

Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

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



Año: 6
Período: enero - abril 2024
Número: 17



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 6, No.17, enero - abril 2024, 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
La necesidad de transitar hacia paradigmas positivos en salud ocupacional
Vázquez-Colunga, Julio César
- 5** Factores de riesgo psicosocial y estado cognitivo de docentes adultos mayores en un centro universitario de Guadalajara Jalisco
Rodríguez Correa G., Aranda Beltrán C. y López Palomar M. R.
- 19** El trabajo digno como derecho humano: un enfoque de su importancia social
Aguilar-Olivares M. C., Olmeda-García M. del P.
- 32** Factores Psicosociales Negativos y Salud Mental Positiva en Docentes de un Campus del Tecnológico Nacional de México
Cortez Ibarra L. M., Cortés León S. G., Silva Gutiérrez B. N. y Barrera de León J. C.
- 44** Factores psicosociales en personal identificado como generador de acoso laboral en centros penitenciarios
Sosa Cruz H., Calderón Mafud J. L., León Cortés S. G., Flores Carrillo R. y Reynaga Estrada P.
- 61** Reincorporación Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo: un estudio de caso en trabajadores de diversos sectores ocupacionales
Castañeda Borrayo Y., Aranda Beltrán C., Guzmán Silahua S. y Nava Zavala A. H.
- 76** Convocatoria

La necesidad de transitar hacia paradigmas positivos en salud ocupacional

Vázquez-Colunga, Julio César

En los últimos años hemos visto el surgimiento de nuevas y diversas propuestas y regulaciones en materia de salud ocupacional, que buscan contribuir a lo que la Organización Internacional del Trabajo ha denominado como *Trabajo Digno* o *Trabajo Decente*, el cual es definido como:

“aquel que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.

Es indiscutible la importancia del trabajo para el ser humano, como una actividad que además de configurarse como su principal medio de subsistencia, puede contribuir a generar bienestar para el individuo, para su círculo social inmediato y para el desarrollo de la comunidad, debido a su carácter social, productivo y reproductivo, por lo que entre algunos de los elementos más relevantes que caracterizan al *Trabajo Decente* encontramos el trato digno, el salario remunerador, el acceso a la seguridad social y el ofrecer las mejores condiciones que garanticen la vida y la seguridad del trabajador; estas condiciones *que mejor garanticen* la integridad y salud del trabajador requieren necesariamente incluir actividades orientadas a la auténtica promoción de


la salud, y no únicamente intervenciones remediales y preventivas.

Para que esto sea posible, además de nuevas regulaciones laborales, se hace necesario un cambio de paradigmas, que permita transitar de un enfoque tradicionalmente reactivo a uno más proactivo, ya que si bien, la salud ocupacional ha sido planteada como una actividad orientada a la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la prevención de las desviaciones de la salud, la gestión y disminución de riesgos, la prevención de enfermedades y accidentes laborales, así como la adaptación del trabajo a la gente y la gente a sus puestos de trabajo, en la práctica, los temas relacionados con la salud en el trabajo se han enfocado de forma primordialmente reactiva, centrándose más en aspectos relacionados con accidentes, enfermedades, riesgos y malestares de origen laboral.

Si bien es cierto que existe recientemente, una creciente tendencia e interés en lograr un enfoque proactivo, de naturaleza más positiva, en torno a temas de salud ocupacional como el bienestar, la felicidad y su impacto en la salud y el desarrollo del ser humano, así como en la construcción de sociedades y organizaciones más justas, pacíficas, sustentables y productivas, es imperioso un abordaje que permita gestionar y desarrollar mayores niveles de salud y calidad de vida en el ámbito ocupacional. En este sentido, las organizaciones deben tomar la forma de las personas que pretenden formar, en este caso, deben volverse entornos *pro-persona*, donde se viven de manera plena los Derechos Humanos, donde se

producen y se reproducen culturas productivas, saludables y de paz.

Una forma de lograr esto es implementar al interior de las organizaciones laborales, culturas que le permitan al ser humano, una vida más trascendente, digna, justa y saludable, ya que individuos sanos, contribuyen a la conformación de organizaciones saludables y productivas; ambientes en los que estos individuos adquieran competencias duras y blandas que les permitan relacionarse en el campo laboral, de manera intrapersonal, interpersonal y transpersonal, de una manera acorde a los derechos humanos, contribuyendo a la generación de factores psicosociales positivos y de *ambientes laborales pro persona*, en los cuales se pueden alcanzar mejores niveles de salud en sus distintas dimensiones y con esto, generar un impacto positivo en aspectos que son también de interés para las organizaciones laborales como pueden ser el buen clima organizacional, la satisfacción laboral, reducir el ausentismo, la siniestralidad y la rotación externa, así como incrementar la calidad y productividad, en ambientes donde el mayor interés se centra en las personas, en este caso en los trabajadores.



Factores de riesgo psicosocial y estado cognitivo de docentes adultos mayores en un centro universitario de Guadalajara Jalisco

Rodríguez Correa G.,
Aranda Beltrán C. y
López Palomar M. R.

Resumen

Introducción: En un mundo marcado por rápidos avances tecnológicos y significativos cambios demográficos, la salud y el bienestar de docentes, especialmente los de mayor edad, enfrentan nuevos desafíos cómo son avances tecnológicos pueden presentar nuevos desafíos para la salud y el bienestar de los docentes. **Objetivo:** Analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estado cognitivo de docentes adultos mayores en un centro universitario en Guadalajara, Jalisco. **Material y métodos:** Estudio cuantitativo transversal analítico, participaron 73 docentes de un centro universitario, aplicando cuestionarios sociodemográficos, laborales y de factores psicosociales, además de pruebas para evaluar el estado cognitivo. **Resultados:** Se encontró una alta percepción de riesgo psicosocial asociada con la carga de trabajo y la remuneración del rendimiento, y se identificó deterioro cognitivo en áreas como memoria y velocidad de procesamiento. Se encontró una

relación significativa entre la percepción de riesgo psicosocial y la alteración en dimensiones del estado cognitivo. **Conclusiones:** Se subraya la importancia de abordar estos riesgos para mejorar la calidad de vida y atención médica de los docentes en esta etapa de su vida laboral. Se aporta evidencia crucial sobre cómo los factores psicosociales afectan el bienestar cognitivo de los docentes adultos mayores de 60 años en adelante, enfatizando la necesidad de estrategias de intervención enfocadas en la salud ocupacional en contextos educativos universitarios.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, Estado Cognitivo, Docentes, Adultos mayores.

