

Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

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



Año: 5
Periodo: mayo - agosto 2023
Número: 15

PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

Directorio

COMITÉ EDITORIAL

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

COMITÉ CIENTÍFICO

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

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

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMÉRICA, Año 5, No.15, mayo - agosto 2023, 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

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

- 3** EDITORIAL
Luces y sombras del teletrabajo
Santiago Gascón
- 6** Entrevistas cognitivas para desarrollo de un cuestionario de condiciones de trabajo y riesgo de obesogenicidad
María Guadalupe Ruelas-Castillo y Sara Adriana García Cueva
- 21** Factores Psicosociales en el Trabajo Asociados a la Modalidad de Teletrabajo en una Empresa del Sector Financiero en Honduras, 2021
Any Figueroa Fonseca
- 33** Variables laborales intervinientes, Síndrome de Burnout, apoyo social y autoestima en los trabajadores de las tiendas de abarrotes en el municipio de Zapopan, Jalisco, México.
Carolina Aranda Beltrán, Tania Fernanda Elizalde Núñez, Gustavo Zendejas Olvera y Viviana Dhamar Elizalde Núñez César Vázquez-Colunga
- 47** Diseño e implementación del Sistema Institucional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de trabajo (SISSMA) en una universidad pública.
Sandra Margarita Rubio Ávila
- 65** Convocatoria

Luces y sombras del teletrabajo

Santiago Gascón

La pandemia COVID-19 supuso la generalización de formas de trabajo que habían nacido para reducir costes y tiempo y para ayudar a conciliar vida laboral y familiar y que supusieron el uso acelerado de tecnologías desconocidas para la mayoría de los trabajadores.

Durante la crisis sanitaria, el teletrabajo fue la solución más utilizada para no paralizar la producción o los servicios, manteniendo normas de seguridad frente al virus y mostrando grandes ventajas. Sin embargo, debido a su instauración sin una adecuada planificación, a la facilidad con la que pueden desaparecer los límites de tiempo de trabajo y vida personal, o a la falta de formación, se señala al teletrabajo como un facilitador de algunos riesgos psicosociales.

Profesionales de distintos sectores se vieron obligados a enfrentarse a una situación en la que debían tomar decisiones rápidas para llevar a cabo tareas imprescindibles. El teletrabajo se introdujo en sectores donde hubiera sido impensable: sanidad, educación, comunicación..., cuyos profesionales dieron lo mejor de sí mismos, superando los retos con apoyo de las Tecnologías de La Información y la Comunicación (TIC).

Está demostrado que la posibilidad de trabajar desde el hogar favorece la autonomía y la flexibilidad, puede disminuir el impacto negativo de la sobrecarga, permitiendo mayor control en la distribución temporal de las tareas. Sin embargo, realizado

a alta intensidad, puede generar conflicto en la relación trabajo-familia y debilitar el apoyo social al favorecer el aislamiento, la desconexión con jefes y compañeros, y la falta de feedback y de recompensas intrínsecas.

El hecho de que durante la pandemia el teletrabajo fuera una modalidad no elegida y de que ocupara la totalidad del horario laboral, ha generado estudios que muestran cómo puede acelerar el proceso de agotamiento. La posibilidad de elegir teletrabajar como opción se relaciona con variables de salud y disminuye el absentismo, aunque se cuestiona si realmente lo reduce o si los empleados no informan de su enfermedad porque pueden atender su trabajo desde casa.

Las mujeres eligen más frecuentemente esta modalidad y se ven más afectadas negativamente al atender las cargas familiares y realizar tareas laborales en presencia de los hijos. Si bien esta flexibilización facilita el equilibrio entre vida personal-laboral, también desdibuja los límites temporales y espaciales, aumentando la probabilidad de conflicto entre estas áreas.

El trabajo a distancia va unido al uso de las TIC. Desde hace décadas han sido estudiados los riesgos provocados por el uso inadecuado de computadoras y escritorios como causantes de riesgos ergonómicos. El abuso de tele-reuniones, la ausencia de interrupciones para descansar, la sobre-exposición a

pantallas, aumentan, no solo el riesgo de síntomas musculoesqueléticos, sino también de sobrecarga mental y cansancio físico. En relación a estos requerimientos tecnológicos, muchos trabajadores informan que se han visto obligados a asumir gastos en computadoras, cámaras, o sillas ergonómicas. Unido a la angustia generada por el desconocimiento de programas y aplicaciones.

En diferentes investigaciones, la alta carga laboral, la baja retroalimentación y un escaso apoyo social, eran predictores de agotamiento emocional y de falta de realización personal. En entrevistas realizadas a profesionales de la salud informan que ha sido habitual escuchar a sus pacientes quejas como: “se me ha acabado mi batería por completo”, “siento la cabeza vacía”, o “no puedo concentrarme en una idea”. Síntomas cognitivos como incapacidad para procesar, mantener la atención, problemas de memoria, están siendo habituales en las consultas junto a síntomas emocionales, como ansiedad, estrés, culpa o insomnio.

Experiencias comunes descritas por quienes teletrabajan son: la facilidad para romper los límites, trabajar más allá de los horarios y de las propias capacidades, abordar demasiadas demandas a un ritmo acelerado, con diferentes vías de entrada de datos (teléfono, videoconferencia, WhatsApp, correo electrónico, etc.), en ocasiones a través de varias pantallas y sin tiempo para procesar tales requerimientos. A ello debe añadirse que los empleados han afrontado esta situación sin formación y sin acuerdos claros.

Son necesarios estudios rigurosos de las consecuencias del teletrabajo sobre la salud, que tengan en cuenta la complejidad de variables mediadoras y moduladoras. Las futuras investigaciones deberían tratar de identificar qué comportamientos y qué recursos del teletrabajo pueden ser beneficiosos para afrontar las demandas y qué aspectos

contribuyen al desgaste. El número de días y horas semanales dedicadas al teletrabajo juega un papel crucial en la predicción de la satisfacción laboral y de la salud. Parece necesario dar la opción de combinar el trabajo de forma presencial y a distancia.

Una importante variable mediadora de bienestar es la autonomía percibida o el control sobre la tarea. Pero el trabajo desde casa tiende a difuminar los límites entre el mundo laboral y el personal. Por ello, las investigaciones coinciden en recomendar la instauración de estrategias de delimitación como: disponer de un espacio o establecer un horario, o combinar descansos, momentos para tareas domésticas y/o cuidado de los niños, etc. También se han mostrado como variables moduladoras: el hecho de que la organización ofrezca el teletrabajo como una opción, así como el grado de formalidad de los acuerdos y el apoyo percibido por parte de colegas y jefes. El apoyo social juega un importante papel mediador con el bienestar y, cuando es insuficiente, el impacto negativo del aislamiento, junto con el uso del teletrabajo, aumentan el estrés y reduce la satisfacción laboral.

En resumen, la modalidad de teletrabajo presenta ventajas para la organización y para el empleado, pero también riesgos para la salud que dependen de características relacionadas con el trabajo, con el contexto o con la tecnología. Algunas variables del teletrabajo pudieran acelerar el proceso de agotamiento, en el que juega un papel crucial la sobrecarga (demasiadas tareas en poco tiempo). Los síntomas de agotamiento suelen manifestarse cuando la persona, tras aplicar todas sus estrategias, cae “derrotada” por no disponer de suficientes capacidades para afrontarlo.

En los próximos años, es probable que asistamos a un crecimiento en la modalidad de teletrabajo a tiempo completo. Esto supone un desafío esperanzador, porque será más probable que padres y madres puedan atender mejor sus responsabilidades con sus hijos y que dispongan de mayor tiempo para ellos. Pero

también supone un mayor riesgo de invasión de los temas personales en la jornada laboral y viceversa.

Por ello, directivos, supervisores y empleados deben establecer y mantener acuerdos sobre los tiempos y sobre las expectativas para responder a la comunicación relacionada con el trabajo. Igualmente, los empleados deben informar a su familia sobre estos acuerdos para reducir el riesgo de interrupciones no laborales.



Entrevistas cognitivas para desarrollo de un cuestionario de condiciones de trabajo y riesgo de obesogenicidad.

María Guadalupe Ruelas-Castillo
Sara Adriana García Cueva

Resumen

Introducción: La obesogenicidad es un tema de investigación emergente en salud ocupacional. Se han identificado diversas condiciones de trabajo relacionadas directa o indirectamente, como tareas laborales, postura, sueldo, horario, transporte y prestaciones. Dado que no existen herramientas precisas que recojan los datos necesarios para sistematizar su estudio, se diseñó un cuestionario de 63 preguntas partiendo del objetivo e hipótesis de la investigación como lo es condiciones de trabajo y riesgo de obesogenicidad, enseguida se procedió a entrevistas a los miembros de la población meta para a su vez en la posterioridad proceder a su implementación. **Objetivo:** Evaluar las adecuaciones necesarias en el cuestionario de condiciones de trabajo, de acuerdo con los trabajadores. Identificar cómo se comprenden las preguntas, conceptos e instrucciones. Identificar fallas en los aspectos técnicos de la administración y configuración. **Metodología:** Se realizó un estudio exploratorio cualitativo con metodología

de entrevista cognitiva. Participaron 11 trabajadores del sector manufacturero en Guadalajara, Jalisco. Muestreo por técnica bola de nieve. Se terminó una vez alcanzada la saturación teórica, definida como tres entrevistas seguidas sin nuevas unidades de análisis. **Resultados:** Se recabaron un total de 80 unidades de análisis categorizadas en: configuración técnica, instrucciones, estructura, fortalezas y comentarios. Se pasó de 7 a 11 preguntas abiertas y se eliminaron las escalas Likert. Una vez realizadas las adecuaciones resultó un cuestionario de 45 preguntas, en lugar de las 63 iniciales. **Conclusiones:** Los resultados de este estudio contribuyeron a mejorar el cuestionario de condiciones laborales y realizar ajustes en la plataforma utilizada para su administración. Se espera que este cuestionario sea útil para futuras investigaciones en salud ocupacional relacionadas con el riesgo de obesidad en el entorno laboral.

Palabras clave: Condiciones de Trabajo, Obesogenicidad, Cuestionario, Salud Ocupacional.



Correspondencia:

María Guadalupe Ruelas Castillo

Av. Ecónomos, 6255, Int A, Col Rinconada del parque, C.P. 45010, Zapopan, Jalisco, México.

3334904731

guadalupe.ruelasc@gmail.com, guadalupe.ruelas@hotmail.com

Abstract

Introduction: Obesogenicity is an emerging research topic in occupational health. Various work-related conditions have been identified, either directly or indirectly, including job tasks, posture, salary, working hours, transportation, and benefits. Since there are no precise tools available to collect the necessary data for systematic study, a 63-question questionnaire was designed based on the research objective and hypothesis, which revolves around work conditions and the risk of obesogenicity. Subsequently, interviews with members of the target population were conducted to prepare for the questionnaire's implementation. **Objective:** To assess the necessary adjustments in the work conditions questionnaire according to the feedback from workers. To identify how questions, concepts, and instructions are understood. To identify technical flaws in the administration and configuration aspects. **Methodology:** A qualitative exploratory study with cognitive interview methodology was conducted. Eleven workers from the manufacturing sector in Guadalajara, Jalisco, participated in the study.

Snowball sampling was employed, and the study concluded once theoretical saturation was reached, defined as three consecutive interviews without new units of analysis. **Results:** A total of 80 units of analysis were gathered, categorized into technical configuration, instructions, structure, strengths, and comments. The questionnaire was modified from 7 to 11 open-ended questions, and Likert scales were eliminated. After the adjustments were made, the questionnaire consisted of 45 questions instead of the initial 63. **Conclusions:** The results of this study contributed to the enhancement of the work conditions questionnaire and adjustments in the platform used for its administration. It is anticipated that this questionnaire will be useful for future research in occupational health related to the risk of obesity in the workplace.

Keywords: Working Conditions, Obesogenic Environments, Data-Collection Instruments, Occupational Health.

Introducción

Las preguntas de investigación no tendrían sentido si no existieran formas de responderlas. Éstas formas generalmente se agrupan en instrumentos, dependiendo del tipo de dato que se quiera conocer, que nos acercan a esta información. En el caso de la salud ocupacional, es frecuente el uso de psicometría, encuestas e inventarios, para recabar información y/o para valorar algún fenómeno (Reyes, Valenzuela & Rodríguez, 2019). Sin embargo, dado que su campo de investigación y sus contextos de estudios son amplios y cambiantes (Soler, Moreno & García, 2020), no siempre existen instrumentos que abarquen de manera precisa las necesidades de las preguntas de investigación.

En este trabajo se planteó un primer acercamiento al desarrollo de un instrumento de recolección de información descriptiva acerca de las condiciones de trabajo que puedan configurar riesgo de obesogenicidad. Es necesario partir de un instrumento comprensible para los trabajadores y que colecte la información necesaria para comenzar los trabajos con esta línea de investigación en salud ocupacional.

Un fenómeno de estudio que podría calificarse como nuevo dentro del campo de la salud ocupacional, no por ser reciente en sí mismo, sino por el enfoque de abordaje dentro de esta disciplina; es decir desde el riesgo por obesogenicidad que configuran las condiciones de trabajo. Para poder estudiar este fenómeno, no existen instrumentos que recojan

información descriptiva acerca de las condiciones de trabajo que puedan estar relacionadas con riesgo de obesogenicidad. Por ello se recurre a los cuestionarios elaborados exprofeso. Sin embargo, éstos tienen todas las limitaciones de los instrumentos no validados, por lo que es necesario darles la solidez necesaria para respaldar la recolección de la información. Es necesario que el cuestionario 1) tenga instrucciones claras y precisas, 2) tenga preguntas claras y precisas y 3) que funcione para su auto aplicación en línea. Además, conforme a la International Guidelines on Computer-Based and Internet Delivered Testing (International Test Commission [ITC], 2005), se requiere que los cuestionarios administrados en línea sean previamente probados, para asegurar su correcto funcionamiento y adecuada comprensión. Además, en este punto es necesario enfatizar en la diferencia entre un instrumento como las pruebas, las escalas o los inventarios que, como tal, se utilizan con el objetivo de determinar clasificaciones, categorías, niveles, grados o diagnosticar algún aspecto para su estudio; y un cuestionario como una herramienta de recolección de la información, cuya finalidad no es la de estandarizar, sino la de recabar datos de manera descriptiva (Bolaños-Medina & González-Ruiz, 2012). Este tipo de herramientas pueden o no evolucionar en instrumentos de medición, sin embargo, ese objetivo está fuera de los alcances de este trabajo.

Aunque no existe un consenso para la definición de condiciones de trabajo, es posible identificar similitudes en los elementos que componen el concepto. Las definiciones coinciden en que las condiciones de trabajo son la suma o el conjunto de circunstancias bajo las cuales se va a desempeñar una actividad laboral, sin embargo, difieren en especificar cuáles son y cómo se abarcan (Dávalos, 2017; Torres, 2017; Blanch, et al. 2010; Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene de España y la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y del trabajo, 2006; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2007 y la Ley Federal del Trabajo, 2006). Para este estudio, se consideraron aquellos elementos de las condiciones de trabajo que, como se ha documentado, están directa o indirectamente relacionadas con obesogenicidad. Las condiciones de trabajo incluidas en el cuestionario revisado son: las tareas, la postura, el sueldo y otros ingresos (Kim & Leigh, 2010; Cairns, Bambra, Hillier-Brown, Moore & Summerbell, 2015), la jornada, el horario, los descansos (da Costa Fernandes, Portela, Rotenberg & Griep, 2013), el transporte (Garrido, Díaz, Martínez, Leiva, Álvarez & Ramírez, 2017), las prestaciones, las instalaciones, equipos y servicios, el contenido de trabajo, carga y ritmo de trabajo, ambientes laborales y la concepción de las tareas.

El término riesgo de obesogenicidad de las condiciones de trabajo no es un constructo teórico previamente definido, por lo que es necesario delimitar a qué se refiere. Para ello, se parte de las definiciones de riesgo, de riesgo de trabajo, enfermedad de trabajo, obesidad y ambiente obesogénico, ya que, el riesgo de obesogenicidad es la forma en la que estos fenómenos se agrupan.

En primer lugar, se define riesgo de manera general, como la probabilidad que tiene un individuo de experimentar un daño (Donoso & Oyarzún, 2012). Ya en materia de salud ocupacional, la normatividad mexicana define como “Riesgo de trabajo” a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (Artículo 473, Ley Federal del Trabajo); y por otro lado, se define como enfermedad de trabajo a todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a pres-

tar sus servicios (Art 475, Ley Federal del Trabajo).

De acuerdo con la NOM-174-SSA1-1998 la obesidad, incluyendo el sobrepeso como estado premórbido es "una enfermedad crónica caracterizada por almacenamiento excesivo de tejido adiposo en el organismo, acompañada de alteraciones metabólicas que predisponen a la presentación de trastornos que deterioran el estado de salud, asociada en la mayoría de los casos a patología endocrina, cardiovascular y ortopédica, principalmente; relacionada a factores biológicos, socioculturales y psicológicos". Por lo tanto, aunque la normatividad no la contemple de manera específica, se puede hablar de la obesidad como una enfermedad por sí misma a la vez que como estado o condición que genera otras patologías; que también puede surgir y mantenerse en ejercicio o con motivo del trabajo.

La obesogenidad de un ambiente corresponde a la suma de influencias, oportunidades y condiciones de vida que el entorno tiene en la promoción de la obesidad en individuos y poblaciones (Swinburn et al 1999, Eger et al 1997 & Mackenbach et al, 2014). Es decir, cuando el ambiente construido y alimentario repercute en patrones que conducen a la acumulación de grasa corporal (Swinburn et al., 2011). Por lo tanto, para este trabajo, se entiende por riesgo de obesogenidad, a la capacidad de un entorno, o elemento del entorno, de propiciar directa o indirectamente la acumulación y/o mantenimiento de la masa grasa corporal total, y por riesgo de obesogenidad de las condiciones de trabajo, a la capacidad de las condiciones de trabajo de propiciar directa o indirectamente la acumulación y/o mantenimiento de la masa grasa corporal total.

Marco teórico de las entrevistas cognitivas

Ericsson y Simon (1980) postularon la validez de los datos que las ideas y/o cogniciones de las personas generan. Entre la diversidad de técnicas existentes

para recuperar esta información, se tiene la de "pensar en voz alta", que posibilita distintos niveles de informes. En el nivel 1, los informes son de manera directa con la instrucción de "pensar en voz alta continuamente durante toda la actividad". Los informes de nivel 2 incluyen en la instrucción la sugerencia de buscar y/o centrarse en alguna información particular. Mientras que los informes de nivel 3, implican que se realicen procesos aclaratorios de las respuestas. Los dos primeros niveles no afectan el proceso cognitivo, pues únicamente se realizan expresiones "automáticas", sin embargo, para el tercer nivel, es posible que se altere el curso y/o la estructura del proceso cognitivo, pues se le puede interrumpir o detener para solicitar nuevas respuestas. Dependerá de los objetivos de cada trabajo de investigación el uso de uno o de varios de los niveles de informe para efectos del presente se usaron los tres.

