

Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

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



Año: 2
Cuatrimestre: Septiembre - Diciembre 2019
Volumen: 2
Número: 6

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

Directrices para especialistas en salud laboral por el «nuevo coronavirus». Grupo de trabajo entre médicos y psicólogos

3

Gómez García Antonio R.

ARTÍCULOS ORIGINALES

Factores de riesgo psicosociales, violencia laboral y género en docentes en Institutos Superiores de Ecuador

5

Noroña Salcedo Darwin Raúl

Factores de riesgo psicosocial en una empresa avícola del cantón mejía.

16

Espín López Johanna Estefanía, Herrán Peñafiel Jorge Wilfrido, Albán Pérez Guido Germán y Sarabia López Luis Edmundo

Trastornos psíquicos y género en trabajadores de una dependencia pública de Guadalajara, Jalisco, México

25

León Cortés Silvia Graciela, González Baltazar Raquel y Contreras Estrada Mónica Isabel.

ENSAYOS

La Justicia organizacional en la pirámide de las necesidades humanas: una visión desde del racionalismo

36

Vásquez Trespalacios Elsa María, Aranda-Beltrán Carolina, Contreras Estrada Mónica Isabel.

Gestión de crisis en la industria, asociada a la pandemia COVID-19

45

Fajardo Montiel Aída Lucia

Correspondencia y Convocatoria

56

Directrices para especialistas en salud laboral por el «nuevo coronavirus».

Grupo de trabajo entre médicos y psicólogos

Antonio R. Gómez García

Estimado Editor:

Quisiera centrar este editorial en la presentación del proyecto liderado por investigadores del Observatorio Ecuatoriano de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Espíritu Santo, la Sociedad Ecuatoriana de Medicina del Trabajo y la Asociación de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo ante la nueva situación generada por el virus SARS-CoV-2 (β -coronavirus) y la enfermedad de la COVID-19 (WHO, 2020a; Phelan, Katz & Gostin, 2020), dirigido por especialistas en Salud Laboral.

La pandemia por el «nuevo coronavirus» es, metafóricamente, como un tsunami y una advertencia para los sistemas de salud pública mundial (WHO, 2020; PAHO, 2020). La realidad para el caso de la República de Ecuador no es una excepción en este sentido (Gómez García, 2020). Como todo tsunami, la primera ola ha causado la muerte de 3.334 personas (30 de mayo del 2020) y con la tasa de mortalidad general más alta en Latinoamérica: 19,5 muertes por 100.000 habitantes (WHO, 2020b).

Hasta ahora, la salud laboral se ha centrado en la detección de casos y la prevención para evitar contagios. Sin embargo, para esta segunda ola del tsunami, sospechamos que las consecuencias psicológicas negativas como la ansiedad, la depresión y otros problemas de salud mental están aún por llegar y pensamos, a nuestro criterio, no se les ha prestado el interés que merecen.

Esta nueva y compleja bidireccionalidad entre el riesgo biológico y psicosocial en el ámbito laboral, puede provocar en la población trabajadora un deterioro de su salud física y mental en un futuro próximo. Por ello, ante esta necesidad, se ha creado un grupo de trabajo multidisciplinario conformado por investigadores para la elaboración de la “Guía de gestión práctica psicosocial en entornos de crisis: directrices para especialistas en salud laboral, COVID-19” que tiene como objetivo ofrecer orientaciones sobre estrategias de cooperación entre médicos del trabajo y psicólogos ocupacionales para la detección y atención precoz de trabajadores en riesgo para entornos de pandemia.

Existen argumentos demostrados sobre la necesidad de cooperación e integración de acciones entre equipos multidisciplinarios de salud física y mental en el ámbito laboral (Adalja, Toner, & Inglesby, 2020; Druss, 2020). La evaluación clínica en ambos sentidos, como marco de cooperación, podría ser

útil y una gran ventaja para la gestión de la prevención y promoción de la salud de los trabajadores.

Consideramos una buena oportunidad para presentar nuestras mejores acciones ante esta problemática de Salud Laboral, y un reto que tendrá que verse reflejado explícitamente en la edición de esta guía que presentamos en este editorial.

Agradecimientos y mención especial al grupo de especialistas en salud laboral: Dra. Isabel Cárdenas Mocayo, Dra. Rita Murillo Villamar, Dr. Danilo Martínez Jimbo y Dr. José Antonio Ramírez Soria.

REFERENCIAS

Adalja, A.A., Toner, E. & Inglesby, T.V. *Priorities for the US Health Community Responding to COVID-19*. *JAMA*. 2020; 323 (14): 1343–1344. doi: 10.1001/jama.2020.3413

Druss, B.G. Addressing the COVID-19 Pandemic in Populations With Serious Mental Illness. *JAMA*. 2020. doi: 10.1001/jamapsychiatry.2020.0894

Gómez García, A.R. Retorno al trabajo y la COVID-19. *CienciAmérica*. 2020; 9(2): 11-15. doi: 10.33210/ca.v9i2.277

Pan American Health Organization. Director calls for private sector cooperation in COVID-19 response in the Americas. *PAHO*. 2020. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15770:paho-director-calls-for-private-sector-cooperation-in-covid-19-response-in-the-americas&Itemid=1926&lang=es

Phelan, A.L., Katz, R. & Gostin, L.O. The Novel Coronavirus Originating in Wuhan, China Challenges for Global Health Governance. *JAMA*. 2020; 323(8): 709-710. doi: 10.1001/jama.2020.1097

World Health Organization. WHO characterizes COVID-19 as a pandemic. *WHO*, 2020a. Disponible en: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-as-they-happen>

World Health Organization. Coronavirus disease 2019 (COVID-19): Situation report - 131. *WHO*, 2020b. Disponible en: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200530-covid-19-sitrep-131.pdf?sfvrsn=d31ba4b3_2

Factores de riesgo psicosociales, violencia laboral y género en docentes en Institutos Superiores de Ecuador

Noroña Salcedo Darwin Raúl

Resumen:

Objetivo: Analizar cómo los factores de riesgo psicosocial influyen en la aparición de la violencia laboral y de género en docentes de un Instituto Tecnológico Superior.

Materiales y método: Estudio cuantitativo, descriptivo e inferencial. A 89 docentes se administraron dos encuestas: Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo de Manuel Pando (2006) y el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo de Nohemí Silva (2007). El diseño fue no experimental, transversal y de cohorte. La muestra fue no probabilística. Los docentes participantes pertenecen a cuatro institutos del Distrito 9 de la provincia de Pichincha a tiempo completo y con nombramiento. Se recabó consentimiento informado y se calculó la prueba de chi-cuadrado y la razón de momios para determinar el riesgo.

Resultados: La característica de la muestra fue la siguiente: el número de hombres es 47 (43,1%) y de mujeres 42 (38,5%) con una edad media de 35,5 años (desviación típica de: 7,25; rango 23 – 62 años); y una antigüedad media de 5 años y 6 meses (desviación típica: 4 años 1 mes; rango 3 meses 6 años); en cuanto al nivel de estudios, el 2,8% de los encuestados son Tecnólogos/Técnicos, el 54,1% tienen título de tercer nivel, y el 24,8% poseen título de cuarto nivel. De acuerdo con el estado civil, el 41,3% está casado, el 4,6% divorciado, y el 35,8% soltero.

Se contempló la antigüedad y horas de trabajo semanal como factor de exposición, pero no se registraron inferencias. El 13% (12 casos) de la población padece de acoso laboral (mobbing). El mobbing resultó ser estadísticamente significativa con el género de la población estudiada revelando que las mujeres tienen hasta 7 veces más riesgo de padecer acoso laboral con respecto al grupo masculino. Los factores de riesgo psicosocial influyeron en la presencia de violencia e intensidad de la violencia psicológica en el trabajo: condiciones de lugar de trabajo y violencia psicológica ($p=0,029$); carga de trabajo y violencia psicológica ($p=0,005$); exigencias laborales y violencia psicológica ($p=0,025$); papel académico y desarrollo de la carrera y violencia psicológica ($p=0,039$); condiciones lugar de trabajo e intensidad de la violencia ($p=0,045$); carga de trabajo e intensidad. ($p=0,000$); contenido y características de la tarea e intensidad. ($p=0,005$); papel académico y desarrollo de la carrera e intensidad. ($p=0,004$); interacción social aspectos organizacionales e intensidad. ($p=0,004$).

El contenido y características de la tarea fue el único factor de riesgo psicosocial relacionado con el acoso laboral ($p=0,001$).

Conclusión: Las condiciones, la carga y las exigencias de trabajo están relacionadas con la violencia psicológica y la intensidad de la violencia. Existen 12 casos de acoso laboral en las cuales las mujeres docentes de los institutos constituyen el grupo de mayor vulnerabilidad con hasta 7 veces más probabilidad de presentarla.

Los factores de riesgo psicosocial no están relacionados con la aparición de acoso laboral excepto por el contenido y características de la tarea.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, violencia laboral, género.

Abstract:

Objective: To analyze how psychosocial risk factors influence the appearance of workplace and gender violence in teachers of a Higher Technological Institute.

Materials and method: Quantitative, descriptive and inferential study. Two surveys were administered to 89 teachers: Inventory of violence and psychological harassment in the work of Manuel Pando (2006) and the questionnaire of psychosocial factors in the work of Nohemí Silva (2007). The design was non-experimental, cross-sectional and cohort. The sample was non-probabilistic. The participating teachers belong to four institutes of District 9 of the province of Pichincha full time and with appointment. Informed consent was obtained, and the chi-square test and the odds ratio were calculated to determine the risk.

Results: The characteristic of the sample was as follows: the number of men is 47 (43.1%) and of women 42 (38.5%) with a mean age of 35.5 years (standard deviation of: 7.25 ; range 23 - 62 years); and an average age of 5 years and 6 months (standard deviation: 4 years 1 month; range 3 months 6 years); Regarding the level of studies, 2.8% of the respondents are Technologists / Technicians, 54.1% have a third-level degree, and 24.8% have a fourth-level degree. According to marital status, 41.3% are married, 4.6% divorced, and 35.8% single.

Seniority and hours of weekly work were considered as an exposure factor, but no inferences were recorded. 13% (12 cases) of the population suffers from workplace harassment (mobbing). Mobbing turned out to be statistically significant with the gender of the population studied, revealing that women have up to 7 times more risk of being harassed at work compared to the male group. Psychosocial risk factors influenced the presence of violence and intensity of psychological violence at work: workplace conditions and psychological violence ($p = 0.029$); workload and psychological violence ($p = 0.005$); work demands and psychological violence ($p = 0.025$); academic role and career development and psychological violence ($p = 0.039$); workplace conditions and intensity of violence ($p = 0.045$); workload and intensity. ($p = 0.000$); content and characteristics of the task and intensity. ($p = 0.005$); academic role and career development and intensity. ($p = 0.004$); social interaction organizational aspects and intensity. ($p = 0.004$).

The content and characteristics of the task were the only psychosocial risk factor related to workplace bullying ($p = 0.001$).

Conclusion: Conditions, workload and work demands are related to psychological violence and intensity of violence. There are 12 cases of workplace harassment in which female teachers at institutes are the most vulnerable group with up to 7 times more probability of presenting it.

Psychosocial risk factors are not related to the appearance of workplace bullying except for the content and characteristics of the task.

Key words: psychosocial risk factors, workplace violence, gender.

Introducción

El acoso laboral o mobbing es un conjunto de agresiones sistemáticas y frecuentes caracterizadas por una comunicación negativa y dirigidas hacia un miembro de la empresa con el objetivo de aislarla, intimidarla y conseguir la salida de la organización. Uno de los primeros autores en estudiar este fenómeno en la década de los noventa, fue Heinz Leyman, cuyas investigaciones

terminaron por establecer una alerta sobre estas agresiones en el mundo laboral (Flores, 2007).

Los estudios realizados ocasionaron la preocupación de toda la comunidad europea que para el año 2001 dispusieron que sus naciones diseñen e implementen planes y programas de prevención y mitigación de un factor que ya alcanzaba connotaciones de psicoterror laboral, abuso emocio-

nal, u otros términos que referían la aplicación de comportamientos hostiles de acoso (Rojo, 2005).

En Latinoamérica, sin lugar a duda Colombia es el país que más ha avanzado en la tipificación del mobbing como delito a través de la Ley 1010 del 2006 definiéndola, además, como toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo angustia y a la renuncia de la víctima (Muñoz, 2007).

La característica de que el acoso laboral deba ser persistente y sistemático indica que no es un factor de riesgo psicosocial que aparezca de un momento a otro, sino que es un acontecimiento progresivo que comienza con comportamientos sutiles propios de la violencia naturalizada, y que, va escalando hacia conductas negativas más notorias donde los participantes consciente o inconscientemente culpabilizan a la propia víctima de su sufrimiento en todo un proceso que puede tomar hasta los seis meses para su génesis. Por otro lado, no toda conducta violenta puede ser catalogada como acoso laboral o mobbing (Muñoz, 2007).

De hecho, la violencia laboral debe cumplir con cuatro condiciones que son: la presencia de violencia psicológica, la sistematicidad o frecuencia de las conductas de los victimarios, el deseo de destrucción y/o renuncia de la víctima, y que estos comportamientos puedan ser comprobables (Pando, 2013).

Es así que, en la violencia laboral, la interacción con la víctima es a través de conductas psicológicamente agresivas y frecuentes durante un período prolongado y sistemático, la intensión de los agresores a más de procurar dolor y sufrimiento es conseguir la salida de la institución de la víctima, y las manifestaciones deben ser realidades y no sensaciones; los com-

portamientos externos deben ser verificables (Pando, 2013).

Por otro lado, los factores de riesgo psicosocial son aquellos elementos que corresponden a la organización y administración del trabajo que pueden generar daños en la salud del trabajador y que están relacionados con el estrés (Pando, 2013).

Los estudios al respecto evidencian la influencia de factores de riesgo psicosocial para el apareamiento del mobbing correspondientes al contenido del trabajo, las características de la tarea y la organización en general. Entre ellos se presentan los siguientes: la sobrecarga de tareas, asignación incorrecta o insuficiente de recursos humanos, el déficit cualitativo o ausencia de tareas relevantes, la burocratización, rigidez organizativa, caos y desorganización interna, estilos de dirección autoritarios, fomento de la competitividad interpersonal, promoción inadecuada a posiciones de dirección, falta de formación en liderazgo, y fomento del clima de inseguridad laboral (Corzo, 2012).

Si bien, como se ha especificado, no toda forma de violencia constituye acoso laboral, cuando este factor de riesgo se presenta causa graves dolencias en la salud física, en la vida social, familiar y en las relaciones interpersonales sin contar con los efectos negativos psicológicos y en la economía (Gómez, 2006).

En primera instancia las consecuencias cognitivas pueden ir desde la dificultad para concentrarse, depresión, falta de iniciativa, irritabilidad, agresión, inseguridad e hipersensibilidad (Flores, 2007).

Esta sintomatología puede somatizar con dolores de estómago, vómitos, astenia, dolores de espalda, lumbalgias, cervicalgias, y dolor muscular. Se cuenta también con los desajustes del sistema nervioso autónomo como la sudoración, taquicardia; y con los trastornos del sueño (Gómez, 2006).

En lo social es muy común la exclusión y recha-

zo de los compañeros, los esfuerzos que hace el grupo para que la víctima acate la situación, la traición de los compañeros, la incompreensión familiar, ruptura o falta de apoyo del cónyuge, y el aislamiento social de la víctima (Blanco, 2005).

La situación económica de las víctimas se torna precaria puesto que se reduce su salario por baja laboral, aumenta la probabilidad de despido, presenta dificultades para encontrar otro trabajo, y los gastos legales merman aún más su situación económica; por lo tanto no es difícil imaginar que se registren padecimientos tales como el estrés postraumático, la crisis nerviosa, la fatiga crónica, cambios de personalidad (obsesiva, depresiva, reasignada) y el suicidio. (Gómez, 2006).

El acoso psicológico o mobbing se registra en varios sectores de la industria, en la administración pública, en el sector de la salud y en la universidad. En este último escenario es muy frecuente la exención de comportamientos de los supuestos agresores, la aplicación de la ley a conveniencia y el autoritarismo que deviene de una estructura muy rígida y jerarquizada donde la mayoría de los docentes no participan en la toma de decisiones y acatan órdenes. El principal tipo de mobbing en la educación superior resulta ser una mezcla entre el descendente (del jefe al subordinado) y entre iguales (de docente a docente) (Pando, 2013).

En tal virtud, los resultados del presente estudio explican, describen y comprueban las aproximaciones teóricas de los factores de riesgo laborales como la violencia laboral, en docentes de institutos tecnológicos. Con las consideraciones anteriormente expuestas, es necesario analizar la influencia de los agentes para determinar el nivel de riesgo y posible relación con la violencia laboral.

Materiales y Métodos

Participantes

Los trabajadores del estudio son docentes de cuatro Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Quito que correspondieron a una muestra no probabilística. El número de personas que participaron fue de 89 de un total de 115, quienes firmaron consentimiento y aceptaron voluntariamente ser parte de la investigación. Los 26 docentes restantes correspondieron a personal que se encontraba con licencia, de vacaciones o que no quisieron participar en la investigación.

Como criterio de inclusión los trabajadores hombres y mujeres debían estar bajo relación de dependencia por más de un año en funciones. Se excluyeron quienes no cumplían con la anterior condición y aquellos que se encontraban con licencia. Se eliminaron 2 cuestionarios incompletos con lo que se obtuvo 89 participantes de un total de 115 (77% de la población total).

Instrumentos

Se utilizaron las siguientes escalas: El cuestionario de factores psicosociales en el trabajo (Silva, 2007), y el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Pando, 2006).

Adicionalmente, los encuestados llenaron una hoja con información sociodemográfica referente a: estado civil, instrucción, edad, género, tiempo de servicio y tipo de contrato.

El primer instrumento comprende de 46 preguntas dispuestas en 7 dimensiones de factores de riesgo. Las respuestas son de escala Likert que van desde el 0 al 4 que representan respectivamente la percepción de: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, y siempre. Los factores de riesgo psicosociales son los siguientes:

o Condiciones del lugar de trabajo: Hace referencia a los riesgos físicos, químicos, ergonómicos,

y mecánicos propios del ambiente de trabajo que presentan la probabilidad de generar daño a nivel psicosocial. Está compuesta por 9 ítems ($\alpha=0,8$).

o Carga de trabajo: Se considera la organización y el diseño del puesto de trabajo. Identifica la brecha de requerimientos del puesto y las competencias del trabajador. Contiene 5 factores ($\alpha=0,66$).

o Contenido y Características de la Tarea: Indaga la repercusión que tienen las situaciones estresantes referentes a las actividades propias de cada trabajador. Comprende 7 dimensiones ($\alpha=0,57$).

o Exigencias Laborales: Es la complejidad de las tareas, las responsabilidades y las funciones. Registra 7 afirmaciones ($\alpha=0,61$).

o Papel laboral y desarrollo de la carrera: El trabajador considera que por el cumplimiento de su trabajo tiene derecho a retribuciones de desarrollo y superación profesional. Consta de 6 ítems ($\alpha=0,64$).

o Interacción social y aspectos organizacionales: Se relaciona con las características de las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo, su modalidad, intensidad o ausencia. Formado por 9 preguntas ($\alpha=0,84$).

o Remuneración del Rendimiento: Es la perspectiva de justicia salarial que presenta el trabajador. Está compuesto por 3 preguntas ($\alpha=0,76$).