Correspondencia del autor principal

Grissel Rodríguez Correa, Dirección postal: Calzada independencia norte 1127, Guadalajara, Jalisco.
Número de teléfono: 3314688391
Correo electrónico: psic.grisselrc@Gmail.com

Abstract

Introduction: In a world marked by rapid technological advances and significant demographic changes, the health and well-being of educators, especially older ones, face new challenges as technological advancements can pose new challenges to teachers' health and well-being. **Objective:** To analyze the relationship between psychosocial risk factors and the cognitive state of older adult teachers at a university center in Guadalajara, Jalisco. **Materials and Methods:** This was an analytical cross-sectional quantitative study involving 73 teachers from a university center, applying socio-demographic, labor, and psychosocial factor questionnaires, in addition to tests to assess cognitive state. **Results:** A high perception of psychosocial

risk associated with workload and performance remuneration was found, and cognitive deterioration was identified in areas such as memory and processing speed. A significant relationship was found between the perception of psychosocial risk and changes in cognitive state dimensions. **Conclusions:** The importance of addressing these risks to improve the quality of life and medical care of teachers at this stage of their working life is emphasized. Crucial evidence is provided on how psychosocial factors affect the cognitive well-being of older teachers, highlighting the need for intervention strategies focused on occupational health in university educational settings.

Keywords: Psychosocial risk factors, Cognitive State, Teachers, Older adults.

Introducción

El entorno laboral está experimentando una transformación significativa, impulsada por el avance tecnológico, los efectos del cambio climático y los cambios demográficos que afectan la economía y el empleo. En este dinámico contexto, las condiciones laborales emergen como un aspecto crítico de estudio, enfocándose particularmente en la salud ocupacional. Desde 1995, tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Organización Mundial de la Salud (OMS) se han propuesto fomentar y preservar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Finalidad que se persigue mediante el análisis de variables que impactan la salud, el manejo de riesgos y la adaptación del trabajo a las capacidades individuales, así como la adaptación de las personas a sus roles laborales.

Es crucial destacar cómo ciertas variables no solo afectan la salud, sino que también influyen en

el bienestar y la calidad de vida de los individuos en su entorno laboral. En este sentido, el ambiente de trabajo se considera un pilar esencial en el desarrollo humano, poniendo énfasis en la influencia de las condiciones laborales desde una perspectiva psicosocial. Cuando estas condiciones son percibidas como negativas o riesgosas, representan amenazas para la salud física y mental, potencialmente desestabilizando el bienestar, el desarrollo y la eficiencia en el trabajo, lo que a su vez podría afectar la productividad e incluso desencadenar trastornos mentales, enfermedades y accidentes laborales.

En la comunidad docente, la presencia de factores de riesgo psicosocial ha sido objeto de análisis. Investigaciones previas, como las de Gómez, Perilla y Hermosa (2019), han demostrado que las transformaciones en el sistema educativo global implican un aumento de las tensiones laborales de carácter psicosocial. Además, el estudio de Collado et al. (2016) reveló que una proporción significativa de académicos

experimenta agotamiento emocional y fatiga mental, lo que subraya la importancia de abordar estos factores de riesgo. Se ha estudiado la complejidad de la relación entre las demandas laborales y el estado cognitivo en la población de adultos mayores. Según Lee, Gonzales y Andel (2022), existe una asociación potencialmente negativa entre las demandas físicas del trabajo y el funcionamiento cognitivo inicial. Esta relación sugiere la importancia de evaluar detenidamente la naturaleza de las tareas laborales, especialmente en lo que respecta a su capacidad para estimular cognitivamente a los trabajadores de mayor edad.

La creciente esperanza de vida ha incrementado la población de trabajadores de edad avanzada, lo que trae consigo desafíos particulares, especialmente en términos de trastornos neurocognitivos que impactan significativamente en la calidad de vida y aumentan la demanda de servicios médicos. Este estudio se propuso como objetivo analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estado cognitivo de los docentes universitarios mayores de 60 años, ofreciendo así un valioso aporte al entendimiento de cómo el ambiente laboral afecta la cognición en esta población.

Materiales y Métodos

Tipo de estudio

Se diseñó una investigación con paradigma cuantitativo o positivista, descriptivo transversal y analítico.

Población

Se contó con la participación de 73 docentes que forman parte de un centro universitario de la ciudad de Guadalajara, Jalisco, México. A través de una muestra por conveniencia, los participantes seleccionados fueron docentes de 60 y más años de edad,

atendiendo al criterio de inclusión de edad, que laboraran sólo para ese centro universitario, cuya categoría y estatus laboral se considerara de tiempo completo, así como que participaran de forma voluntaria y que firmaran el consentimiento informado respectivo.

Procedimiento

Antes de proceder a la aplicación de los instrumentos, fue fundamental garantizar que todos los implicados recibieran la adecuada capacitación sobre cómo utilizarlos correctamente, asegurando así la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos. Una vez establecido el día y la hora para realizar la evaluación y elegido el lugar adecuado (cubículo, sala de juntas, oficina del docente) para minimizar distracciones como el ruido y las interrupciones, se llevó a cabo una introducción sobre el objetivo general de la actividad. Seguidamente, se presentó y firmó el consentimiento informado junto con la normativa sobre la protección de datos personales. Solo después de confirmar que todos los participantes estaban debidamente preparados y familiarizados con las herramientas a utilizar, se procedió con la aplicación de tres instrumentos específicos: un cuestionario con ítems sociodemográficos y laborales (cuestionario expofeso), un cuestionario sobre Factores Psicosociales en el Trabajo, y una batería de pruebas para evaluar el estado cognitivo. Esta estrategia aseguró que la implementación de los instrumentos se realizara de manera eficaz, aprovechando plenamente el conocimiento y la capacitación previa sobre las escalas a emplear.

Instrumentos

El cuestionario utilizado para recopilar información sociodemográfica y laboral incluyó ítems como sexo, edad, estado civil y escolaridad, así como antigüedad en la institución y en el puesto,

categoría, horas de trabajo por día, días de clase por semana, horas de clase por semana.

Para evaluar la presencia de riesgos psicosociales, se empleó el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, diseñado en 2006 para docentes de un centro universitario, cuyo coeficiente α de Cronbach para este cuestionario fue de 0,9, lo que refleja una alta consistencia interna en sus ítems (Silva, 2006). No obstante, se optará por emplear una versión adaptada (Pando, Varillas, Aranda y Núñez, 2016) que consta de 46 ítems, manteniendo las siete dimensiones: Condiciones del lugar de trabajo (9 ítems), Carga de trabajo (5 ítems), Contenido y características de la tarea (7 ítems), Exigencias laborales (7 ítems), Rol laboral y desarrollo profesional (6 ítems), Interacción social y aspectos organizativos (9 ítems), y Satisfacción con la Remuneración (3 ítems). Esta adaptación se ha empleado con mayor frecuencia en investigaciones debido a su validación para la población general de trabajadores, no limitándose exclusivamente al ámbito académico. Ha sido aplicada en estudios involucrando a personal sanitario, trabajadores administrativos y empleados de la economía formal.