Antecedentes

Se tiene el antecedente directo del estudio piloto "Modelo de riesgo de obesogenidad de las condiciones laborales de trabajadores de la industria manufacturera en Guadalajara, Jalisco, 2021", parte de un trabajo de tesis doctoral sin publicar, en el que se administró el cuestionario de condiciones de trabajo aquí revisado. El pilotaje tuvo como objetivo principal evaluar aspectos logísticos, sin embargo, dentro de los resultados de las observaciones realizadas por el equipo de investigación y los participantes, surgió la necesidad de verificar la comprensión de las preguntas, así como aspectos de la administración del instrumento, principalmente por tratarse de un cuestionario auto administrado y en formato en línea.

Existen formas de evaluar ambientes obesogénicos en general y entornos obesogénicos en particular; sin embargo, estas evaluaciones se realizan desde el análisis del entorno físico y no suelen incluir todos los aspectos de las condiciones de trabajo

(Martínez-García et al. 2019). Respecto de los instrumentos acerca de condiciones de trabajo, éstos suelen emplearse desde el punto de vista psicosocial y/o de ambiente de trabajo, con el fin de valorar la percepción que el trabajador tiene acerca de las mismas, pero no describe ni detalla cuáles y/o cómo son las condiciones a las que se hace referencia (Pereyra, 2017; Schleifer, et al., 2020). Para este cuestionario se buscó que no solamente se valorara el nivel de acuerdo o aprobación que el trabajador puede tener respecto de sus condiciones de trabajo en general o en particular, sino que se puedan identificar y enumerar. Como se muestra en el Anexo I, las preguntas se elaboraron para indagar y permitir recopilar la información más precisa posible acerca de cuáles y cómo son las condiciones de trabajo con las que cuenta la persona.

Para este trabajo se planteó la pregunta siguiente, ¿qué adecuaciones son necesarias para el cuestionario de condiciones de trabajo, de acuerdo con los trabajadores? Al mismo tiempo, se buscó, identificar cualquier posible dificultad en los aspectos técnicos de la plataforma empleada para la administración del cuestionario, así como de su configuración; y de manera específica, identificar imprecisiones en las instrucciones del cuestionario que puedan prestarse a confusión para el entrevistado o que de origen a respuestas distintas a las deseadas.

Materiales y Métodos

a) Diseño de estudio

Estudio exploratorio cualitativo con metodología de entrevista cognitiva.

b) Entrevista cognitiva

La entrevista cognitiva es una metodología cualitativa empleada para mejorar instrumentos, particularmente en cuanto a la comprensión de los reactivos, pero también para detectar y realizar co-

rrecciones en una variedad de problemas de los ítems y del formato del cuestionario en general (Vargas-Halabí & Mora-Esquivel, 2017, Beatty & Willis, 2007; Blair & Brick, 2010; DesRoches, 2008).

El análisis de las unidades de análisis y las categorías encontradas se hace con cada entrevista, es decir, durante el mismo proceso de recolección de la información y se termina una vez llegado a la saturación teórica, es decir, cuando no se hallan datos nuevos (Hernández-Carrera, 2014).

c) Instrumento: Cuestionario de Condiciones de Trabajo

En el Anexo I se puede consultar únicamente el listado de preguntas del cuestionario de Condiciones de Trabajo, por temas de derechos de autor de la construcción del instrumento. Se trata de un cuestionario elaborado exprofeso para los fines de la investigación titulada: “Modelo de riesgo de obesogenicidad de las condiciones de trabajo de trabajadores de la industria manufacturera en Guadalajara, Jalisco, 2021-2022”; que es un trabajo de tesis doctoral.

El cuestionario constó inicialmente de 63 preguntas o ítems, incluidos los datos de identificación socio demográficos de los participantes. Del total, 35 preguntas son de opción múltiple, 7 abiertas y 21 de tipo Likert. Se precargó en un formato de la plataforma Google Forms. El tiempo de respuesta del cuestionario fue en promedio de 13 minutos.

d) Población, muestra y muestreo

Respecto a la población estudiada, se buscó que fueran trabajadores, mayores de edad, con trabajos formales, hombres y mujeres de la zona metropolitana de Guadalajara, de escolaridad menor a licenciatura. Se realizó un muestreo con la técnica de bola de nieve, en donde cada participante refería y/o recomendaba alguna otra persona que pudiera estar interesada en participar. Se buscaba contar con un

mínimo de 10 participantes y/o hasta alcanzar la saturación teórica, cualquiera de los que ocurrieran primero. En este caso, se definió como saturación cuando después de tres entrevistas seguidas no se encontraban unidades nuevas para analizar.

e) Procedimiento

De acuerdo con las recomendaciones de Brito Neves (2006) para emplear de manera correcta la metodología de la entrevista cognitiva, en un primer momento se determinaron las características y el número de los participantes como se explicó en el apartado anterior. Luego se seleccionó el método de análisis. Se definieron las instrucciones para los participantes y el consentimiento informado. Una vez contactado el participante, se le pedía acceder a una sesión de video llamada por la plataforma Zoom, en donde, luego de los saludos y de consentir su participación, se le daba la indicación “Necesito que respondas este cuestionario leyendo todo en voz alta y diciendo también en voz alta cualquier cosa que pase por tu mente mientras lo respondes; yo estaré en silencio haciendo algunas anotaciones y pudiera hacerte alguna pregunta adicional para aclarar alguna duda. Cuando estés listo(a) puedes comenzar”.

Una vez que el participante comenzaba con la actividad, se realizaron registros escritos de los comentarios y observaciones. Las sesiones no se grabaron. Tuvieron una duración de entre 30 y 60 minutos.

f) Análisis de resultados

Los datos fueron recabados mediante la técnica de pensar en voz alta (Beatty & Willis, 2007; Ericsson & Simon, 1980; Smith-Castro & Molina Delgado, 2011). A la vez, se solicitaron algunas aclaraciones acerca de sus verbalizaciones, para realizar notas más precisas, por lo que se obtuvieron informes del nivel 1, 2 y 3. Las unidades de análisis recolectadas

se distribuyeron en las siguientes categorías, las primeras 5: Configuración Técnica, Instrucciones, Estructura, Preguntas y Opciones de Respuesta; fueron pensadas previo al estudio. Las otras 2, Fortalezas y Comentarios, surgieron con el trabajo de campo, y se consideró importante su registro para mejorar el instrumento.

.....

Tabla 1.*Categorías de las unidades de análisis.*

Categoría	Descripción
Configuración técnica	Problemas con la configuración del cuestionario y su navegabilidad, así como aspectos de la plataforma.
Instrucciones	Dudas o confusiones con las indicaciones.
Estructura	Confusiones generadas por la distribución y/o el orden de las preguntas.
Preguntas	Confusiones o dudas acerca de qué se solicita en un ítem o acerca de su significado.
Opciones de respuesta	Confusiones, dudas y/o insuficiencias acerca de las opciones de respuesta disponibles.
Fortalezas	Aspectos positivos encontrados en el cuestionario.
Comentarios	Verbalizaciones adicionales, como sugerencias o alguna que pudiera servir para realizar ajustes al instrumento.

Nota: Elaboración propia.

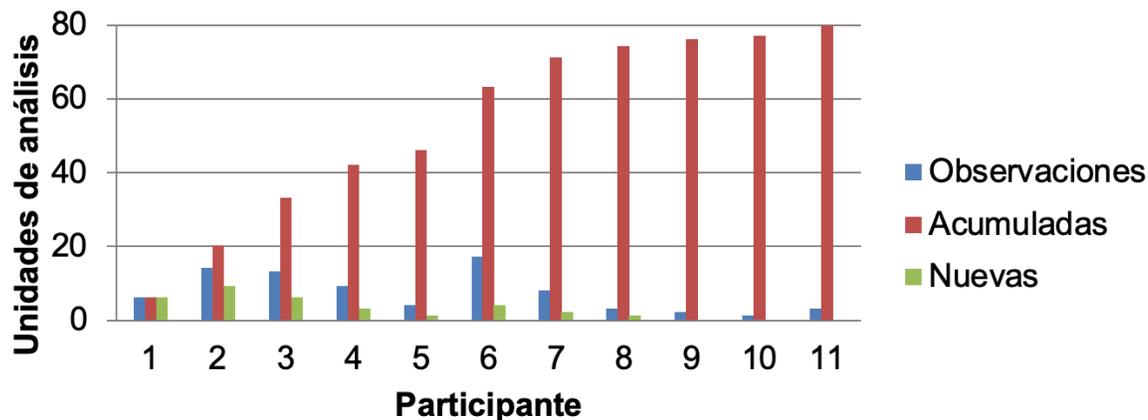
Consideraciones Éticas

Todos los procedimientos se llevaron a cabo conforme las normas éticas para la investigación con personas.

Resultados

Se realizó un total de 11 entrevistas cognitivas, de las cuales nueve participantes fueron hombres y dos mujeres, con un rango de edad de entre 24 y 42 años. Se recabaron un total de 80 unidades de análisis. Se dio por terminado el trabajo una vez que no se encontraron unidades nuevas durante tres entrevistas consecutivas, como se muestra en la Figura 1.

.....

Figura 1.*Unidades de análisis encontradas por entrevista.*

Nota: Elaboración propia.

Las unidades de análisis se distribuyeron en las categorías de la manera que se detalla en la Tabla 2.

Tabla 2.*Unidades de análisis por categoría.*

Categoría	Unidades de análisis
Configuración técnica	9
Instrucciones	2
Estructura	2
Preguntas	15
Opciones de respuesta	17
Fortalezas	15
Comentarios	20
Total	80

Nota: Elaboración propia.

En el Anexo II, se resumen las unidades de análisis por categoría con los comentarios encontrados para las categorías: Configuración técnica, Instrucciones, Estructura, Fortalezas y Comentarios. Y en la Tabla 3 se resumen las unidades de análisis por categoría, identificando la pregunta a la que hace referencia, para las categorías “Pregunta y Opciones de respuesta”.

Tabla 3.*Resumen de unidades de análisis por categoría y pregunta a la que hace referencia.*

Preguntas	Pregunta	Opciones de respuestas	Pregunta
"la pregunta del ingreso me intimida, porque pienso que me pueden contratar con menos de lo que me pueden pagar"	9 y 10	"sólo da opciones por la tarde para la hora de la comida, pero los que trabajamos en la noche comemos antes la comida principal"	54
"¿a qué se refiere con deducciones?"	10	"No está la opción de transporte empresarial"	24 y 27
"sí me ayuda mi pareja ¿Cuenta como ingresos extra o tiene que ser sólo lo personal?"	15	"En mi trabajo hay bebederos, aunque nadie toma de ahí porque hay planta tratadora y pensamos que es de ahí"	33 y 34
Jornada "¿desde qué ingresas hasta que te retiras?"	17	"falta la opción de 48hrs"	17
"tengo prestaciones de servicios médicos"	31	"No tiene la opción de (escolaridad) trunco"	3
"¿último grado terminado?"	3	"en las opciones de transporte no se puede poner combinado"	24 y 27
"¿dependientes económicos? ¿Quiénes?"	8	"no deja elegir dos opciones en dónde consigo mis comidas"	47
"Servicios médicos, ¿cuenta con un botiquín?"	31	"no puede seleccionar dos opciones en postura"	53
		"que se pueda elegir si se puede acceder a todos, algunos o ningún servicio"	34
		"en mi trabajo había aire acondicionado"	34

Nota: Elaboración propia.

Durante el trabajo de campo surgieron las categorías Fortalezas y Comentarios, mismas que se toman en cuenta para realizar otros cambios no contemplados inicialmente en el cuestionario. Respecto a las categorías de análisis predeterminadas, las de mayores observaciones fueron la de Opciones de respuesta, con 17 unidades de análisis y la de Preguntas con 15. Una vez identificadas las preguntas a las que pertenecían, se realizaron las adecuaciones pertinentes, dando como resultado un instrumento de 45 preguntas, en lugar de las 63 iniciales.

Discusión

Se identificaron y realizaron las adecuaciones necesarias en el instrumento respecto a aspectos técnicos y de configuración por la modalidad en línea; aspectos instruccionales, estructurales, de claridad y comprensión de las preguntas, opciones de respuesta, así como de fortalezas y observaciones generales del mismo.

Se pasó de 7 a 11 preguntas abiertas. Se eliminaron las escalas Likert, pues, luego del análisis, se consideró más adecuado complementar la aplicación con un instrumento ya validado, pues el objetivo de esas preguntas fue el de realizar una valoración del contenido de trabajo.

El análisis de los reportes generados con la técnica de "pensar en voz alta", generan información válida y suficiente para explorar las comprensiones y observaciones de trabajadores ante un instrumento de recolección de información, como lo es el cuestionario de condiciones de trabajo, tal como lo señaló de Brito (2006).

En este trabajo se planteó un primer acercamiento al desarrollo de un cuestionario para recabar información descriptiva acerca de las condiciones de trabajo que puedan configurar riesgo de obesogenicidad. Se espera continuar con las investigaciones que permitan lograr instrumentos diagnósticos del riesgo de obesogenicidad por las condiciones de trabajo. De momento, las adecuaciones realizadas en este trabajo son suficientes para contar con un instrumento inicial de recolección de información descriptiva de las condiciones de trabajo. Se sugiere realizar una segunda ronda de entrevistas cognitivas al instrumento con las modificaciones aquí hechas, para seguirlo afinando. También es necesario que los análisis puedan realizarse por triangulación para tener una mayor solidez en los resultados y evitar sesgos del investigador.

La presencia de nuevos fenómenos o nuevas perspectivas dentro de la salud ocupacional, requieren de las herramientas de estudio adecuadas y es necesario e importante documentar no solamente los hallazgos finales, sino todas las fases e implicaciones de un proceso de construcción de conocimientos que puedan configurar una nueva línea de investigación.

Referencias

- Beatty, P. C., & Willis, G. B. (2007). Research synthesis: The practice of cognitive interviewing. *Public Opinion Quarterly*, 71(2), 287–311. <https://doi.org/10.1093/poq/nfm006>
- Blair, J., & Brick, P. D. (2010). Methods for the Analysis of Cognitive Interviews. *Section on Survey Research Methods - JSM*, 3739–3748.
- Blanch J, Sahagún M, & Cervantes G. (2010). Estructura Factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* 26 (3): 175- 189 Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/srclinicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=231316502002>
- Bolaños-Medina, A., & González-Ruiz, V. (2012). Deconstructing the translation of psychological tests. *Meta*, 57(3), 715-739. Disponible en: <https://www.erudit.org/en/journals/meta/2012-v57-n3-meta0694/1017088ar/>
- Dávalos, J. (2017). Condiciones de trabajo. [online] [Revistas.juridicas.unam.mx](http://revistas.juridicas.unam.mx). Disponible en: <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/11582/13443#:~:text=Las%20condiciones%20de%20trabajo%20son,individuales%20o%20en%20contratos%20colectivos.>> [Accessed

29 March 2021].).

De Brito Neves, D. A. (2006). La verbalización como registro para análisis en la investigación sobre lectura. *La verbalización como registro para análisis en la investigación sobre lectura*, 9(9), 43–51. <https://doi.org/10.6018/analesdoc.9.0.1831>

DesRoches, D. (2008). Establishment Survey. En P. J. Lavrakas (Ed.), *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/doi:10.4135/9781412963947.n166>

Donoso, B., & Oyarzún, E. (2012). Embarazo de alto riesgo. *Medwave*, 12(05).

Ericsson, K. A., & Simon, H. A. (1980). Verbal reports as data. *Psychological Review*, 87(3), 215–251. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.87.3.215>

Hernández Carrera, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: Su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación*, 23(23), 187–210.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España y Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y del trabajo (2006). Cuarta encuesta sobre las condiciones de trabajo. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006178/es/1/ef0678es.pdf>

International Test Commission (ITC). (2005). *International Guidelines on Computer-Based and Internet Delivered Testing*. 6(7), 143–171.

Ley Federal del Trabajo. [Sede Web] 2006 [acceso 29 noviembre de 2010] Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2007) Convenio núm. 149 de la OIT sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, considerar sus necesidades/ Organización Internacional del Trabajo: Ginebra: OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/health/convention149.pdf>

Pereyra, M. A. (2017). Precarización laboral en las bodegas de Maipú, Mendoza (Argentina): la percepción de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo. *Revista latinoamericana de antropología del trabajo*, 1(2), 1-18.

Reyes, L. J. D., Valenzuela, S. S. & Rodríguez, C. V. (2019). Enfermería en salud ocupacional: una mirada a los instrumentos utilizados en investigación a nivel internacional. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (37), 188-205.

Schleifer, P., Kejner, J. E., Bergero, F. I., & Gonzalez, O. (2020). Condiciones de trabajo, percepciones y prácticas periodísticas en el norte de la Patagonia argentina.

Sendall, M. C., Crane, P., McCosker, L., Fleming, M., Biggs, H. C., & Rowland, B. (2017). Truckies and health promotion: using the ANGELO framework to understand the workplace's role. *International Journal of Workplace Health Management*.

Soler, J. M. A., Moreno, Y. A. C., & García, J. E. L. (2020). La Salud Ocupacional y su respuesta histórica a las necesidades de salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 14-29.

Swinburn, B. et al. (2011) "The global obesity pandemic: shaped by global drivers and local environments" *The Lancet*. 378(9793), 804-814. doi: 10.1016/S0140-6736(11)60813-1.

Torres, A. M. (2017). ¿En qué consisten las condiciones de trabajo?. <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>

Vargas-Halabí, T., & Mora-Esquivel, R. (2017). Adaptación y dimensionalidad de la escala DOCS en el contexto organizacional costarricense: aplicación de la entrevista cognitiva y el análisis factorial confirmatorio/ Adaptation and Dimensionality of the DOCS Scale in the Costa Rican Organizational Cont. Revista Costarricense de Psicología, 36(2), 199–226. <https://doi.org/10.22544/rcps.v36i02.06>



Anexo I. Listado de preguntas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo

- 1.- Sexo
- 2.- Edad
- 3.-Escolaridad
- 6.-Puesto
- 7.- Estado Civil
- 8.- ¿Cuántos hijos menores de edad tiene?
- 9.- ¿De cuánto es tu ingreso mensual sin considerar deducciones?
- 10.- ¿De cuánto es tu ingreso mensual descontando deducciones?
- 11.- ¿Recibes aguinaldo?
- 12.- Si respondiste que sí a la pregunta anterior ¿Qué cantidad recibes anualmente?
- 13.- ¿Participas de las utilidades de la empresa
- 14.- Si respondiste que sí a la pregunta anterior ¿Qué cantidad recibes anualmente?
- 15.- ¿Cuentas con alguna otra percepción extra dentro de tu trabajo?
- 16.- Si respondiste que sí a la pregunta anterior ¿Cómo la utilizas?
- 17.- ¿De cuántas horas diarias es tu jornada?
- 18.- ¿En qué horario trabajas?
- 19.- ¿Con qué frecuencia realizas horas extra?
- 20.- ¿Tienes descansos durante tu tiempo de trabajo?
- 21.- Si respondiste que sí a la pregunta anterior ¿Cuántos descansos tienes durante tu tiempo de trabajo?
- 22.- ¿De cuánto tiempo?
- 23.-Elige la opción a la que dediques principalmente el tiempo de descanso:
- 24.- ¿Qué tipo de transporte utilizas con mayor frecuencia para ir de tu casa al trabajo?
- 25.- ¿Cuánto tiempo haces diariamente en promedio para ir de tu casa al trabajo?
- 26.- ¿Cómo utilizas mayormente tú tiempo de traslado cuando vas de tu casa al trabajo?