El otro instrumento empleado, Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Pando, 2006) mide tres dimensiones. Las dos primeras son la presencia e intensidad de la violencia o prácticas organizacionales (naturalizadas) de hostigamiento. La forma de respuesta está determinada por escala Likert con 4 posibles respuestas: 4. muy frecuentemente,

3. frecuentemente, 2. algunas veces, 1. casi nunca, 0. nunca.

La presencia de eventos de violencia se obtiene simplemente contando cuantas respuestas de las 22 posibles de la Columna (A) fueron diferentes a “Nunca” ($\alpha=0,94$). La presencia de la violencia en el trabajador estudiado será considerada: solamente en los puntajes que sean distintos al cero.

La intensidad se cuantifica cotejando el número de conductas violentas presentes a la frecuencia con que cada una de estas conductas se presenta. Acto seguido, se otorga a las respuestas dadas un puntaje asignado (alta intensidad = 45 o más, mediana intensidad = 23 a 44, baja intensidad = 1 a 22, nula = 0 puntos).

La tercera dimensión es la referida al acoso psicológico en el lugar de trabajo, que explica la intencionalidad de esas mismas conductas sobre una persona o grupo con el objetivo deliberado de causar daño. En estos registros, únicamente se contabiliza la frecuencia de las respuestas 3 “más que al resto de mis compañeros” en cada una de las 22 afirmaciones ($\alpha=0,95$).

El tiempo promedio de contestación de ambos instrumentos de 45 minutos.

Procedimiento

El investigador en sesiones de trabajo dispuestas en 3 grupos para cada turno (matutino, vespertino y nocturno), procedió con la aplicación de los instrumentos en la sala de capacitación continua del Instituto Tecnológico Superior Sucre durante los meses de enero – abril del 2018. Este tiempo de trabajo fue en horas extra laborales. Para tal propósito se contó con las autorizaciones por parte del señor Rector del Instituto Sucre.

Los trabajadores fueron informados de los propósitos del estudio, de su derecho a participar previamente (se firmó un consentimiento de participación)

asegurando la confidencialidad y el anonimato.

El diseño de análisis estadístico fue descriptivo, inferencial y asociativo llevado a cabo en el paquete estadístico SPSS.

Análisis de datos

En el presente estudio se analizó la relación inferencial de los 7 factores de riesgo psicosociales con las tres dimensiones de la violencia laboral con el objetivo de determinar la significancia estadística. Para tal propósito se calculó la chi – cuadrada en el paquete estadístico SPSS admitiendo los valores por debajo a 0,05 como significantes. Además, se examinó la asociación estadística a través del cálculo del odd ratio para los cruces que registraron inferencia. Lo propio se realizó con el grupo de vulnerabilidad del género expresado como factor y la existencia de la violencia laboral (presencia, intensidad y acoso).

Tabla 1
Tabla de factores psicosociales de riesgo

Factores del test	Alto	Medio	Bajo
1. Condiciones del lugar de trabajo	11,2%	67,4%	21,3%
2. Carga de trabajo	10,1%	69,7%	20,2%
3. Contenido y características de la tarea	5,6%	73%	21,3%
4. Exigencias laborales	34,8%	61,8%	3,4%
5. Papel del Académico y desarrollo de la carrera	4,5%	68,5%	27%
6. Interacción social y aspectos organizacionales	6,7%	41,6%	51,7%
7. Remuneración del rendimiento	12,4%	32,6%	55,1%
VALOR TOTAL	3,4%	75,3%	21,3%

N=89

Fuente: Noroña (2018)

Tabla 2
Presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial

Factores del test	Presenta	No presenta
1. Condiciones del lugar de trabajo	78,6%	21,3%
2. Carga de trabajo	79,8%	20,2%
3. Contenido y características de la tarea	78,6%	21,3%
4. Exigencias laborales	96,6%	3,4%
5. Papel del Académico y desarrollo de la carrera	73%	27%
6. Interacción social y aspectos organizacionales	48,3%	51,7%
7. Remuneración del rendimiento	45%	55,1%
VALOR TOTAL	78,7%	21,3%

N=89

Fuente: Noroña (2018)

De acuerdo con el inventario de violencia el 95,50% de la muestra encuestada sufre violencia psicológica en el trabajo entre media y alta con una intensidad del 30,30%, mientras que el acoso es de 13,50% en media y alta. (Tabla 3).

Tabla 3
Frecuencia de violencia psicológica, intensidad y acoso psicológico en el trabajo

Tipo	Alta	Media	Baja	
Presencia de violencia	67,4%	28,1%	4,5%	
	Alta	Mediana	Baja	Nula
Intensidad de la violencia	4,5%	25,8%	65,2%	4,5%
	Alta	Media	Baja	
Presencia de acoso psicológico	4,5%	9%	86,5%	

N=89

Fuente: Noroña (2018)

La frecuencia de los comportamientos violentos, intensidad y de acoso psicológico se relacionaron con 10 factores de riesgo psicosocial en los cuales el valor p fue inferior a 0,05. Estos factores fueron los siguientes: Condiciones de lugar de trabajo y violencia (p=0,029), Condiciones de lugar de trabajo e intensidad de violencia (p=0,005), Carga de trabajo y violencia (p=0,025), Carga de trabajo e intensidad

(p=0,039), Contenido y características de la tarea y Mobbing (p=0,045), Contenido y características de la tarea e intensidad (p=0,000), Exigencias laborales y violencia (p=0,005), Papel académico y desarrollo de la carrera y violencia (p=0,004), Papel académico y desarrollo de la carrera e intensidad (p=0,004), Interacción social aspectos organizacionales e intensidad (p=0,001) (Tabla 4).

Tabla 4
Inferencia estadística factores de riesgo y violencia

Factores de riesgo	Presencia violencia psicológica	Clase de intensidad	Acoso psicológico (Mobbing)
Condiciones lugar de trabajo	0,029*	0,005*	0,218
Carga de trabajo	0,025*	0,039*	0,248
Contenido y características de la tarea	0,199	0,000*	0,045*
Exigencias de laborales	0,005*	0,333	0,644
Papel académico y desarrollo de la carrera	0,004*	0,004*	0,316
Interacción social aspectos organizacionales	0,067	0,001*	0,331
Remuneración del rendimiento	0,087	0,568	0,47

N=89

(*) Prueba de Chi – cuadrado, valores inferenciales por debajo de 0,05

Fuente: Noroña (2018)

Posteriormente, se calculó la asociación entre los factores de riesgo y la presencia de violencia, intensidad y acoso psicológico aplicando la prueba estadística de factor de riesgo (Rho) para las tablas de contingencia 2x2. Existe asociación siempre y cuando el valor de OR sea mayor que 1, el intervalo de confianza no contenga a la unidad y que el inferencial de p haya puntuado significativo (p menor o iguales a 0,05) (Tabla 4). Los resultados de la agrupación alto y medio de violencia, intensidad y acoso psicológico establecieron presencia de la variable dependiente relacionándose con los valores de la tabla 2 de los factores psicosociales.

*Tabla 5
Cálculo de Odd ratio*

Inferencias	Inferencia Estadística <i>p</i>	Valor OR	Intervalo de confianza	
			Inferior	Superior
Condiciones lugar de trabajo y violencia psicológica.	0,029	12,938	1,262	132,652
Carga de trabajo y violencia psicológica	0,005	14	1,361	144,015
Exigencias laborales y violencia psicológica	0,025	84,0	5,211	1354,058
Papel académico y desarrollo de la carrera y violencia psicológica	0,039	1,2	1,0	1,435
Condiciones lugar de trabajo e intensidad.	0,045	10,636	1,341	84,394
Carga de trabajo e intensidad.	0,000	4,348	0,924	20,455
Contenido y características de la tarea e intensidad.	0,005	0,614	0,51	0,74
Papel académico y desarrollo de la carrera e intensidad.	0,004	6,875	1,487	31,793
Interacción social aspectos organizacionales e intensidad.	0,004	4,845	1,777	13,211
Contenido y característica de la tarea y Mobbing (acoso psicológico)	0,001	0,829	0,745	0,922

N=89

Fuente: Noroña (2018)

Se reconocieron 6 asociaciones de riesgo; 3 en función de la violencia psicológica y las otras 3 restantes con referencia a la intensidad de la violencia. No se obtuvo asociación alguna con base al acoso psicológico o mobbing:

Los docentes expuestos a las condiciones de lugar de trabajo, la carga de trabajo, y a las exigencias laborales, incrementan el riesgo de sufrir violencia psicológica en el trabajo (OR=12,9 - OR=14 - y OR=84) con respecto a los no expuestos.

Por otro lado, las condiciones de lugar de trabajo, el papel académico y la interacción social, aumentan el riesgo de presentar intensidad alta de la violencia psicológica (OR: 12,938; IC:1,26-132,65; p: 0,029 - OR:14; IC:1,36-144,02; p: 0,005 - OR:84; IC:5,21-1354,06; p:0,025) respectivamente.

Con respecto a la variable sexo, se calculó la significancia estadística y la asociación con la violencia psicológica, la intensidad de la violencia y el acoso psicológico.

*Tabla 6
Inferencia y asociación entre género y violencia*

Violencia psicológica			Intensidad de la violencia			Acoso psicológico		
<i>p</i>	OR	intervalo	<i>p</i>	OR	intervalo	<i>p</i>	OR	intervalo
0,352	2,795	0,279 - 27,96	0,544	1,057	0,428 - 2,612	0,007	7,031	1,442 - 34,287

N=89

Fuente: Noroña (2018)

Con base a la información proporcionada, las mujeres presentan 7 veces más riesgo de sufrir acoso laboral con relación a los hombres. Para el caso de hombres, el valor de p fue de 0.54; OR=0.23.

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la violencia laboral de docentes de institutos tecnológicos superiores. Una vez que se registraron las respuestas de la encuesta de violencia y acoso psicológico, en lo referente a la columna B, se constata que la mayor parte de los participantes admiten que la violencia percibida es "igual que a mis compañeros", en el 52% de los casos. En virtud del estudio de Jiménez (2005) "Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)", es probable que estos comportamientos sean parte de la costumbre o violencia naturalizada que es admitida como parte de la realidad cotidiana en las organizaciones. El porcentaje de afectados por el acoso psicológico en la presente investigación ascendió al 13,50%. Un valor bastante cercano se encuentra en la investigación "El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad" de Justicia (2007) en donde el 11% del personal docente se identifica con este padecimiento. No obstante, Lara (2014), encuentra en el 2,2% de profesores universitarios la percepción de acoso psicológico y por total contraste, Pando (2006) reporta cifras mucho más altas obteniendo el 79,7% de docentes de universidades en la categoría de alta presencia. La gran brecha anteriormente citada podría depender del instrumento de medición del fenómeno, el número de participantes y de las particularidades de cada casa de educación superior.

Por otro lado, los factores de riesgo: condiciones de lugar de trabajo, papel académico y desarrollo de la carrera y la interacción social, estuvieron asociados a la intensidad de la violencia. Las condiciones de lugar de trabajo,

carga de trabajo, y las exigencias laborales, por su parte se asociaron con la violencia psicológica. Estos datos son similares con lo que establece Hogg y Vaughman (1995), ya que ciertas circunstancias de la organización, del contenido y características de la tarea y factores externos favorecen el apareamiento de la violencia psicológica. Entre estos se señalan el exceso de tareas por cumplir, minuciosidad en las actividades, ambigüedad del puesto, condiciones de confort, y el autoritarismo.

De la encuesta de factores de riesgo se puede inferir que las exigencias laborales ascienden al 96,6% en sus calificaciones "alta" y "media", siendo este factor el más importante. Esta cifra es semejante a la encontrada en la investigación de Corzo (2012) "Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México", en la cual este mismo factor obtiene un puntaje de 92,3% con lo cual, se reafirma que el trabajo docente es complejo, que demanda períodos considerables de concentración, uso excesivo de la voz, posiciones forzadas, de a pie, y que requiere de soluciones creativas e innovadoras. No es de extrañarse entonces, la existencia serie de dolencias hacia esta profesión entre las que se destacan los problemas gastrointestinales y enfermedades cardiovasculares, así como la prevalencia de estrés laboral y burn out (Barona, 2003).

Por otro lado, llama la atención la asociación del factor: condiciones del lugar de trabajo, para la violencia psicológica y la intensidad de la violencia. Los docentes aceptan espacios inadecuados de trabajo, múltiples tareas que no están de acuerdo o no son compatibles con sus expectativas para evitar el desempleo que es una constante en su inestabilidad laboral. Por otro lado, las dificultades para conseguir trabajo procuraban una fuerte influencia en el trabajador para consentir condiciones precarias de trabajo (Birgin, 1999).

La violencia presentada está construida con base a condiciones culturales que ubican a la mujer como grupo vulnerable por su mayor probabilidad de sufrir acoso sexual, injusticia salarial y mobbing. De acuerdo con Barreto (2001), este hecho tiene su sustento en el patriarcado machista o subordinación de las mujeres al control masculino. Un estudio realizado en 2072 trabajadores en Sao Paulo da cuenta de un mayor número de mujeres (57%) que sufrieron acoso laboral con respecto al grupo masculino (43%). En Argentina, fueron el 11,8% de mujeres frente al 6,1% de hombres de acuerdo con el estudio "Las consecuencias del Mobbing" realizada por Blanco (2005). En el presente estudio, el porcentaje de docentes que sufren acoso laboral fue del 13% (el 12% mujeres, y el 2% hombres).

Conclusiones

Los factores de riesgo psicosociales provenientes de la administración y organización del trabajo están relacionados con la presencia e intensidad de la violencia. Se ha comprobado que las condiciones negativas del trabajo como la carga de trabajo extenuante, la complejidad de la tarea, las exigencias laborales, la poca interacción y el papel ambiguo del trabajo incrementa la comunicación negativa en la interacción diaria de los docentes de institutos tecnológicos.

La violencia laboral estuvo vinculada únicamente con la exposición del contenido y características de la tarea. Al respecto, los docentes de los institutos cumplen a la par de las funciones académicas, responsabilidades administrativas en horarios extendidos de trabajo. Estas complejas exigencias explican el nexo entre la probabilidad de violencia laboral con las altas demandas - obligaciones laborales.

Las mujeres constituyen el grupo con mayor vulneración con más riesgo de sufrir acoso laboral que los hombres, lo que reafirma la mayor probabilidad de violencia por estereotipos de género, machismo y relaciones socio culturales.

Referencias Bibliográficas

Barona, G. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 19(1), 145-158.

Barreto, M. (2001). Asedio moral en el trabajo: un peligro invisible. *Cuadernos de Mujer Salud* / 6. Red de Salud de las mujeres Latinoamericanas y del Caribe, 82-87.

Birgin, A. (1999). *El trabajo de enseñar: entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego*. Buenos Aires: Ediciones Troquel.

Blanco, J. (2005). *Las consecuencias del mobbing*. *Mujer actual*, 15-20.

Corzo, G. (2012). Mobbing y su asociación con factores psicosociales en docentes de nivel medio superior en México. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 67-76.

Flores, M. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-91.

Gómez, C. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 17(1), 1-26.

Hogg, M., & Vaughan, G. (1995). *Social Psychology. An introduction* (pp. 120-128). Englewood: Prentice Hall.

Jiménez, S. (2005). Acoso psicológico en el traba-

jo:” mobbing”. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, (268), 227-280.

Justicia, J. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología en estudio*, 12(3), 457-463.

Lara, J. (2014). El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 43-48.

López, M. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.

Muñoz, M. (2007). La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006). *Revista latinoamericana de Derecho Social*, (5), 239-246.

Pando, M., Aranda, C., Serrano, P., Chávez, F., & Estrada, S. (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Ivapt-Pando). *Enseñanza e investigación en Psicología*, 11(2), 319-332.

Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 77, No. 4, pp. 365-371). UNMSM. Facultad de Medicina.

Pando, 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.

Rojo, J. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Buenos Aires: Editorial Tébar.

Silva, N. (2007). *Factores psicosociales y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias* (Tesis de Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo). Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

Factores de riesgo psicosocial en una empresa avícola del cantón mejía.

Johanna Estefanía Espín López
Jorge Wilfrido Herrán Peñafiel
Guido Germán Albán Pérez
Luis Edmundo Sarabia López
Álvaro Francisco Raza Caicedo

RESUMEN

La presente investigación trata sobre factores de riesgo psicosocial en Avesca Avícola Ecuatoriana C.A., empresa que está relacionada con la producción y comercialización de productos agroindustriales. El objetivo principal de este estudio fue determinar la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial. Los mismos que pueden cobrar mayor incidencia por las exigencias producidas por la globalización y que están orientadas a generar espacios competitivos, incrementado los requerimientos en las áreas físicas, psicológicas y sociales de los colaboradores. Se evaluó a 395 trabajadores por medio de la evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo de Ecuador, la cual consta de 58 preguntas que evalúan 8 dimensiones (Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes como el acoso discriminatorio, laboral, etc.). La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y

un diseño no experimental-transversal-descriptivo. Para el procesamiento y análisis de resultados se utilizaron medidas de tendencia central como media y mediana contenidas en la herramienta proporcionada por los creadores de la evaluación, además durante todo el proceso investigativo se consideró los principios éticos y el consentimiento informado. De los resultados obtenidos se determinó que el 76% de la población encuestada tiene un riesgo bajo, seguido por 23% con riesgo medio, y 1% con riesgo alto, por lo tanto, se puede decir que los factores de riesgo psicosocial tienen un mínimo impacto sobre la salud y seguridad laboral de los colaboradores. De ahí que las organizaciones deben prestar especial atención a estos factores para evitar futuros inconvenientes en el campo laboral.

Palabras Clave: Riesgos Psicosociales, Salud Y Seguridad Laboral, Avesca Avícola Ecuatoriana C.A.