El propósito principal de este cuestionario es determinar el nivel en el que los trabajadores perciben y están expuestos a situaciones adversas en su ambiente laboral. Los participantes responden a cada ítem en una escala tipo Likert, indicando la frecuencia con la que perciben los factores psicosociales en su trabajo. Dicha escala abarca 5 grados, desde 0 (nunca) hasta 5 (siempre). La puntuación total se calcula sumando los valores de cada ítem individualmente. Para determinar los puntajes de las distintas dimensiones de los factores psicosociales, se realiza la suma de los ítems correspondientes. Además, el puntaje global del cuestionario se determina por la suma agregada de todos los ítems,

lo cual permite clasificar el nivel de exposición al riesgo en tres categorías: bajo, medio y alto.

Para la valoración del estado cognitivo de los adultos mayores aplicó una serie de pruebas para cada dominio del estado cognitivo, la batería estuvo compuesta por: Mini-Examen del Estado Mental (Folstein, Folstein y McHugh, 1975), adaptada a la población mexicana (Arias-Merino et al., 2003), las preguntas están divididas en siete categorías que representan diferentes dominios cognitivos: orientación en el tiempo y en el espacio, repetición de tres palabras, atención y cálculo, recuerdo de las tres palabras, lenguaje y construcción visual. El puntaje del MMSE tiene un rango de 0 a 30 puntos. Para este estudio, la variable edad fue categorizada para su análisis en intervalos de 10 años: 60-69, 70-79, 80 y más; el nivel educativo por años de escolaridad completos en intervalos de: 0, 1-4, 5-8, 9 y más.

Posterior se hace la aplicación de la subescala de dígitos en orden directo e inverso de WAIS-III (Wechsler et al., 2001), está enfocada en explorar la amplitud de memoria inmediata, estas pruebas requieren concentración e involucran posiblemente la atención ejecutiva, especialmente a medida que la tarea se vuelve más difícil. Durante la prueba, el examinador debe recitar en voz alta una serie de números al participante, quien debe repetirlos en el mismo orden en que se presentaron (orden directo) o en el orden contrario (orden inverso).

La siguiente prueba es una subescala de claves de WAIS-IV (Wechsler, 2008), la actividad implica rellenar cuadrados, que contienen un número en su parte superior, con los símbolos correctos. Esta tarea mide qué tan rápido y hábilmente una persona puede coordinar su visión y movimiento, cómo maneja el lápiz y papel, y su habilidad para aprender y asociar de manera efectiva.

Después se realizan dos evaluaciones adicionales: la prueba de fluidez verbal fonética y la prueba de

fluidez verbal semántica (animales) según Neuropsi (Ostrosky et al., 1997). En esta parte, se le pide al participante que genere palabras que pertenezcan a una categoría específica (en este caso, animales) durante un minuto. Estas pruebas ofrecen insights sobre la capacidad de la persona para almacenar información en su memoria semántica, su habilidad para recuperar datos almacenados previamente, y el buen funcionamiento de sus capacidades ejecutivas. Esto último se observa especialmente en su habilidad para estructurar sus pensamientos y en las estrategias que emplea para encontrar palabras (Butman, 2000).

Para finalizar, se lleva a cabo el Trail Making Test, partes A y B (Reitan, 1958). Esta prueba se divide en dos secciones: en la parte A, la tarea es conectar mediante líneas 25 números que se encuentran dentro de círculos, dispuestos de forma aleatoria en una hoja (del 1 al 25). En la parte B, el desafío es unir con líneas 12 números (del 1 al 12) y 12 letras (de A hasta la L), ubicados también dentro de círculos, siguiendo un orden alternativo (Sedó, 2008).

Análisis estadístico

Se realizaron análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. En la fase descriptiva, se calcularon frecuencias, porcentajes, medias y tasas de prevalencia. Para los inferenciales se determinaron relaciones significativas, decretando como significativos cuando en los cruces de variables sus resultados incluyeran un Chi-cuadrado (χ^2) con un nivel de significancia estadística igual o menor a $\alpha=0.05$, un Factor de Riesgo (OR) ser mayor a uno y un Intervalo de Confianza (IC) que no incluyera la unidad.

En lo que respecta a la identificación de Factores de Riesgo, fue esencial que las variables se presentaran en forma binaria, debido a que el instrumento utilizado para medir los factores psicosociales categoriza los resultados en cinco niveles: muy bajo,

bajo, medio, alto y muy alto. Para este análisis, se agruparon los niveles de “medio” y “alto” bajo la etiqueta de “presencia de riesgo”, mientras que “bajo” se catalogó como “ausencia de riesgo”. Un Factor de Riesgo se consideró significativo si el Odds Ratio (OR) era superior a 1, el intervalo de confianza 95% no incluía al 1, y el valor p asociado era menor a 0.05.

Para valorar el estado cognitivo, se realizó un análisis estadístico para cada dominio cognitivo, comenzando con las funciones cognitivas básicas: atención, memoria y velocidad de procesamiento, seguido por funciones superiores como las funciones ejecutivas y el lenguaje, este último dividido en función fonética y función semántica, distribuido en relación con la presencia de deterioro cognitivo dicotómico (con/sin deterioro).

Consideraciones éticas

Para la redacción de este apartado se tomó en cuenta la normatividad internacional y nacional a fin de seguir los principios éticos que allí se establecen. Esta investigación fue trabajada bajo los principios bioéticos de la Declaración de Helsinki (2013) y los sugeridos por la Asociación Americana de Psicología (2010) de no maleficencia y máxima beneficencia, integridad y respeto por los derechos y la dignidad de las personas. De igual forma se hace uso de las pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos presentadas por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (2016).

Antes de integrar a cualquier participante se brindó en formato impreso el consentimiento informado con especificaciones sobre del estudio tomando como referente las fracciones correspondientes del artículo 21 dispuesto en el Reglamento de la Ley

General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (RLGSMIS, 2014). Esta investigación es clasificada como “Investigación sin riesgo.

Resultados

La distribución de la población en términos de datos sociodemográficos quedó de la siguiente manera: de los 73 participantes, la mayoría de los docentes eran hombres (56.2%), mientras que el 43.8% eran mujeres. En relación con la edad, se registró una edad mínima de 60 años y una edad máxima

de 77 años, con un promedio de edad de 64.82 y una desviación estándar de 3.82.

En cuanto al estado civil de los participantes, el 61.6% informó estar casado, el 21.9% estaba soltero, el 12.3% se encontraba divorciado, y solo el 1.4% y 2.7% estaban separados y viudos, respectivamente. En relación con la escolaridad de los participantes, se observó que la distribución educativa se dividió en docentes con maestría (31.5%) y docentes con doctorado (68.5%) (ver Tabla 1).