27.- ¿Qué tipo de transporte utilizas con mayor frecuencia para ir del trabajo a tu casa?

28.- ¿Cuánto tiempo haces diariamente en promedio para ir del trabajo a tu casa?

29.- ¿Cómo utilizas mayormente tu tiempo de traslado cuando vas del trabajo a tu casa?

30.- ¿Cuentas con al menos una semana de vacaciones pagadas al año?

31.- ¿Cuentas con servicios médicos en tu centro de trabajo?

32.- ¿Cuentas con seguridad social?

33.- Marca todas las opciones de las que dispones en tu centro de trabajo (que estén en condiciones adecuadas para su utilización): Sanitarios, Regaderas para aseo personal, Agua purificada gratis, Agua purificada para comprar, Instalaciones para esparcimiento activo (canchas, gimnasio, patio adecuado para caminar, sala de juegos activos como futbolitos, ping pong, etc.), Lugar de descanso, Lugar especial para comer (comedor, aún sin venta de alimentos), Microondas o alguna forma de calentar la comida que llevas, Cocina equipada o alguna forma de preparar alimentos, Servicio de preparación y venta de alimentos, Máquinas expendedoras de alimentos, Refrigerador y/o algún lugar para almacenar tus alimentos.

34.- Marca todas las opciones que utilizas al menos una vez por semana en tu centro de trabajo: Sanitarios, Regaderas para aseo personal, Agua purificada gratis, Agua purificada para comprar, Instalaciones para esparcimiento activo (canchas, gimnasio, patio adecuado para caminar, sala de juegos activos como futbolitos, ping pong, etc.), Lugar de descanso, Lugar especial para comer (comedor, aún sin venta de alimentos), Microondas o alguna forma de calentar la comida que llevas, Cocina equipada o alguna forma de preparar alimentos, Servicio de preparación y venta de alimentos, Máquinas expendedoras de alimentos, Refrigerador y/o algún lugar para almacenar tus alimentos.

---¿Cómo calificas lo siguiente en cuanto a limpieza:

35.- Sanitarios

36.- Regaderas

37.- Agua purificada gratis

38.- Agua purificada para comprar

39.- Instalaciones para esparcimiento activo (canchas, gimnasio, patio adecuado para caminar, sala de juegos activos como futbolitos, ping pong, etc.)

40.- Lugar de descanso

41.- Lugar especial para comer (comedor, aún sin venta de alimentos)

42.- Microondas o alguna forma de calentar la comida que llevas

43.- Cocina equipada o alguna forma de preparar alimentos

44.- Servicio de preparación y venta de alimentos

45.- Máquinas expendedoras de alimentos

46.- Refrigerador y/o algún lugar para almacenar tus alimentos

47.- ¿De dónde proviene la mayoría de las comidas que haces en tu tiempo de trabajo (contando los que puedes consumir en tus tiempos de traslado casa-trabajo-casa)?

48.- Menciona todos los tipos de alimentos que hay en tu centro de trabajo:

49.- Menciona todos los tipos de alimentos que consumes 2 o más veces al día durante tu tiempo de trabajo (contando los que puedas consumir en tus tiempos de traslado casa-trabajo-casa):

50.- Menciona todos los tipos de alimentos que consumes 1 o menos veces al día durante tu tiempo de trabajo (contando los que puedas consumir en tus tiempos de traslado casa-trabajo, trabajo-casa):

51.- Menciona todos los tipos de alimentos que consumes 1 vez a la semana durante tu tiempo de trabajo (contando los que puedas consumir en tus tiempos de traslado casa-trabajo-casa):

52.- Menciona todos los tipos de alimentos que consumes rara vez o nunca durante tu tiempo de trabajo (contando los que puedas consumir en tus tiempos de traslado casa-trabajo-casa):

53.- ¿En qué postura pasas al menos la mitad de tu tiempo de trabajo?

54.- ¿A qué hora consumes tus alimentos principales?

55.- ¿En qué medida consideras que el nivel de estrés del trabajo afecta tu consumo de alimentos?

56.- ¿En qué medida consideras que el nivel de estrés del trabajo afecta tu tiempo de descanso?

57.- ¿En qué medida consideras que el nivel de estrés del trabajo afecta tu ejercicio físico?

58.- ¿En qué medida consideras que tu carga de trabajo afecta tu consumo de alimentos?

59.- ¿En qué medida consideras que tu carga de trabajo afecta tu tiempo de descanso?

60.- ¿En qué medida consideras tu carga de trabajo afecta tu ejercicio físico?

61.- ¿En qué medida consideras que tu carga de trabajo afecta tu consumo de alimentos?

62.- ¿En qué medida consideras que tu carga de trabajo afecta tu tiempo de descanso?

63.- ¿En qué medida consideras tu carga de trabajo afecta tu ejercicio físico?

Anexo II. Resumen de las unidades de análisis encontradas por categoría.

Configuración técnica	Instrucciones	Estructura	Fortalezas	Comentarios
"en origen de los alimentos nomás puedes poner una opción"	"las instrucciones pueden ser más claras, que digan de qué se va a tratar, porque pienso que es una entrevista de trabajo"	"es mejor si agrupas las preguntas que son en un lugar, como todo lo de dentro del trabajo y lo de fuera del trabajo, que tengan mejor orden"	"está claro"	"no sé por qué, pero siento que debo responder más rápido"
"En el celular se pierden las opciones de respuesta de la tabla"	"¿Cómo debo escribir, con palabras o números?"		"no se me hizo largo"	"nunca me habían hecho estas preguntas"
"no me acepta el correo para entrar"			"las preguntas están acordes al trabajo"	"está bien que puedas opinar de las cosas que no están bien en el trabajo de manera anónima"
"no deja elegir la respuesta de estatura"			"el cuestionario está muy bien"	"mi tiempo fuera del trabajo si me permite hacer ejercicio, mi energía no"
"Los espacios de las preguntas abiertas tapan las opciones de respuesta de las preguntas de abajo en el celular"			"es fácil de contestar"	"Me sentí muy cómodo respondiendo porque puedes expresar lo que no está bien en su trabajo"
"no me dio la opción que me dio la primera en la tabla, sólo se puede elegir una opción por columna"			"Completo y bien estructuradas las respuestas"	"Resaltar las diferencias, lo que es diferente en cada pregunta, para que llame la atención, en algunas preguntas así está, pero hacerlo más para tomar más atención. Ayudarle a la gente"
se trabó y sacó a medio cuestionario y regresó al inicio a la participante.			"directa"	"...pero hay que pensar que hay gente que no lee bien"
			"se me hizo sencillo"	"no pregunta cuántas comidas haces en el trabajo o en el traslado" "no es necesario tantas opciones de respuesta con tres sería suficiente (para el apartado de likert)"

Nota: Elaboración propia

Factores Psicosociales en el Trabajo Asociados a la Modalidad de Teletrabajo en una Empresa del Sector Financiero en Honduras, 2021

Any Figueroa Fonseca

Resumen

Introducción: Los factores psicosociales en el trabajo son un tema de estudio relevante para la salud ocupacional y la psicología laboral, tienen potencial de impacto tanto positivo o como negativo en los trabajadores, dependiendo de factores individuales y organizacionales. El teletrabajo, que implica utilizar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), ofrece oportunidades como flexibilidad laboral y reducción de costos, pero también presenta desafíos como la dificultad de separar el trabajo de la vida personal, la percepción de estar siempre disponible y la fatiga por largas horas frente a la computadora. **Objetivo:** identificar la relación entre el Teletrabajo y otros factores psicosociales en el trabajo en un marco post pandemia COVID-19. **Materiales y Métodos:** estudio cuantitativo no experimental realizado con

empleados activos de una empresa del sector financiero, los datos se recopilaron a través de un cuestionario en línea y se analizaron utilizando el programa estadístico IBM SPSS v.22. **Resultados:** Se encontró que los trabajadores en modalidad de teletrabajo tienden a extender su jornada laboral y experimentan más dificultades con la carga laboral. Sin embargo, también se encontró que los teletrabajadores perciben buenas relaciones interpersonales y consideran que las herramientas tecnológicas facilitan su trabajo. **Conclusiones:** se identificaron asociaciones entre el teletrabajo y otros factores psicosociales, como la jornada de trabajo, la carga laboral y la fatiga por el uso prolongado de herramientas tecnológicas.

Palabras clave: Factores Psicosociales en el Trabajo, Teletrabajo, Carga Laboral, Jornada de Trabajo, Fatiga.

Abstract

Introduction: Psychosocial factors in work are a relevant topic of study for occupational health and work psychology. They have the potential to have a positive or negative impact on workers, depending on individual and organizational factors. Teleworking, which involves using Information and Communication Technologies (ICT), offers opportunities such as work flexibility and cost reduction, but it also presents challenges such as the difficulty of separating work from personal life, the perception of always being available, and fatigue from long hours in front of the computer. **Objective:** To identify the relationship between teleworking and other psychosocial factors in work in a post-COVID-19 pandemic framework. **Materials and Methods:** A non-experimen-

tal quantitative study was conducted with active employees from a financial sector company. Data was collected through an online questionnaire and analyzed using the statistical program IBM SPSS v.22. **Results:** It was found that teleworking workers tend to extend their working hours and experience more difficulties with workload. However, it was also found that telecommuters perceive good interpersonal relationships and consider that technological tools facilitate their work. **Conclusions:** Associations were identified between teleworking and other psychosocial factors, such as working hours, workload, and fatigue from prolonged use of technological tools.

Key words: Psychosocial Factors at Work, Teleworking, Workload, Working Hours, Fatigue.



Correspondencia : Any Figueroa, anyfigueroaf@gmail.com
Cel: (+504) 87843319

Introducción

Factores Psicosociales en el Trabajo

En el ámbito de la salud ocupacional y la psicología del trabajo se desarrollan trabajos de investigación que buscan determinar los factores asociados a la salud de los trabajadores. Para Martínez-Mejía (2022) estos factores abarcan un espectro bidireccional, en el centro están los factores psicosociales en el trabajo; con progresión hacia el lado del riesgo están los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales; mientras que, con progresión hacia la protección están los factores de protección psicosocial y los protectores psicosociales.

De acuerdo con la OIT (2016) los diferentes términos han evolucionado con el tiempo, los términos “factores de riesgo psicosocial” y “riesgos psicosociales” se utilizan a veces indistintamente. Sin embargo, existe cierto consenso en definir los factores de riesgo psicosocial como “aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos social y organizativo, que pueden llegar a causar un daño psicológico o físico”. Para diversos autores, la diferencia entre los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales radica en la probabilidad de daño, teniendo los riesgos psicosociales la más alta probabilidad de daño a la salud, entre ellos destacan la violencia laboral o el burnout (Martínez-Mejía, 2022; Moreno Jiménez, 2011).

De forma similar, los factores de protección psicosocial y los protectores psicosociales están orientados hacia una probabilidad de protección de la salud de los trabajadores, lo que los diferencia es el nivel de probabilidad, por ejemplo, el desarrollo de carrera puede considerarse un factor de protección mientras que, un estilo de vida saludable sería un protector psicosocial, este último tiene una más alta probabilidad de servir como protector de la sa-

lud del trabajador (Martínez-Mejía, 2022).

En contraste, los factores psicosociales en el trabajo se basan en las experiencias y percepciones de los trabajadores, por sí mismos podrán tener tanto la probabilidad de causar daño o de ser protectores, con dependencia en los factores individuales y organizacionales, el comité mixto OIT-OMS de 1984 definió a los factores psicosociales en el trabajo como:

“Los Factores Psicosociales en el Trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986 p. 3).

Se han referenciado un gran número de factores psicosociales en el trabajo, de los cuales destacan: organización del tiempo y horario de trabajo, carga de trabajo, condiciones del lugar de trabajo, características y contenido de la tarea, función y cultura organizativa, participación de los trabajadores, relaciones interpersonales en el trabajo, balance vida-trabajo y cambios tecnológicos (Martínez Mejía, 2022; OIT, 1986; Pando Moreno, Varillas, Aranda Beltrán & Elizalde Núñez, 2016).

El Teletrabajo

El teletrabajo se puede definir como una forma de organización y/o de realización del trabajo que se realiza a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) ya sea en instalaciones de la empresa o fuera de la misma, estando bajo un marco de un contrato o relación de trabajo, lo que lo diferencia del trabajo independiente. Es decir, la mayor característica del teletrabajo es la cualidad de realizarse por medios informáticos, tecnológicos o telecomunicaciones lo que permite mayor flexibilidad respecto al

lugar donde se realiza el trabajo, además que el trabajador y empleador están ligados por un contrato de trabajo (Villasmil, Bueno, y Montt, 2021).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el trabajo desde casa o teletrabajo no es un fenómeno nuevo a pesar de su preponderancia debido a la pandemia por COVID-19 que llevo a medidas obligatorias de confinamiento y por lo cual muchas empresas se vieron forzadas a implementar esta modalidad también llamada home office (Giniger, 2020; Maurizio, 2021). Cabe destacar que en la literatura consultada estos términos son intercambiables: teletrabajo, trabajos desde casa, home office; y para propósitos del presente artículo se utilizará mayormente el término teletrabajo.

Debido al aumento del teletrabajo durante la pandemia por COVID-19 muchos autores buscaron determinar los pro y contras de esta modalidad. Algunas de las oportunidades y ventajas del teletrabajo incluyen: facilita la continuidad de actividades económicas durante periodos de confinamiento, reduce del riesgo de accidentes en recorridos desde y hacia el trabajo, contribuye a una mejor conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, permite mayor inclusión para personas con alguna discapacidad, tiene un impacto positivo al medioambiente por la reducción en uso transporte, se aprovechan las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías pudiendo implicar ganancias, mayor productividad o mejores resultados para las empresas (Ramírez & Perdomo Hernández, 2019; Maurizio, 2021).

Por otro lado, los retos y desventajas que el teletrabajo ya se habían descrito desde antes de la Pandemia por COVID -19, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT) en la NTP 412 ya destacaba los siguientes problemas, para el trabajador: la dificultad para separar el trabajo de la familia, la percepción de una disponibilidad 24/7, tendencia a trabajar en exce-

so, las dificultades para dejar el trabajo; y para la empresa: dificultad de mantener la confidencialidad de los procedimientos, dificultad para una supervisión directa, problemas referentes a la ciberseguridad y resguardo de información (Bilbao, Figueroa, & Cuixart; 1996).

En resumen, al teletrabajo se le atribuyen aspectos tanto positivos como negativos. Una revisión sistemática realizada por López, Pérez-Simon, Nangham-Ngwessitcheu & Vázquez-Ubago (2014) encontró que, en los 15 artículos científicos analizados, que abordan el tema de Teletrabajo desde un punto de vista laboral entre 2006-2013, se referencian tanto beneficios como inconvenientes de implementar esta modalidad. Concluyen que, al ser un tema laboral nuevo, la metodología empleada por distintos autores y la diversidad de enfoques para abordarlo representan un desafío para la interpretación y la unificación de criterios.

Por lo antes expuesto, y por su capacidad de convertirse en un factor de riesgo o protector, el Teletrabajo puede considerarse como un factor psicosocial en el trabajo, y para efectos de esta investigación se pretende determinar su asociación con otros factores psicosociales en el trabajo como ser la jornada laboral, la carga de trabajo, las funciones organizacionales y las relaciones interpersonales; esto en un marco post pandemia COVID-19 y en una empresa del sector financiero de Honduras.

Materiales y Métodos

Este estudio es de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y con salida analítica. La población estuvo conformada por los empleados activos en el mes de junio del año 2021 en una empresa del sector financiero en Honduras, la población total estuvo conformada por 1119 trabajadores, a los cuales se les invitó a participar de forma voluntaria a través de correo electrónico.

El instrumento de recolección consistió en un cuestionario a través de Formulario de Google, la recolección se realizó en el mes de junio y las respuestas fueron recabadas en un libro de Excel, en donde se realizó la limpieza, codificación y estructuración de los datos, el análisis de resultados se realizó en el programa estadístico IBM SPSS v.22 utilizando estadística descriptiva e inferencial un nivel de confianza del 95% y un error marginal de 0.05.

Se describieron frecuencias y porcentaje para todas las variables sociodemográficas, se estimaron medidas de tendencia central y dispersión para las variables cuantitativas, se utilizó chi cuadrado el análisis de relación entre variables y el odds ratio

para la estimación de riesgo, se aceptaron diferencias significativas con $p < 0.05$.

Resultados

La muestra fue conformada por 621 participantes, de los cuales 58.8% eran mujeres y 41.2% hombres, con edad media de 35.2 años (DE=8.5), siendo 54.1% Casados o en Pareja. Los años de antigüedad mediana en la empresa fueron de 9.9 (DE=7.9), el 60.4% de los empleados correspondían a un área de atención al público y el 51.9% (n=322) reportaron que había estado en modalidad de teletrabajo total o parcialmente durante los últimos 3 meses previos a responder la encuesta (Tabla 1).

Tabla 1
Características sociodemográficas y laborales asociadas al Teletrabajo

		¿Durante los últimos 3 meses he estado laborando en la modalidad de trabajo en casa total o parcialmente?						
		No		Sí		Total		
		F	%	F	%	F	%	P*
Sexo	Mujer	183	50.1	182	49.9	365	58.8	0.254
	Hombre	116	45.3	140	54.7	256	41.2	
Edad	18 - 35 años	202	57.2	151	42.8	353	56.8	0.000**
	36 años o más	97	36.2	171	63.8	268	43.2	
Estado Civil	Con Pareja	159	47.3	177	52.7	336	54.7	0.685
	Soltero	137	49.3	141	50.7	278	45.3	
Antigüedad	0 - 10 años	181	57.8	132	42.2	313	50.4	0.000**
	11 o más años	118	38.3	190	61.7	308	49.6	
Tipo de Área	De Atención al Público	249	66.4	126	33.6	375	60.4	0.000**
	De Operación Interna	50	20.3	196	79.7	246	39.6	

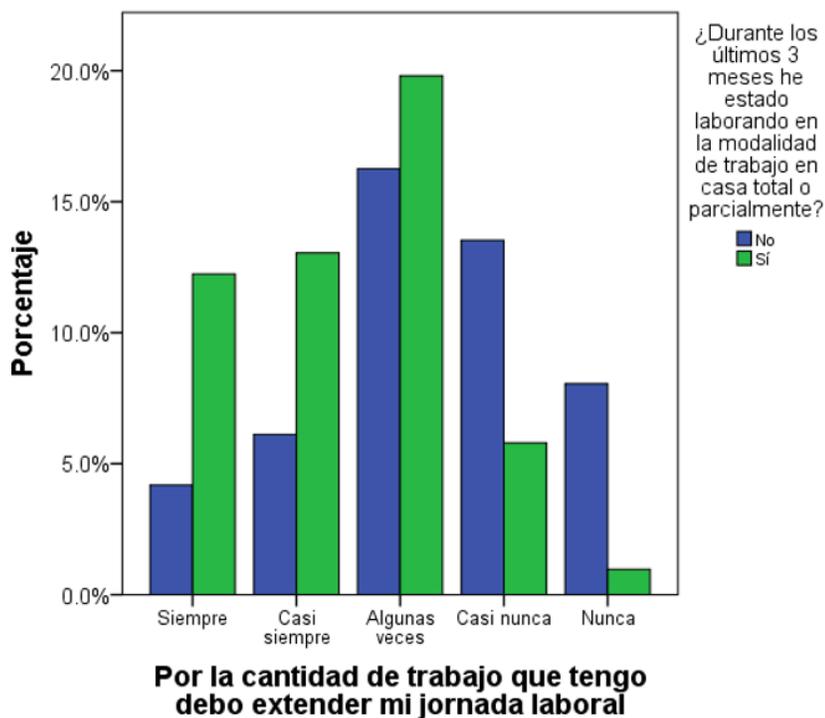
Nota. Fuente: Elaboración propia. *Chi-cuadrado de Pearson ** $p < 0.05$

Las variables edad, antigüedad y tipo de área están asociadas al teletrabajo, es importante destacar que estas variables están interconectadas ya que las personas en puestos de atención al público son más jóvenes (media = 33.8 años) y tienen menor antigüedad (mediana = 8.2 años), además de que por su tipo de puesto es poco probable que se permita la modalidad de teletrabajo ya que son puestos de caja o atención al cliente.