ABSTRAC

This research deals with psychosocial risk factors in Aversa Avicola Ecuadorian C.A, a company that is related to the production and marketing of agro-industrial products. The main objective of this study was to determine the prevalence of psychosocial risk factors. The same ones that can have the greatest impact on the demands produced by globalization and that are oriented to generate competitive spaces, increasing the requirements in the physical, psychological and social areas of the collaborators. 395 workers were assessed through the psychosocial risk assessment in labour spaces of the Ministry of Labour of Ecuador, which consists of 58 questions that evaluate 8 dimensions (burden and pace of work, skills development, leadership, margin of action and control, work organization, recovery, support and support and other important points such as discrimi-

minatory harassment , work, etc.). The research had a quantitative approach and a non-experimental-transversal-descriptive design.

For the processing of results analysis, central trend measures such as medium and medium trend were used contained in the tool provided by the creators of the evaluation, in addition throughout the investigative process ethical principles, informed consent, were considered. Of the results obtained it was determined that 76% of the population surveyed has a low risk, followed by 23% with medium risk and 1% at high risk, therefore, it can be said that psychosocial risk factors have a minimal impact on the occupational health and safety of employees. Hence, organizations should pay special attention to these factors to avoid future inconveniences in the workplace.

Keywords: Psychosocial Risks, Occupational Health and Safety, Avesca Avícola Ecuatoriana C.A.

Introducción

Según la (OIT), Organización Internacional del Trabajo (2013), los factores de riesgo psicosocial son “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (p.1). Asimismo, para la (EU-OSHA), Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (2019), los riesgos psicosociales son los que proceden de las “deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión”. En este sentido, las afectaciones pueden llegar a tener graves consecuencias “causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2019). Desde esta preocupante perspectiva expertos eruditos en el tema han desarrollado nuevas maneras de abordarlo por medio del análisis de diferentes teorías y metodologías sobre los riesgos psicosociales que han dado como resultado novedosas herramientas que permiten obtener un amplio panorama de las condiciones en las que se desenvuelven quienes se encuentran prestando sus conocimientos y experiencia profesional. Por lo cual, el objeto de estudio de la presente investigación se constituye en determinar los factores de riesgo psicosocial con mayor prevalencia en la empresa Avesca Avícola Ecuatoriana C.A. En definitiva, este estudio se orienta hacia un ámbito donde el ser humano se desenvuelve en un

entorno cambiante y dinámico en el que requiere de un adecuado desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, una apropiada organización del trabajo, estabilidad laboral y emocional, entre otros. Debido a que el talento humano es el capital más valioso que permite obtener un mayor proceso productivo y profesional a la organización.

Día tras día, este tema ha tomado más importancia en el mundo laboral, se ha desarrollado nuevas maneras de estudiarlo y abordarlo a través de la creación de innovadoras condiciones que propician la salud y seguridad de los trabajadores, puesto que los altos niveles de riesgo psicosocial pueden provocar ansiedad, enfermedades profesionales, burnout, entre otras. He ahí la importancia de realizar una evaluación que permita prevenir y controlar tales riesgos mejorando las condiciones laborales.

A pesar de que estos riesgos no son visibles a simple vista o no se los pueda medir como ocurre con la temperatura, por ejemplo, existen maneras para cuantificarlos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del 2018 del Ministerio del Trabajo, el cual ha sido diseñado por expertos eruditos en el tema a través de la examinación de diferentes teorías y metodologías sobre los riesgos psicosociales.

En Ecuador Alquina y Rodríguez (2019), investigaron los riesgos psicosociales en el fideicomiso proyecto turístico Cruz Loma, determinando que los riesgos psicosociales que afectan al personal son: Carga de Trabajo con un nivel de riesgo medio del 58,06%, Condiciones de Trabajo con un nivel de riesgo medio del 61,29%, Contenido y Características de la Tarea con nivel de riesgo medio del 61,29%, Exigencias Laborales con nivel de riesgo medio del 61,29%, Papel Laboral y Desarrollo de la Carrera con nivel de riesgo medio del 61,29%, y finalmente Remuneración del Rendimiento con un nivel de riesgo alto del 41,94%. (p.80, 81).

El estudio muestra además una amplia explicación sobre cómo el riesgo psicosocial puede afectar la salud y seguridad de los colaboradores, puesto que gran parte de la vida se pasa trabajando, dado que es un componente fundamental de la subsistencia humana, el trabajo permite canalizar la formación y experiencia profesional hacia nuevas formas de aprendizaje, crecimiento, expresión y satisfacción. Es por eso que, esta investigación se orienta hacia el estudio de un campo donde el ser humano puede estar expuesto a condiciones que afecten su bienestar físico, psíquico y social como por ejemplo el estrés, que a su vez puede influenciar de manera notable en el desempeño laboral y por ende, en la productividad del espacio donde se desenvuelve.

En definitiva, la investigación realizada proporciona datos cuantitativos sobre los factores de riesgo psicosocial que permiten tener un mayor contacto con las condiciones laborales en las que se desenvuelven los colaboradores y de esta manera incrementar nuevos conocimientos que aporten a la modificación y desarrollo de nuevas teorías.

Metodología

El proceso metodológico llevado a cabo para la ejecución de la investigación fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, debido a que se pretendió confirmar y predecir los factores de riesgo psicosocial, a través la formulación y demostración de teorías ya existentes. (Hernández, et. al., 2014).

Para la tabulación, análisis y descripción de resultados globales, por dimensiones y por datos demográficos se utilizó la herramienta de cálculo de Microsoft Excel del 2018, proporcionada por los diseñadores del cuestionario mediante la

página web del Ministerio del Trabajo, que permitió procesar los datos recopilados a través del cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual cuenta con opciones de respuesta en base a la escala de Likert, que van desde 1 “en desacuerdo”, hasta 4 “completamente de acuerdo”. Este cuestionario fue aplicado a un universo de 395 colaboradores de Avesca Avícola Ecuatoriana C.A. La población de estudio estuvo conformada por hombres y mujeres de estrato socioeconómico medio y alto, con edades comprendidas entre los 18 y 65 años.

El cuestionario utilizado tiene el valor de 0,967 en coeficiente alfa de Cronbach, indicando un nivel alto de confiabilidad; y el valor de 0,30 en el coeficiente *r* de Pearson, lo que muestra que todas las preguntas son válidas (Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, 2018).

Resultados

Características del personal que participó en la investigación

Dimensión	Rangos	Personas	Porcentajes	Total
Edad	16 – 24 años	33	8%	100%
	25 – 34 años	226	57%	
	35 – 43 años	96	24%	
	44 – 52 años	30	8%	
	Igual o superior a 53 años	10	3%	
Instrucción	Ninguno	8	2%	100%
	Educación básica	81	21%	
	Educación media	12	3%	
	Bachillerato	217	55%	
	Técnico / tecnológico	15	4%	
	Tercer nivel	60	15%	
	Cuarto nivel	2	1%	
	Otros	0	0%	
Género	Femenino	85	22%	100%
	Masculino	10	78%	
Área	Administrativa	64	16%	100%
	Operativa	331	84%	

Tabla 1. Personal que participó en la investigación

Nota: Filtración de datos del personal encuestado a través del instrumento de evaluación psicosocial en espacios laborales

Más de la mitad de las personas encuestadas tienen edades comprendidas entre los 25 y 34 años, lo que da a entender que la empresa cuenta con mayor porcentaje de personal adulto joven. Existe un alto porcentaje de personal con bachillerato. El género masculino predomina sobre el femenino. Existe un porcentaje alto de personal operativo debido al giro de negocio de la empresa.

Gráfico 1 Resultado global

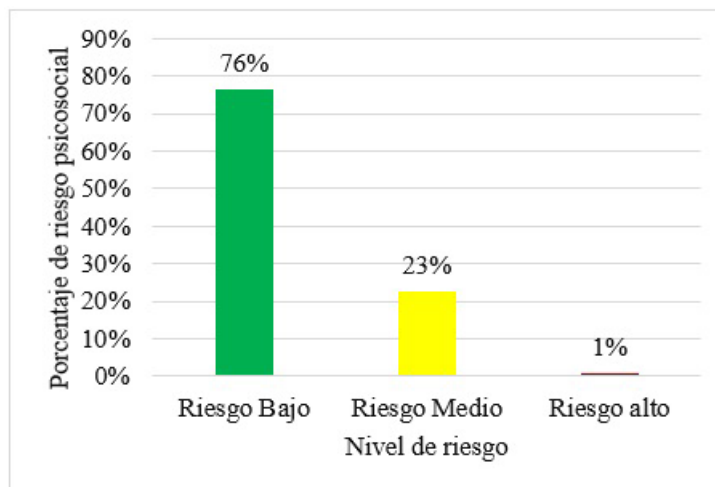


Gráfico 1. Barras en relación con el porcentaje de riesgo psicosocial de los 395 participantes que llenaron la evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia el 76% de riesgo bajo, el 23% de riesgo medio, y el 1% de riesgo alto.

Tabla 2. Resultados generales por dimensiones

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	59%	38%	3%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	71%	28%	2%
Dimensión 3. Liderazgo	73%	22%	5%
Dimensión 4. Margen de acción y control	55%	38%	7%
Dimensión 5. Organización del trabajo	81%	18%	1%
Dimensión 6. Recuperación	50%	44%	6%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	67%	31%	2%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	76%	23%	1%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	74%	24%	2%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	47%	34%	19%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	74%	18%	8%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	70%	29%	1%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	56%	36%	8%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	53%	35%	12%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	76%	23%	1%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	66%	26%	8%

Nota: El color verde corresponde al porcentaje más alto riesgo bajo, el color amarillo hace referencia al porcentaje más alto de riesgo medio, y el color rojo es el porcentaje más alto de riesgo alto, en función de los 395 encuestados a través de la evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con los resultados generales de las 8 dimensiones del cuestionario, se puede evidenciar que, entre los más representativos del riesgo alto, medio y bajo, se encuentra la dimensión Acoso Laboral con 19%; Recuperación con 44%; y, Organización del Trabajo con 81% respectivamente.

Resultado por datos demográficos

Gráfico 2 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial según rangos de edad

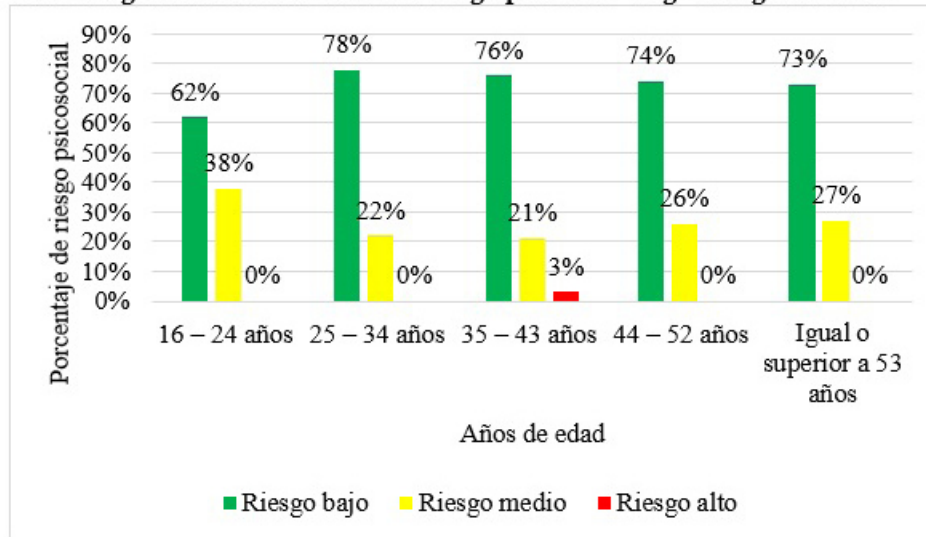


Gráfico 2. Barras en relación con los rangos de edades y el porcentaje de riesgo psicosocial en función de los 395 participantes que llenaron la evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo.

En cuanto a los rangos de edad evaluados, se determina que existe 3% de riesgo psicosocial alto en los colaboradores de edades comprendidas entre los 35 a 43 años. Con respecto al riesgo medio se puede apreciar el 38% en el rango de edad comprendido entre los 16 a 24 años, mientras que en el riesgo bajo el más significativo es el rango de edad de 25 a 34 años con 78%.

Gráfico 3 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial por nivel de instrucción

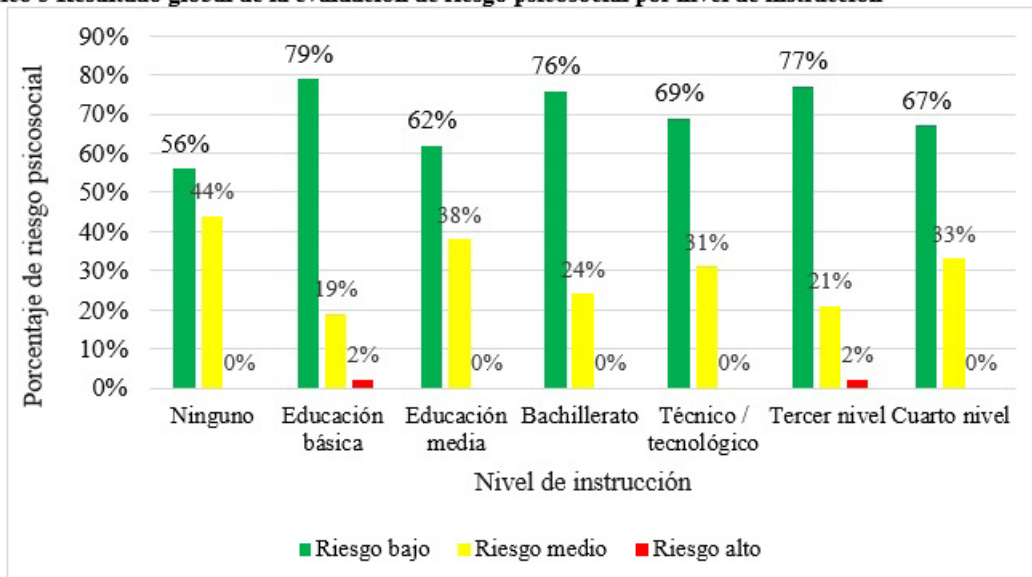


Gráfico 3. Barras en relación con el porcentaje de riesgo psicosocial y a los niveles de instrucción en función de los 395 participantes que llenaron la evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo.

Entre los niveles de instrucción se determina que existe riesgo psicosocial alto en educación básica y tercer nivel con el 2%, en cuanto al nivel de riesgo psicosocial medio se puede apreciar que los participantes que no tienen nivel de instrucción poseen 44%, y con relación al riesgo psicosocial bajo, se puede observar un 79% en educación básica.

Gráfico 4 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial por género

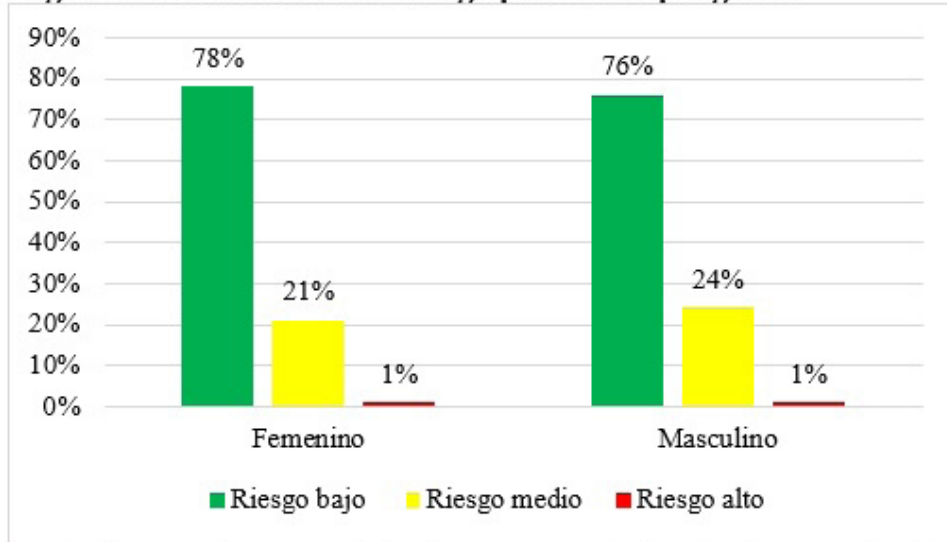


Gráfico 4. Barras en relación con el porcentaje de riesgo psicosocial y al género en función de los 395 participantes que llenaron la evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo.

Se evidencia la presencia de riesgo psicosocial alto en 1% en los dos géneros, y de riesgo psicosocial medio 21% en femenino y 24% en masculino.

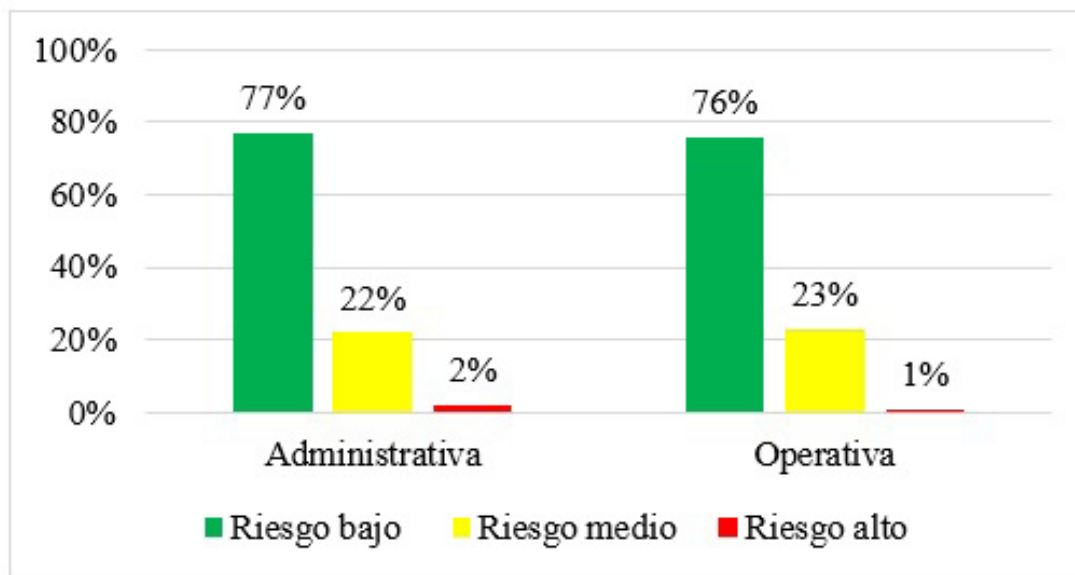


Gráfico 5. Resultado Global de la evaluación de riesgo psicosocial por áreas.