Tabla 1. Distribución de datos sociodemográficos de los participantes

Variable		<i>f</i>	%
Sexo	Masculino	41	56.2
	Femenino	32	43.8
Edad	Mínima (60 años)	9	12.3
	Máxima (75 años)	1	1.4
	Promedio (64.26 años)		
	Desviación estándar (3.82)		
Estado civil	Soltero	16	21.9
	Casado	45	61.6
	Divorciado	9	12.3
	Separado	1	1.4
Escolaridad	Maestría	23	31.5
	Doctorado	50	68.5

Fuente: elaboración propia

Respecto a la distribución de la población en términos de datos laborales (tabla 2) se obtuvo que la antigüedad en la institución osciló entre un mínimo de 14 años y un máximo de 47 años, con una media de 29.76 años y una desviación estándar de 7.66. En lo que respecta a la antigüedad en el puesto actual, se registró un período mínimo de 5 años y un máximo de 47 años, con una media de 20.61 y una desviación estándar de 8.87. Acerca de su percepción del tiempo (horas) dedicadas a sus actividades como docentes se registró un mínimo de

6 horas y un máximo de 8 horas de trabajo diario. En cuanto al número de días que imparten clases a la semana, indicaron trabajar como mínimo 1 día frente a grupo y como máximo 6 días. En relación con la cantidad de horas semanales dedicadas a impartir cátedra, se reportó un mínimo de 4 horas y un máximo de 32 horas clase por semana.

Tabla 2. *Distribución de datos socio laborales de los participantes*

Variable	f	%	
Antigüedad en institución	Mínima (14 años)	2	2.7
	Máxima (47 años)	2	2.7
	Promedio (30 años)		
	Desviación estándar (7.66)		
Antigüedad en puesto	Mínima (05 años)	2	2.7
	Máxima (47 años)	1	1.4
	Promedio (20.61 años)		
	Desviación estándar (8.87)		
Categoría Puesto	A	11	15.1
	B	5	43.8
	C	4	41.1
Horas de trabajo por día	Mínima (6 horas)	18	27.7
	Máxima (8 horas)	55	75.3
	Promedio 7.50)		
	Desviación estándar (0.868)		
Días de clase por semana	Mínima (1 día)	1	1.4
	Máxima (6 días)	3	4.1
	Promedio (3.86)		
	Desviación estándar (1.17)		
Horas de clase por semana	Mínima (4 horas)	6	8.2
	Máxima (32 horas)	1	1.4
	Promedio (10.45 horas)		
	Desviación estándar (7.17)		

Fuente: elaboración propia

Del cuestionario de factores psicosociales en el lugar de trabajo (tabla 3), se obtuvieron los siguientes resultados por dimensiones y niveles, considerando lo siguiente:

En la dimensión enfocada a evaluar la interacción social y aspectos organizacionales, el 64.4% de los docentes perciben como de bajo riesgo elementos como la relación con sus compañeros, la participación en grupos, relaciones con jefes y comunicación. Otra dimensión que puntuó con bajo nivel de percepción de riesgo se encontró en el contenido y características de la tarea, con el 58.9% de los participantes calificando como bajo el riesgo en aspectos como la repetitividad, la rutina o el aburrimiento en su trabajo, así como la realización de actividades que no son de su especialidad y la percepción de no estar limitados para desarrollar habilidades y conocimientos

en los niveles medios, donde se percibe un riesgo mayor, se encontraron las dimensiones de carga de trabajo, con el 64.4% en este nivel y un 16.4% en nivel alto. Esto implica una percepción de riesgo psicosocial negativo en relación con actividades o demandas excesivas en comparación con los conocimientos y habilidades de los trabajadores.

Por otro lado, en el apartado enfocado a medir el papel laboral y desarrollo de la carrera, se observó que el 67.1% perciben un nivel medio de riesgo, implicando áreas como trabajo monótono o rutinario, el uso de programas nuevos de cómputo y la falta de oportunidades y apoyos para mejorar. En cuanto a los niveles altos de percepción de riesgo psicosocial en los docentes universitarios adultos mayores, el 63% de los participantes puntuaron alto en la dimensión de exigencias laborales, lo que implica re-

conocer riesgo en actividades complejas, concentración, verbalización constante y esfuerzo visual. Finalmente, del total de los participantes, a nivel general, el 28.8% de los docentes universitarios perciben riesgos psicosociales bajos, mientras que el 71.2% de los docentes entrevistados puntúan a nivel medio en cuanto a la exposición a factores de riesgo psicosocial en su labor.

Sin embargo, lo más relevante es que tomando en cuenta que estar en un nivel medio o alto es

percibir mayor riesgo, en la misma tabla 3 se puede observar lo siguiente: en orden de riesgo, las dimensiones de mayor a menor riesgo son en primer lugar las exigencias laborales (87.8%), carga de trabajo (80.8%), papel laboral y desarrollo de la carrera (71.2%), remuneración del rendimiento (52%); el resto de las dimensiones están por debajo del 50% de percepción del riesgo.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes por niveles de percepción de riesgo según cuestionario de factores psicosociales en los participantes del estudio

Dimensiones de Factores psicosociales	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Condiciones del lugar de trabajo	41	56.2	32	43.8	0	0
Carga de trabajo	14	19.2	47	64.4	12	16.4
Contenido y características de la tarea	43	58.9	30	41.1	0	0
Exigencias laborales	9	12.3	18	24.7	46	63
Papel laboral y desarrollo de la carrera	21	28.8	49	67.1	3	4.1
Interacción social y aspectos organizacionales	47	64.4	26	35.6	0	0
Remuneración del Rendimiento	35	47.9	26	35.6	12	16.4
Total	21	28.8	52	71.2	0	0

Fuente: elaboración propia.

En relación con la evaluación del estado cognitivo, se realizó un análisis estadístico para cada dominio cognitivo, comenzando con las funciones cognitivas básicas: atención, memoria y velocidad de procesamiento, seguido por funciones superiores como las funciones ejecutivas y el lenguaje, este último dividido en función fonética y función semántica. La Tabla 4 presenta el porcentaje de deterioro por dominio cognitivo evaluado, distribuido en relación con la presencia de deterioro cognitivo dicotómico (con/sin deterioro).

Entre los resultados, se observó que el 58.9% del total de participantes no presentó deterioro en lo que respecta a su memoria, mientras que solo el 41.1% obtuvo puntuaciones que indican deterioro cognitivo. En cuanto al dominio cognitivo de la atención, el 97.3% del total de participantes no mostraba deterioro, mientras que el 2.7% presentó deterioro cognitivo.

En relación con la velocidad de procesamiento, se observó que el 45.2% del total de participantes no presentaba puntuaciones que los clasificaran con deterioro cognitivo en este dominio, mientras que el 54.8% obtuvo puntuaciones indicativas de deterioro cognitivo en este dominio. En el caso de la valoración de funciones ejecutivas, el 80.8% de los participantes tenían este dominio cognitivo intacto, mientras que el 19.2% mostró alguna alteración en esta función.