Se indagó sobre la jornada laboral para determinar si aquellos que estaban en modalidad de teletrabajo extendían en mayor medida, ya sea en días laborales o en fines de semana y días festivos, su jornada laboral. De quienes estaban en modalidad de trabajo en casa el 48.8% reportó extender su jornada laboral siempre o casi siempre, en cambio solo el 21.4% de los que no estaban bajo esa modalidad dijeron extender su jornada siendo esta diferencia estadísticamente significativa $p < 0.05$ (Figura 1). Al analizar según sexo, los hombres fueron más propensos a indicar que siempre o casi siempre extienden su jornada laboral (55.7%) comparado con 43.4% de las mujeres.

Figura 1

Porcentajes según modalidad de trabajo y la extensión de jornada laboral

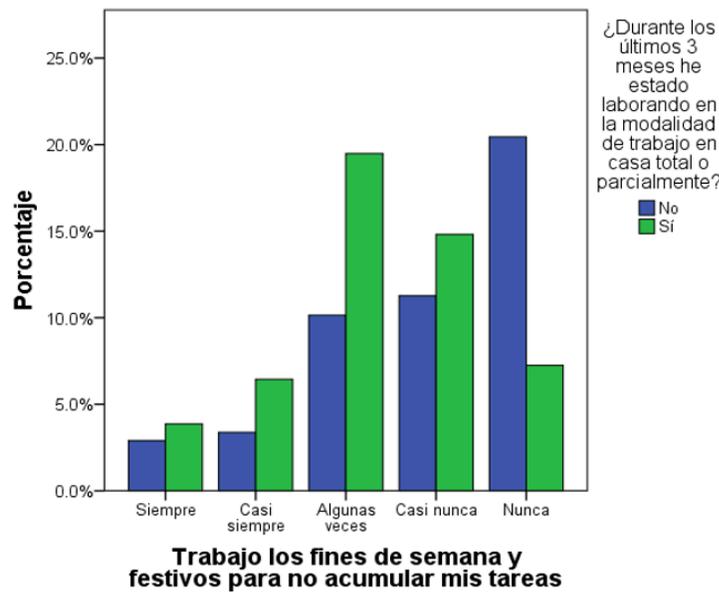


Nota. Fuente: elaboración propia.

De forma similar y con significancia estadística $p < 0.05$, fue mayor la proporción de trabajadores que reportó trabajar en fines de semana o días festivos para no acumular sus tareas, el 42.5% de quienes trabajaban de forma presencial reportó que nunca trabaja en tales días, en cambio solo el 14.0% de los trabajadores de modalidad en casa dijo nunca trabajar en esos días no laborables (Figura 2).

Figura 2

Porcentajes según modalidad de trabajo y el trabajo en fines de semana y días festivos



Nota. Fuente: elaboración propia.

Lo anterior es congruente con la percepción que tienen estos trabajadores de la carga laboral presente, ya que, de los trabajadores con modalidad de teletrabajo el 18.3% percibe tener dificultades con la carga laboral, en cambio solo el 8.4% de los que no estaban bajo esa modalidad perciben esta dificultad, siendo esta una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0.05$) (Tabla 2).

Tabla 2

Dificultades con la carga laboral y modalidad de Teletrabajo

	¿Durante los últimos 3 meses he estado laborando en la modalidad de trabajo en casa total o parcialmente?		P*
	No	Sí	
Tengo dificultades con la carga laboral	No	81.7%	0.000
	Sí	18.3%	
	Total	100.0%	

Nota. Fuente: Elaboración propia, *Chi-cuadrado de Pearson, $p < 0.05$

Al realizar una estimación de riesgo, se determinó que quienes tienen modalidad de teletrabajo tienen un 2.5 (IC95% 1.5-4) veces más probabilidad de percibir dificultades con la carga laboral con respecto a quienes no trabajan bajo esta modalidad. Cabe mencionar que se analizó la asociación de las variables sexo, edad, antigüedad y tipo de puesto con la percepción de dificultades con la carga laboral y se encontró asociación solamente con el tipo de puesto, encontrando un grado de asociación menor que el encontrado con la variable de teletrabajo (OR = 1.7, $p < 0.05$).

Al analizar la claridad del rol y el sentido de logro de objetivos se encontró que 99.2% de los trabajadores contestaron “Sí” a la pregunta ¿Tengo claridad sobre las funciones, responsabilidades y objetivos que actualmente debo cumplir? En cuanto a la percepción del logro de objetivos 88.7% indicaron que siempre o casi siempre logran cumplir sus objetivos diarios, solamente un 1% expresó que nunca o casi nunca logra cumplir con ellos. Las proporciones bajas en la categoría “no” y “nunca” y “casi nunca” de las preguntas analizadas no permiten establecer si existen diferencias significativas entre el grupo en teletrabajo o trabajo presencial.

En cuanto a las relaciones interpersonales en el trabajo, se preguntó a los trabajadores si su relacionamiento con jefes, pares, clientes/usuarios era muy malo, malo, regular, bueno o muy bueno. El 90.4% indicó que el relacionamiento con jefes era bueno o muy bueno, siendo aún mejor el relacionamiento con sus pares ya que 94% respondió de la misma manera y en cuanto a la relación con clientes o usuarios la proporción es mayor ya que el 96.9% indicaron que el relacionamiento era bueno o muy bueno con los mismos (Tabla 3).

Adicionalmente, indagó sobre la frecuencia con que la familia de quienes estaban en teletrabajo respetaba los espacios físicos y temporales que los mis-

mos utilizaban para realizar su trabajo, encontrando que el 93.5% indicó que siempre o casi siempre existe tal respeto, menos de un 1% indicó que nunca o casi nunca su familia respeta los espacios laborales. En la figura 3 se presentan todas las proporciones. Cabe mencionar que, al analizar esta pregunta según sexo, no hubo diferencia entre hombres y mujeres.

.....

Tabla 3

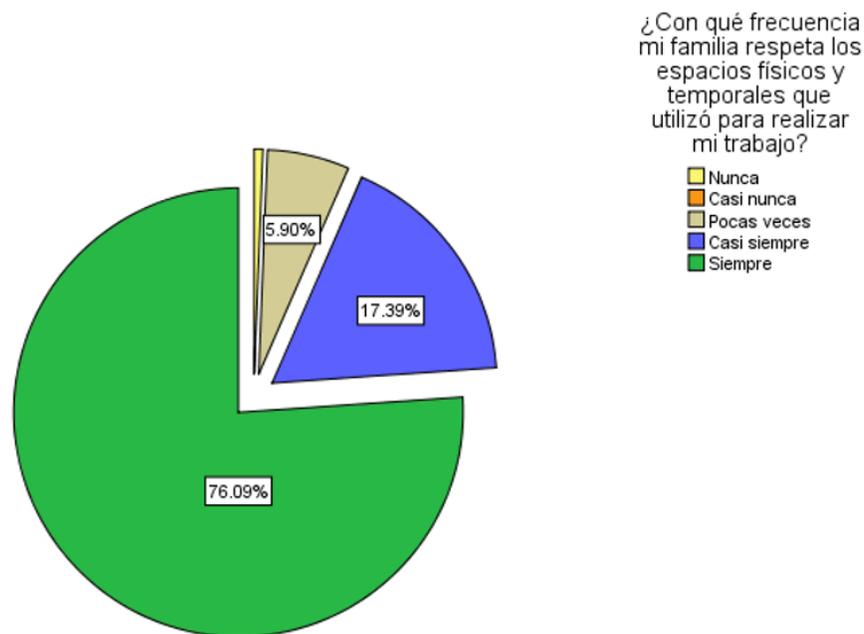
Relacionamiento con jefes, pares y clientes según modalidad de trabajo

		¿Durante los últimos 3 meses he estado laborando en la modalidad de trabajo en casa total o parcialmente?			
		No		Sí	
		n	%	n	%
El relacionamiento por temas laborales con jefes es:	Muy malo	2	0.7%	3	0.9%
	Malo	3	1.0%	0	0.0%
	Regular	37	12.4%	15	4.7%
	Bueno	74	24.8%	69	21.4%
	Muy bueno	182	61.1%	235	73.0%
El relacionamiento por temas laborales con pares es:	Muy malo	0	0.0%	0	0.0%
	Malo	1	0.3%	0	0.0%
	Regular	24	8.4%	11	3.5%
	Bueno	87	30.3%	79	25.1%
	Muy bueno	175	61.0%	225	71.4%
El relacionamiento por temas laborales con clientes o usuarios es:	Muy malo	0	0.0%	0	0.0%
	Malo	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	11	3.7%	7	2.4%
	Bueno	88	29.9%	78	26.5%
	Muy bueno	195	66.3%	209	71.1%

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Respeto a los espacios físicos y temporales por parte de la familia de los teletrabajadores



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Para finalizar, en cuanto a las herramientas y equipo se consultó a los trabajadores si ¿Las herramientas tecnológicas con las cuales dispongo para realizar mi trabajo facilitan y agilizan mi labor? Se encontró que el 92.4% respondieron que sí, con diferencias significativas $p < 0.05$ entre grupos (Teletrabajo “Sí” = 94.9%, Teletrabajo “No” = 89.5%); sin embargo, al consultar si el uso de estas herramientas provocaba fatiga después de su uso prologado 57.3% indicaron que sí.

Los porcentajes indicados fueron diferentes al analizar si las personas se encontraban de teletrabajo, un 62.7% de quienes se encontraban teletrabajando indicaron sentir fatiga física o psicológica después de una sesión prolongada utilizando la computadora y/o celular, comparado con 51.5% de quienes no estaban en teletrabajo. Siendo una diferencia estadísticamente significativa y al realizar la estimación de riesgo se identificó que quienes no estaban bajo esa modalidad.

Conclusiones

Se logró identificar asociaciones existentes entre la modalidad de Teletrabajo y otros factores psicosociales, analizando en específico la jornada de trabajo, la carga laboral, la claridad el rol, las relaciones interpersonales y el uso de herramientas tecnológicas.

Al analizar la jornada laboral se encontró que aquellos que estaban en modalidad de teletrabajo extendían en mayor medida su jornada de trabajo, tanto en el horario de los días laborales como en trabajar fines de semana y/o días festivos, esto es congruente con otros estudios realizados, donde se reporta extensión de la jornada de trabajo de trabajadores bajo que estuvieron bajo modalidad de teletrabajo en la pandemia por Covid-19 (Durán & Araya, 2020; Ramos, Ramos-Galarza & Tejera, 2020).

En cuanto a la carga laboral, se evidenció que

los trabajadores en modalidad desde casa reportaron tener más dificultades con la carga laboral. Una revisión sistemática realizada por Cánepa (2021) describe que existen tres fuentes principales de exigencias que experimentan los teletrabajadores: 1) La mezcla de espacios y tiempos en los que se desarrolla tanto el trabajo como las actividades del hogar, 2) Los cambios en la forma en que se realiza el trabajo en comparación con el trabajo presencial, lo que puede afectar la importancia de las tareas, las interacciones y los roles y 3) La necesidad de adaptarse a nuevos roles, gestionar el uso de espacios y el tiempo, y mantener las relaciones en el hogar.

En ese sentido, algunos autores señalan el género como un factor determinante, en vista que la mujer suele tener mayor carga con las tareas domésticas y por lo tanto experimentar mayores dificultades con la carga laboral (Arteaga-Aguirre, Cabezas-Cartagena & Ramírez-Cid, 2021; Giuzio & Cancela, 2021); sin embargo, en el análisis realizado en la presente investigación, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, es posible que el tiempo de adaptación al teletrabajo sea un factor relevante, como los sugiere Mozo (2020) al indicar en sus hallazgos al entrevistar mujeres en teletrabajo que, una vez adaptado y entendido el teletrabajo, pudieron reducir y optimizar sus jornadas laborales para ser más productivas.

Al indagar sobre la claridad del rol, la mayoría de los encuestados indicó tener claridad en las funciones, responsabilidades y objetivos; de igual manera la mayoría siente que logra cumplir con sus objetivos diarios, esta situación no tiene diferencia significativa de acuerdo al tipo de modalidad. De forma similar, al indagar sobre las relaciones interpersonales más del 90% de los trabajadores indicó tener buenas o muy buenas relaciones tanto con sus jefes, como con sus pares y clientes.

Además, indagó la relación familia-trabajo en los teletrabajadores, encontrándose que, sin importar el género, los trabajadores perciben que siempre o casi siempre existe respeto por el espacio y tiempo de realización del trabajo por parte de sus familiares. A diferencia de otras investigaciones donde se manifiesta un conflicto trabajo-familia principalmente en mujeres (Jiménez-Figueroa & Berrios Riquelme, 2022; Martínez-Labrín, Bivort, Díaz & Hidalgo, 2022). Cabe mencionar que la relación trabajo-familia no se abordó de forma amplia en esta investigación y es factible hacer mayores indagaciones en la población estudiada, de forma similar con otros factores psicosociales que no fueron abordados en este estudio.

Para finalizar, los teletrabajadores perciben en

mayor medida que las herramientas tecnológicas con las que realizan su trabajo facilitan y agilizan sus labores, en comparación con quienes realizan su trabajo en modalidad presencial. A pesar de esto, fueron más teletrabajadores que indicaron sentir fatiga física o psicológica después de una sesión prolongada utilizando la computadora y/o celular, comparado con quienes no estaban en teletrabajo. Una posible interpretación a estos resultados es que los teletrabajadores fueron equipados con mejor tecnología, ya sea por cuenta propia o por parte de la empresa, para adaptar sus trabajos a sus hogares; sin embargo, la carga laboral antes expuesta incide en que la fatiga se presente, si bien las herramientas pueden ser óptimas, la prolongación en el uso de las mismas termina por afectar física y psíquicamente.

Bibliografía

Arteaga-Aguirre, C., Cabezas-Cartagena, V. y Ramírez-Cid, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *CS*, (35), 11-39. Publicación electrónica del 22 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.18046/recs.i35.4879>

Bilbao, J. P., Figueroa, T. S., & Cuixart. (1996). C. N. NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación. INSHT. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

Cánepa, C. I. D. (2021). Autorregulación y carga de trabajo en teletrabajo durante la pandemia COVID-19. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 3(3), 52-68. Disponible en: http://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/6995/6340

Durán, J. E. G., & Araya, J. S. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Cuadernos de Administración*, 1(1). Disponible en: <https://www.revistasecauned.com/index.php/cda/article/download/3/40>

Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 23-39. Disponible en: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/download/5451/5707>

Giuzio, G., & Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Relaciones Laborales y Derecho*

del Empleo. Disponible en: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/958

Heshusius González, J., & Jiménez Solano, M. (2022). El teletrabajo: retos para el equilibrio trabajo-familia. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/58866>

Jiménez-Figueroa, A., & Berrios Riquelme, A. (2022). Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile.. *Revista de Investigacion Psicológica*, (27), 95-108. Disponible en: <https://doi.org/10.53287/oipi3168sv46c>

López, N. W., Pérez-Simon, M. C., Nagham-Ngwessitcheu, E. G., & Vázquez-Ubago, M. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(236), 587-599. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n236/revision3.pdf>

Martínez-Labrín, S., Bivort, B., Díaz, J. S., & Hidalgo, C. D. (2022). Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile. *Investigaciones Feministas*, 13(1), 77. Disponible en: <https://www.proquest.com/openview/7b91666ff40900cb2051ef731f42ae3e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4566474>

Martínez-Mejía, E. (2022) Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2). Disponible en: <http://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>

Maurizio, R. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Lima, Perú. Disponible en: <http://www.ucasal.edu.ar/sedes/encuentro-ucasalx/materialUpload/7-portada-Congreso-2022---Trabajo-Remoto.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Mozo, A. G. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, 13(6). Disponible en: https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/13/agalvez_Oikonomics13_esp.pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (1986) Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OITOMS sobre Medicina del trabajo 9ª reunión. Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Alfaomega. Disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Pando Moreno, Manuel, Varillas, Walter, Aranda Beltrán, Carolina, & Elizalde Núñez, Fernanda. (2016). Análisis exploratorio y factorial del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en el Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77 (4), 365-371. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lng=es&tlng=en

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Inte-*

americana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology, 54(3), e1450-e1450. Disponible en: <https://www.journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1450/1034>

Ramírez, J. M., & Perdomo Hernández, M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119. Disponible en: <https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/download/2681/3200>

Villasmil, H. Bueno, C. y Montt, G. (2021). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Organización Internacional del trabajo. Nota Técnica. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf

VARIABLES LABORALES INTERVINIENTES, SÍNDROME DE BURNOUT, APOYO SOCIAL Y AUTOESTIMA EN LOS TRABAJADORES DE LAS TIENDAS DE ABARROTES EN EL MUNICIPIO DE ZAPOPAN, JALISCO, MÉXICO.

Carolina Aranda Beltrán, Tania Fernanda Elizalde Núñez, Gustavo Zendejas Olvera, Viviana Dhamar Elizalde Núñez

RESUMEN

Desde tiempos prehispánicos el comercio ha sido parte imprescindible de las comunidades mexicanas. Las tiendas de abarrotes son lugares públicos donde los miembros de la localidad se conocen y socializan, formando parte de la costumbre o tradición de algunos barrios vecinales. Existen diversas variables intervinientes en el entorno laboral capaces de provocar alteraciones en la salud, por lo que el objetivo de este estudio es analizar si las variables intervinientes influyen en el Síndrome de burnout, el apoyo social y la autoestima en los trabajadores de tiendas de abarrotes. Entre los principales resultados se observa que las variables laborales asociadas con el Síndrome de burnout fueron: no estar satisfecho con su sueldo o ganancia, estrés por el sueldo recibido, así como tener otra tienda cerca. Asociadas con el apoyo social: insatisfacción con el sueldo

o ganancia, tener cerca otra tienda de conveniencia y laborar en los días jueves, sábado o domingo. Las variables asociadas a la autoestima fueron la no satisfacción con el sueldo o ganancia y estrés por recibir ese sueldo o ganancia. Las asociaciones entre apoyo social con el Síndrome de burnout y autoestima, revelaron que tener superiores o jefes se asocia con el apoyo objetivo familiar, el apoyo subjetivo laboral y el agotamiento emocional; el apoyo social subjetivo se asocia con la autoestima. Sin duda, el factor económico toma relevancia al estar asociado tanto con la presencia del Síndrome de burnout como con el apoyo social y la autoestima de las y los trabajadores.