Gráfico 5. Barras en relación con el porcentaje de riesgo psicosocial y a las áreas de trabajo en función de los 395 participantes que llenaron la evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo.

A nivel de áreas de trabajo, se determina que el nivel de riesgo psicosocial alto en el área administrativa es 2% y en área operativa es 1%. En nivel de riesgo psicosocial medio con 22% para el área administrativa y el 23% para la operativa. El riesgo psicosocial bajo en el personal administrativo es 77%, y en el personal operativo es 76%.

Discusión de Resultados

El presente estudio demuestra una participación mayoritaria del género masculino debido al giro de negocio de la empresa donde se prefiere contratar a hombres para la ejecución de actividades operativas, como ocurre con la investigación realizada por Sarabia, et al. (2017), con el tema “Factores de riesgo psicosocial y su asociación con la calidad de vida laboral en los controladores de tránsito aéreo de un aeropuerto de Ecuador”, donde el perfil sociodemográfico de la población de estudio corresponde a hombres con el porcentaje más alto. Los resultados que obtuvieron dentro del proceso investigativo, aplicando el instrumento Factores Psicosociales en el trabajo 2004 (adaptado), difieren de los resultados encontrados en la presente investigación debido a que se encontraron niveles relevantes de riesgo psicosocial en las dimensiones: Demanda laboral 22.94%, seguida de condiciones del lugar de trabajo 13.47%, e interacciones sociales y aspectos organizacionales 13.40%. Mientras que la presente investigación arrojó un nivel de riesgo alto en acoso laboral con 19%, seguido del 12% en doble presencia (laboral – familiar). Por lo tanto, podría ser que la afectación más alta se encuentra en los controladores del tránsito aéreo por su alta responsabilidad en el cumplimiento de sus actividades.

La presente investigación guarda relación con la realizada por Herrera y Sarabia (2019), con el tema “Riesgos psicosociales en una empresa productora de fideos en el año 2019”, fue realizada con una muestra de 237 trabajadores de las regiones Sierra y Costa, así como ocurrió en la presente investigación, pero recalcando que hubo casi en doble de participantes, cabe mencionar que en estos estudios se utilizó la misma herramienta de evaluación proporcionada por el Ministerio del Trabajo. Asimismo, se puede recalcar que en las dos investigaciones hubo participación mayoritaria de colaboradores de género masculino debido al giro de negocio de las empresas donde se requiere fuerza laboral operativa.

Los resultados obtenidos del estudio en la empresa productora de fideos son similares a los encontrados en la presente investigación, considerando que la dimensión acoso laboral fue la más representativa en riesgo alto con 13% así como ocurre con este estudio que obtuvo 19%, se encontraron además dimensiones que obtuvieron el mismo porcentaje de riesgo alto como en acoso sexual 8%, acoso discriminatorio y desarrollo de competencias 2%, otros puntos importantes y adicción al trabajo 1%. Sin embargo, existen diferencias en el riesgo medio, donde la dimensión más significativa de dicho estudio fue margen de acción y control con 32%, mientras que en este estudio fue la dimensión de recuperación con 44%. De igual manera sucede en el nivel de riesgo bajo siendo la dimensión más representativa otros puntos importantes con 86%, mientras que, en esta investigación, la dimensión que obtuvo mayor nivel de riesgo bajo fue organización del trabajo con 81%.

En cuanto a los resultados por datos demográficos, a nivel de áreas se puede determinar que existe similitud debido a que el riesgo alto en área administrativa como operativa del estudio mencionado es del 0%, mientras que es esta investigación es del 2% y 1% respectivamente. De igual manera ocurre con

los resultados arrojados por género masculino y femenino al presentar 0% de riesgo alto en el estudio realizado por Herrera y Sarabia (2019) y 1% en la presente investigación. Esto podría deberse a que la actividad económica de las empresas es similar en relación con la producción de alimentos.

Conclusiones

Al término de la investigación se ha llegado a determinar que los factores de riesgo psicosocial con mayor presencia en la empresa Avesca Avícola Ecuatoriana C.A. son acoso laboral y recuperación.

El nivel de riesgo psicosocial de los colaboradores de la empresa Avesca Avícola Ecuatoriana C.A. es bajo, es decir, que es probable que pueda existir un mínimo impacto sobre su salud y seguridad.

No existe un potencial riesgo psicosocial entre el área administrativa ni operativa, sin embargo, el área de trabajo con mayor presencia de riesgo fue el área administrativa en las dimensiones de acoso laboral y desarrollo de competencias.

La distribución de los diferentes factores de riesgo psicosocial de acuerdo a los datos demográficos son: En los rangos de edad entre los 35 a 43 años tienen mayor presencia de riesgo alto en acoso laboral y recuperación; en cuanto al nivel de instrucción, en educación básica y tercer nivel existe riesgo alto en la dimensión de margen de acción y control, y acoso laboral respectivamente, y la presencia de riesgo medio en recuperación; y en lo que hace referencia al género la dimensión acoso laboral y recuperación es la que presenta mayor significancia.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo. (2019). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado el 01 de 12 de 2019, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Alquinga, X., & Rodríguez, M. (2019). *Identificación de riesgos psicosociales en el fideicomiso proyecto turístico Cruz Loma*. Recuperado el 09 de 11 de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19128/1/T-UCE-0007-CPS-148.pdf>
- Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. p.9. Ecuador. Recuperado el 17 de 11 de 2019, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- Hernández, R., et. al. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 17 de 11 de 2019, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera, D., & Sarabia, L. (2019). *Riesgos psicosociales en una empresa productora de fideos en el año 2019*. Recuperado el 13 de 03 de 2020, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20496/1/T-UCE-0007-CPS-218.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2019). ISTAS. Recuperado el 15 de 12 de 2019, de [Riesgos psicosociales: https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales](https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales)
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Turin. Recuperado el 11 de 12 de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de 10 de 2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: Una mirada de género. ¿Qué son los factores de riesgo psicosociales?*, 1. Recuperado el 17 de 11 de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Sarabia, L., & et al. (2017). Asociación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en controladores de tránsito aéreo en un aeropuerto de Ecuador. *Scientific Research*. Recuperado el 23 de 07 de 2020, de <https://m.scirp.org/papers/78134>

Trastornos psíquicos y género en trabajadores de una dependencia pública de Guadalajara, Jalisco, México

Silvia Graciela León Cortés
Raquel González Baltazar
Mónica Isabel Contreras Estrada

RESUMEN

El objetivo de este trabajo de investigación fue describir la relación entre los trastornos psíquicos y el género, en trabajadores de una dependencia del sector público de Guadalajara, Jalisco, México.

El estudio fue observacional, transversal y analítico e incluyó a trabajadores y trabajadoras con más de 6 meses de trabajo en la institución. Las variables de estudio fueron antigüedad, turno, existencia de otros empleos y trastornos psíquicos. Se utilizaron dos instrumentos: uno de datos sociodemográficos y laborales y el Cuestionario General de Salud de Goldberg (GHQ-30). La información fue capturada en el programa Excel y procesada con el paquete PASW STATISTICS.

Participaron 172 empleados de 7 áreas de la dependencia, 30.8% hombres y 69.2% mujeres, con un promedio de edad de 41.64 ± 10.82 años, predominando el trabajo en turno matutino. Las mujeres reportaron mayor escolaridad, están casadas y desempeñan puestos administrativos. Fueron considerados con trastornos psíquicos el 21.8% de las mujeres y 13.2 % de los hombres, sin significancia estadística.

La sintomatología más frecuente fue perturbaciones del sueño, con diferencias significativas por género para psicopatización, perturbaciones del sueño y de la conducta, siendo mayor el riesgo para las mujeres ($p < 0.05$).

Las mujeres presentaron mayor riesgo que los varones de tener trastornos psíquicos como psicopatización, perturbaciones del sueño y de la conducta.

Palabras claves: género, trastornos psíquicos, salud ocupacional, empleados sindicalizados.

ABSTRACT

The aim was to describe the relationship between mental disorders and gender of workers in Guadalajara, Jalisco, Mexico.

We performed an observational, cross-sectional analytical study in employees of Guadalajara, included those who had more than six months working in the institution. Variables were sociodemographic and work: seniority, turn, other jobs and mental disorders. Information was collected by means of two instruments: a form with demographic and labor data and the Goldberg's General Health Questionnaire (GHQ-30). Captured in the excel program and processed with PASW ESTATISTICS.

172 employees of 7 areas participated, with ages 23 to 68 years with an average higher for males of 41.64 ± 10.82 years. 30.8% male, 69.2% female, predominantly in both genders the morning shift. Women are better educated, are married and in administrative positions play. With mental disorders were considered 21.8% of women and 13.2% of men, not statistically significant.

The most frequent symptoms were sleep disorders. There were significant differences by gender in: psychosomatization, sleep and behavioral disorders, with a higher risk for women ($p < .05$).

Women are at higher risk than men to have mental disturbances as psychosomatization, sleep and behavioral disorders.

Keywords: gender, mental disorders, occupational health, union employees.

Introducción

En los últimos años se ha presentado una mayor integración de las mujeres al mercado de trabajo, que ha ocasionado cambios importantes en los patrones de vida de las mismas y en sus condiciones de salud. El surgimiento del género como una perspectiva teórica aparece desde la liberación femenina gestada en el siglo XX, desde entonces se cuestionaba la desvalorización de lo femenino, un tema aún pendiente, que determina que ser mujer implica disfrutar de menores oportunidades de desarrollo, diversos programas y organismos dedicados a analizar y a luchar en contra de esta situación de desigualdad han gestado desde movimientos políticos hasta cambios en la legislación sin que aún se encuentre esa igualdad en quienes representan más de la mitad de la población mundial; sin embargo, existen esfuerzos a manera de investigaciones que tratan de explicar la situación de las mujeres a la luz de la perspectiva de género encontrando todavía la desigual inserción femenina en la vida económica. Según la OMS (2018) El género se refiere a los roles, características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género determina el poder diferencial y el control que los hombres y las mujeres tienen sobre los determinantes socioeconómicos de sus vidas, su posición y condición social, el modo en que son tratados dentro de la sociedad y su susceptibilidad y exposición a riesgos específicos para la salud mental [1].

De acuerdo a estudios realizados desde 2012 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), son las mujeres quienes han sido diag-

nosticadas con mayor frecuencia con problemas de salud mental, señalando que desde la infancia las niñas presentan una marcada problemática que se refleja en depresión y trastornos alimenticios y que en la edad adulta es más probable que tengan altos niveles de ansiedad y depresión, causada por su baja autoestima, pocas aspiraciones y marcada sobrecarga laboral, desempeñándose en doble o triple jornada, con responsabilidades domésticas, conflictos y tensiones en su vida familiar y frecuentemente sin apoyo emocional [2].

Estudios realizados por Ergeneli, Ilsev, & Karapinar, en 2010, señalan que existen diferencias en los niveles de estrés de acuerdo al género, argumentando que para los hombres los elementos que son causa de estrés ocupacional son la falta de control sobre las condiciones de trabajo, el logro y las posibilidades de desarrollo de carrera; mientras que en el caso de las mujeres aparecen la elevada posición dentro de la estructura jerárquica y la relación que se establece entre la responsabilidades domésticas y laborales, [3].

Un estudio publicado en 2016 realizado en España reveló que los niveles de estrés de los varones tienden a bajar al final de la jornada laboral, mientras que los de las mujeres tienden a aumentar bruscamente ante las exigencias del trabajo doméstico que realizan después de su jornada de trabajo [4].

Ante este panorama, resulta necesario incidir en la salud mental de las mujeres y detectar cuáles son los factores que intervienen, con la finalidad de diseñar estrategias de intervención y manejo, ya que las estadísticas sobre la prevalencia de los trastornos psíquicos en la población trabajadora aun no son suficientes por lo que existe una limitada visión del problema. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2017) [5], la salud mental ha estado por mucho tiempo dentro de la definición general de salud, lo cual ha repercutido en la ausen-

cia de información sistematizada sobre los padecimientos mentales de la población, ya que se conciben como el resultado de la interacción entre lo biológico, lo psicológico y lo social; entre la esfera física y el entorno o ambiente. Además, debemos tomar en cuenta la estimación que realiza la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2005 [6], señalando que la depresión para el año 2020, sería la segunda causa de años de vida saludable perdidos a escala mundial y la primera en países desarrollados. De ahí que el abordaje de este problema de la salud ocupacional debe efectuarse con una perspectiva multidisciplinaria.

Es por ello que el objetivo del presente trabajo fue describir la relación entre los trastornos psíquicos y el género de los trabajadores y trabajadoras de una dependencia pública de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG)

Material y Métodos

Se realizó una investigación: observacional, transversal y analítica, en una muestra de trabajadores y trabajadoras sindicalizados de una dependencia pública de la Zona Metropolitana de Guadalajara. El proyecto recibió la aprobación del comité de ética de ambas instituciones. A los trabajadores y trabajadoras se les solicitó su participación de manera voluntaria y se les informó que se guardaría el anonimato y confidencialidad.

La población de estudio estuvo constituida por trabajadores y trabajadoras pertenecientes a un sindicato, presentes el día que se visitó la institución y con más de seis meses laborando.

Para la selección de las/los participantes se realizó un muestreo por conglomerados, seleccionado 7 áreas sustantivas de la dependencia.

Las variables de estudio fueron las caracte-

ísticas sociodemográficas; edad, estado civil y escolaridad; laborales: antigüedad en la institución, horas de actividad en la institución, turno y existencia de otro empleo; y los trastornos psicossomáticos: somatización, perturbaciones del sueño, trastornos de la conducta, relaciones interpersonales, ansiedad y depresión.

La información fue recabada a través de un cuestionario y utilizando dos formularios, uno que contenía las variables socio laborales y para identificar los trastornos psíquicos, el Cuestionario General de Salud de Goldberg (GHQ-30), versión estandarizada por Lobo y Muñoz (1996) [7]; diseñada para identificar "casos" potenciales de trastornos mentales en la población en general. Se empleó la versión breve de 30 reactivos la escala se subdivide en cinco factores: psicossomatización, perturbaciones del sueño, alteraciones de la conducta, relaciones interpersonales, ansiedad y depresión severa. Cada reactivo está formado por una pregunta y cuatro opciones, calificándose por el método de Likert con valores del 0 al 3 y evaluando el desarrollo psiquiátrico en el momento que se conteste. La validez de dicha escala ha sido probada en diversas poblaciones: comunidad, práctica médica, estudiantes, así como en ambientes de trabajo, por ello su aplicación en el presente estudio.

Para poder considerar si un sujeto es "caso o "no caso probable de trastorno mental, debe acumular una calificación mínima de ocho puntos.

La aplicación de los instrumentos fue en forma individual, en una sola ocasión y se realizó, en los centros de trabajo donde pertenecían las/los participantes.

La información fue capturada en una base de datos en Excel y procesada con el paquete estadístico PASW STATISTICS. Las variables cualitativas: nominales y ordinales se analizaron con base en distribuciones porcentuales. Las variables cuantitativas se analizaron considerando las medidas de frecuen-

cia, medidas de tendencia central y variabilidad. Para determinar la asociación entre las variables de estudio se transformaron los valores de manera dicotómica a fin de tener tablas de contingencia de 2x2 y se utilizó la prueba Ji cuadrado de Pearson, con nivel de significancia estadística $p < 0.05$ y con el índice de Odds Ratio mayor a la unidad.

Consideraciones éticas

La participación de los trabajadores y trabajadoras fue voluntaria y se solicitó por escrito el consentimiento informado.

Esta investigación se realizó de acuerdo al reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud en su artículo 17, el presente estudio se considera sin riesgo alguno para el sujeto participante (Ley General de Salud. Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud).

Disponible en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmis.html>.

Resultados

En cuanto a las características de la población de estudio, encontramos 30.8% hombres y 69.2% mujeres. El promedio de edad de los varones fue de 41.64 ± 10.82 años, y de las mujeres el 39.87% predominando el trabajo en turno matutino. Las mujeres reportaron mayor escolaridad, están casadas y desempeñan puestos administrativos. Fueron considerados con trastornos psíquicos el 21.8% de las mujeres y 13.2 % de los hombres, sin significancia estadística.

Al separar por estado civil a ambos géneros, se encontró relación estadísticamente significativa entre ser mujer y el estado civil de casada, comparando contra otro estado civil (O.R. 5.26, I.C. 2.60-10.76, $p=0.000$).

La escolaridad varió desde quien tenía solo estudios de nivel primario hasta posgrado; el porcentaje de mujeres que tiene estudios superiores es mayor que los hombres y esta diferencia fue significativa (O.R. = 2.78 I.C. 1.34-5.78 $p=0.002$), cuadro 1.

Cuadro 1. Variables Sociodemográficas según género
Trabajadores y trabajadoras de una dependencia pública de Guadalajara Jalisco, México

VARIABLE	DIMENSION	Masculino		Femenino	
		FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
ESCOLARIDAD	Primaria	7	13.2	7	5.9
	Secundaria	13	24.5	12	10.1
	Preparatoria	9	17.0	17	14.3
	Carrera técnica	6	11.3	13	11.0
	Licenciatura	13	24.5	55	46.2
	Posgrado	5	9.5	15	12.5
ESTADO CIVIL	Soltero	11	20.8	26	21.9
	Casado	32	60.4	61	51.3
	Viudo	1	1.8	3	2.5
	Divorciado	5	9.4	8	6.7
	Separado	2	3.8	9	7.6
	Unión libre	2	3.8	6	5.0
	Madre/padre soltera(o)			6	5.0
EDAD		Mínimo	Máximo	Media	
	Masculino	24	68	41.64	10.822
	Femenino	23	65	39.87	8.351

n= 172 Fuente directa: encuesta

En cuanto a los aspectos laborales el 75.5% refirió desempeñar su trabajo en el turno matutino, encontrando más mujeres que trabajan fines de semana y jornada acumulada. Los puestos administrativos los desempeñan más las mujeres que los hombres; esta diferencia fue significativa (O.R. = 4.48 I.C. 1.74-11.91 p=0.000 cuadro 2.