Finalmente, en la valoración del lenguaje, con su respectiva subdivisión (función fonética y función semántica), se encontró que un alto porcentaje de los participantes conserva ambas funciones intactas: función semántica (94.5%) y función fonética (97.3%). En cuanto a la presencia de deterioro en el dominio del lenguaje, el 5.5% presentó deterioro en la función semántica y el 2.7% en el ámbito fonético.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de evaluación de las funciones cognitivas por dominio de los participantes

Dominios	Frecuencia	%
Memoria		
Sin deterioro	43	58.9
Con deterioro	30	41.1
Atención		
Sin deterioro	71	97.3
Con deterioro	2	2.7
Velocidad de procesamiento		
Sin deterioro	33	45.2
Con deterioro	40	54.8
Funciones ejecutivas		
Sin deterioro	59	80.8
Con deterioro	14	19.2
Deterioro lenguaje campo semántico		
Sin deterioro	69	94.5
Con deterioro	4	5.5
Deterioro lenguaje campo fonético		
Sin deterioro	71	97.3
Con deterioro	2	2.7

Fuente: elaboración propia.

El análisis presentado en la Tabla 5 se enfoca en la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estado cognitivo de la población de estudio. Se realizó un análisis de Odds Ratio (OR) para evaluar la asociación entre la percepción de riesgo psicosocial y varias dimensiones de deterioro cognitivo. Aunque no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas para la mayoría de las dimensiones evaluadas, se observaron tendencias que sugieren un mayor riesgo en ciertas áreas.

Específicamente, los docentes con una alta percepción de riesgo psicosocial mostraron 1.192 ve-

ces más riesgo de deterioro en la memoria y 1.224 veces más en el lenguaje semántico, 1.105 deterioro de atención y 1.610 deterioro de funciones ejecutivas, aunque estas asociaciones no fueron estadísticamente significativas. No obstante, se identificaron tendencias que rozan la significancia estadística en deterioro de la atención, lo cual indica un riesgo ligeramente superior en aquellos docentes que percibieron un alto nivel total de riesgos psicosociales.

Tabla 5

Asociaciones significativas de puntajes totales de dimensiones de factores de riesgo psicosocial y funciones cognitivas de los participantes

Factores psicosociales (percepción de riesgo) y funciones cognitivas	OR	p	IC
Factores psicosociales y Deterioro Minimental	.595	.282	1.85 – 1.920
Factores psicosociales y Deterioro memoria	1.192	.476	.422 – 3.366
Factores psicosociales y Deterioro v. de procesamiento	.665	.304	.236 – 1.871
Factores psicosociales y Deterioro lenguaje semántico	1.224	.675	.120 – 12.487
Factores psicosociales y Deterioro lenguaje fonético	.392	.495	.023 – 6.577
Factores psicosociales y Deterioro atención	1.105*	0.080	1.001– 1.270
Factores psicosociales y Deterioro Funciones ejecutivas	1.610	.375	.400 – 6.474

Fuente: elaboración propia.

Discusión

Al comparar nuestros hallazgos con investigaciones previas, observamos una predominancia de género masculino del 73.3% entre los participantes, cifra que se alinea estrechamente con lo reportado por Gonzales et al. (2022) con un 69.4%, y es similar a los resultados de Noroña-Vega y Vega-Falcón (2021) que documentaron un 58.2%. Este patrón también concuerda con el estudio de Gómez, Perilla, y Hermosa (2019), quienes informaron una participación masculina del 57.3%. Sin embargo, es notable la variación en las edades promedio entre los grupos estudiados; Gómez, Perilla, y Her-

mosa (2019) identificaron una edad promedio de 42.3 años, contrastando con los rangos etarios más jóvenes reportados por González et al. (2022) y Noroña-Vega y Vega-Falcón (2021).

En cuanto a los factores psicosociales, nuestros resultados reflejan tendencias similares a las identificadas en estudios previos, destacando una alta percepción de riesgo asociada a las exigencias laborales y la carga de trabajo, tal como lo resaltaron Noroña-Vega y Vega-Falcón (2021). Este hallazgo sugiere una preocupación constante sobre el impacto de las condiciones laborales en la salud de los docentes, respaldando

la idea de Gómez, Perilla, y Hermosa (2019) sobre la relevancia de estos factores como riesgos moderados para el bienestar.

Respecto al estado cognitivo, se observa un creciente interés investigativo sobre su impacto en la fase de jubilación. Los estudios de Lee, Gonzales, y Andel (2022) y Zülke et al. (2021) ofrecen perspectivas valiosas sobre cómo las demandas laborales, tanto físicas como mentales, pueden influir en el funcionamiento cognitivo de los adultos mayores. Mientras Lee y colaboradores sugieren un potencial efecto negativo de las tareas físicamente demandantes, Zülke y su equipo proponen un efecto protector de las actividades con exigencias mentales elevadas. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar la naturaleza del trabajo y su posible influencia en la salud cognitiva durante la vejez, marcando una pauta para futuras investigaciones en distintos entornos laborales.

Conclusiones

Este estudio arroja luz sobre la compleja interacción entre los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral y su impacto en el estado cognitivo de los docentes universitarios mayores de 60 años. A través de la meticulosa aplicación de instrumentos cuantitativos, hemos establecido una base empírica que subraya la significativa asociación entre las condiciones de trabajo y las capacidades cognitivas en esta demografía específica. Los resultados revelan una preocupante prevalencia de percepciones de riesgo psicosocial asociadas con altas demandas laborales, que no solo afectan el bienestar general de los docentes sino también las funciones cognitivas, con énfasis en los dominios de memoria y velocidad de procesamiento.

La evidencia sugiere una urgente necesidad de desarrollar e implementar estrategias de intervención que atiendan los riesgos psicosociales en el ámbito

educativo universitario, con un enfoque particular en la población de mayor edad. Tales intervenciones podrían incluir la optimización de la carga de trabajo, el fortalecimiento de los sistemas de apoyo y la promoción de entornos laborales más saludables y estimulantes cognitivamente.

Asimismo, este estudio destaca la importancia de llevar a cabo futuras investigaciones que incorporen muestras más amplias y diversificadas para confirmar y extender nuestros hallazgos. La expansión del conocimiento en este ámbito es crítica, especialmente en el contexto de tendencias demográficas actuales que indican un incremento en la edad de retiro. Entender plenamente cómo los factores de riesgo psicosocial afectan la salud cognitiva es esencial para desarrollar políticas y prácticas que no solo mejoren la calidad de vida de los docentes mayores, sino que también aseguren la sostenibilidad del sistema educativo en su conjunto.