Palabras clave: Síndrome de burnout, Apoyo social, Autoestima, Trabajadores, Tiendas, Abarrotes.



Correspondencia: Carolina Aranda Beltrán
Domicilio: Joaquín Aguirre Berlanga 970
Colonia Jardines Alcalde
CP. 44298
caranda2000@yahoo.com.mx

ABSTRACT

Since pre-Hispanic times, commerce has been an essential part of Mexican communities. Grocery stores are public places where members of the locality meet and socialize, forming part of the custom or tradition of some neighborhoods. There are several intervening variables in the work environment capable of causing alterations in health, so the objective of this study is to analyze whether intervening variables influence burnout syndrome, social support and self-esteem in grocery store workers. Among the main results, it was observed that the work variables associated with burnout syndrome were: not being satisfied with their salary or earnings, stress due to the salary received, as well as having another store nearby. The variables associated with social support were: dissatisfaction

with salary or earnings, having another convenience store nearby, and working on Thursdays, Saturdays or Sundays. The variables associated with self-esteem were dissatisfaction with the salary or profit and stress about receiving that salary or profit. The associations between social support with burnout syndrome and self-esteem revealed that having superiors or bosses is associated with objective family support, subjective work support and emotional exhaustion; subjective social support is associated with self-esteem. Undoubtedly, the economic factor becomes relevant as it is associated with the presence of burnout syndrome as well as with the social support and self-esteem of the workers.

Key words: Burnout syndrome, Social support, Self-esteem, Workers, Stores, Grocery.

INTRODUCCIÓN

El comercio ha sido parte imprescindible de las comunidades mexicanas desde tiempos prehispánicos donde se practicaban distintas maneras de intercambio de productos, según las necesidades (Torres, 2002). Hernán Cortés habla en sus Cartas de relación sobre los mercados en distintos barrios, durante esta época (la conquista) llegaban embarcaciones que transportaban víveres para luego distribuirse en ciertos establecimientos (Read, 1957 en Torres, 2002).

La palabra “abarrotes” comenzó a utilizarse cuando estos establecimientos quedaban abarrotados de insumos tras la llegada de las embarcaciones (Esparza, 2020). Con el paso del tiempo, estos lugares han ido convirtiéndose, en la mayoría de los casos, en lugares públicos donde los miembros de la localidad se conocen y socializan, llegando

incluso a formar parte de la costumbre o tradición de algunos barrios vecinales (Páramo y Ramírez, 2009).

Dependiendo del enfoque, las tiendas de abarrotes, además de tener diferentes denominaciones o nombres, tienen diferentes significados.

Para Pinilla y González (2004), son microempresas familiares donde se venden, desde artículos de primera necesidad, hasta alimentos y productos de limpieza general. Botero y Jaraba (2005, en Páramo y Ramírez, 2009) también las describen como pequeñas empresas familiares, agregando además que el local comercial suele formar parte del domicilio familiar y está enfocado a la venta al por menor de productos que se consumen de manera masiva.

Derivado de la competencia en el mercado, las tiendas de abarrotes han alcanzado ciertas clasificaciones: tiendas de abarrotes clásicas, misceláneas,

panadería, cervecera, minimercado, frutería, superete, cigarrería, licorería, quesería, papelería, cafetería, minitienda y granero (Pinilla y González, 2004; Ramírez y Pachón, 2004). Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), incluye en el Comercio al por menor las unidades dedicadas a la compra-venta de bienes de consumo final, siendo estos las “tiendas de abarrotes y misceláneas”, donde se encuentran productos como: alimentos enlatados o envasados, jugos y néctares, bebidas gaseosas, artículos de limpieza, lácteos, dulces y frituras, carnes frías, vinos y licores, entre otros, para venta al público en general (INEGI, 2010).

Ahora bien, respecto a las variables, sabemos que de acuerdo a la relación causa-efecto se pueden clasificar en dependientes, independientes e intervinientes. Gil-Monte (2001) ha identificado diversas variables intervinientes en el entorno laboral capaces de provocar estrés, algunas de estas son: sobrecarga laboral, trabajo en turnos, trato con usuarios problemáticos, ambigüedad de rol, falta de autonomía y autoridad en el trabajo, cambios tecnológicos, etc. La combinación de estas variables, entre otras, puede originar un estado de estrés laboral crónico.

Una de las consecuencias del estrés laboral crónico, es el Síndrome de burnout o de quemarse por el trabajo. Maslach y Jackson (1986) lo definen como un síndrome que puede presentarse en individuos que trabajan en constante interacción con otras personas y lo caracterizan como un síndrome tridimensional, compuesto por altos niveles de cansancio emocional (recursos emocionales que se agotan) y despersonalización (actitudes y sentimientos negativos hacia los clientes y compañeros), aunado a un sentimiento de baja realización personal (autoevaluación negativa y sentimientos de insatisfacción con su trabajo). Posteriormente, en 1988, Pines

y Aronson señalan que el síndrome afecta a todos los ámbitos laborales, producto del involucramiento al trabajo y situaciones emocionalmente desgastantes. Actualmente la conceptualización y caracterización del síndrome que realizaron Maslach y Jackson en 1986 sigue siendo utilizada en diversos estudios (Marsollier, 2013, 2019; Foley y Massey, 2020; Kyrian et al., 2020). Por otra parte, el apoyo social es definido (Arias y Barrón, 2008) como aquellas “transacciones de ayuda, de tipo emocional e informal y material, que se reciben tanto de las redes informales, íntimas, otros grupos, comunidad global, incluyendo las transacciones reales, así como la percepción de las mismas y la satisfacción con la ayuda recibida” y a su vez, puede afectar la autoestima del trabajador, entendida como el valor que tiene el individuo acerca de su propia vida, incluyendo aspectos mentales, corporales y espirituales (Thoits, 1982 en Aranda et al., 2015; Charoensukmongkol et al., 2016; De Choudhury y Kiciman, 2017; Shin et al., 2022). Contar con una adecuada red de apoyo previene y disminuye los efectos negativos en la salud que tiene el estrés (Aranda et al., 2013).

Derivado de lo antes expuesto, surge el objetivo de esta investigación, que es analizar si las variables intervinientes influyen en el Síndrome de burnout, el apoyo social y su autoestima en los trabajadores de las tiendas de abarrotes ubicadas en el municipio de Zapopan, Jalisco, México.

MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo y diseño de estudio

El estudio es descriptivo transversal analítico, se focaliza en la descripción de las variables y además establecen asociaciones mediante la inferencia estadística; en ellos la exposición y el efecto se miden en simultáneo, se evalúa en un momento específico; útiles para la determinación de prevalencias y para

analizar la asociación entre variables, no inferen una relación causa (Cataldo et. al, 2019; Cvetkovic-Vega et al., 2021).

Población de estudio

El estado de Jalisco se sitúa en el occidente de la República Mexicana. Jalisco significa “Sobre la arena”, su capital es Guadalajara, pero hoy en día es una gran metrópoli en unión de los municipios de Zapopan, San Pedro Tlaquepaque, Tonalá, Tlajomulco de Zúñiga, El Salto, Ixtlahuacán de los Membrillos y Juanacatlán (Gobierno del Estado de Jalisco, 2023a). Zapopan, del vocablo náhuatl “tzapopantl”, “lugar entre zapotes o en el zapotal, lugar más poblado de zapotes”, es actualmente catalogada como ciudad (Gobierno de Zapopan, 2023; Gobierno del Estado de Jalisco, 2023b).

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOEN) la Población Económicamente Activa (PEA) del país a finales del año 2022 fue de 60.1 millones de personas, incluyendo población de 15 años y más, sobre todo en las actividades económicas como el comercio, la industria manufacturera, restaurantes y servicios de alojamiento (INEGI, 2023). La población en Zapopan en el año 2020 la constituían 1,476,491 habitantes (IIEG, 2020), de ellos el 66.3% son población económicamente activa, es decir que 64 de cada 100 personas de 12 años y más son económicamente activas. Para el 2021 la “Ficha Informativa de Empleo” por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con respecto a la población ocupada en Zapopan y su distribución porcentual, relata que los trabajadores hombres en la actividad comercial ocupan el tercer puesto (IIEG, 2023).

De acuerdo con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (2022) del INEGI, en México existen 2 millones 237 mil 029 establecimientos dedicados al comercio al por menor, de

los cuales, 1 millón 66 mil 894 pertenecen a venta de abarrotes y alimentos. Zapopan es el segundo municipio más poblado de Jalisco y el séptimo de la República Mexicana, contando con una extensión de 893.15 km², que representa el 1.12% del Estado de Jalisco (Gobierno de Zapopan, 2023).

El objetivo o finalidad de las tiendas dentro del barrio, comunidad y/o el país es imprescindible. Aunque algunas tiendas se han visto en la necesidad de cerrar sus puertas debido a la pandemia del Covid-19, cubren por mucho las necesidades básicas de sus pobladores.

Muestra y muestreo

En Zapopan, Jalisco, actualmente los establecimientos económicos se encuentran repartidos en aproximadamente las 477 colonias que lo conforman (Heraldo, 2023). La muestra fue de 209 tiendas y/o trabajadores a encuestar, tomando en cuenta una prevalencia esperada del 20%, un IC (Índice de Confianza) del 95% y un error aceptable de .05. El tipo de muestreo fue aleatorio y por colonias hasta completar la muestra (Aranda et. al, 2023).

Instrumentos de evaluación

La batería de encuestas estaba conformada por cinco cuestionarios y/o instrumentos o escalas de evaluación: Iniciando con dos cuestionarios exprofe-so, tanto para recabar datos sociodemográficos, como los de tipo laboral; en este último fueron consideradas algunas preguntas referentes a datos importantes sobre la relación como trabajador y las actividades que realiza en la tienda, su nivel de satisfacción y algunas otras cuestiones más, así como si le estresa lo que hace.

El tercer instrumento, la escala de valoración de “Maslach Burnout Inventory (MBI)” (Maslach y Jackson, 1981), es actualmente el instrumento utilizado con mayor frecuencia para medir el Síndrome de bur-

nout, en donde conceptualizan al Síndrome de burnout por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que posteriormente llegaría a formar las tres dimensiones, factores o subescalas del Síndrome de burnout. Originalmente el instrumento fue elaborado para profesionales de la salud, estaba constituido por 25 ítems distribuidos en cuatro escalas y los cuales eran valorados mediante dos formas: una de frecuencia y otra de intensidad (Maslach y Jackson, 1981). Como resultado de su factorización, el cuestionario queda con 22 ítems distribuidos en las tres dimensiones o factores ya mencionados, en donde ya contestada la encuesta, se suman los ítems de acuerdo a la dimensión, las dos primeras son positivas y la última se considera negativa. Las puntuaciones de los sujetos para el MBI se calificaron en base a la norma americana y adaptación catalana, determinando las categorías de bajo, medio y alto para cada una de las dimensiones: para Agotamiento Emocional (EE) tener > 27 puntos es estar en un nivel alto (alta presencia del síndrome o altos sentimientos de quemarse), de 17-26 puntos nivel medio (regular presencia) y de 0-16 nivel bajo (baja presencia); para Despersonalización (D) ubicarse en > 14 puntos es estar en el nivel alto, de 9-13 en medio y de 0-8 en bajo; para Baja realización en el trabajo (FRP) tener < 30 es estar en el nivel alto, de 36-31 en el medio y de 48-37 puntos en el nivel bajo.

Gil-Monte y Peiró (1997) ya demostraban los valores de validación para cada dimensión, considerándolas aceptables, con una muestra de 11,000 sujetos de diferentes profesiones como policías, enfermeras, médicos, auxiliares de clínica, maestros, trabajadores sociales. Aranda et. Al (2010) obtuvieron para este instrumento un alfa de Cronbach de 0.623 y una varianza total de 36.95 en una población de 875 agentes de tránsito mexicanos.

Análisis estadístico

Las variables intervinientes son aquellas que se encuentran vinculadas tanto a la variable dependiente como a la variable independiente produciendo un efecto en la relación causa efecto entre las primeras dos variables, pudiendo alterar e influir los valores de la variable dependiente. También se les han denominado como variables extrañas, puesto que no se prevén en la investigación (Cauas, 2015; Núñez, 2007). Los análisis estadísticos fueron de dos tipos: el descriptivo para obtener frecuencias, porcentajes, promedios y prevalencias y los inferenciales para conseguir asociaciones significativas determinando el Factor de Riesgo (OR mayor a uno), el Intervalo de Confianza (IC 95%) y la chi cuadrada (p igual o menor a 0.05). Se empleó para ello el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (versión 18).

Aspectos éticos

Se incluyó la carta de consentimiento informado firmando su participación voluntaria en el estudio, recalando el objetivo y la meta del mismo, que no se tomaría represalia alguna por su decisión de participar, que el uso y la difusión de la información sería anónima y que en el momento que ellos resolvieran podrían alejarse del proyecto. Se considera a esta investigación como Riesgo I según la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud en México (2014), en su Artículo 17.

RESULTADOS

Según la muestra, los trabajadores encuestados de las tiendas de abarrotes del municipio de Zapopan en Jalisco fueron 209, de los cuales, laboraban en ellas 111 mujeres representando un 53.1% de la población en estudio; el promedio de edad fue de 39.6 años; 43.5% solteros y 37.3% casados; la mayoría refirieron haber terminado la escolaridad de primaria, seguida por la secundaria y la preparatoria

(tabla 1).

Con respecto a datos laborales (tabla 2) el promedio de antigüedad laboral fue de 8.3 años; la mayoría dijo trabajar un turno mixto (la tienda se abre todo el día) desde 15 horas a la semana como mínimo hasta 119 como máximo; realmente la mayoría de las tiendas y/o trabajadores abrían la tienda todos los días sobre todo los martes, viernes y miércoles.

Otra serie de preguntas fueron solicitadas a los trabajadores de las tiendas como parte de los datos laborales, sus resultados son los siguientes: en cuanto a si estaban satisfechos con su sueldo o ganancia económica la mayoría reportó que no (23.9%); si le estresaba recibir ese sueldo o ganancia económica 40.2% dijo que sí; si tenía cercana su tienda alguna otra tienda de abarrotes 93.3% manifestó que sí pero que eso no les estresa (93.8%); que si existía una tienda de conveniencia cercana su tienda 91.3% declaró que sí y sólo al 7.7% le provocaba estrés; por último se les preguntó si tenían algún otro empleo contestando que sí un 12% de la población, laborando como estilista o como niñera o en otros negocios familiares.

Las prevalencias por dimensiones del síndrome oscilaron desde un 38.8% para agotamiento emocional, 46.4% para baja realización y 16.7% para despersonalización. La prevalencia para todo el Síndrome tomando en cuenta tener ubicada al menos una dimensión en nivel alto o medio fue del 68.4%.

En la tabla 3 sobre datos de asociación significativa entre variables intervinientes, Síndrome de burnout, apoyo social y autoestima, se observaron diversos factores de riesgo como: el no estar satisfecho y sentirse estresado por recibir ese sueldo o ganancia económica, tener cerca de su tienda otra tienda de abarrotes o de conveniencia así como tener otro empleo con algunas de las dimensiones

del síndrome o con la globalidad del síndrome. Esas mismas variables intervinientes anteriores así como trabajar en sábado y domingo mostraron ser factor de riesgo hacia el apoyo social subjetivo, es decir con el nivel de satisfacción que siente o percibe de su red de apoyo familiar y/o laboral; contrario a trabajar en jueves que se asoció de manera significativa con la red objetiva familiar, es decir con el contacto y frecuencia con que ve a su red familiar. Además el sentirse no satisfecho y estresado por recibir ese sueldo o ganancia económica deteriora la autoestima del trabajador.

Las asociaciones entre el apoyo social con el Síndrome de burnout y la autoestima revelaron que tener superiores o jefes en el trabajo se asoció con la frecuencia de contacto con la que ve a su red de apoyo familiar, con el grado de satisfacción que siente y percibe de esa red así como con la dimensión de agotamiento emocional; por su parte, el apoyo subjetivo laboral se asoció de manera significativa con la dimensión despersonalización y la familiar con la autoestima; por último, ambas redes de apoyo laboral y familiar subjetivas también se asociaron con la autoestima (tabla 4).

Los análisis entre el Síndrome de burnout y la autoestima no mostraron datos de asociación significativa.

Tabla 1

Datos descriptivos sociodemográficos de los trabajadores de las tiendas de abarrotes en el municipio de Zapopan, Jalisco, México

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	111	53.1
Masculino	98	46.9
Edad del trabajador		
Mínima (15 años)	3	1.4
Máxima (77 años)	1	0.5
DS (16.119)		
Estado civil		
Casado	78	37.3
Soltero	91	43.5
Viudo	11	5.3
Divorciado	10	4.8
Separado	5	2.4
Unión libre	14	6.7
Escolaridad culminada		
Primaria	200	95.7
Secundaria	181	86.1
Preparatoria	120	57.4
Licenciatura	17	8.1
Maestría	2	1.0
Doctorado	1	0.5

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Datos descriptivos según ítems laborales de la población en estudio

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Antigüedad laboral		
Mínima (1 mes)	2	1.0
Máxima (50 años)	1	0.5
Media (8.3 años)		
Desviación estándar (8.6)		
Turno		
Matutino	52	24.9
Vespertino	34	16.3
Mixto	123	58.9
Horas de labor a la semana		
Mínimas (15 horas)	2	1.0
Máximas (119 horas)	1	0.5
Media (54.7 horas)		
Desviación estándar (20.4)		
Días de la semana que se labora		
Lunes	195	93.3
Martes	205	98.1
Miércoles	203	97.1
Jueves	201	96.2
Viernes	205	98.1
Sábado	179	85.6
Domingo	127	60.8
Se siente satisfecho con su sueldo o ganancia económica		
Sí	50	76.1
No	159	23.9
Le estresa recibir ese sueldo o ganancia económica		
Sí	84	40.2
No	125	59.8
Tiene otra tienda de abarrotes cerca a la suya		
Sí	195	93.3
No	14	6.7
Le estresa tener otra tienda de abarrotes cerca a la suya		
Sí	13	6.2
No	196	93.8
Existe una tienda de conveniencia cerca a la su tienda		
Sí	149	7.3
No	60	28.7
Le estresa tener una tienda de conveniencia cerca a la suya		
Sí	16	7.7
No	193	92.3
Tiene otro empleo		
Sí	25	12.0
No	184	88.0

Fuente: elaboración propia

Tabla 3

Datos de asociación significativa entre Variables intervinientes, Síndrome de burnout, Apoyo social y Autoestima