Cuadro 2. Variables laborales por género
Trabajadores y trabajadoras de una dependencia pública de Guadalajara Jalisco, México

VARIABLE	DIMENSION	Masculino		Femenino	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
TURNO	Matutino	40	75.5	99	83.3
	Vespertino	7	13.2	3	2.5
	Mixto	5	9.4	6	5.0
	Fines de Semana	1	1.9	8	6.7
	Jornada 24 hrs.			3	2.5
CARGO	Operativo	26	49.0	16	13.4
	Técnico	2	3.8	12	10.1
	Administrativo	9	17.0	49	41.2
	Profesional	16	30.20	42	35.3
OTRO EMPLEO	NO	36	67.9	84	70.6
	SI	17	32.1	27	22.7
	Datos perdidos			8	6.7
		Rango: Mínimo- Máximo	Media (±)	Rango: Mínimo- Máximo	Media (±)
	Horas que trabaja en la dependencia	6-48	31.83 (5.99)	6-48	26.62 (10.72)
	Años de trabajar en la dependencia	2-28	12.25 (6.44)	2-30	1.59 (6.34)

n= 172 Fuente directa: encuesta

Para identificar los trastornos psíquicos se utilizó el cuestionario GHQ 30, el cual fue contestado por 172 personas, el resultado global reporta que 7 (13.2%) hombres y 26 (21.8%) mujeres fueron identificadas como "caso", esto es, tienen sintomatología psíquica, cuadro 3.

Cuadro 3. Resultados del Cuestionario General de Salud de Goldberg GHQ30 en trabajadores y trabajadoras de una dependencia pública de Guadalajara Jalisco, México

	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Caso probable	7	13.2	26	21.8
No caso	46	86.8	93	78.2
Total	53	100.0	119	100.0

n= 172 Fuente directa: GHQ-30

Respecto a los trastornos psíquicos se encontró a la perturbación del sueño como la mayor problemática; en segunda instancia los trastornos de conducta y como tercer evento la psicomatización, siendo más frecuentes en las mujeres que en los hombres, cuadro 4.

Cuadro 4. Factores del Cuestionario General de Salud de Goldberg GHQ30 y género en trabajadores y trabajadoras de una dependencia pública de Guadalajara Jalisco, México

	Presencia/no presencia	Hombres		Mujeres	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Psicomatización	Si	7	13.2	32	26.9
	No	46	86.8	87	73.1
Trastornos del sueño	Si	14	26.4	51	42.9
	No	39	73.6	68	57.1
Trastornos de conducta	Si	13	24.5	51	42.9
	No	40	75.5	68	57.1
Relaciones interpersonales	Si	10	18.9	21	17.6
	No	43	81.1	98	82.4
Ansiedad y depresión	Si	3	5.7	14	11.8
	No	50	94.3	105	88.2

n= 172 Fuente directa: GHQ-30

La asociación se determinó mediante la construcción de tablas de contingencia de 2x2, transformando la variable género mujer como si riesgo y hombre como no riesgo y en base a los resultados del GHQ-30. Los evaluados como caso/no caso que tuvieron diferencias estadísticamente significativas, con un O.R. mayor a dos, en perturbación del sueño, trastornos de conducta y somatización, como lo podemos ver en el cuadro 5. La ansiedad y la depresión no mostraron diferencias estadísticamente significativas.

Cuadro 5. Factores del Cuestionario General de Salud de Goldberg GHQ 30 y su relación con el género en trabajadores y trabajadoras de una dependencia pública de Guadalajara Jalisco, México.

	Riesgo (femenino)	No riesgo(masculino)	OR	I.C. Inferior	I.C. Superior	P
Somatización	32	7	2.42	0.93	6.54	0.047
	87	46				
Trastornos del sueño	51	14	2.09	0.97	4.53	0.040
	68	39				
Trastornos de conducta	51	13	2.31	1.06	5.08	0.021
	68	40				
Relaciones interpersonales	21	10	0.092	0.37	2.31	0.847
	98	43				
Ansiedad y depresión	14	3	2.22	0.56	10.23	0.215
	105	50				

n= 172 Fuente análisis de datos GHQ-30 y género, I.C. Intervalo de Confianza

Discusión

Este estudio señala que fueron las mujeres quienes presentaron mayor riesgo de tener trastornos psíquicos como perturbaciones del sueño, de la conducta y psicopatización, situación que coincide con el estudio de Núñez, et. al. (2007) [7], donde analizan el estado de salud autopercebido de trabajadores argentinos. Utilizando el mismo instrumento (GHQ 30), reportan datos similares como que el 60.9% de los participantes fueron de sexo femenino, el promedio de edad para los hombres fue de 39.11%, mientras que para las mujeres de 37.86%, en su mayoría casados y con grado de estudios de licenciatura, además de trabajar preferentemente en el turno matutino en institución pública entre 6 y 8 horas diarias. No obstante las similitudes de los resultados en las variables sociodemográficas,

los hallazgos en los trastornos psíquicos no fueron tan similares, ya que en trastornos del sueño para el grupo de referencia fue del 73.91% y para nuestra población de estudio fue el 42.9%, mientras que los trabajadores argentinos reportaron un 52.17% de trastornos de la conducta, nuestro estudio para la misma variable reportó el 42.9%. En cuanto a la somatización, fue la variable que más coincidió con nuestros resultados ya que para el grupo de referencia fue del 30.43% y el 26.9% para nuestro grupo de estudio.

Es interesante señalar que se ha atribuido a las mujeres una mayor susceptibilidad de reaccionar frente a los factores de estrés; sin embargo es importante mencionar que esos factores de estrés son más frecuentes y actúan de una manera más intensa, en los espacios laborales donde se concentran las mujeres atendiendo al público; trabajo que requiere alta exigencia y en ocasiones, poca satisfac-

ción, reaccionando al estrés con cambios en su comportamiento, tristeza, ira, ansiedad, hostilidad, expresiones de desvalorización, pobre autoconcepto y baja autoestima, con deterioro de la calidad de su trabajo, baja productividad y conflictos interpersonales, que pueden llegar a quejas de los usuarios o de sus propios compañeros de trabajo.

Es importante resaltar lo que se encuentra en la literatura en relación a los hallazgos de este estudio acerca de los trastornos de conducta y género, en los que se argumentan que para los hombres, los elementos que son causa de estrés ocupacional son: falta de control sobre las condiciones de trabajo, el logro y las posibilidades de desarrollo de carrera; mientras que en el caso de las mujeres aparecen la elevada posición dentro de la estructura jerárquica y la relación que se establece entre la responsabilidades domésticas y laborales (de Smet et al., 2005; Ergeneli, Ilsev, & Karapınar, 2010; Lambert, Altheimer, & Hogan, 2010; Loosemore & Waters, 2004; Morash et al., 2006). [8],

En cuanto al tercer hallazgo, es importante mencionar con detalle lo reportado acerca de somatización en otras investigaciones como el de Rodríguez (2010) [9], quien realizó un estudio con personal de la administración pública de España, encontrando que el 18.4% de los hombres fueron diagnosticados con estrés, mientras que en el caso de las mujeres, el porcentaje fue del 20.31%; para depresión los resultados fueron el 35.5% para los varones y el 39.40% para las mujeres, coincidiendo con el hallazgo de este estudio, que no reportó diferencia significativa entre hombres y mujeres.

Otro estudio realizado por Mingote (2011) [10] en personal administrativo, encontró que presentaron trastornos psíquicos entre el 18 y

el 26% de la población de estudio, reportando que los episodios depresivos, relacionados con factores laborales, en hombres fue el 14,6% y del 9,8% en mujeres; sin embargo, cuando se analiza con perspectiva de género, fueron las mujeres quienes por la actividad desempeñada como labores de bajo nivel de autoridad, pero con alta demanda emocional, aumentan el riesgo de depresión, mientras que en hombres, los más frecuentemente asociados con la depresión fueron el estrés, la inseguridad laboral, los trabajos pasivos y trabajos tanto de alta como de baja cualificación, hallazgos que se relacionan con nuestros resultados ya que las participantes desempeñan en más del 40% labores administrativas como subordinadas.

Una ventaja del presente estudio es la visión diagnóstica del estado de salud psíquica de los trabajadores y trabajadoras de una dependencia pública de Guadalajara donde las autoridades muestran su interés no solo por implementar un programa de intervención, sino que además se está trabajando en el diseño de una serie de medidas preventivas para fortalecer la salud mental de los y las empleadas de la dependencia, lo que coincide con Irarrázaval, Prieto, & Armijo quienes afirman que las intervenciones deberán servir para prevenir los problemas de salud mental, deben estar dirigidas a contrarrestar los factores de riesgo que contribuyen a la enfermedad mental, ya que afirman que las estrategias de intervención son ventanas de oportunidad para prevenir el desarrollo de trastornos psíquicos, por ello la prevención puede funcionar exitosamente cuando son implementadas con apoyo de las autoridades.[11]

Conclusiones

De acuerdo a los resultados de este estudio se concluye que:

Son las condiciones laborales de los y las trabajadoras las que contribuyen a la presentación de las

alteraciones en su estado psíquico, relacionados con factores como turnos laborales, largas jornadas de trabajo y doble o triple presencia.

Las mujeres fueron quienes presentaron mayor riesgo de tener trastornos psíquicos como perturbaciones del sueño, de la conducta y psicopatización.

Los trastornos psíquicos hallados en este estudio: dificultades para dormir, trastornos en la conducta y somatizar (dolores de cabeza, musculares, etc.), deben ser considerados para la implementación de intervenciones que ayuden a disminuir la problemática encontrada, ya que no sólo pueden afectar las actividades propias como trabajadoras y trabajadores, sino también pueden influir negativamente en su vida personal.

La salud mental de las mujeres aún es un campo con un desarrollo muy precario a pesar del progreso que se ha alcanzado en las últimas dos décadas, aún prevalece la evidencia de desigualdad en todo el mundo.

Se requiere continuar con estudios con enfoque inter y multidisciplinario que consideren la interacción de todos los fenómenos implicados cuando se habla de género: biológicos, ambientales, socioculturales.

Se considera necesario introducir una formación que incorpore conocimientos de las variables relacionadas con el género en las decisiones clínicas, en el manejo terapéutico y en la investigación donde la perspectiva de género en salud mental, sirva para la detección de la desigualdad entre mujeres y hombres, evalúe el equilibrio emocional y la salud mental de las personas, propicie la implantación de roles igualitarios en todos los ámbitos y coadyuve a la salud mental de las poblaciones actuales y venideras.

Bibliografía

- [1] Organización Mundial de la Salud. Género y salud, 2018, (documento en línea). Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- [2] Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo 2012. *Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*, Francia 2012, (documento en línea). Disponible en: <http://www.who.int/whr/2001/es/index.html>
- [3] Ergeneli, A., Ilsev, A. y Karapinar, PB (2010). Conflicto trabajo-familia y relación de satisfacción laboral: los roles de género y los hábitos interpretativos. *Género, trabajo y organización*, 17 (6), 679–695. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00487.x> Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2010-22209-003>
- [4] Jorge Arias-de la Torre et al. Inequalities in mental health in the working population of Spain: a National Health Survey-based study. *Gac Sanit* 2016; 30:339-344 - Vol. 30 Num.5. Disponible en: <http://gacetasanitaria.org/en/inequalities-in-mental-healthin/articulo/S0213911116300061/> DOI: 10.1016/j.gaceta.2016.02.011
- [5] Organización Panamericana de la Salud. Atlas de salud mental de las Américas 2017. Washington, D.C.: OPS; 2018. Disponible en <http://iris.paho.org>
- [6] Organización Mundial de la Salud. *Género y salud mental de las mujeres*, 2005, (documento en línea). Disponible en: <http://www.un.org/spanish/Depts/dpi/boletim/mujer/genderwomen.html>.
- [7] Lobo A., Muñoz P. Cuestionario de Salud General, *GHQ (General Health Questionnaire)*, Versión en español, Editorial Masson, Barcelona España, 1996.
- [7] Nuñez I, Almeida S, Czernik GE, Almirón LM. Determinación de salud autopercebida en un servicio hospitalario de emergencias. *ALCMEON* 2007, año XVI, Vol. 13, No. 4.
- [8] Ramos, Valentina, & Jordão, Filomena. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), 218-229. Recuperado em 21 de julho de 2020, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200008&lng=pt&tling=es.

- [9] Rodríguez G. *Enfermedades Mentales derivadas del trabajo en España y su coste sanitario directo en 2010*. UGT-CEC. Universidad de Alcalá. Editorial Blanca Impresores S.L. 2011.
- [10] Mingote J. *El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención*. Medicina y Seguridad de los trabajadores, Madrid España, 2013.
- [11] Irarrázaval, Matías, Prieto, Fernanda, & Armijo, Julio. (2016). Prevención e intervenciones tempranas en salud mental: una perspectiva internacional. *Acta bioethica*, 22(1), 37-50. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2016000100005>

La Justicia organizacional en la pirámide de las necesidades humanas: una visión desde del racionalismo

Elsa María Vásquez Trespalacios
Carolina Aranda-Beltrán
Mónica Isabel Contreras Estrada

Resumen

Introducción: Los postulados de la teoría de las necesidades humanas han sido y siguen siendo un pilar importante para la comprensión de la motivación laboral, sin embargo, con un análisis detallado, se puede evidenciar que se hace poca alusión sobre la influencia que tiene el entorno de las organizaciones para la satisfacción de las necesidades humanas. Dentro de este contexto laboral, emerge la visión de la justicia organizacional, como un factor interviniente en la satisfacción del ser humano. La mayoría de las escuelas filosóficas han establecido ideas acerca de la justicia, dentro de ellas, el racionalismo utilizó la idea de contrato para su desarrollo teórico.

Objetivo: Analizar de forma crítica el papel de la justicia organizacional en la satisfacción de las necesidades humanas jerarquizadas, según lo propuesto por Maslow, a la luz de las ideas de justicia desarrolladas dentro del racionalismo.

Conclusión: Es muy escasa la evidencia teórica de que aspectos como la justicia organizacional hayan sido tenidos en cuenta para explicar las posibilidades de satisfacción de los niveles de seguridad, relacionamiento, estima y autorrealización de los seres humanos. Esto junto con el hecho de que las nuevas realidades laborales, no explicarían lo que es o no justo dentro de un contexto laboral, tal como fue pensado dentro del racionalismo, abren el panorama hacia la investigación en este tema.

Palabras claves: Justicia organizacional, necesidades humanas, satisfacción laboral, racionalismo

Abstract

Background: The postulates of the theory of human needs have been and continue to be an important pillar for the understanding of work motivation, however, with a detailed analysis, it can be seen that little reference is made about the influence of the environment of organizations for the satisfaction of human needs. Within this labor context, the vision of organizational justice emerges, as an intervening factor in the satisfaction of the human being. Most of the philosophical schools have established ideas about justice, within them, rationalism used the idea of contract for its theoretical development.

Objective: To critically analyze the role of organizational justice in satisfying hierarchical human needs, as proposed by Maslow, in light of the ideas of justice developed within rationalism.

Conclusion: There is very little theoretical evidence that aspects such as organizational justice have been taken into account to explain the possibilities of satisfying the levels of security, relationship, esteem and self-realization of human beings. This, together with the fact that the new labor realities, would not explain what is or is not fair within a work context, as it was thought within rationalism, they open the panorama towards research on this topic.

Key words: Organizational justice, human needs, job satisfaction, rationalism

Introducción

Tal como lo propone Maslow (1943) en su jerarquización de las necesidades humanas, a medida que se satisfacen aquellas que son básicas para el ser humano, se desarrollan otras más elevadas y por tanto esta pirámide puede considerarse infinita, pues una vez se satisfacen los niveles inferiores, el ser humano siempre buscará otras necesidades que se encuentren en horizontes superiores. Posterior a Maslow, y con el propósito de lograr una mayor capacidad explicativa de la realidad humana, Alderfer (1969) reagrupa las cinco categorías de la pirámide propuesta por Maslow, en tres grupos de necesidades básicas, también ordenadas jerárquicamente: existencia, que comprende las necesidades físicas y fisiológicas, relacionamiento que abarca el deseo humano de establecer interacciones satisfactorias con los demás y crecimiento que se trata de la total explotación de las potencialidades del ser. Alderfer también construye un razonamiento llamado frustración-regresión, que establece que cuando las necesidades de un orden alto no están satisfechas, los individuos regresan a intentar aumentar la satisfacción de las necesidades de un orden más bajo.

A pesar de que esta teoría se ha aplicado en numerosas ocasiones para explicar la motivación humana y específicamente la motivación laboral de los empleados, la pirámide de las necesidades hace poca alusión al contexto laboral de los individuos. Cuando se describen las necesidades de seguridad, se hace mención a aquella de tener un empleo seguro, pero a medida que se asciende en la pirámide, no se relacionan las necesidades de afiliación y afecto, estima y autorrealización con el contexto laboral del individuo.

Aspectos como la justicia organizacional, que en la literatura se ha relacionado con eventos positivos sobre la salud y satisfacción de los trabajadores deberían estar claramente reflejados en esta pirámide, por lo que el objetivo de este ensayo es intentar un acercamiento a la inclusión de este constructo como una necesidad humana.

Desde el fundamento filosófico del racionalismo, el tema de la justicia ha sido de gran importancia, en tanto varios de sus exponentes han intentado abordarla y explicar el origen de lo que se considera justo.

Consecuentemente es importante redibujar la pirámide de las necesidades humanas con la inclusión de la justicia y sus dimensiones dentro de la jerarquía establecida por Maslow, con una mirada desde el pensamiento racionalista.

Contexto para la creación de la pirámide de las necesidades humanas

Filosóficamente, las necesidades humanas comparten cierta consistencia, derivado esto de observaciones antropológicas, sin embargo, semánticamente constituyen un término polisémico por la diversidad de escuelas teóricas que han intentado definir las.

Maslow, en su trayectoria profesional comenzó a sentir frustración con las dos fuerzas dominantes en la psicología de la época; el psicoanálisis, por su enfoque en lo patológico y con la psicología del comportamiento por la poca diferenciación que hacía entre humanos y animales, contribuyendo de esta manera a una tercera fuerza de la psicología, conocida como la psicología humanista (Kožnjak, 2016). Esta contribución surge en el año 1941, cuando comenzaría la segunda guerra mundial. La pirámide de las necesidades humanas ha sufrido fuertes críticas debido a la ausencia de evidencia científica que la soporta, pero aun representa una forma intuitiva de conocer cómo funciona la motivación humana.

Desde el racionalismo que inicia con Descar-

tes y termina con los postulados de Immanuel Kant sobre la filosofía política, es claro que la visión de justicia dentro de esta corriente de pensamiento se basa en la idea del contrato, entendiendo este como un pacto que se suscribe entre las partes y que sería el instrumento garante de la justicia de las leyes a las que se aplica, igual que el imperativo moral (Jaramillo & Echeverri, 2006).