Referencias

- Carranco S., Pando, M. y Aranda, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 4. 316-331. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.316-331](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331). Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/811>
- Coe, N., & Zamarro, G. (2011). Retirement effects on health in Europe. *Journal Of Health Economics*, 30(1), 77-86. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2010.11.002>
- Collado, P., Soria, C., Canafoglia, E. y Collado, S. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*, 12(2), 203-220.
- Córdova, A., y Quesada, F. (1979). El proceso de trabajo y su relación con la salud mental. *Salud Mental* 1979;2(4):14-20.
- Diario Oficial de la Federación (2018) NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo- Identificación, análisis y prevención.
- Fernández Ballesteros, R. (2004). La psicología de la vejez. Encuentros multidisciplinares. ISSN-e 1139-9325. Vol. 6, N.º 16. 11-22. http://www.encuentrosmultidisciplinares.org/Revistan%C2%BA16/Indice_n%C2%BA_16_2004.html
- Folstein, M. F., Folstein, S. E., y McHugh, P. R. (1975). "Mini-mental state". A practical method for grading the cognitive state of patients for the clinician. *Journal of Psychiatric Research*, 12(3), 189-198. DOI: 10.1016/0022-3956(75)90026-6
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2),237-341 ISSN: 1726-4642. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>
- Gómez V., Perilla, L. y Hermosa, R. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1–15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2022) Encuesta Nacional De Ocupación Y Empleo, Nueva Edición.
- Juárez, A. (2018). Factores psicosociales del trabajo en México: historia, conceptos y perspectivas. *Psi-*

ciología organizacional en Latinoamérica. Universidad Nacional Autónoma de México. En coedición con: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V. ISBN: 978-607-448-709-1.

Lee, Y., Gonzales, E. y Andel, R. (2021). Multifaceted Demands of Work and Their Associations with Cognitive Functioning: Findings from the Health and Retirement Study. *The Gerontological Society of America*. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbab087>

Monje, J. (2011) metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Sur Colombiana Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas Programa De Comunicación Social Y Periodismo. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Moreno, B. y Báez, C. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ed. Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. España.

Muñiz J, Elisva P, Hambleton R. Directrices para la traducción y adaptación de los test. *Psico*. 2013; 25(2): 151-157

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1984) factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo núm. 56. <http://www.factorrespisicosociales.com/wpcontent/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022) Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud: Lecciones aprendidas de la COVID-19. (1. a ed.). ISBN: 9789220369876.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). Horas trabajadas. <https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/horas-trabajadas.htm>

Pando, M., Varillas, W., Aranda, C. y Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en Perú. *Anales de La Facultad de Medicina*, 77(4), 365–371.

Pérez Alcázar, D. I., Vicente Ruiz, M. A., De la Cruz García, C. y Fuentes Álvarez, M. (2021). Riesgos psicosociales intralaborales en docentes de una universidad pública de Tabasco. *Multidisciplinary Health Research*, 6(1). <https://doi.org/10.19136/mhr.a6n1.4338>

Pujol-Cols, Lucas, Foutel, M. y Porta, Luis. (2019). Riesgos Psicosociales en la Profesión Académica: Un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos, *Trabajo y sociedad*, (33), 161-170.

Ribeiro, P. y Lourenço, R. (2015). Lifetime Occupation and Late-Life Cognitive Performance Among Women. *Health Care for Women International*. 36(12). 1346-1356. <http://dx.doi.org/10.1080/07399332.2015.1083027>

Silva, B. y Vicente, R. (2015). Académicos universitarios y salud ocupacional. Importancia de los factores psicosociales y variables sociodemográficas, el caso de un centro universitario regional de la Universidad de Guadalajara, México. *Población Y Desarrollo - Argonautas Y Caminantes*, 10, 33–43. <https://doi.org/10.5377/pdac.v10i0.1736>

Vega-Gómez, N., Ceballos-Burgos, H. y Pardo-Carmona, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 5(1), 112–126. <https://doi.org/10.25214/27114406.995>

Wechsler, D. (2008). *WAIS-IV: Escala de Inteligencia de Wechsler para Adultos-IV manual técnico y de interpretación*. Madrid: Pearson Educación.

Conflicto de Interés: Esta publicación no presenta ningún tipo de conflicto de intereses.

Contribución de los autores: Todos los autores participaron de manera equitativa en la recolección, interpretación, análisis de los datos y discusión del artículo



El trabajo digno como derecho humano: un enfoque de su importancia social

Aguilar-Olivares M. C.,
Olmeda-García M. del P.

Resumen

En este estudio se parte de la convicción, de que la ejecución natural del trabajo como una actividad del ser humano permite la búsqueda de normas que establezcan reglas necesarias para su desarrollo considerando, además, una perspectiva donde esta actividad genera un efecto colectivo al realizarla y es aquí, donde se comprende la referencia de que el trabajo digno no debe concebirse como una labor individual sino social (CNDH, 2016; Ghiotto y Pascual, 2013; Reynoso, 2006). El trabajo desde su contexto social, forma parte de los indicadores económicos y de desarrollo por lo que, su relación laboral formalizada deberá de garantizar la dignidad y el cumplimiento de los derechos fundamentales que lo integran (Montoya, Méndez & Boyero, 2017; Belmont, 2017;

CDHDF, 2013). El objetivo de este estudio es analizar desde un marco teórico y contextual la importancia social del trabajo digno como Derecho Humano. La metodología aplicada tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo a partir del análisis doctrinal, normativo, así como trabajo empírico para la observación contextual. Se concluye que, al realizar un trabajo se crean de forma indirecta o directa relaciones socio-laborales las cuales se determinan a partir de normas o comportamientos establecidos y reproducidos por una comunidad, por lo que se enfatiza esta nueva visión del trabajo donde prevalezca el respeto a la dignidad de cada uno de los involucrados y donde se pondere al trabajador como sujeto de derechos (Ghiotto y Pascual, 2013).

Abstract

This study is based on the conviction that the natural execution of work as a human activity allows the search for norms that establish necessary rules for its development, also considering a perspective where this activity generates a collective effect when carried out and It is here where the reference is understood that decent work should not be conceived as an individual task but as a social one (CNDH, 2016; Ghiotto and Pascual, 2013; Reynoso, 2006). Work from its social context is part of the economic and development indicators, therefore, its formalized employment relationship must guarantee dignity and compliance with the fundamental rights that comprise it (Montoya, Méndez & Boyero, 2017; Belmont, 2017; CDHDF, 2013). The objective of this study is to analyze from a theoretical and contextual framework the

social importance of decent work as a Human Right. The applied methodology had a qualitative and quantitative approach based on doctrinal and normative analysis, as well as empirical work for contextual observation. It is concluded that, when performing a job, socio-labor relations are created indirectly or directly, which are determined from norms or behaviors established and reproduced by a community, which is why this new vision of work where respect prevails is emphasized. to the dignity of each of those involved and where the worker is considered as a subject of rights (Ghiotto and Pascual, 2013)

Palabras clave: Derechos Humanos, Trabajo digno, Trabajo decente, Significación social.

Key words: Human Rights, Dignity work, Decent work, Social Significance.