Ítems	OR	p	IC
Variables laborales Intervinientes y Síndrome de burnout			
No satisfacción con su sueldo o ganancia vs Agotamiento emocional	2.048	.029	1.076 - 3.900
No satisfacción con su sueldo o ganancia vs Falta de realización	2.881	.002	1.431 - 5.605
No satisfacción con su sueldo o ganancia vs Síndrome de burnout	2.299	.033	1.069 - 4.934
Estrés por recibir ese sueldo o ganancia vs Agotamiento emocional	1.863	.032	1.055 - 3.287
Estrés por recibir ese sueldo o ganancia vs Despersonalización	2.643	.010	1.256 - 5.559
Tener otra tienda cerca vs Despersonalización	4.936	.007	1.548 - 15.738
Tener cerca una tienda de conveniencia vs Despersonalización	4.583	.005	1.579 - 13.307
Tener otro empleo vs Despersonalización	2.736	.035	1.075 - 6.965
Variables laborales Intervinientes y Apoyo Social			
No satisfacción con su sueldo o ganancia vs Apoyo subjetivo familiar	2.759	.002	1.436 - 5.299
No satisfacción con su sueldo o ganancia vs Apoyo subjetivo laboral	2.073	.031	1.009 - 4.281
No satisfacción con su sueldo o ganancia vs Ambos apoyos subjetivos (familiar y laboral) subjetivos	2.765	.002	1.436 - 5.326
Estrés por recibir ese sueldo o ganancia vs Apoyo subjetivo laboral	2.074	.012	1.136 - 3.783
Tener cerca una tienda de conveniencia vs Apoyo subjetivo familiar	3.461	.020	1.157 - 10.357
Tener cerca una tienda de conveniencia vs Apoyo subjetivo laboral	9.328	.006	1.307 - 22.091
Tener cerca una tienda de conveniencia vs Ambos apoyos subjetivos (familiar y laboral)	3.175	.039	1.062 - 9.493
Laborar en la tienda el día Jueves vs Apoyo objetivo familiar	7.440	.010	1.619 - 34.137
Laborar en la tienda el día Sábado vs Apoyo subjetivo laboral	2.728	.010	1.242 - 5.993
Laborar en la tienda el día Domingo vs Apoyo subjetivo laboral	1.926	.019	1.081 - 3.431
Variables laborales Intervinientes y Autoestima			
No satisfacción con su sueldo o ganancia vs Autoestima	2.838	.038	1.054 - 7.649
Estrés por recibir ese sueldo o ganancia vs Autoestima	3.306	.017	1.189 - 9.142

Fuente: elaboración propia

Tabla 4

Asociación significativa entre Apoyo Social, Síndrome de burnout y Autoestima

Ítems	OR	p	IC
Tener superiores (jefes) vs Apoyo Objetivo Familiar	2.534	.002	1.395 - 4.605
Tener superiores (jefes) vs Apoyo Subjetivo Laboral	2.043	.012	1.167 - 3.575
Tener superiores (jefes) vs Agotamiento Emocional	1.785	.041	1.023 - 3.151
Apoyo Subjetivo Laboral vs Despersonalización	3.176	.015	1.253 - 8.050
Apoyo Subjetivo Familiar vs Autoestima	3.162	.021	1.138 - 8.790
Ambos Apoyos (familiar y laboral) Subjetivos vs autoestima	5.296	.004	1.680 - 16.698

Fuente: elaboración propia

DISCUSIÓN

Con respecto a los resultados procedidos en el presente trabajo y comparándolos con otros estudios existentes en la literatura se coteja que Hilario y Rondon (2017) en trabajadores de ferretería, encontraron que el 70% de su población en estudio se encuentra en desacuerdo con su salario, más del doble que lo encontrado en este estudio, donde apenas el 23.9% manifiesta sentirse insatisfecho, y cercano a lo encontrado en las tiendas de los municipios de Mexxicacán (26.7%), Guadalajara (34.3%) y Tala (34.7%) (Aranda et al., 2021).

Sobre las cifras del Síndrome de burnout, Paredes (2013) reporta un 62.5% de presencia del síndrome en los dueños de microempresas familiares, datos similares a lo aquí reportado (68.4%), pero excesivamente diferentes a los reportados por Ramírez (2018) en trabajadores de supermercado, en el que encontró un 8.77% de prevalencia. Comparando con otros estudios de tiendas de abarrotes en Jalisco, en Guadalajara se encontró presencia del síndrome en el 64.2% de los encuestados, mientras que en Tala un 53% y en Mexxicacán 75.6%, superando a los municipios de la Zona Metropolitana (Aranda et al., 2018; 2021).

En esta población se registró una presencia de agotamiento emocional en el 38.8%, cercano a este porcentaje, Zapata y Chancafe (2018), reportan 40.3% de agotamiento emocional en vendedores de abarrotes. Aranda et al. (2021), reportan 52.9% de agotamiento emocional en trabajadores de tiendas de abarrotes en Guadalajara, 50.3% en Tala y 62.2% en el municipio de Mexxicacán, mientras que Paredes (2013), encontró un 67.5% en microempresas familiares de Yucatán (niveles medio y alto). Este mismo estudio, obtuvo 92.5% en niveles de riesgo en la dimensión de despersonalización, mientras que nuestros resultados muestran una

presencia de 16.7% en niveles de riesgo de la misma dimensión e igualmente más cercano al porcentaje de Zapata y Chancafe (2018), con 18.1%. En cuanto a la baja realización personal, se encontró que, 46.4% de los trabajadores de tiendas de abarrotes en Zapopan se encuentran en riesgo, cercano a la población de Mexxicacán con 40% y superior a los municipios de Guadalajara (31.1%) y Tala (12.9%) (Aranda et al., 2021).

De las asociaciones reportadas en la población de estudio entre las dimensiones del síndrome, se muestra al agotamiento emocional con la insatisfacción con el sueldo o ganancia, coincidiendo con Aranda et al., (2021) respecto a los trabajadores de tiendas de abarrotes en el municipio de Guadalajara, donde la mayoría de los ítems de esta dimensión se asociaron con no estar satisfecho con el sueldo o ganancia. A su vez, esta variable se encuentra asociada con la presencia del síndrome de burnout, tanto en esta población como en lo reportado por Aranda et al., en tiendas de abarrotes de Guadalajara en 2018. Este estudio coincide en cuanto a la asociación entre tener estrés por el sueldo o ganancia y la dimensión de agotamiento emocional.

En cuanto al apoyo social, el apoyo subjetivo laboral se asoció con la dimensión de despersonalización, misma que también fue reportada por Caravaca-Sánchez et al. (2022) en trabajadores sociales y Charoensukmongkol et al. (2016), donde el apoyo de los pares en el trabajo se asoció a la despersonalización, además de con el agotamiento emocional. De igual manera, coinciden los resultados en la asociación entre la existencia de supervisores o jefes con el agotamiento emocional (Charoensukmongkol et al., 2016). Así mismo, Avedaño et al. (2009) reportan que, en general, la percepción de apoyo recibido influye en la presencia de las diferentes dimensiones del síndrome de burnout y particularmente, existe una relación entre el apoyo recibido de los superiores con la despersonalización,

datos encontrados en personal de psiquiatría.

No se encontraron asociaciones estadísticas entre el Síndrome de burnout y la autoestima, igual que en el estudio de López et al. (2015) en personal de penitenciaría y contrario a lo reportado en trabajadores de tiendas de abarrotes en el municipio de Mexxicacán (Aranda et al., 2021b), agentes de tránsito (Aranda et al., 2010) y en médicos (Contreras-Camarena, 2021), donde estas dos variables muestran asociaciones significativas. Por otra parte, la variable autoestima sí se encontró asociada al apoyo subjetivo de manera global (familiar y laboral), asociación encontrada también en el estudio de Mexxicacán (Aranda et al., 2021b).

Finalmente, atendiendo al objetivo del presente estudio, se concluye que existen variables intervinientes de origen laboral (la no satisfacción y el estrés por el sueldo o ganancia que reciben, tener cerca otra tienda de abarrotes o de conveniencia a la suya, así como tener otro empleo), que influyen en la presencia del Síndrome de burnout. Se concluye además que estas mismas variables y el día de la semana que más se labora o que más permanece abierta la tienda son capaces de intervenir con el apoyo social familiar (pareja o cónyuge, hijos, familiares y amigos) o laboral (superiores/jefes, compañeros de trabajo y subordinados) sea este apoyo objetivo (frecuencia de contacto con su interacción) o subjetivo (nivel de satisfacción con su interacciones), y que, la no satisfacción con el sueldo o ganancia y el estrés por recibir ese sueldo se interpone con la autoestima de los trabajadores. Ahora bien, otras variables que influyen en las dimensiones del Síndrome de burnout, el apoyo social y la autoestima de los trabajadores fueron el tener superiores (jefes) con el apoyo objetivo familiar y subjetivo laboral, así como con el agotamiento emocional; el apoyo subjetivo laboral con despersonalización y el familiar con la autoestima. Los apoyos sociales familiares y labo-

rales en cuanto al nivel de satisfacción con su red de apoyo demostraron su influencia ante la autoestima.

REFERENCIAS

- Aranda, C., Aldrete, M., Elizalde, T., Vásquez E., Pando, M. (2023) Síndrome de burnout y morbilidad autorreportada en los trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Zapopan, Jalisco, México. *Revista Internacional PIENSO en Latinoamérica*. 5(14): 14-23.
- Aranda, C., Pando, M., Salazar, J., Mares, F. (2018). Desencadenantes o facilitadores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de tiendas de abarrotes en Guadalajara, México. *Salud Uninorte*, 34(2): 284-294.
- Aranda, C., Hernández, B., Pando, M., Salazar, José. (2021). Burnout Syndrome in corner stores workers in three municipalities of the state of Jalisco, Mexico. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*. 26(4): 01-12.
- Aranda, C., Vásquez, E., Hernández, B., Pérez, T. (2021b). Situación laboral, factores psicosociales y repercusiones en la salud de los trabajadores de tiendas de abarrotes, Mexxicacán, México. *PIENSO en Latinoamérica*. 4(10): 5-16.
- Aranda, C., Pando, M. (2010). Edad, síndrome de agotamiento profesional (burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito, México. *Revista colombiana de psiquiatría*. 39(3): 510-522.
- Aranda, C., González, R., Pando, M., Hidalgo, G. 2013. Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de Burnout en médicos de familia de tres instituciones públicas de salud de Guadalajara (México). *Salud Uninorte*. 29(3): 487-

500

Aranda, C., Pando, M., Torres, M., Salazar, J., Mares F. 2015. Factores socio-demográficos y laborales, apoyo social, autoestima y Síndrome de Burnout, en trabajadores de tiendas de abarrotes de Guadalajara, México. *Rev. Fac. Cienc. Salud UDES*. 2(1):18-24. <http://dx.doi.org/10.20320/rfcsudes.v2i1.245>

Arias, A., Barrón, A. 2008. El apoyo social en la predicción a corto y medio plazo de la permanencia del voluntariado socioasistencial. *Psicothema*. 20: 97-103.

Avendaño, C., Bustos, P., Espinoza, P., García, F., & Pierart, T. (2009). Burnout y apoyo social en personal del servicio de psiquiatría de un hospital público. *Ciencia y enfermería*. 15(2): 55-68.

Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E., & Sarasola, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*. 39(1): 179-194.

Cataldo, R., Arancibia, M., Stojanova, J., Papuzinski, C. (2019). Conceptos generales en bioestadística y epidemiología clínica: estudios observacionales con diseños transversal y ecológico. *Medwave*. 19(8): e7698 doi: 10.5867/medwave.2019.08.7698

Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 2, 1-11.

Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The role of coworker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*. 13(1).

Contreras-Camarena, C., Lira-Veliz, H., & Benito-Condor, B. (2021). Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. *Hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima-Perú. *Horizonte Médico*. 21(2): e1507. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2021.v21n2.06>

Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1):179-185. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

De Choudhury, M., Kiciman, E. (2017). The language of social support in social media and its effect on suicidal ideation risk. *Proceedings of the international AAAI conference on web and social media*. 11(1): 32-41.

Esparza, A. (2020). Origen y evolución de las tiendas de abarrotes. *El Sol del Centro*. <https://www.elsol-delcentro.com.mx/doble-via/origen-y-evolucion-de-las-tiendas-de-abarrotes-4721832.html>

Foley, J., Massey, K. 2020. The ‘cost’ of caring in policing: From burnout to PTSD in police officers in England and Wales. *The Police Journal: Theory, Paractice and Principles*. 94(3): 298-315. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0032258X20917442>

Gil-Monte, P. 2001. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica*. 3(5)

Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. *Síntesis*.

Gobierno de Zapopan. (2023). *Ciudad Historia y Geografía*. <https://www.zapopan.gob.mx/v3/ciudad/historia-y-geografia>

Gobierno del Estado de Jalisco. (2023a). *Jalisco. Presentación*. <https://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/presentaci%C3%B3n>

Gobierno del Estado de Jalisco. (2023b). *Zapopan*. <https://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/municipios/zapopan>

- Heraldo (2023). Colonias de Zapopan, Jalisco. <https://www.heraldo.com.mx/jalisco/zapopan/zapopan/>
- Hilario, J. Rondon Moreno, J. R. (2017). Factores motivacionales que influyen en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa ferretera Gamboa SRL Trujillo.
- Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco IIEG. (2020). Sectores Estratégicos de Jalisco. https://iieg.gob.mx/ns/?page_id=11592
- Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco IIEG. (2023). Trabajadores asegurados al IMSS por municipios de Jalisco. https://iieg.gob.mx/ns/?page_id=13537
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Directorio estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición. Versión de 20 de febrero de 2023. <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=7987>
- Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI). 2010. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Kyrian, T., Nikolaesku, I., Stepanova, N., & Nenko, Y. (2020). Relationship between Professional Burnout of Teachers of Higher Education Institutions of Ukraine and Their Organizational, Professional and Socio-demographic Characteristics. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*. 12(4): 268-288. <https://doi.org/10.18662/rrem/12.4/345>
- López, A., Sáez, D., García, M., López, A., Hernández, L. (2015). Estudio sobre las relaciones del síndrome de burnout con algunos factores psicosociales. *Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*. 4: 94-99. <http://dx.doi.org/10.30827/Digibug.37009>
- Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista psicología*. 17:7 https://notablesdelaciencia.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7382/14__psicologiacom_2013_17_7_1_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*. 22(41): 1-18 <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Maslach, C. y Jackson, S. 1986. The Burnout research in the social services: a critique. *Special issues: Burnout among socialworkers. Journal of Occupational Behaviour*. 1: 95-105.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). MBI: Maslach burnout inventory. Palo Alto, CA. 1(2): 49-78.
- Núñez, M. (2007). Las variables: estructura y función en la hipótesis. *Investigación educativa*. 11(20): 163-182
- Páramo, D., Ramírez, E. (2009). Representaciones mentales de tenderos y consumidores de la tienda tradicional de barrio. *ENTORNOS*. (22): 75-84.
- Paredes, F. (2013). Impacto de la prevalencia del síndrome de burnout en los dueños de microempresas familiares del municipio de Umán, Yucatán [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico de Mérida]. Repositorio institucional UN. <https://rinacional.tecnm.mx/handle/TecNM/2710>
- Pines, M. y Aronson, E. 1988. *Carreer burnout: causes and cures*. Free Press.
- Pinilla, O.; González, G. (2004). Estudio comparativo de las características del merchandising aplicado la

tienda tradicional de Barranquilla en estratos 2 y 5 [Tesis de grado Especialización en Gerencia de empresas comerciales]. Universidad del Norte, Colombia.

Ramírez, A. (2018). Inteligencia emocional y su relación con los niveles del Síndrome Burnout en trabajadores que laboran en un supermercado de lima [Tesis de posgrado, Universidad Ricardo Palma]. UN: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1575/AARAMIREZP.pdf?sequence=1>

Ramírez, O., Pachón, A. (2004). Una forma para entender la ciudad: relaciones sociales y prácticas culturales en tres escenarios de mercado. Universidad Surcolombiana.

Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, de 2 de abril, Última Reforma DOF 02-04-2014. Diario Oficial de la Federación, 2 de abril de 2014, pp. 6. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf

Rosales, Y., Cobos, D. (2011). Diagnóstico del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Inmunología y Biopreparados. Medicina y Seguridad del Trabajo. 57(225), 313-318. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000400005>

Saborío, L., Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. 32(1): 119-124. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>

Shin, Y., Lee, E. , Hur, W. (2022). Supervisor incivility, job insecurity, and service performance among flight attendants: the buffering role of co-worker support. Current Issues in Tourism. 25(6): 901-918. DOI: 10.1080/13683500.2021.1905618

Torres, A. (2002). Misceláneas: Nostalgia, remembranza y recuperación de valores [Tesis de grado, Universidad de las Américas Puebla]. Repositorio UN: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lap/torres_p_am/

Zapata, K., Chancafe, A. (2018). Estrés laboral crónico en vendedores y calidad de servicio de una empresa distribuidora de bebidas y abarrotes de la ciudad de Chiclayo, durante agosto a diciembre del 2017 [Tesis de grado, Universidad católica santo Toribio de Mongrovejo].

Diseño e implementación del Sistema Institucional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de trabajo (SISSMA) en una universidad pública

Sandra Margarita Rubio Avila

Resumen

En el presente trabajo de investigación, se establecen los criterios y estructura para el diseño e implementación de un sistema de gestión de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo para una institución universitaria de educación superior pública en México. Como fundamento teórico para la elaboración de esta investigación se trabajó con los conceptos de salud ocupacional, riesgos de seguridad en el trabajo, y los lineamientos normativos para la seguridad e higiene de los centros de traba-

jo. Como resultado de esta investigación se aporta al sector universitario y a la sociedad en general la estructura operativa, y un programa para el diseño e implementación del Sistema Institucional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la Universidad Pública de Jalisco, México.

Palabras claves: Educación superior, riesgos laborales, salud ocupacional, sistema de gestión.

Problema de Investigación

El pasado 11 de julio de 2022 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y derecho fundamental en el trabajo; corresponde a los países miembros establecer normatividad, políticas y estrategias para respetar, promover e impulsar el nuevo principio (OIT, 2022).

Para gestionar los entornos de trabajo seguros y saludables se precisa hacer referencia al concepto de la salud ocupacional; entendida como “[...] el conjunto de actividades de salud dirigidas hacia

la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno” (Álvarez, 2011. Pág. 19). La salud ocupacional es una actividad multidisciplinar que promueve y mantiene el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras a través de la vigilancia de las condiciones de trabajo para adaptar los procesos de trabajo al ser humano.

Las dependencias de gobierno en México responsables de la salud ocupacional son la Secretaría de Salud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto de Mexicano del Seguro Social, en-

tre otras; mismas que vigilan el cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras y sus familias para contribuir a fortalecer la justicia social en nuestro país.

La legislación relacionada con la salud ocupacional es de vital importancia debido al tiempo y recursos que las personas destinan para llevar a cabo las actividades que les aportan los recursos pecuniarios y permiten la satisfacción de sus derechos económicos, sociales y culturales indispensables para fortalecer su dignidad y calidad de vida.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los artículos 22 y 23 manifiestan el derecho de toda persona a un trabajo digno remunerado, de tal manera que, al ser un Derecho Humano Universal es de alta relevancia su estudio y abordaje científico (Gómez, 2013).

Respecto a los ordenamientos legales internacionales la OIT, agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) conformada por gobiernos, personas empleadoras y personas trabajadoras, emite recomendaciones a los países miembros que pueden ser ratificadas por los mismos. En el caso de México se han ratificado el C155 Convenio sobre la Seguridad y Salud de los trabajadores, 191. C161 Convenio sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, 1985, entre otros; mismos que motivan a los países miembros para tomar la responsabilidad de diseñar e implementar políticas públicas que beneficien a las personas trabajadoras (OIT, s/f).

En cuanto al marco normativo en México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho a la protección de la salud, al trabajo digno y socialmente útil. La Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo digno o decente es aquel en el que se respeta planamente la dignidad humana del trabajador y que el trabajo es un derecho y un deber social. La Ley General de

Salud, aborda la promoción de la salud en el contexto de trabajo y resalta la responsabilidad de los centros de trabajo para atender la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por su parte el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que a través de la Ley de Infraestructura de Calidad emita las Normas Oficiales Mexicanas que especifican el qué y cómo deben atender los diferentes temas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo en las organizaciones. (Pérez, 2018).