Descartes consideraba que la justicia debía ser medida con parámetros diferentes dependiendo de si se trataba de un soberano o de los intereses particulares, dándole a este concepto cierto carácter relativista. En especial, en el trato con personas subordinadas plantea utilizar el término medio, es decir, ni muy riguroso con el castigo, ni muy permisivo con el perdón (Maidana S, 2012). Sin embargo, dentro del racionalismo no se desarrollan teorías de la justicia, sino más bien ideas alrededor de lo que es justo. Estas ideas de los principales filósofos racionalistas se inscriben dentro del pensamiento teórico sobre la política moderna y particularmente sobre el Estado moderno. En forma sintética se puede afirmar que para Spinoza, la justicia solo es concebible dentro de los límites del estado y para Leibniz, la justicia consiste de un acuerdo sobre aquello que debe ser y no es y que no recae en los sentidos sino en la intuición (Raffin M, 2012).

Crisis del estado de bienestar y cambios en las formas de empleo

En las eras industriales y post industriales, la productividad y la acumulación de capital eran las ideas dominantes en la explicación del bienestar humano, por tanto, lo esperado era que con el avance del capitalismo se pudiera lograr la entera satisfacción de las necesidades humanas.

Los estados de bienestar se basaban en la pauta fordista del empleo, en la que cuanto más alta es la tasa de empleo, mayores eran también las cotizaciones sociales y menor el gasto que se deriva de las prestaciones sociales, creando un círculo de tal manera que el pleno empleo favorece las políticas públicas y estas a su vez requieren del pleno empleo (Hangartner & Miranda-Delgado, 2019; Moreno Márquez, 2008).

No obstante, a partir de la década de los 80 con la crisis del estado de bienestar (Pierson, 1994), se generaron cambios políticos, económicos y tecnológicos que redundaron en una disminución de la renta de los trabajadores y por ende en un menor ingreso para los estados y para las empresas, lo que comprometió su capacidad para asumir los compromisos de bienestar de los ciudadanos.

La situación empeoró cuando los empleadores comenzaron con los recortes de personal. El desempleo aumentó rápidamente, acrecentando en gran medida la carga para los sistemas de protección social, justo en el momento en el que los recursos del gobierno eran escasos y cuando este había reducido su tamaño. Tal como se esperaba, se observó una disminución en los presupuestos de bienestar. No obstante, mientras todos los países redujeron el gasto, no todos redujeron el bienestar (Reeves, Basu, McKee, Marmot, & Stuckler, 2013). Entonces se migró de un modelo basado en un empleo seguro y estable a uno en donde prima lo contrario, a lo que se debe adicionar el surgimiento de una multiplicidad de relaciones laborales que se originan debido a la flexibilización, a los cambios en el lugar y tiempo de trabajo, así como a una laxitud en las regulaciones laborales.

Surgimiento de nuevas necesidades

Con el cambio en las formas de empleo, las trayectorias laborales de las personas dentro de la fuerza de

trabajo, también comienzan a modificarse, por ejemplo, un estudio cualitativo revela que para los jóvenes en estos nuevos esquemas laborales se pasa por una variada gama de empleos y ocupaciones, generalmente poco relacionados con la formación académica y entre empleos (Alonso de Armiño, 2002). En consecuencia, en la población trabajadora se comienza a desarrollar una percepción de injusticia, no solo con alguna organización en particular sino con el mundo del trabajo en general, lo que lleva generalmente a un estado de pesimismo (Urraco Solanilla, 2018).

La selección de carrera u oficio, actualmente no obedece a una necesidad de realización personal, sino que más bien, a la luz del nuevo mercado laboral, se debe elegir conforme se observen mayores posibilidades de ocuparse. Esta falta de alineación entre las necesidades personales y del mundo del trabajo redundará en el bajo número de capacidades que un individuo pudiera desarrollar en cuanto a si consigue encontrar una concordancia con sus objetivos personales. Esta incertidumbre en las posibilidades de realización personal es uno de los factores que amenaza la salud psicológica de los trabajadores (Agencia de Salud y Servicios Sociales de Montreal, 2012; Valeras, 2020). Se podría plantear entonces que algunas de las nuevas necesidades del ser humano son conocer, aceptar, complacer y adaptarse al mercado laboral actual y con base en lo establecido en el modelo de esfuerzo- recompensa propuesto por Siegrist (1996), se observa claramente que a la luz de la precariedad laboral, existe un desequilibrio evidente entre los esfuerzos del trabajador y las recompensas que recibe de su organización y del mundo del trabajo.

Necesidades de afiliación y pertenencia en el nuevo mundo del trabajo

Bajo los esquemas laborales actuales que se mencionaron anteriormente, se hace evidente que el individuo tiene pocas posibilidades de satisfacer sus necesidades de afiliación y pertenencia en la precariedad laboral actual.

En el ámbito organizacional es fundamental para un empleado conocer que su identidad dentro de la organización no se encuentra en riesgo de rechazo o explotación; es por esto que la teoría del manejo de la incertidumbre establece que esta inseguridad con respecto al futuro amenaza la identificación que un empleado tiene con su organización y como un mecanismo para reducir esta incertidumbre, los empleados hacen apreciaciones sobre la justicia de las actuaciones de sus supervisores o de la organización en general (Bouazzaoui, Wu, Roehrich, Squire, & Roath, 2020; Van den Bos & Lind, 2002; Wolfe & Piquero, 2011; Wolfe, Rojek, Manjarrez, & Rojek, 2018).

Esta incertidumbre genera un sentimiento de falta de control sobre la propia vida, lo que ha sido incluido en la mayoría de los modelos de estrés laboral como un factor estresor (Matta, Scott, Colquitt, Koopman, & Passantino, 2016; Sonnentag & Frese, 2012).

La necesidad de afiliación y pertenencia, que Maslow describe como no necesarias para la supervivencia, pero esenciales para la adaptación funcional de los individuos, con los nuevos contratos laborales de corta duración, por periodos de tiempo definidos y con la inseguridad laboral que caracteriza a los nuevos puestos de trabajo, es muy poco probable que un trabajador pueda satisfacerlas plenamente dentro del contexto organizacional.

Bies y Moag (1986) al introducir el concepto de justicia de las interacciones, afirman que junto con la evaluación de los procesos y los resultados, los em-

pleados también evalúan la forma como son tratados. La teoría del intercambio social y el principio de la reciprocidad son las bases sobre las que se establece la justicia interaccional dentro de las organizaciones (Cropanzano & Mitchell, 2005). Esta justicia de las interacciones argumenta que los juicios que hacen los trabajadores sobre sus interacciones les ayudan a satisfacer sus necesidades de relaciones sociales positivas entre grupos de valor, pero en las trayectorias cambiantes e interrumpidas de empleo, se imposibilita la visión del lugar de trabajo como punto clave en el establecimiento de relaciones positivas y duraderas.

Autorrealización y justicia organizacional

El punto más alto de la jerarquía propuesta por Maslow (1943) comprende las necesidades de autorrealización, entendidas estas como el deseo de los individuos de satisfacer el propio y único potencial; en el contexto laboral podrían leerse como el conocimiento que cada empleado tiene sobre sus propias capacidades y el deseo que tiene de hacer el mejor uso de ellas para obtener unos mejores resultados en su trabajo. Un individuo satisfecho con sus logros y que sienta la necesidad de autorrealizarse, estará motivado para alcanzar mayores resultados.

Sin embargo, previamente a la satisfacción de las necesidades de autorrealización, deben estar satisfechas las necesidades de estima, que se logran parcialmente a través del reconocimiento de los demás. En este punto es importante definir el término competencia en el contexto laboral. Competencia se conoce comúnmente como la capacidad que tiene una persona de realizar alguna actividad exitosa y eficientemente, esta competencia depende de las capacidades y del

potencial que un empleado cree tener. A medida que dentro de un contexto laboral aumenta la percepción de justicia, también aumentará el nivel de competencia de sus empleados, por tanto, aquellos pondrán todo su esfuerzo en desarrollar nuevas capacidades que sean benéficas para sí mismos y su organización (Deepa, 2020; Mukher, 2016).

Maslow (1943) plantea que la justicia y la equidad son prerequisites para la total satisfacción de las necesidades. Cuando estas se ven amenazadas, también lo estarán las necesidades básicas. Condiciones como la libertad de hablar, la libertad de hacer lo que uno desee, siempre y cuando no se haga daño a los demás, la libertad de expresarse, la libertad de investigar y buscar información, la libertad de defenderse, la justicia, la equidad, la honestidad, el orden en el grupo, son ejemplos de tales precondiciones para satisfacer necesidades básicas. Las frustraciones en estas libertades serán reaccionadas con una amenaza o una respuesta de emergencia. Estos conceptos sobre la equidad y la justicia aunque vigentes y aplicables en la sociedad de hoy, son insuficientes para explicar que estén dados todos los elementos necesarios para la satisfacción de una necesidad, se requiere una mayor profundidad y especificidad, sobretodo en el ambiente laboral.

La comparación social es otro de los aspectos que también merece un mayor estudio cuando se intentan analizar las necesidades humanas. En los planteamientos de la teoría de la equidad postulada por Adams (1965) se enuncia que los juicios que realiza un trabajador sobre las actuaciones de un superior o de su organización se realizan con base en la comparación que él mismo hace con otros empleados a quienes considera sus pares, en este sentido, la búsqueda de autorrealización también sería un efecto o resultado de una percepción de justicia, debido a que sí un trabajador a quien se considera un comparador obtiene una recompensa

posterior a un esfuerzo, se hará lo posible por desarrollar las capacidades necesarias para lograr también esa recompensa.

Es importante especificar acá que en el contexto laboral no necesariamente el comparador es otro trabajador, también puede ser el mismo individuo cuando contrasta sus aportes y recompensas en el momento en que desempeñaba sus funciones en otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa, o con el mismo cuando trabajaba en una empresa diferente.

Injusticia, frustración-regresión, y comportamientos contraproducidos en el trabajo

Volviendo a lo planteado por Alderfer, sobre el retorno que se observa en las personas cuando no pueden suplir una necesidad, hacia la sobre satisfacción de los niveles inferiores, se podría relacionar esto con lo expuesto por algunos autores cuando reportan que los trabajadores en quienes existen percepciones de injusticia comienzan a engancharse en lo que se ha definido como comportamientos contraproducen-

tes en el trabajo. Para Robinson y Bennet (1995), son comportamientos antisociales ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, y que son potencialmente perjudiciales para la organización. Un modelo teórico que podría explicar esta relación es el del autocontrol, que establece que cuando el individuo no puede manejar la frustración que le causa determinado hecho, se involucra en comportamientos tales como robos, sabotaje, fraude y en casos más graves agresiones (Marcus & Schuler, 2004; Smith & DeNunzio, 2020). Cuando se percibe injusticia, como una forma de restaurar el equilibrio o recuperar aquello que se cree perdido, los trabajadores comienzan a presentar desviaciones de su comportamiento organizacional, hallazgos que tienen evidencia científica que los soporta (Dalal, 2005; Hitlan & Noel, 2009; Tripp, Bies, & Aquino, 2007). Estas desviaciones podrían interpretarse como una frustración-regresión.

En un intento por ilustrar la participación de la justicia organizacional dentro de la pirámide de las necesidades humanas planteada por Maslow, se presenta el siguiente esquema (Figura 1):

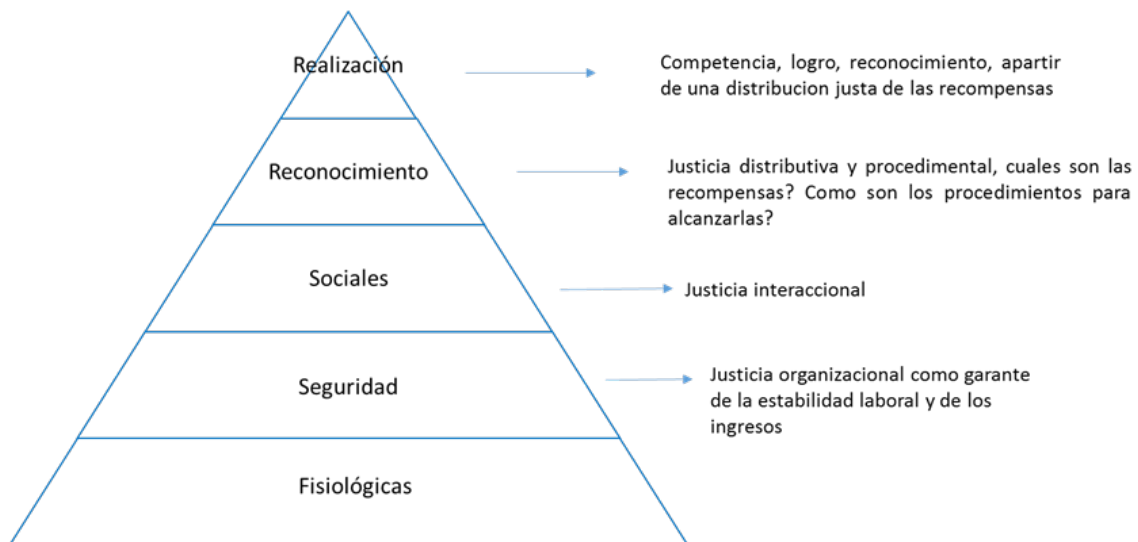


Figura 1. La justicia organizacional dentro de la pirámide las necesidades humanas. Adaptada de Maslow (1943).

Conclusiones e implicaciones:

Reconociendo los aportes de la teoría de las necesidades humanas al entendimiento del comportamiento humano y al refinamiento de las teorías psicológicas, es necesario también decir que el contexto laboral del individuo no se plasma con mucha fuerza en la estructura de la pirámide, específicamente no se encuentra mucha evidencia de que aspectos como la justicia organizacional hayan sido tenidos en cuenta para explicar las posibilidades de satisfacción de los niveles de seguridad, relacionamiento, estima y autorrealización.

Las diferentes escuelas filosóficas de pensamiento han sentido la necesidad de referirse a la justicia y de desarrollar ideas acerca de lo que es justo o no lo es. Específicamente, el racionalismo no desarrolla teorías sobre la justicia, pero cuando se estudia a cada uno de sus principales exponentes, se encuentran ideas propias sobre este tema, que teniendo en cuenta el cambio en las visiones del mundo y las nuevas realidades laborales, no explicarían lo que es o no justo dentro de un contexto laboral.

La construcción de la identidad de una persona nunca ocurre por fuera de un contexto social determinado, es por esto que debe ser analizado con mayor profundidad el papel facilitador o de barrera del contexto laboral sobre la satisfacción de estas necesidades. La secuencialidad en la satisfacción de las necesidades planteada por Maslow también es un aspecto bastante discutible, pues no se debería solamente atribuir la autorrealización a los trabajadores cuyas necesidades inferiores estén plenamente satisfechas, situación que trazaría un umbral más alto, desde el cual se podrían satisfacer las necesidades superiores con mayor rapidez, si no que podría entenderse como un proceso que tiene algunos

pasos secuenciales y otros pasos concurrentes, a modo de ejemplificación podría pensarse en un trabajador que simultáneamente esté en búsqueda de la mejor filiación posible con sus compañeros y superiores de trabajo para satisfacer sus necesidades de relacionamiento, pero al mismo tiempo se encuentre desarrollando capacidades que lo conduzcan hacia sentirse una persona autorrealizada.

El reconocimiento de la justicia organizacional como una necesidad del ser humano abarca varios retos para que los investigadores en diferentes áreas desarrollen y prueben sus proposiciones y se obtenga la evidencia científica faltante para entender la motivación y autorrealización de los trabajadores, específicamente. A partir del abordaje empírico analítico se puede obtener una respuesta a las hipótesis que se pueden plantear sobre el tema de la justicia organizacional y sus relaciones, y se pueden conocer respuestas a las preguntas de investigación de diferentes autores. Estas preguntas también se podrían abordar desde el paradigma interpretativo, para conocer también cuales son las percepciones de justicia organizacional de los trabajadores. La evidencia empírica reciente indica que la percepción de injusticia dentro del lugar de trabajo se relaciona con eventos negativos tanto para los trabajadores como para las organizaciones, como el absentismo, la frustración, la baja motivación y el rendimiento laboral reducido). En vista de esta situación, y dado el valor estratégico atribuido a la retención del capital humano, ahora existe un interés creciente en identificar las variables explicativas de esta percepción en los trabajadores. La justicia organizacional ha captado la atención de los expertos debido a sus efectos en un amplio repertorio de actitudes, cogniciones y comportamientos de los empleados hacia las organizaciones y sus miembros. Es necesario hacer un esfuerzo por controlar de forma consciente las actividades cognitivas,

evitando hacer juicios de valor y no extender conclusiones o recomendaciones más allá de los propios hallazgos de cada uno de los estudios sobre este tema, así como confirmar los resultados con el estado del arte de la relación entre la justicia organizacional y los comportamientos organizacionales.

Referencias

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60108-2
- Agencia de Salud y Servicios Sociales de Montreal. (2012). *Guía para el fomento de puestos de trabajo saludables en los servicios de salud (Vol. 7)*. Montreal.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175. doi: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Alonso de Armiño, I. G., I.; Moreno, G. y Zubero, I. . (2002). «Precariedad laboral, precariedad vital. *In-guruak*(32), 143-186.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication- criteria for fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 1, 43-55.
- Bouazzaoui, M., Wu, H.-J., Roehrich, J. K., Squire, B., & Roath, A. S. (2020). Justice in inter-organizational relationships: A literature review and future research agenda. *Industrial Marketing Management*, 87, 128-137. doi: <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.02.003>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. doi: 10.1177/0149206305279602
- Dalal, R. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *The Journal of applied psychology*, 90, 1241-1255. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1241
- Deepa, S. M. (2020). The effects of organizational justice dimensions on facets of job engagement. *International Journal of Organization Theory & Behavior, ahead-of-print(ahead-of-print)*. doi: 10.1108/IJOTB-05-2019-0066
- Hangartner, A., & Miranda-Delgado, R. (2019). Estado del bienestar y justicia distributiva en América Latina. Un análisis crítico. *Revista ABRA*, 39(58), 9-29.
- Hitlan, R., & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477-502. doi: 10.1080/13594320903025028
- Jaramillo, J., & Echeverri, Y. (2006). Aproximación a las concepciones de justicia y bien desde john rawls y milton fisk. *Praxis Filosófica*, 23, 95-124.
- Kožnjak, B. (2016). Kuhn Meets Maslow: The Psychology Behind Scientific Revolutions. *Journal for General Philosophy of Science*, 48, 1-31. doi: 10.1007/s10838-016-9352-x
- Maidana S. (2012). *Descartes, Filosofía y Política*. Una relación conflictiva. In F. d. H.-U. N. d. Nordeste (Ed.), *Estudios y monografías de los posgrados* (pp. 1-9). Tucuman.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective. *The Journal of applied psychology*, 89, 647-660. doi: 10.1037/0021-9010.89.4.647
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Matta, F., Scott, B., Colquitt, J. A., Koopman, J., & Passantino, L. (2016). Is Consistently Unfair Better than Sporadically Fair? An Investigation of Justice Variability and Stress. *Academy of Management Journal*, 60(2), 1-12. doi: 10.5465/amj.2014.0455
- Moreno Márquez, G. (2008). *Crisis y reconstrucción del Estado del Bienestar. Las posibilidades de la Renta Básica de Ciudadanía*. País Vasco.
- Mukher, S., Mehrotra, . (2016). Organizational Justice in Relation to Competence, Commitment and Self Moti-

vation. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 1-27.