Introducción

La actividad laboral es un elemento central para el ser humano en el que se dedica mayor cantidad de tiempo de su día, para poder cubrir o satisfacer las necesidades de las personas, estas pueden ser desde económicas, familiares, personales, entre las más importantes, así mismo, el trabajo mantiene una función social además de, los beneficios que se pueden obtener y al mismo tiempo, requiere de una interrelación directa o indirecta con otras áreas en el que se desarrolla (Gracia, Salanova y González, 1996). En este sentido, el trabajo se integra o es parte de un elemento de la naturaleza humana, y a la vez, se constituye como una condición que garantiza la satisfacción de necesidades básicas, y además, de una perspectiva individual establece una visión como transformador social, a través de un desarrollo próspero y creciente a partir de estas necesidades humanas (CNDH, 2016; Rosa, Chalfin, Baasch y Soares, 2010; OIT, 2015).

Se comparte así la visión en que esta actividad además de su remuneración u obtención monetaria, se debe considerar como ese medio capaz de generar bienestar de manera individual, que impacta de forma indirecta desde su círculo social inmediato, desarrollo de su comunidad, y así mismo, ser un medio de desarrollo social (Vázquez-Colunga y Vázquez-Juárez, 2022).

El objetivo del estudio como se estableció en el resumen es analizar desde un marco teórico y contextual la importancia del trabajo como Derecho Humano y su naturaleza social como elemento de dignidad de la persona, bajo la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué se centra la importancia social del trabajo digno como Derecho Humano?

La metodología aplicada para este trabajo tuvo un tratamiento de enfoque tanto cualitativo como cuantitativo a partir del análisis doctrinal y normativo, así como investigación empírica para la ob-

servación contextual, esto último no se abordará para fines de este artículo, sin embargo, será considerado como resultado de otro producto de publicación.

En su estructura, este trabajo se sistematiza en cinco ejes temáticos: el primero de ellos, como planteamiento se explica la significación del trabajo como Derecho Humano y su objetivación social como ejercicio. En el segundo bloque, se busca exponer las teorías que destacan la importancia y necesidad de una nueva visión del trabajo, como esa actividad indispensable del ser humano acreedor de derechos fundamentales al realizarla; como tercer eje temático, se presenta el marco normativo del trabajo digno en el contexto del derecho mexicano. En el cuarto apartado, se explica el reconocimiento del trabajo digno por parte de las Organizaciones Internacionales. Por último, el quinto bloque, donde se integran algunas conclusiones y consideraciones finales como cierre de esta investigación.

La evolución natural y propia de las diversas formas en el que presenta y desarrolla la actividad laboral explica la necesidad de una legislación amplia hacia la persona que realice un trabajo, debido a que existen diversos riesgos que pudieran representar vulnerabilidad de derechos humanos durante su ejercicio. Esto se refiere, a que en nuestra realidad existe la prioridad de producir puestos de trabajo que conclusivamente podrían ser un incremento considerable para la recuperación de empleos; sin embargo, sus variadas características no se acercan a la naturaleza del trabajo digno, en el que inclusive, podría no cumplirse con la finalidad de realizar esta actividad. Con esto, es imperativo resaltar la importancia del establecimiento de características que permitan determinar ese incremento hacia la materialización del trabajo bajo una concepción de dignidad (Arteaga, 2018).

Otro aspecto que se consideró en este estudio, es la observación hacia las evoluciones tecnológicas como herramientas de trabajo, que en consecuencia requie-

re de una reestructura social, y a la vez normativa, que se establecería como una acción preventiva, así como correctiva en relación de una disparidad, no inclusión y limitantes, que permita una transformación hacia una actividad laboral con aspectos positivos como la seguridad, remuneración justa y productividad, que influya en forma personal y familiar, en el que se adiciona su relación social con su propia comunidad y su aportación económica a su país (OIT, 2015). Lo anterior se integra a la perspectiva de Weller (2011), respecto a la *productividad creciente* como ese elemento que se construye, en una estrategia de crecimiento y de desarrollo, teniendo como objetivo esa búsqueda continua hacia la satisfacción material de la propia población. Esta visualización permite considerar el desarrollo personal con la evolución tecnológica en su conjunto para la transformación y avance de la calidad del empleo, que se integra a través de instituciones laborales adecuadas para el establecimiento de círculos virtuosos que impacten en forma positiva hacia el incremento de la productividad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta la importancia de la creación de políticas adecuadas para el disfrute y conocimiento de lo que se conceptualiza como trabajo digno, con visión hacia una progresión positiva de lo que actualmente se ofrece al realizar una actividad laboral, esto con una principalidad en condiciones dignas y equitativas (OIT, 2015). En efecto, existe el reconocimiento internacional y nacional que el trabajo se constituye en un elemento de la naturaleza humana, por lo tanto, su dignidad le es inherente, así como indispensable para el desarrollo o conformación de un programa de vida digna.

I. Planteamiento del Problema

Uno de los principales intereses de este estudio, es identificar los argumentos para ampliar la visión de la importancia del trabajo digno como derecho humano. En el presente, el trabajo se realiza en diversas condiciones y formas, donde pareciera un reto la aplicación de la normatividad, que permita la debida protección de la persona, integrado a ello el ámbito social y desarrollo de vida que esto conlleva. Se parte de considerar la importancia social del reconocimiento del trabajo digno como derecho humano, que en un deber ser, esto tendría que estar inserto actualmente en los centros laborales y bajo la protección del Estado, con un enfoque de legalidad, donde su acceso debe estar protegido y, además, se integre su significación social para el individuo que realiza esta actividad, por su importancia en el ámbito colectivo.

El trabajo es una de las actividades al que dedica la mayor parte del tiempo el ser humano que, por su retribución, busca la satisfacción de necesidades personales, por lo que se establece una visión de la actividad laboral como una condición humana para lograr mejores condiciones de vida y desarrollo personal. El trabajar tiene una repercusión colectiva, considerando que toda actividad considerada como laboral desde su acción, hasta su remuneración, es una parte indispensable para el ser humano debido a que de éste, se puede determinar la calidad de vida de una persona considerando sus función individual y colectiva (CNDH, 2016).

Por la trascendencia del trabajo como actividad, deben considerarse las necesidades individuales que se presentan para el ser humano, ya sean las concebidas como básicas, alimentación, salud, seguridad, vestido, alojamiento y servicios esenciales. A esto, habrá que agregar los elementos que atinadamente propone la OIT como realización personal, por ser

éste necesario para la cohesión de las personas en una sociedad (OIT, 1996; 2018).

Desde una perspectiva jurídica global, de acuerdo con un informe de la Conferencia Internacional del Trabajo (2006) se define al trabajo como: “La relación que existe entre el *empleado* o *asalariado* o *trabajador*, y otra persona, denominada el *empleador* o aquella a quien proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración” (Conferencia Internacional del Trabajo, 2006). Con este enfoque, la realización del trabajo se lleva a cabo en una relación de subordinación, en el que se da un marco de autoridad, además que al ser denominado tanto empleador como trabajador/asalariado según sea el caso, se adquieren obligaciones jurídicas que deben respetarse en ambos casos, debido a que la aceptación de condiciones determina la forma y estipulaciones en que se realizará la actividad.