El trabajo y los sistemas de gestión

El significado del trabajo ha tenido varias orientaciones en el transcurso de la historia, desde considerarse un castigo divino, una forma de torturar a las personas, una oportunidad social, hasta transformarse en “vivo” para aportar satisfactores emocionales, físicos y materiales y así convertirse en una oportunidad para el desarrollo humano (Antunes, 2003; Antunes, 2013; Uribe, 2016; Chiavenato, 2017). El enfoque salutogénico en el trabajo ha sido abordado por varios investigadores, que postulan ambientes ocupacionales que generan desarrollo y bienestar para las personas trabajadoras (Cobos, 2022; Csikszentmihalyi, 1996).

Para generar ambientes organizacionales saludables las diferentes instituciones han desarrollado sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Como ejemplo podemos destacar el modelo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) denominado Programa de Autogestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y el modelo de seguridad desarrollado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) llamado Entornos Laborables Seguros y Saludables (ELSSA).

El PASST es un sistema de gestión diseñado para promover la seguridad y salud laboral en las empresas. Este programa se basa en la participación activa de las personas empleadoras y las personas trabajado-

ras en la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales presentes en el entorno de trabajo.

Su objetivo principal es fomentar una cultura de prevención y promover la adopción de medidas efectivas para prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. A través de la autogestión, se busca empoderar a las organizaciones para que sean responsables de su propia seguridad y salud en el trabajo, en lugar de depender exclusivamente de la supervisión externa.

El PASST se basa en los siguientes principios:

1. Identificación y evaluación de riesgos: Las empresas deben llevar a cabo una identificación exhaustiva de los riesgos laborales presentes en sus instalaciones, actividades y procesos. Esto implica realizar evaluaciones de riesgos para determinar la probabilidad y gravedad de los posibles accidentes o enfermedades.

2. Implementación de medidas preventivas: Una vez identificados los riesgos, es necesario tomar acciones para controlarlos y minimizarlos. Esto puede incluir la implementación de medidas técnicas, administrativas y de protección personal, así como la creación de políticas y procedimientos internos para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

3. Capacitación y participación de los trabajadores: Es fundamental que los trabajadores estén capacitados y conscientes de los riesgos a los que se enfrentan en su entorno laboral. Además, deben participar activamente en la identificación de riesgos y en la propuesta de soluciones. La participación de los trabajadores también implica fomentar una comunicación efectiva y una cultura de seguridad en la empresa.

4. Mejora continua: El PASST promueve la implementación de un ciclo de mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica la revisión periódica de los procesos, la evaluación de la efectividad de las medidas implementadas y la

implementación de acciones correctivas cuando sea necesario.

Al adoptar el PASST, las empresas pueden mejorar su desempeño en seguridad y salud laboral, reducir los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, y crear un entorno laboral más seguro y saludable para sus empleados. Además, el programa puede contribuir a cumplir con las normativas y regulaciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo (STPS, s/f).

En relación al Programa ELSSA, el IMSS implementa diversas acciones para fomentar la creación de entornos seguros y saludables en los centros de trabajo. Estas acciones se enfocan en prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y promover el bienestar general de los trabajadores. A continuación, se describen algunas de las acciones que realiza el IMSS en este sentido:

- Asesoría y capacitación: El IMSS brinda asesoría y capacitación a las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye proporcionar información sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas, el uso adecuado de equipos de protección personal, y la implementación de políticas y procedimientos internos. El objetivo es mejorar el conocimiento de los empleadores y trabajadores para que puedan tomar acciones efectivas en la prevención de riesgos.

- Inspecciones y auditorías: El IMSS realiza inspecciones y auditorías en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las normas y regulaciones en materia de seguridad y salud. Durante estas visitas, se evalúan las condiciones de trabajo, se identifican los riesgos presentes y se proponen recomendaciones para corregir deficiencias y promover la mejora continua.

- Programas de prevención: El IMSS implementa programas de prevención de riesgos laborales dirigidos a sectores específicos o actividades labora-

les particulares. Estos programas incluyen la difusión de información sobre los riesgos asociados, la promoción de medidas preventivas, la detección temprana de enfermedades ocupacionales y el seguimiento de los trabajadores expuestos a riesgos específicos.

- **Vigilancia epidemiológica:** El IMSS realiza una vigilancia epidemiológica de enfermedades ocupacionales, lo que implica la detección, notificación y seguimiento de estas enfermedades. Esta vigilancia permite identificar los riesgos laborales asociados y establecer medidas de prevención adecuadas.

- **Promoción de estilos de vida saludables:** El IMSS promueve la adopción de estilos de vida saludables entre los trabajadores, lo que incluye la promoción de la actividad física, la alimentación saludable, la prevención de adicciones y la atención integral a la salud. Estas acciones contribuyen a crear entornos laborales más saludables y a reducir los factores de riesgo asociados con enfermedades crónicas.

Estas son solo algunas de las acciones que el IMSS realiza para fomentar entornos seguros y saludables en los centros de trabajo. El objetivo principal es prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover la productividad y competitividad de las empresas. Es importante destacar que estas acciones se llevan a cabo en colaboración con las personas empleadoras, las personas trabajadoras y otras entidades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (IMSS, s/f)

En otro orden de ideas y para dar un contexto al lector sobre la universidad pública del estado de Jalisco, México donde se llevó a cabo el presente trabajo, se mencionará que se trata de una institución de educación superior bicentenaria, ubicada en el occidente de México, siendo la segunda uni-

versidad pública del país respecto al número de personas que integran su comunidad y número de programas académicos; cuenta con 233 programas de posgrado, 130 programas de licenciaturas y 31 programas de bachillerato; con una población de estudiantes de 329 mil 641 personas y 28 mil 236 personas trabajadoras; además de tener 16 centros universitarios y 175 escuelas preparatorias en todo el territorio del estado de Jalisco. Al tratarse de una comunidad tan grande el diseño e implementación del Sistema Institucional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente ha sido un reto para la Coordinación General de Recursos Humanos, instancia responsable de la gestión integral del talento humano de la institución. Cabe mencionar que el Sistema Institucional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SISSMA) ha sido un programa diseñado desde el contexto institucional para atender las necesidades específicas y características de la comunidad y evita pretender la comparación con sistemas de aplicación genérica o general para las diferentes empresas de nuestro país.

Con base en las consideraciones anteriores se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los elementos del Sistema Institucional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de trabajo apropiados para la institución específica?

El objetivo general del presente trabajo es definir los elementos apropiados para el diseño e implementación de un sistema de gestión de seguridad, salud y medio ambiente del trabajo para una institución pública de educación superior.

Marco Teórico

I. Sistemas de gestión

Los sistemas de gestión se basan en una serie de fundamentos y principios que proporcionan un marco sólido para su implementación efectiva. Estos fundamentos y principios son aplicables a diversos sistemas de gestión, como el sistema de gestión de

calidad, el sistema de gestión ambiental, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, entre otros. A continuación, se describen los principios y fundamentos más comunes:

- **Enfoque basado en procesos:** Los sistemas de gestión se basan en la comprensión y el enfoque de los procesos dentro de una organización. Esto implica identificar, secuenciar e interrelacionar los procesos para lograr los resultados deseados de manera eficiente y efectiva.

- **Enfoque al cliente:** Los sistemas de gestión se centran en la satisfacción del cliente. Esto implica identificar, comprender y cumplir con los requisitos y expectativas del cliente o usuario, brindar productos y servicios de calidad que satisfagan sus necesidades y buscar continuamente su satisfacción y fidelidad.

- **Liderazgo y compromiso:** Los líderes de una organización son responsables de establecer la visión, la política y los objetivos del sistema de gestión. Además, deben demostrar un compromiso sólido y proporcionar los recursos necesarios para implementar y mantener el sistema de gestión.

- **Enfoque basado en evidencia:** Los sistemas de gestión se basan en la toma de decisiones fundamentada en datos y evidencias objetivas. Esto implica recopilar y analizar información relevante para evaluar el desempeño, identificar áreas de mejora y tomar acciones basadas en hechos.

- **Mejora continua:** Los sistemas de gestión promueven la mejora continua de los procesos, productos y servicios. Esto implica establecer objetivos de mejora, implementar acciones correctivas y preventivas, medir el desempeño y revisar regularmente el sistema para garantizar su efectividad y eficiencia.

- **Participación del personal:** Los sistemas de gestión fomentan la participación activa y el empoderamiento del personal en todos los niveles de la organización. Esto implica involucrar a los empleados en la toma de decisiones, promover la capacitación y

el desarrollo, y fomentar la comunicación y el trabajo en equipo.

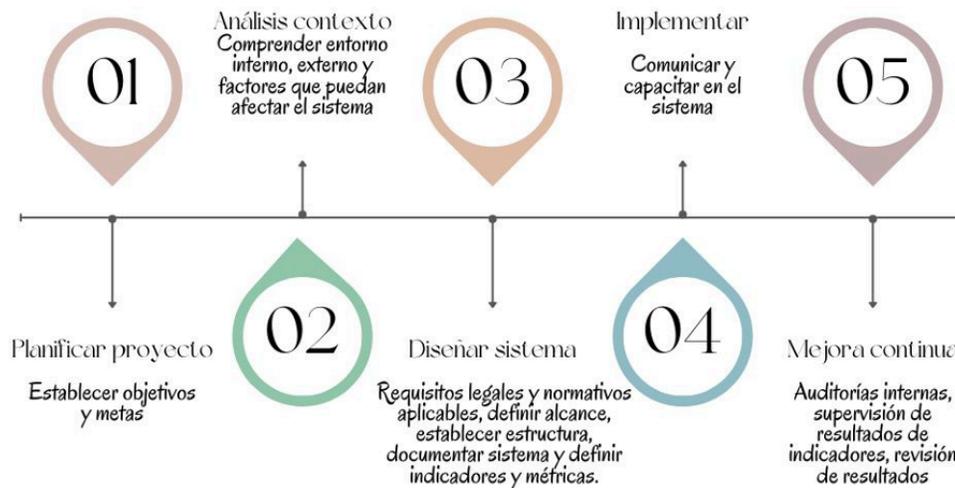
- **Enfoque sistemático:** Los sistemas de gestión consideran a la organización como un sistema interrelacionado de procesos. Esto implica comprender las interacciones entre los diferentes elementos del sistema, establecer conexiones y asegurar una coordinación efectiva para lograr los objetivos globales.

Estos fundamentos y principios proporcionan una base sólida para el diseño, implementación y mejora de los sistemas de gestión en diferentes áreas. Al aplicar estos principios, las organizaciones pueden lograr una mayor eficiencia, calidad, seguridad y sostenibilidad en sus operaciones y alcanzar sus objetivos estratégicos de manera efectiva (AENOR, 2019; Otero et. al, 2013).

El diseño de un sistema de gestión eficaz implica una serie de pasos o etapas clave que deben seguirse. A continuación, se enumeran los pasos generales para diseñar un sistema de gestión:

• • • • • • • • • •

Figura 1.
Etapas para el diseño e implementación de un sistema de gestión



Fuente: Elaboración propia con base en: Sanabria, 2020, Grijalbo, 1017.

II. Seguridad y salud en el trabajo

Como se ha mencionado anteriormente la seguridad y salud en el trabajo es una actividad multidisciplinaria cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables, sin embargo, cuenta con diferentes modelos que son ajustables a los objetivos de la organización en la que se diseñe e implemente el sistema y responde a los intereses, cultura y características de la misma.

• • • • •

Tabla 1.

Enfoques para abordar la seguridad y salud en el trabajo

Modelo	Definición	Enfoque	Responsables
Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Es un modelo que busca promover la prevención de riesgos laborales y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Se basa en la identificación, evaluación y control de los riesgos, así como en la promoción de una cultura de seguridad.	Enfoque sistémico de gestión que integra la identificación y control de riesgos, la capacitación, participación de los trabajadores y la mejora continua.	Empleadores, trabajadores, comités de seguridad y salud, autoridades laborales y organismos especializados.
Modelo de Gestión de la Seguridad Basado en Comportamientos (BBS)	Se centra en el estudio de los comportamientos humanos para prevenir accidentes laborales. Busca identificar y modificar los comportamientos inseguros a través de la observación, el análisis y la retroalimentación positiva.	Enfoque en el análisis de los comportamientos y su impacto en la seguridad laboral.	Líderes y supervisores, trabajadores, expertos en seguridad y salud en el trabajo.
Modelo de Gestión de la Seguridad Basado en Procesos	Se basa en la identificación y control de los procesos que pueden causar accidentes o enfermedades ocupacionales. Busca establecer medidas de control, seguimiento y mejora de los procesos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.	Enfoque en el análisis y control de los procesos laborales para prevenir riesgos.	Gerentes y líderes, trabajadores, expertos en seguridad y salud en el trabajo.
Modelo	Definición	Enfoque	Responsables
Modelo de Gestión de la Seguridad y Salud Psicosocial	Se enfoca en la identificación y prevención de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, como el estrés laboral, el acoso y la violencia. Busca promover un entorno de trabajo saludable y prevenir los impactos negativos en la salud mental de los trabajadores.	Enfoque en el estudio y gestión de los factores psicosociales en el trabajo.	Empleadores, trabajadores, profesionales de la salud ocupacional y expertos en psicología laboral.
Modelo de Gestión de la Seguridad y Salud Basado en Normas	Se basa en el cumplimiento de normas y regulaciones específicas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Busca asegurar el cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios relacionados con la prevención de riesgos laborales.	Enfoque en el cumplimiento de normas y regulaciones establecidas.	Empleadores, trabajadores, organismos reguladores y autoridades competentes.

Fuente: Elaboración propia con base en la bibliografía

III. Diseño e implementación

El diseño de un sistema de gestión se refiere al proceso de planificación y creación de un marco estructurado y coherente que permita a una organización establecer y alcanzar sus objetivos en una determinada área. Implica la identificación de los elementos clave del sistema, la definición de políticas y procedimientos, la asignación de responsabilidades y la integración de los procesos necesarios para lograr los resultados deseados. El diseño del sistema de gestión se basa en los requisitos y estándares aplicables, así como en las necesidades y características específicas de la organización.

La implementación de un sistema de gestión se refiere a la ejecución y puesta en práctica de todas las actividades y procesos planificados durante la etapa de diseño. Implica la aplicación de políticas y procedimientos, la asignación de recursos, la capacitación del personal, la comunicación interna, el establecimiento de indicadores de desempeño y la integración del sistema en las operaciones diarias de la organización. La implementación busca asegurar que el sistema de gestión se lleve a cabo de manera efectiva y eficiente, y que se logren los objetivos y metas establecidos. Además, incluye la realización de seguimiento y revisiones periódicas para evaluar su funcionamiento y realizar ajustes y mejoras cuando sea necesario (Cantú, 2011).

Objetivos: Diseñar e implementar un sistema de gestión institucional de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo en una institución pública de educación superior.

Metodología: Para el desarrollo de este trabajo de investigación se analizó como objeto de estudio la Institución de Educación Superior involucrada y se tomaron como referentes los lineamientos normativos internacionales y nacionales en el tema de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, lo

que conllevó a establecer el mapa de procesos (Figura 2). La propuesta en términos de estructura operativa y el programa para la implementación del sistema de gestión de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo en los centros de trabajo y el plan para la implementación del sistema, relacionados con las actividades y responsables que permitan a la institución universitaria cumplir con la normativa nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Respecto al método para realizar el presente trabajo se utilizó el análisis racional, que posibilitó la construcción del diseño y la programación para la implementación del mismo. De acuerdo a Rivera, 2011, al análisis racional es un proceso de evaluación basada en la lógica y la razón donde de manera sistemática y objetiva se examina la información disponible, se identifica las alternativas viables y se selecciona la opción más favorable o racional.

El análisis racional fue fundamentado y validado en las experiencias y práctica de los alumnos del doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional de una universidad pública, en el acompañamiento y direccionamiento de procesos de diseño e implementación de sistemas de gestión y diseño e implementación de sistemas de gestión de la calidad realizado por la autora en diferentes oficinas de la Institución de Educación Superior.

Resultados logrados y/o esperados:

Con el propósito de dar respuesta a los interrogantes de esta investigación se estudió y analizó la historia, cultura y documentos estratégicos de la institución, la normatividad internacional y nacional respecto a la seguridad y salud en el trabajo y se revisaron las experiencias en el diseño e implementación de sistemas de gestión. Como resultado, se realizó el diseño ejecutivo del proyecto para la presentación a la alta dirección para su autorización, en esta primera etapa se identificaron objetivo, metas y recursos del proyecto. Se analizó la normativa y lineamientos de

observancia obligatoria en el rubro de seguridad y salud ocupacional, así como los sistemas de gestión.

En la figura 2 se muestran los elementos del sistema institucional de seguridad y salud y su interrelación entre los procesos.

Figura No. 2

Mapa de procesos del Sistema Institucional de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo de la Universidad



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la investigación

De esta manera, con la estructura asociada al sistema de gestión de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, los diferentes procesos se interrelacionan teniendo como entrada las personas trabajadoras de la institución y como salida del macro proceso a las mismas personas trabajadoras seguras, sanas y con cuidado de su medio ambiente de trabajo.

Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente:

A continuación, se presentan un conjunto de actividades asociadas con el diseño e implementación de un sistema de gestión de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo para una institución pública de educación superior con una plantilla de un poco más de 28 mil personas.

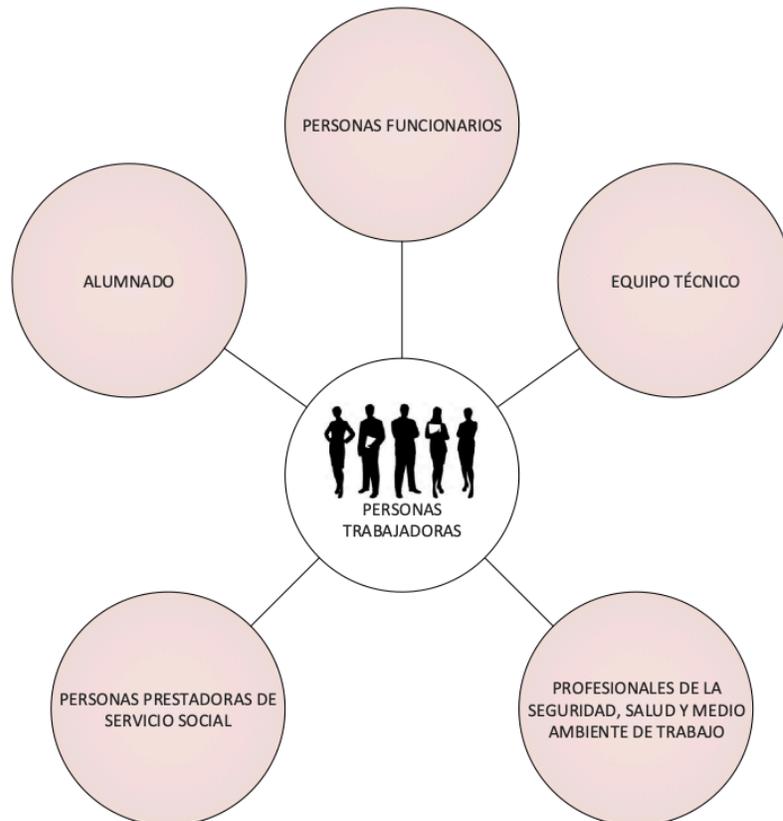
Se decidió por utilizar el modelo de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se definieron como procesos de realización o principales a los procesos de diagnóstico, atención primaria de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, educación para la salud y vinculación estratégica del sistema con proveedores externos de servicios de seguridad en el trabajo y salud.