Pierson, P. (1994). Dismantling the welfare state?: *Reagan, Thatcher, and the politics of retrenchment*. (Vol. 1). England: Cambridge University Press.

Raffin M. (2012). El problema de la justicia en la filosofía de la primera modernidad: en torno de las elaboraciones de Spinoza, Leibniz y Kant. *Anacronismo e irrupción: Justicia en la Teoría Política Clásica y Moderna*, 2(2), 105-128.

Reeves, A., Basu, S., McKee, M., Marmot, M., & Stuckler, D. (2013). Austere or not? UK coalition government budgets and health inequalities. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 106(11), 432-436. doi: 10.1177/0141076813501101

Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38, 555-572. doi: 10.2307/256693

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.27

Smith, R. W., & DeNunzio, M. M. (2020). Examining personality—Job characteristic interactions in explaining work outcomes. *Journal of Research in Personality*, 84, 103884. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103884>

Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Stress in Organizations. In I. B. Weiner (Ed.), *Handbook of Psychology* (Vol. 2, pp. 560-584): John Wiley & Sons.

Tripp, T., Bies, R., & Aquino, K. (2007). A Vigilante Model of Justice: Revenge, Reconciliation, Forgiveness, and Avoidance. *Social Justice Research*, 20, 10-34. doi: 10.1007/s11211-007-0030-3

Urraco Solanilla, M. (2018). El anhelo (y las posibilidades) de linealidad en la era de la incertidumbre: Noticia de una juventud periférica. *Revista Metamorfosis* 7(7), 30-49.

Valeras, A. S. (2020). Healthcare provider burn-out: A war with uncertainty. *Families, Systems, & Health*, 38(1), 96-98. doi: 10.1037/fsh0000473

Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. In E. S. (USA) (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34), pp. 1-60. San Diego, CA, US: Academic Press.

Wolfe, S., & Piquero, A. (2011). Organizational Justice and Police Misconduct. *Criminal Justice and Behavior*, 38(4), 332-353. doi: 10.1177/0093854810397739

Wolfe, S., Rojek, J., Manjarrez, V., & Rojek, A. (2018). Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers. *Journal of Criminal Justice*, 54, 20-29. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2017.11.003>

Gestión de crisis en la industria, asociada a la pandemia COVID-19

Aída Lucia Fajardo Montiel

Resumen

En los últimos meses el mundo enfrenta una gran crisis de salud ocasionada por la nueva enfermedad por coronavirus (COVID-19), la cual ha ocasionado un aumento en la tasa de mortalidad y morbilidad. Las afectaciones no solo han resentido al sector salud, sino también al ámbito laboral y al económico. Justo ahora se identifica que las organizaciones y todos los sectores industriales están ejecutando una serie de rápidas modificaciones con la finalidad de adaptarse a las demandas y situaciones generadas por la Pandemia. El Gobierno Federal en México, ha publicado diversos documentos denominados "Acuerdos", a través de los cuales se proporcionan directrices de actuación, enfocados para la población en general y los sectores económicos en el país. Los centros de trabajo juegan un papel esencial para la reactivación de la economía a través de la preparación e implementación de protocolos que garanticen la salud de los trabajadores y minimicen el riesgo de contagio y así lograr que el objetivo pueda alcanzarse. El presente documento plantea estrategias y las medidas que pueden ser adoptadas en los centros de trabajo, para una adecuada gestión de crisis y la más rápida recuperación a la normalidad.

Palabras clave: COVID-19, gestión de crisis, centros de trabajo.

Summary

In recent months, the world is facing a major health crisis caused by the new coronavirus disease (COVID-19), which has caused an increase in the mortality and morbidity rate. The effects have not only resented the health sector, but also the labor and economic sphere. Right now it is identified that organizations and all industrial sectors are executing a series of rapid modifications in order to adapt to the demands and situations generated by the Pandemic. The Federal Government in Mexico has published various documents called "Agreements", through which action guidelines are provided, focused on the general population and the economic sectors in the country. Work centers play an essential role for the reactivation of the economy through the preparation and implementation of protocols that guarantee the health of workers, minimize the risk of contagion, and thus achieve that the objective can be achieved. This document presents strategies and measures that can be adopted in the workplace, for adequate crisis management and the fastest recovery to normality.

Key words: COVID-19, crisis management, work centers.

Introducción

Actualmente enfrentamos una gran crisis en el mundo, generada por la infección viral conocida como nueva enfermedad por coronavirus (COVID-19), la cual ha ocasionado que en los últimos meses haya un aumento significativo en las tasas de mortalidad. Tras las constantes evaluaciones por parte de la Organización Mundial de la Salud, el 11 de marzo de 2020 se declara el COVID-19 como una pandemia, ya que hasta ese momento la presencia de los brotes estaba registrada en 114 países con un total de 118,000 casos y 4,291 defunciones. Ante esta situación uno de los principales objetivos es la prevención de la transmisión de persona a persona (OMS, 2020).

Los confinamientos y las medidas de distanciamiento promulgadas en diversos países, redujeron de inmediato las cadenas de producción, así como una modificación en los hábitos de consumo, todo esto como consecuencia de los esfuerzos para detener la propagación de contagios. Se ha evidenciado que estas medidas adoptadas por la gran mayoría de los países afectados por la pandemia, ayudan a disminuir las tasas de nuevas infecciones y muertes, pero a consecuencia de ello se aprecian impactos negativos sobre las actividades económicas. Destacan por ejemplo pérdidas en actividades turísticas en muchos países, condicionamiento en las ventas minoristas debiendo circunscribirse a los negocios de cercanía y solo de las actividades autorizadas, afectación en la cadena de suministro particularmente para las empresas automotrices, de tecnología como la electrónica y la informática, así como baja en los precios del petróleo (The Economist, 2020).

Las afectaciones por la interrupción en cadenas de distribución, aumentan los precios de los alimentos, generando una disminución de la capacidad adquisitiva y en segundo lugar un condicionamiento que ocasiona la reducción en la adquisición de artículos no alimentarios en los hogares. La consecuencia fue que el consumo privado se redujo. Adicional a esto el cierre de tiendas e instalaciones limitan las opciones del consumidor (The Economist, 2020).

Es posible citar diferentes afectaciones producidas por la pandemia, que abarcan desde las esferas psicológicas, sociológicas, laborales y sobre el manejo de crisis que las empresas han tenido que implementar para la reducción de los impactos económicos (Kumar, et al. 2020).

Cuando surgen situaciones de crisis y desafíos a nivel global y de gran escala, la resiliencia es un factor clave, la cual es necesaria para que las organizaciones puedan sobrevivir mientras se lucha contra el virus y posteriormente prosperar, así como afrontar exitosamente los choques económicos y sociales asociados. Ramírez y Vieyra, definen el término resiliencia como la “capacidad que tienen los individuos para recuperarse tras sufrir algún tipo de adversidad” y en relación a la pandemia surge la necesidad de desarrollar esta capacidad de manera colectiva, destacando la importancia de la tolerancia y el entendimiento de los demás (Ramírez y Vieyra, 2020).

La resiliencia se construye con el tiempo a medida que las experiencias interactúan con la composición genética, única e individual, es por ello que cada persona responde al estrés y a las adversidades de manera diferente. De acuerdo a la Universidad de Harvard, es posible la aplicación de tres estrategias para construir y fortalecer la resiliencia durante el brote de COVID-19 y de esta manera ayudar a las familias en el desarrollo de la resiliencia:

1) Descargar el lado negativo: iniciando por descargas las fuentes de estrés para las familias, considerando que las fuentes reductoras pueden incluir, ayuda a las familias en la satisfacción de necesidades básicas, por ejemplo, acceso a los alimentos, refugio, atención médica, promoción de la salud, etc.

2) Cargar el lado positivo: mantener y fomentar conexiones con familias y amigos a través de los medios disponibles como llamadas telefónicas, chatear por video, enviar un correo electrónico, etc. Por otro lado, orientar a las personas para identificar y desarrollar actividades que, dentro del marco de las reglas de distanciamiento social, sean satisfactorias, incrementaran la perspectiva positiva.

3) Fortalecer habilidades básicas de la vida: por ejemplo, la planificación de las actividades cotidianas, crear listas de compras, planificadores de menús y horarios diarios, entre otras (Harvard University, 2020).

Los contextos ocupacionales juegan un papel importante para permitir que las personas y las organizaciones desarrollen resiliencia. Dado que los profesionales de la salud son la primera línea de contacto durante el desarrollo de la pandemia, manteniendo una interacción con los trabajadores con la finalidad de detectar tempranamente a aquellos que padezcan la enfermedad, es fundamental preparar a estos profesionales para desarrollar y promover la resiliencia en su interacción (Liu, Min y Lee, 2020).

En esta situación de crisis, las grandes corporaciones necesitan reinventarse y hacer una transición rápida para enfocarse en la creación de valor para los negocios y la sociedad, así como apoyar en forma ágil la adaptación

a los cambios de la cadena de valor. Corea es un ejemplo, ya que ha impulsado iniciativas destinadas a convertir la crisis en una oportunidad. Los fabricantes coreanos aprovecharon la oportunidad para reconsiderar y reestructurar su mercado de cadenas de suministro más sostenibles. Por ejemplo, el sector empresarial desarrolló una variedad de medidas innovadoras y nuevos productos, por ejemplo, kits de prueba para COVID-19, los cuales pueden ser utilizados en todo el mundo, así como identificó los mercados emergentes para cubrebocas desechables, de tela, gel antibacterial, lentes, caretas, equipo de protección para filtros sanitarios.

Por otro lado, y desde el punto de vista de aquellas organizaciones que requieren la incorporación paulatina a la normalidad. Se han tenido que ajustar a las regulaciones y a diversas medidas emitidas por los gobiernos en cada país.

En su definición, la palabra crisis denota una “situación mala o difícil”, por tanto, la gestión de crisis en la industria, está enfocada en la correcta administración de la situación que se enfrenta a nivel mundial ocasionada por la enfermedad COVID-19. En un artículo publicado por Nathaniel y Heyden (2020), ofrecen un marco de referencia para la gestión de crisis, iniciando por enmarcar la crisis, destacando que los patrones e impactos subyacentes son a menudo bastante similares, la búsqueda de estos patrones permite una mejor comprensión sobre la magnitud de los problemas y por ende un abordaje más efectivo.

Adaptaciones del sector industrial ante los acuerdos de prevención de contagios

En México, el Gobierno Federal, ha emitido diversos acuerdos, a través de los cuales permite el establecimiento de las medidas preventivas y de mitigación, que eviten los riesgos de contagio por el virus SARS-

CoV2 (COVID-19). El primero con mayor relevancia fue publicado el 24 de abril de 2020. A través de este documento, se señaló que el 19 de marzo de 2020, el Consejo de Salubridad General acordó reconocer la epidemia en México como una enfermedad grave de atención prioritaria (DOF, 2020).

El documento citado, expone cinco artículos, que definen de manera general las acciones que deben ser adoptadas:

- El primer artículo aborda la adopción de acciones preventivas que enfocan su atención en el distanciamiento social como medida de mitigación de transmisión del virus. Según indica el documento esta medida permite además que la carga de enfermedades no se concentre en unidades de tiempo reducidas.

- El segundo artículo se enfoca en evitar que los adultos mayores de 65 años y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave, por ejemplo, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores de cinco años, personas con enfermedades crónicas no transmisibles, entre otras. Así mismo el artículo indica la suspensión temporal de actividades tanto de sector público y privado que involucre la concentración física o desplazamiento de personas, la suspensión de actividades escolares en todos los niveles. Se declara también que actividades del sector privado que resulten necesarios para hacer frente a la contingencia podrán seguir laborando. El cumplimiento a las medidas básicas de higiene, también se establecen en este artículo.

- El artículo tercero solicita la coordinación entre la administración pública federal y con la secretaría de salud para el establecimiento de medidas del acuerdo.

- El cuarto artículo menciona que la Secretaría de Salud es la única instancia responsable de la emisión y manejo de la información oficial.

- Finalmente, el quinto artículo indica que corresponderá a la Secretaría de Salud la interpretación para efectos administrativos para el cumplimiento del acuerdo u otros asuntos no contemplados en el mismo (DOF, 2020).

De su lectura podemos advertir que los primeros tres artículos de este acuerdo son los que han generado mayor impacto en el desenvolvimiento de las actividades del sector industrial, debido principalmente a los ajustes sobre su actividad cotidiana. Por supuesto que el cumplimiento no ha sido una situación sencilla, por ello, es previsible que aquellas organizaciones con mejores controles implementados, sistemas robustos en la administración de su personal y estructuras más sólidas de trabajo, tengan un mejor pronóstico ante estos nuevos requerimientos.

A continuación, trataremos de realizar una breve reseña sobre aquellas buenas prácticas aplicadas en la gestión cotidiana, y cómo estas han permitido una mejor actuación al margen de la administración de la crisis asociada a la pandemia COVID-19, ahora conocido en nuestro país como Nueva Normalidad.

Sana distancia: Debido a la necesidad de evitar la transmisión del virus, las organizaciones han tenido que rediseñar aquellas actividades que habitualmente se realizaban dentro de los centros de trabajo o fuera de estos con motivos laborales; analizando la posibilidad de disminuir los contactos entre la población trabajadora. Por supuesto que esto no ha sido nada fácil. Cada organización tiene ahora la posibilidad de revisar las funciones de cada uno de sus trabajadores y cuáles de estas actividades pueden realizarse a través de otros medios que no sean

presenciales o que impliquen movilizarse, por ejemplo, viajes, visitas, etc.

Retomando el ejemplo asociado al análisis de tareas de la población trabajadora y la posibilidad de utilizar otros medios y herramientas para ejecutar el trabajo. Serán muy pocas aquellas organizaciones que previamente hayan definido dentro de los protocolos de actuación en crisis, la definición de estos mecanismos que posibiliten la continuidad de actividades desde sitios que son seguros para las personas, por ejemplo, sus hogares.

Desde esta perspectiva, la gestión del riesgo nos muestra la necesidad de establecer diversos panoramas que nos acerquen a la comprensión de las posibilidades de actuación, en caso de presentarse en futuras ocasiones una situación como esta. Es posible ahora que los expertos en la administración del capital humano, consideren dentro de la descripción de tareas de los trabajadores con funciones administrativas, la utilización de herramientas multimedia o cualquiera que pueda aplicarse para la supervivencia del negocio.

Asistencia a centros de trabajo: La evaluación de las condiciones de salud del personal activo en los centros de trabajo, han resultado un factor clave en esta gestión. Por supuesto que la edad de los trabajadores es una variable que no es complicada estratificar para los empleadores, sin embargo, no en todos los casos este último tiene conocimiento sobre las enfermedades crónicas no transmisibles como personas con hipertensión arterial, afectaciones pulmonares, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, enfermedades cardíacas, etc.

En este contexto, las organizaciones deberán considerar que los estudios médicos a sus empleados, tanto al inicio de las relacio-

nes laborales, así como el seguimiento a intervalos de tiempo planificados, tienen un valor incalculable que permiten una rápida respuesta y adaptación a las nuevas necesidades. La gestión es mucho más rápida si se cuenta con información actualizada sobre las condiciones de salud de los trabajadores y por supuesto a partir de ellas, la protección del recurso más valioso en las organizaciones; sus trabajadores.

Continuidad de las actividades esenciales: En medio de la pandemia, diversos sectores, han sido definidos por parte del Gobierno Federal como esenciales, por ejemplo, hospitales, clínicas, farmacias, laboratorios, servicios médicos, financieros, telecomunicaciones, restaurantes, gasolineras, mercados, etc. Sin embargo, la adopción de diversas medidas ha dependido principalmente de cada Estado, y es a través de cada entidad gubernamental y sus interlocutores, que se definieron aquellas medidas necesarias para la continuidad de actividades. Podemos identificar como algunas de ellas establecieron el uso de cubre bocas en espacios públicos y como algunos de sus interlocutores omitieron esta recomendación.

Sin embargo y a pesar de las condicionantes emitidas por cada entidad federativa, el enfoque de responsabilidad social y corporativa es clave en el establecimiento de medidas de protección hacia los empleados y usuarios de estos servicios. En estricto sentido, podemos mencionar algunos elementos básicos difundidos entre estos grupos del sector laboral, como mantener al menos distancia de 1.5 mts. entre personas, utilización de barreras físicas que faciliten el distanciamiento, así como el no permitir uso de objetos compartidos, tales como celulares, plumas, etc. La aplicación de desinfectantes de manera constante sobre superficies de uso común, la difusión sobre hábitos de higiene como lavado de manos, uso de gel antibacterial entre otras, son medidas de mitigación que aún continúan en desarrollo durante el periodo de la pandemia. Así mismo las condiciones

relacionadas con las aglomeraciones, han sido un factor clave, basado en esto, los centros de trabajo o los comercios, han realizado un análisis que permite determinar la capacidad máxima de personas dentro de los espacios físicos, para mantener en todo momento la distancia segura entre personas, el acuerdo, enfoca su atención en limitar aquellas congregaciones o eventos de más de 100 personas.

La gestión de una crisis como esta, no ha sido fácil para el sector laboral, sin embargo, los cambios tan dinámicos en el curso de la emergencia sanitaria, requieren que las organizaciones cuenten con herramientas previas para sobrellevar de mejor manera la gestión y por tanto la prevención de la propagación de contagios.

Preparación para el retorno de actividades laborales en México

El antecedente del retorno de actividades, fue el acuerdo publicado el 14 de mayo de 2020, a través del cual se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa. De esta manera surge un instrumento que permite evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades de una manera gradual, ordenada y cauta. A este instrumento se le ha denominado semáforo por regiones. La estrategia para la reapertura considera tres etapas:

- Primera etapa: inicia el 18 de mayo, permitiendo la reapertura de actividades en municipios en que no se hubieran presentado casos de COVID-19 y que además no tuvieran vecindad

con municipios con este tipo de casos.

- Segunda etapa: del 18 al 31 de mayor se define como el periodo de preparación de protocolos para el regreso seguro al trabajo, incluida la capacitación del personal, readecuación de espacios de trabajo, implementación de filtros de ingreso, protocolos de sanitización e higiene, entre otras.

- La tercera etapa: inicia el 1 de junio con la reapertura de actividades sociales, educativas y económicas, conforme al sistema de semáforo.

