptos de los pares expertos y decide aceptarlo, enviarlo al autor para que realicen correcciones solicitadas por los pares o no publicarlo.

Redes sociales



Directorio

COMITÉ EDITORIAL

Manuel Pando Moreno PhD
Mauricio González Ing.
Carolina Aranda Beltrán PhD
Tania Fernanda Elizalde Núñez Psic.
Nydia Teresa Pando Amezcua Lic.
Idalia López Valerio Lic.

COMITÉ CIENTÍFICO

Walter Varillas Vilches
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
Ana Carolina Reynaldos Quintero
Universidad Católica del Maúle, Chile.
Sergio Milano
Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela
Lino Carmenate Milián
Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
Ana María Gutiérrez Strauss
Universidad de la Guajira, Colombia
Carlos José Chavera Bianchi
PIENSO en Latinoamérica, Argentina.
Francisco Díaz Mérida
Universidad Especializada de las Américas, Panamá
Francisco López Barón
Asociación de Expertos en Psicología Aplicada –
AEPA, España
María de los Ángeles Carrión García
Asociación de Expertos en Psicología Aplicada –
AEPA, España
Santiago Gascón Santos
Universidad de Zaragoza, España
Juan Eduardo Lara Sotomayor
Universidad Central de Ecuador
Ángel Verdesoto Galeas
PIENSO en Latinoamérica, Ecuador
Concepción Georgina Espinal Almonte
Instituto Tecnológico de Sto. Domingo, República Dominicana
Silvia Graciela León Cortés
Universidad de Guadalajara, México
Raquel González Baltazar
Universidad de Guadalajara, México

Mónica Isabel Contreras Estrada
Universidad de Guadalajara, México
Cecilia Colunga Rodríguez
Universidad de Guadalajara, México
Sara Adriana García Cueva
Universidad de Guadalajara, México
Ma. Del Refugio López Palomar
Universidad de Guadalajara, México
Carolina Aranda Beltrán
Universidad de Guadalajara, México
Maryam Pando Amezcua
PIENSO en Latinoamérica, México
Pedro Reynaga Estrada
Universidad de Guadalajara, México
Dellanira Ruiz de Chávez Ramírez
Universidad Autónoma de Zacatecas, México
Gilberto Arellano Pérez
PIENSO en Latinoamérica, México
José Luis Calderón Mafud
Universidad Autónoma de Colima, Mexico
Raúl Flores Carrillo
Universidad de Guadalajara, México
Nora Gray Gariazzo
Universidad Católica de Chile
Sarai Pando Amezcua
PIENSO en Latinoamérica, México

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMERICA, Año 2, No. 5, julio-septiembre 2019, es una publicación trimestral editada por PIENSO, A.C. Av. Chapultepec Nte. 15, Col. Ladrón de Guevara, Lafayette, Guadalajara, C.P. 44600, Tel. +52 33 41602066, www.piensoenlatinoamerica.org, piensoac@yahoo.com.mx. Editor responsable: Manuel Pando Moreno. ISSN: 2594-2077, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Impresa por ABC Impresiones, Calle Pedro Moreno 640, Col. Centro, C.P. 44100, Guadalajara, Jalisco. Este número se terminó de imprimir el 31 de agosto de 2019, con un tiraje de 250 ejemplares

IIIASO

Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional

EDITORIAL

La Industria 4.0 y La Seguridad en el Trabajo

Manuel Pando Moreno

ARTÍCULOS ORIGINALES

El cumplimiento del contrato psicológico y trastorno psíquico en empleados de una empresa de seguridad en México.

Raúl Flores Carrillo

Acoso psicológico en el trabajo de docentes de secundaria en Morelos

Sara Nancy Susana Cuellar Celaya, Irma Guadalupe González Corzo & Juan Salvador Nambo de los Santos

La percepción social de los riesgos laborales en trabajadores de granjas lecheras de los Altos de Jalisco, México, 2017-2018

María Dolores Ávila Jiménez

Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores de salud pública

Diana Imbaquingo Torres, Edmundo Daniel Navarrete Arboleda, Guido German Albán Pérez, Luis Gonzalo Landeta Bejarano & María Judith Albán Medina

Factores de riesgos psicosociales, personalidad y estrés en trabajadores de una empresa de monederos electrónicos.

Francisco Saúl Carvajal Villegas, Almicar Cuevas Luna, Cielo Atzirith González Plascencia, Oscar Eduardo Mejía Nava & Paola Palacios Páez

Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C

Año 2, Volumen 2, Número 5 | ISSN: 2594-2077

La Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica es una publicación del PIENSO, A.C.

Av. Chapultepec 15, Piso 23, Ladrón de Guevara, Americana, 44600 Guadalajara, México

Tel. (+52) 33 4160 2066 | revistapienso@yahoo.com