Los procesos estratégicos son el que evidencia el compromiso de la alta dirección y la medición, análisis y mejora del mismo sistema. Los procesos de apoyo con el de gestión de recursos humanos y gestión de infraestructura y tecnología.

Se identificaron como partes interesadas del sistema a los siguientes roles:

Figura 3.

Partes interesadas en el sistema



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la investigación

En el centro se encuentra la persona trabajadora universitaria y a su alrededor convergen los alumnos, funcionarios o alta dirección, prestadores de servicio social, soporte técnico, otras personas trabajadoras y proveedores externos de servicios de seguridad y salud en el trabajo. De cada uno de los grupos se definieron las necesidades y expectativas en el tema de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo

Se realizó una presentación ejecutiva con los principales objetivos y las metas en los siguientes meses para presentar a la alta dirección y obtener la autorización de llevar a cabo el proyecto. Se tuvo muy buen recibimiento por la alta dirección y en las semanas siguientes a la aprobación del proyecto, se llevó a cabo una reunión de trabajo con un equipo multidisciplinar para el diseño e implementación del sistema.

Análisis del contexto:

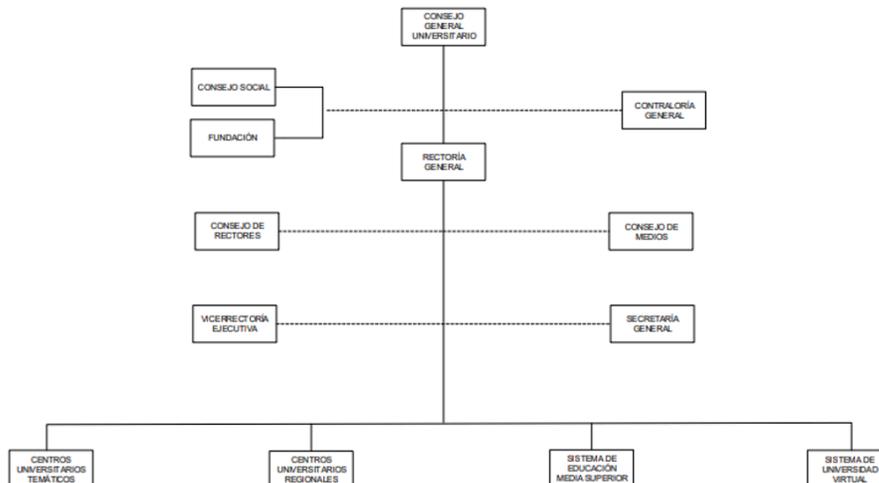
La Institución de educación superior donde se llevó a cabo el presente proyecto tiene más de 150 sedes o centros de trabajo distribuidos en poco más del 4% de la superficie del país de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023). Como el lector comprenderá el reto de diseñar un sistema de gestión que cumpla con las expectativas de las partes interesadas, el cumplimiento de los requisitos normativos y cultura y sub culturas de cada centro de trabajo, es alto; sin embargo, también se identificó una oportunidad en la red universitaria. La Red Universitaria es una organización administrativa y operativa de las entidades universitarias conformada por órganos de gobierno, centros universitarios, el sistema de educación media superior y las dependencias de la administración general.

Figura 4
Red universitaria en la zona metropolitana de Guadalajara y el estado de Jalisco



Fuente: <https://www.udg.mx/red-universitaria>

Figura 5.
Carta organizacional de la Red Universitaria



Fuente: <https://www.udg.mx/es/nuestra/organizacion/cartas-organizacionales>

Para la atención de todos los centros de trabajo se hizo la propuesta de abordar el tema de seguridad y salud en el trabajo a través de la estrategia de conformar grupos de trabajo en cada centro de trabajo, donde se capacitó, instruyó y formalizó la ejecución de los procesos principales del mapa de procesos y los procesos estratégicos y de apoyo se atendió desde la administración general a través del área responsable de la gestión de capital humano.

Diseñar el Sistema

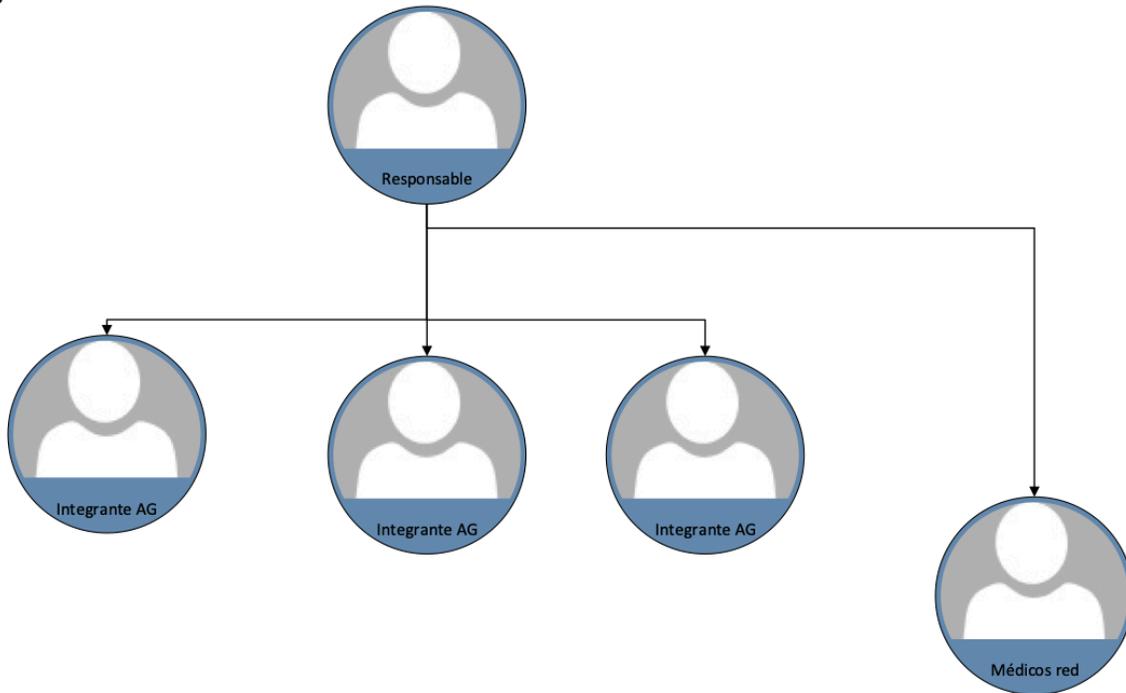
En la primera acción para el diseño se revisaron los requisitos legales y normativos aplicables de

acuerdo a los procesos de trabajo que se llevan a cabo en cada uno de los centros de trabajo. Para lo anterior se hizo necesario conocer la red universitaria. Se utilizaron algunos listados y herramientas tecnológicas para identificar los requisitos normativos que cada centro de trabajo debe cumplir.

Se decidió que el alcance del sistema sería para todas las dependencias universitarias de la red y todas las personas trabajadoras de la universidad.

La estructura para llevar a cabo las actividades de diseño e implementación fue la siguiente

Figura 6.
Organigrama de la administración del sistema



Fuente: Elaboración propia con base en la información de la investigación.

Mejora continua del Sistema

Para lograr la maduración del sistema se definió la etapa de mejora continua, estableciendo procedimientos de auditorías internas, revisión y comunicación de resultados a la alta dirección y vigilancia constante de los resultados de indicadores y métricas. Se realizó el cronograma de revisión y las guías de observación y revisión para que todos los involucrados en el sistema tuvieran la información cerca.

Discusión:

La presente investigación constituye una propuesta para desarrollar sistemas de gestión de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que contribuyan al logro de los objetivos institucionales en empresas u organizaciones grandes. Sin embargo, otros autores a nivel internacional también han desarrollado investigaciones en el área de la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que han desarrollado propuestas, metodologías o modelos para la implementación de sistemas de gestión desde diferentes perspectivas. Por ejemplo, Ardila y Avendaño (2017) que mediante los métodos exploratorios, descriptivos y explicativos identificaron la necesidad de diseñar un sistema de gestión, establecen un modelo de la seguridad y gestión de personas a través de varias herramientas de análisis gestión, el diseño e implementación del sistema fue exitosa y el seguimiento al mismo será a través de la gerencia general de la empresa. En la etapa de planificación del proyecto se optó por formar un Comité de apertura y aprobación del proyecto para formular el mismo, analizar el caso de negocio, analizar el problema o estado de la cuestión y establecer los objetivos. Posteriormente el mismo Comité elabora el plan de gestión desde la perspectiva de los modelos de calidad, se realizó el diagnóstico inicial y se estableció el Plan de Trabajo

para implementar el sistema, para finalmente contratar al responsable del sistema para el seguimiento y la ejecución de los mecanismos de mejora continua. Diferente al modelo propuesto que desde su nacimiento cuenta con un líder de proyecto que fue enriqueciendo el modelo desde la perspectiva de la cultura organizacional y los recursos que se contaban con anterioridad y con la experiencia en los temas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

Por otra parte, Ruiz (2017) presenta una investigación aplicada, con una metodología descriptiva, con diferentes técnicas de recolección de datos como entrevistas, encuestas, observación directa y test de actitudes; el diseño fue completo, correcto y viable; el autor recomienda realizar mantenimiento preventivo a las máquinas y equipos de los procesos y revisar periódicamente las actividades, resalta el valor del compromiso visible de la alta dirección. Experiencia diferente al modelo propuesto en el presente documento dado que se propone un sistema desde la experiencia y el conocimiento de la salud ocupacional, evitando la intervención o la investigación cualitativa a través de entrevistas u observación.

Asimismo, Franciosi y Vidarte (2021) publicaron la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo; accidentabilidad y productividad en una industria arrocera, se estableció una política de seguridad, se estudió la accidentabilidad sin considerar las enfermedades ocupacionales, se realizó un análisis de riesgos y los requisitos legales. Se trató de un estudio explicativo con un método Ex post Facto. Se concluye que un sistema de gestión disminuye la accidentabilidad e incrementa la productividad, se constata la influencia positiva de la seguridad y salud en el trabajo en la productividad de la empresa y la disminución del costo anual en accidentabilidad en la organización. Condiciones que coinciden con el presente modelo en cuanto a la participación activa de la Alta Dirección en la implementación del mode-

lo, análisis detallado de la normatividad aplicable, registros históricos de incapacidades, accidentes de trabajo y condiciones relacionadas con la salud ocupacional.

Además, Cantor (2019) diseñó una propuesta técnica y económica para la implementación de un manual de gestión ambiental en seguridad y salud en el trabajo en la institución educativa en Colombia, con base en las normas ISO 14001 de 2015 e ISO 45001:2018, con el objetivo de integrar la seguridad y el cuidado del medio ambiente con alta calidad y productividad, logrando una reducción de los costos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional y desistir de las malas prácticas de manejo de residuos y no cuidado del ambiente para dar cumplimiento de normatividad vigente. Propuesta diferente al modelo propuesto respecto al alcance y el objetivo y coincidente respecto a la documentación del modelo para la correcta ejecución en las diferentes áreas y centros de trabajo de la organización.

Finalmente, se tiene la experiencia de Mora (2019) quien diseñó un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para un instituto técnico de formación para el trabajo y desarrollo humano, mediante un estudio descriptivo, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicando paradigmas constructivista y positivista. Después de llevar a cabo la aplicación de la lista de chequeo de gestión documental según el Decreto 1062 de 2015, se identificó un estado crítico que precisaba la elaboración inmediata del Plan de Mejoramiento. Un modelo diferente al propuesto en el presente documento debido a que se realizó desde la inclusión de la cultura y estructura organizacional y la experiencia en las actividades de salud ocupacional y el enfoque de sistemas.

Conclusiones:

Del análisis de la información anterior se con-

cluye que la presente propuesta aporta un diseño diferente y amplía el abanico de posibilidades para el abordaje en el diseño e implementación de un sistema de gestión de acuerdo a las bases y principios de los sistemas; además responde a las necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas y es pertinente a la estructura y cultura de la institución.

Como recomendaciones generales para otros estudios similares, se muestran las siguientes:

- Identificar el liderazgo necesario para el diseño e implementación del sistema, debido a que el éxito de los procesos radica en las habilidades del liderazgo.
- Explorar otros diseños metodológicos para enriquecer el resultado de las investigaciones
- Fortalecer la confianza entre el equipo de trabajo y las organizaciones para el adecuado proceso de implementación de los sistemas.
- Partir desde el inventario de competencias y habilidades de las y los participantes en el diseño e implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Motivar la participación de todas las partes interesadas, un sistema se mantiene en el tiempo solamente con la participación de todas las personas.
- Establecer procesos de formación y capacitación constante en los temas de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Revisar, corregir, volver a revisar y volver a corregir, cuantas veces sean necesarias
- Mantener la documentación del sistema controlada y vigente en los canales de comunicación establecidos.
- Una de las partes más importantes del sistema es el establecimiento y seguimiento de indicadores de desempeño de los procesos
- Establecer estrategias para mantener el interés de la Alta Dirección en el resultado de la implementación del Sistema

Referencias bibliográficas:

AENOR (II). (2019). Sistema de gestión de organización saludable. AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación. <https://elibro-net.wdg.biblio.udg.mx:8443/es/ereader/udg/118156?page=18>

Álvarez Heredia, F. (2011). Salud ocupacional. Ecoe Ediciones. <https://elibro-net.wdg.biblio.udg.mx:8443/es/lc/udg/titulos/69028>

Antunes, R. (2003) ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires: Herramienta Ediciones

Antunes, R. (2013). Los Sentidos Del Trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires: Herramienta Ediciones.

Ardila Mojica, E. M., & Avendaño Angarita, D. H. (2017). Diseño e implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo (Bachelor's thesis, Universidad Piloto de Colombia).

Chiavenato, I. (2017) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México, D.F. Mc. Graw Hill

Cantor Rojas, M. P. (2019). Diseño de una propuesta técnica y económica para la implementación de un Manual de Gestión Ambiental de y Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo en la Institución Educativa Externado Simón Bolívar, basada en la Norma ISO 14001 de 2015 e ISO 45000: 2018, en la ciudad de Bogotá. Universidad cooperativa de Colombia

Cantú, H. (2011) Desarrollo de una cultura de Calidad. México, D.F. Mc. Graw Hill

Cobos Lazo, F. A. (2022). Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica. Instituto Superior Tecnológico American College. <https://elibro-net.wdg.biblio.udg.mx:8443/es/ereader/udg/216777?page=16>

Csikszentmihalyi, M. (1996) *Fluir. Una psicología de la felicidad*. Barcelona. Ediciones Kairós

Franciosi Willis, Mg., J. J., & Vidarte Llaja, Mg., A. M. (2021). Implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo y la accidentabilidad y productividad en una industria arrocera. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología Innovación*, 8(1). <https://doi.org/10.26495/icti.v8i1.1548>

Gómez Isa, F. (2013). *La declaración universal de Derechos Humanos*. Publicaciones de la Universidad de Deusto. <https://elibro-net.wdg.biblio.udg.mx:8443/es/lc/udg/titulos/33997>

Grijalbo Fernández, L. (2017). *Puesta en marcha del Sistema de Gestión Ambiental (SGA)*. UF1945. Editorial Tutor Formación. <https://elibro-net.wdg.biblio.udg.mx:8443/es/lc/udg/titulos/44234>

Instituto Mexicano del Seguro Social (s/f) *Entornos Laborales Seguros y Saludables*. Recuperado de: <https://www.imss.gob.mx/elssa>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023) *Indicadores de Jalisco*. <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=265&ag=14#D265>

Mendoza Moreira, L. D. (2019). *Gestión de la seguridad basada en comportamientos*. Repositorio.san-gregorio.edu.ec

Mora, A. (2019). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Técnico de Educación ITE siglo XXI de la ciudad de Armenia, Quindío*. repositorio.unitec.edu.co

Organización Internacional del Trabajo (2022) *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

OIT (s/f) *Convenios y recomendaciones* <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

Otero Mateo, M. Pórtela Núñez, J. M. & Pastor Fernández, A. (2013). *Sistemas integrados de gestión*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz. <https://elibro-net.wdg.biblio.udg.mx:8443/es/lc/udg/titulos/33897>

Pérez Chávez, J. (2018). *Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos*. Tax Editores Unidos. <https://elibro-net.wdg.biblio.udg.mx:8443/es/lc/udg/titulos/40301>

Ramírez Silva, B. (2010). *Diseño del modelo de diagnóstico para evaluar la gestión integrada organizacional en las disciplinas calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo y capital humano*. D - Ins-

tituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. CUJAE. <https://elibro-net.wdg.biblio.udg.mx:8443/es/ereader/udg/85964?page=31>

Rivera Morales, R. (2011). *La prueba: un análisis racional y práctico*. Marcial Pons.

Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., Hernández Peña, Y., & Silva Monsalve, G. I. (2018). Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico.

Ruiz, F., & Rubén, E. (2017). *Diseño e implementación de sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la planta de Yauris*. Alicia.concytec.gob.pe

Sanabria Torres, L. M. (2020). *Investigación en Sistemas de Gestión: avances y retos de la gestión integral*. Ediciones USTA. <https://elibro-net.wdg.biblio.udg.mx:8443/es/lc/udg/titulos/140717>

Secretaría del trabajo y previsión social (s/f) ¿Qué es el PASST? <https://autogestionsst.stps.gob.mx/Proyecto/Publico/Default.aspx>

Torres, C. (2014). Orientaciones para implementar una gestión basada en procesos. *Ingeniería industrial*, 35(2), 159-171.

Uribe, J. (2016) *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Ciudad de México. Manual Moderno.

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





PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMERICA, Año 5, No.15, mayo - agosto 2023, 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

CONTENIDO

EDITORIAL

Luces y sombras del teletrabajo.
Santiago Gascón

ARTÍCULOS ORIGINALES

Entrevistas cognitivas para desarrollo de un cuestionario de condiciones de trabajo y riesgo de obesogenicidad.

María Guadalupe Ruelas-Castillo y Sara Adriana García Cueva

Factores Psicosociales en el Trabajo Asociados a la Modalidad de Teletrabajo en una Empresa del Sector Financiero en Honduras, 2021.

Amy Figueroa Fonseca

Variables laborales intervinientes, Síndrome de Burnout, apoyo social y autoestima en los trabajadores de las tiendas de abarrotes en el municipio de Zapopan, Jalisco, México.

Carolina Aranda Beltrán, Tania Fernanda Elizalde Núñez, Gustavo Zendejas Olvera y Viviana Dhamar Elizalde Núñez

Diseño e implementación del Sistema Institucional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de trabajo (SISSMA) en una universidad pública.

Sandra Margarita Rubio Ávila

Revista Internacional de
PIENSO en Latinoamérica

Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C

Año 5, Número 15 | ISSN: 2594-2077; indizada en Latindex (folio único 30878).

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

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

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