En el artículo cuarto de este Acuerdo se establece que la industria de la construcción, la minería y la referente a la fabricación de equipo de transporte, serán consideradas como actividades esenciales. Indicando que este sector podrá reiniciar actividades a partir del 1 de junio.

El semáforo cuenta con cuatro colores que definen el nivel de riesgo; verde, amarillo, naranja y rojo, así como tres principales actividades sobre las cuales se establecen restricciones. En el caso de las actividades laborales, son permitidas sin restricción aquellas que se encuentran en zona verde y amarilla, la zona naranja indica que son permitidas las actividades laborales consideradas como esenciales y las actividades no esenciales con una operación reducida. Finalmente, el color rojo indica que sólo son permitidas las actividades laborales consideradas esenciales.

De acuerdo a información publicada el 29 de mayo de 2020, el primer semáforo publicado identifica sólo al estado de Zacatecas en color naranja y a los 31 estados restantes del país en color rojo. Lo cual ha causado diversas opiniones por los mandatarios de los estados de Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas, Michoacán, Durango, Jalisco y Colima. Quienes se pronuncian en contra de la estrategia federal.

En este sentido las actividades económicas y laborales podrán tomar un curso distinto a lo re-

comendado en este acuerdo, quedando de manifiesto que la reactivación en base a los lineamientos establecidos en el semáforo, podrían no ser respetados y cada gobernador tome la decisión que considere más conveniente (Expansión Política, 2020).

Bajo esta condición, es claro que lo indicado en los protocolos federales, señalan que, durante la primera semana de junio, las actividades laborales consideradas como no esenciales, no deberían retomar actividades. Sin embargo, algunos Estados y bajo la autorización de los gobernadores de las entidades federativas han iniciado con el retorno escalonado de las actividades.

Esta condición ubica al sector industrial en una posición de mayor compromiso, que vigile en todo momento el estricto cumplimiento de los protocolos establecidos en la fase anteriormente citada. Es de esperar que los lineamientos previamente diseñados por las organizaciones se estén llevando a cabo de la mejor manera. No hay que omitir que la clave es la incorporación de estos protocolos sobre los sistemas de trabajo ya establecidos y ahora más que nunca el sentido de liderazgo y responsabilidad es fundamental para la continuidad de las actividades laborales.

Retorno a la normalidad de las actividades laborales en México

El Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de su director general Zoé Robledo, ha indicado que más de 16 mil empresas (corte al 30 de mayo 2020), se han registrado en la Plataforma Nueva Normalidad, la cual establece los lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en los entornos laborales (IMSS No. 349/2020).

En este sentido la estrategia ha establecido que la reapertura de actividades deberá realizarse de manera gradual, ordenada y cauta. A través de esta plataforma y el establecimiento de protocolos, brindará la seguridad y el establecimiento de un compromiso mutuo que entraña la responsabilidad de todos (Nueva Normalidad, 2020).

El documento emitido llamado “ACUERDO por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas”, publicado el viernes 29 de mayo de 2020 en el Diario Oficial de la Federación. Fue creado con la participación de la Secretaría de Salud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Economía y por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

De conformidad con este documento, se define que todas las empresas podrán reiniciar operaciones siempre que se implemente lo establecido en los lineamientos. Es vital por tanto considerar cuatro principios rectores en la implementación de lineamientos; 1) Privilegiar la salud y la vida; 2) Solidaridad y no discriminación; 3) Economía moral y eficiencia productiva y 4) Responsabilidad compartida (pública, privada y social).

Por su relación con la responsabilidad social corporativa de las organizaciones, destaca que en el principio rector de solidaridad y no discriminación, se contempla que durante las fases del semáforo en nivel de alerta máximo (rojo), alto (naranja) y amarillo (medio), se deberá apoyar a los trabajadores, principalmente mujeres que tienen a su cargo a menores de edad, cuyas escuelas se encuentran cerradas por motivos de la contingencia, así mismo, personas que mantienen cuidados sobre adultos mayores o enfermos. Bajo esta perspectiva, el retorno a las actividades de estas personas, deberá darse en un marco de no discriminación.

En el proceso de categorización del centro de trabajo deberán considerarse las siguientes dimensiones:

1. *Tipo de actividad*: lo cual indica la diferenciación entre actividades esenciales y no esenciales, actualmente existe una clasificación de 41 actividades, las últimas 3 actividades incorporadas, fueron publicadas el 14 de mayo de 2020, adhiriendo a la industria de la construcción, minería y fabricación de equipo de transporte.

2. *Nivel de riesgo epidemiológico*: basado en el semáforo es necesario considerar las acciones preventivas que deben ser adoptadas, según el nivel de riesgo.

3. *Tamaño del centro de trabajo*: que en función del número de empleados y el sector, se definen los tamaños, micro, pequeñas, medianas y grandes.

4. *Identificación de características internas del centro de trabajo*: considerando situaciones de vulnerabilidad o mayor riesgo de contagio, personas que tienen a su cargo el cuidado de menores y condiciones de los espacios físicos del centro laboral.

Lo anterior, resultan elementos condicionantes que deben ser analizadas de manera previa al reinicio de actividades laborales en los centros de trabajo. Por otro lado, es obligatorio el establecimiento de dos estrategias generales, por un lado, la promoción de la salud y en segundo lugar medidas de protección a la salud.

Cabe señalar también la disponibilidad de calculadora de riesgo disponible por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social que puede dar una visión general de la población de riesgo a las empresas y organizaciones para sus grupos vulnerables.

Estrategias de promoción a la salud

La organización deberá compartir información relativa a las medidas preventivas que los traba-

jadores pueden aplicar desde sus hogares, aquellos relacionados con eventos sociales, así como durante el uso de transporte público y privado, etc. Es comprensible que los trabajadores no se encuentren aun en el centro de trabajo y es aquí en donde los directorios telefónicos cobran un valor relevante, ya que es posible implementar estrategias de comunicación haciendo uso de redes sociales, mensajes o llamadas. Es de vital importancia que la organización utilice los medios de comunicación disponibles a fin de garantizar que esta información llegue a sus empleados de manera anticipada.

De acuerdo a información de la Organización Panamericana de la Salud, se indica que ha existido un aumento en el acceso y uso de las redes sociales por parte de todos los grupos de edad y segmentos de la sociedad. Podemos observar cómo agencias internacionales como la Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud, las Naciones Unidas, Ministerios de Salud, entre otras. Han publicado información de manera continua en relación a medidas preventivas y asuntos relevantes en torno a la emergencia Sanitaria. Este referente debe de servir como ejemplo para las organizaciones y activar estos mecanismos que están al alcance de un gran número de personas (PAHO, 2020).

Estrategias de protección a la salud

El establecimiento de la sana distancia en el ámbito laboral determina acciones previas o dentro del establecimiento, que pueden concretarse con protocolos que al interior de las organizaciones pueden gestionarse:

- Presencia de síntomas: promover canales de comunicación para que el trabajador tenga toda la asistencia necesaria y en el mejor de los casos se evite que asista al centro laboral, cuando este ma-

nifieste alguno de los síntomas asociados a la enfermedad por COVID-19.

- Distancia de 1.5 mts entre personas: Sin duda las áreas productivas, administrativas y de soporte, presentan características diferentes en cuanto a la distribución de las personas y la distancia que cada una de ellas guarda entre sí. La implementación de barreras físicas cuando no es posible guardar esta distancia es una alternativa, sin embargo, si el trabajo requiere interacción entre personas; las medidas del uso de Equipo de Protección Personal efectivo, y por supuesto una reingeniería en áreas donde pueda aplicarse.

- Distribución de áreas comunes: ejemplo de ello son los comedores, en donde el incremento de horarios disponibles para comedores puede ser una opción, así como la disminución de comensales por mesa, la colocación de barreras físicas que permitan mantener separados a los trabajadores y el marcaje de sillas que indiquen que no se pueden mover de lugar, permitirá una mejora en la gestión de riesgos en estas zonas. Así mismo limitar el acceso a vestidores, regaderas, aglomeraciones durante los cambios de turno, etc. Son medidas que deben considerarse ya que en estos contactos el riesgo de contagio incrementa dada la exposición a grupos diferentes de personas.

- Controles de acceso para visitantes: Cuando se dispone de personas responsables para el control de ingresos en las instalaciones de una empresa, por ejemplo, vigilantes, recepcionistas o cualquier otro puesto que realice dicha función, estas deberán ser el primer grupo al que se debe proteger, ya sea con barreras físicas, equipos de protección personal como cubre bocas, caretas, guantes, etc. Así como soluciones sanitizantes, gel antibacterial, etc. Lo anterior

bajo la consideración del alto riesgo de contagio al cual se encuentran expuestos. Así mismo, la comunicación con los visitantes, incluyendo la colocación de ayudas visuales con infografías, letreros, carteles informando sobre los riesgos asociados, así como los protocolos por implementar, permitirán la rápida adaptación de este grupo ajeno a la organización y mejora la disciplina durante su estancia. Por supuesto que en este caso los protocolos de restricción de ingresos y su respeto son vitales para mantener las mejores condiciones.

- Controles de acceso para trabajadores: Indudablemente, cuando se trata de visitas ajenas al centro de trabajo o que asisten con menor frecuencia, los protocolos pudieran ser más estrictos, pero al tratarse de trabajadores que habitualmente acuden al centro de trabajo, estos protocolos podrían verse menos estrictos y abrir posibilidades a cometer errores. La implementación del uso de cubre bocas (lavables preferentemente), lavado de manos antes de ingresar, uso de gel antibacterial, toma de temperatura, aplicación de cuestionarios en relación a viajes, síntomas respiratorios, etc. A fin de evitar el ingreso a personas con sintomatología y remitirlos a sus hogares en aislamiento voluntario (STPS, 2020). Deberán ser previamente analizados y continuamente mejorados con el objetivo de no afectar otra clase de procesos, por ejemplo, los horarios de entrada o de salida y los tiempos disponibles para este fin.

Recursos documentados y controles operacionales

Aquellas organizaciones familiarizadas con sistemas de gestión basados en ISO, saben de antemano que los estándares permiten un marco importante de referencia para realizar una efectiva gestión de crisis. Recientemente la Organización Internacional de Normalización ISO por sus siglas en inglés (International Organization for Standardization), ha puesto a disposición gratuitamente diversos estándares en

formato de lectura, los cuales pueden ser utilizados para analizar aquellos que más convengan a cada organización. Entre los títulos disponibles destacan estándares asociados a guantes de protección contra productos químicos peligrosos y microorganismos, ventiladores pulmonares para uso médico, requisitos de uso de ropa de protección, sistemas de gestión de continuidad del negocio, resiliencia comunitaria, directrices para la gestión de incidentes, entre otros (ISO, 2020).

De igual forma aquellas empresas que cuentan con un plan de recuperación de actividades están viviendo actualmente escenarios reales donde deberán modificar procesos de trabajo, tiempos de entrega en base a disponibilidad de recursos tanto materiales como humanos.

Cabe señalar que en el país las áreas educativas también han tenido que sufrir modificaciones en sus actividades docentes y de investigación con el fin de promover los lineamientos para control y prevención de contagios.

En esta línea, es indispensable que las organizaciones tomen en cuenta la creación de protocolos escritos, que permitan tener una visión mucho más clara de las acciones y los recursos con los cuales se está afrontando la emergencia sanitaria.

En resumen, la incorporación de estos protocolos en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), permitirá a la organización llevar los controles a un nivel más maduro (Arveson, 1998). Y es a través de la verificación de los mismos, a través de auditorías internas sobre los procesos asociados a la gestión de riesgos de COVID-19, así como la aplicación de acciones correctiva que permitirán un mayor control de sus procesos lograrán una disminución de riesgos de contagio más efectiva.

Referencias

Arveson, P. (1998). *The Deming Cycle*. Balance Scorecard Institute. (<https://balancedscorecard.org/bsc-basics/articles-videos/the-deming-cycle/>).

DOF. (2020). *ACUERDO por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*. Diario Oficial de la Federación (https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590339&fecha=24/03/2020).

Expansión Política. (2020). *7 gobernadores hacen bloque contra el semáforo COVID-19 y anuncian reactivación*. Noticiero Expansión Política. Vie 29 mayo 2020 05:08 PM (<https://politica.expansion.mx/estados/2020/05/29/gobernadores-hacen-bloque-contra-el- semaforo-covid-19-y-anuncian-reactivacion>).

Harvar University. (2020). *How to Help Families and Staff Build Resilience During the COVID-19 Outbreak*. Center on the Developing Child, Harvard University. (<https://developingchild.harvard.edu/resources/how-to-help-families-and-staff-build-resilience-during-the-covid-19-outbreak/>).

IMSS No. 349/2020 (2020). *Mecanismo del sano retorno a la Nueva Normalidad en empresas implica corresponsabilidad basada en la confianza: IMSS. Gobierno de México* (<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202005/349>).

ISO. (2020). *COVID-19 RESPONSE: FREELY AVAILABLE ISO STANDARDS*. International Organization for Standardization. (<https://www.iso.org/covid19>).

Kumar, K.S., Arafat, Y.S.M., Kabir, R., Sharma, P., Saxena, S.K. (2020). *Coping with Mental Health Challenges During COVID-19*. Coronavirus Disease 2019

(COVID-19), *Medical Virology: from Pathogenesis to Disease Control*, https://doi.org/10.1007/978-981-15-4814-7_16.

Liu Y., Min L, J., y Lee, C. (2020). The challenges and opportunities of a global health crisis: the management and business implications of COVID-19 from an Asian perspective. *Asian Business & Management*. <https://doi.org/10.1057/s41291-020-00119-x>.

Nathanial, P., Heyden, L.V. (2020). Crisis Management: Framework and Principles with Applications to CoVid-19. *INSEAD Working Paper No. 2020/17/FIN/TOM*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3560259>.

Nueva Normalidad. (2020). *Registro para la autoevaluación del protocolo de seguridad sanitaria de las empresas*. Gobierno de México (<http://nuevanormalidad.gob.mx/>).

OMS. (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. *Organización Mundial de la Salud. Discursos del Director General de la OMS*. (<https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>).

PAHO. (2020). Las redes sociales y COVID-19: la contribución de BIREME. *Organización Panamericana de la Salud*. (https://www.paho.org/bireme/index.php?option=com_content&view=article&id=479:redes-sociais-e-covid-19-a-contribuicao-da-bireme&Itemid=183&lang=es).

Ramírez, L., Vieyra, A. (2020). Guía para generar resiliencia colectiva frente al covid-19. *Red Forbes*. Forbes México. (<https://www.forbes.com.mx/guia-para-generar-resiliencia-colectiva-frente-al-covid-19/>).

STPS. (2020). *Guía de acciones para los centros de trabajo ante el COVID-19 / 24 de abril de 2020*. Secretaría del trabajo y Previsión Social. (<https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19>).

The Economist (2020). COVID-19: The impact on industry. *The Economist Intelligence Unit Limited 2020. A report by The Economist Intelligence Unit*. (<https://www.incae.edu/sites/default/files/coronavirus-report-v4-1.pdf>).

CORRESPONDENCIA

Directrices para especialistas en salud laboral por el «nuevo coronavirus». Grupo de trabajo entre médicos y psicólogos

Ph.D Antonio R. Gómez García
Universidad Espíritu Santo
agomezg@uees.edu.ec

Factores de riesgo psicosociales, violencia laboral y género en docentes en Institutos Superiores de Ecuador

Psychosocial risk factors, labor violence and gender in teachers in Higher Institutes of Ecuador

Noroña Salcedo Darwin Raúl - Instituto Superior Tecnológico Sucre

Villavicencio OE5-27 y García Moreno. Quito (Ecuador).
darwin_norona@yahoo.com

Trastornos psíquicos y género en trabajadores de una dependencia pública de Guadalajara, Jalisco, México

Silvia G. León Cortés.

Sierra Mojada 950, puerta 1 Edificio M. Col. Independencia Guadalajara Jalisco. C.P.44340. Tel (33) 10585200 ext. 33899

e-mail autor principal: silvia_leon1@hotmail.com

La Justicia organizacional en la pirámide de las necesidades humanas: una visión desde del racionalismo

Elsa Maria Vasquez Trespacios.

Observatorio de la Salud Pública, Universidad CES, Medellín, Colombia.

Carolina Aranda-Beltrán.

Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública, Universidad de Guadalajara, México.

Mónica Isabel Contreras Estrada.

Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública, Universidad de Guadalajara, México.

Autora para correspondencia:
Elsa Maria Vasquez Trespalacios
e-mail: evasquez@ces.edu.co

Gestión de crisis en la industria, asociada a la pandemia COVID-19

Aída Lucia Fajardo Montiel

Centro Universitario de Tonalá CuTonalá, Universidad de Guadalajara.

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
Carolina Aranda Beltrán PhD
Tania Fernanda Elizalde Núñez Psic.
Mauricio González Ing
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.6, octubre-diciembre 2019, es una publicación trimestral editada por PIENSO, A.C. Calle Isla Cancún 2234B, Col. Jardines de San José, Guadalajara, C.P. 44950, Tel: +52 33 36452582, 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.



PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMERICA, Año 2, No.6, octubre-diciembre 2019, es una publicación trimestral editada por PIENSO, A.C. Calle Isla Cancún 2234B, Col. Jardines de San José, Guadalajara, C.P. 44950, Tel: +52 33 36452582, 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.

IIIASO

Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional

EDITORIAL

Directrices para especialistas en salud laboral por el «nuevo coronavirus». Grupo de trabajo entre médicos y psicólogos

Gómez García, Antonio R.

ARTÍCULOS ORIGINALES

Factores de riesgo psicosocial, violencia laboral y género en docentes de Institutos Superiores de Ecuador

Noroña Salcedo, Darwin Raúl

Factores de riesgo psicosocial en una empresa avícola del cantón Mejía

Espín López, Johanna Estefanía; Herrán Peñafiel Jorge Wilfrido; Albán Pérez, Guido German & Sarabia López, Luis Edmundo

Transtornos psíquicos y de género en trabajadores de una dependencia pública de Guadalajara, Jalisco, México

León Cortés, Silvia Graciela; González Baltazar, Raquel & Contreras Estrada, Mónica Isabel

ENSAYOS

La justicia organizacional en la pirámide de la necesidades humanas: una visión desde el racionalismo

Vázquez Trespalaxions, Elsa María; Aranda Beltrán, Carolina & Contreras Estrada, Mónica Isabel

Gestión de crisis en la industria, asociada a la pandemia COVID-19

Fajardo Montiel, Aída Lucía

Revista Internacional de
PIENSO en Latinoamérica

Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C.

Año 2, Volumen 2, Número 6 | 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