Así, el trabajo genera la necesidad de su reconocimiento en la normatividad con una visión de protección hacia las personas que integran la fuerza de trabajo, por considerar que se encuentran en una situación de desigualdad o inequidad frente al capital o los dueños de los medios de producción. En esta forma, se desarrolla un derecho social diferenciado del derecho público y del derecho privado, que integra un marco normativo sólido y amplio de derechos y obligaciones que recíprocamente son asignados al empleado y empleador, que permita garantizar el acceso a cada uno de los derechos y prestaciones mandatadas jurídicamente, por el hecho de realizar una actividad laboral bajo aspectos legalmente constituidos, y por consiguiente, se establecen derechos humanos laborales siendo inherentes por el hecho de ser persona y trabajar (Conferencia Internacional del Trabajo, 2006; CNDH, 2016). Cabe reconocer que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

es la gran Carta Magna del mundo, que elevó a rango constitucional los Derechos Sociales, siendo uno de los más importantes de estos derechos, que derivan de una relación de trabajo.

Es imperativo destacar, que tanto el derecho al trabajo como los derechos humanos laborales, a lo largo de la historia han ido en constante desarrollo, adecuándose a las necesidades sociales, y a la vez a un avance normativo, como parte de una comprensión por mejorar las condiciones de trabajo y respeto de la dignidad humana. Si bien, la prestación de servicio intelectual o físico por parte de la persona es necesario para generar producción o servicios, deberá establecerse el reconocimiento del sujeto, y en este punto, Bautista (2019) plantea la necesidad de la reconstitución de la humanidad y en el caso del trabajo, de la propia dignidad del ser humano en lo que corresponde a esta actividad.

Desde la perspectiva internacional, el trabajo es uno de los temas más importantes y a los que se exige su respeto y protección, y a los que se promueve a la vez su permanente avance. La OIT es un organismo que brinda una dirección y regularización cuando de los Derechos Laborales se trata. Esta organización, se ha constituido como la fuente principal para la dotación de herramientas para la correcta utilización del concepto de trabajo; por ejemplo, bajo la premisa de que éste, no debe considerarse como mercancía y en el que se ejerza con libertad, en el que se visualice a la vez, la importancia de vinculación como una solución a la pobreza, y también, la implicación de participación de quienes se involucran, en las que se incluye el trabajador, el empleador, así como instancias gubernamentales (CDHDF, 2013).

Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, DUDH, (1948), se proclaman los Derechos Humanos Laborales indispensables para su ejercicio como consecuencia de mantener ese respeto a la dignidad y desarrollo del ser humano, bajo el lema

establecido, como “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros*” (Art.1). Así mismo, al “*derecho al trabajo, libre elección de actividad laboral, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, protección contra el desempleo, al salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, en que se sume esa seguridad individual, así como para su familia; que sea una existencia conforme a la dignidad humana, fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses*” (CDHDF, 2013).

II. Marco teórico conceptual de la importancia social del trabajo digno como derecho humano

El marco teórico conceptual sobre el respeto a la dignidad del trabajo humano es amplio y profundo, porque este tema se ubica como uno de los ejes estructurales de los derechos humanos. Se parte de la convicción de, que la ejecución natural del trabajo como actividad, permite la búsqueda de normas que establezcan reglas necesarias para su desarrollo, considerando además, una perspectiva donde ésta actividad genera un efecto al realizarla, y partiendo de ello, es indispensable establecer regulaciones que conformen la estructura jurídica en los Estados y, que de acuerdo a las posibles direcciones en que se presenta el trabajo como actividad, se busque una regulación de protección mayormente integral, cabe señalar que esto se ha establecido por la doctrina desde el siglo XIX (Reynoso, 2006).

Consecuentemente, esta evolución histórica del derecho al trabajo presenta esa adecuación de las nuevas realidades y campos de aplicación que se exteriorizan en una modificación de procesos, en las que se incluyen los procedimientos legislativos, así como sus prácticas e interpretaciones laborales. Además, se agregan los conceptos que se involucran de manera general como trabajador, empleador, em-

presa, entre otros; los que presentan diferentes tonalidades y adición de nuevos sujetos que intervienen dentro de este contexto, a diferencia de lo conocido originalmente y en el que se suman los hechos histórico-jurídicos, de los que surge esta necesidad de plantear nuevos mecanismos de justicia como método de solución de conflictos (Reynoso, 2006).

Bajo esta concepción, se comprende la importancia y la necesidad de construcción de una nueva visión del trabajo, donde se reconoce lo indispensable que representa realizar esta actividad para el ser humano y que, además, impacta en distintas esferas que involucran al individuo como parte de un sistema. Por lo tanto, esta actividad deberá garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales, así como salvaguardar la dignidad humana, esto como parte de una coparticipación de acuerdo a lo establecido jurídicamente en la que se involucran a cada una de las partes al aceptar y llevar a cabo este contrato social, donde la legislación laboral permitirá proteger y establecer ese equilibrio entre empleador-trabajador de tal manera que prevalezca la dignidad humana como esa adhesión y parte de nuestra vida cotidiana (Montoya, Méndez & Boyero, 2017; Belmont, 2017; CDHDF, 2013).

Levaggi por su parte, pronuncia una referencia de nueva construcción del trabajo, bajo la concepción de trabajo decente, emitiendo su definición como: “*al trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, al que se realiza con principios y derechos fundamentales, con ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de cualquier tipo, el que se lleva a cabo con protección social en el que se incluya al diálogo social. Además, este concepto se encuentra caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social*” (Levaggi, 2004).

Es así como esta nueva noción, comienza a tomar forma dentro de la universalidad y en la que su ade-

cuación en los Estados, daría esta nueva estructura jurídica para dar inicio a esta dirección necesaria de lo que sería trabajo digno, a partir de ese nuevo conocimiento con beneficios individuales y sociales. Según menciona Montoya, Méndez y Boyero (2017), el concepto de trabajo digno o decente debe estar inserto en lo que implica la calidad de vida laboral, en el que además de enfatizarse ese bienestar físico, deberá también incluir aquellas acciones que el individuo desarrolla al realizar una actividad laboral como parte de objetivos organizacionales que el propio empleador establece, como es generar placer, tranquilidad y beneficios.

Así mismo, Ghiotto y Pascual (2013) refieren que el trabajo digno no deberá concebirse como una actividad individual, sino, como parte de una esfera colectiva, es decir, al establecerse como efecto automático por la realización de esta labor ese aporte a su comunidad social, económica, entre otras. Como ejemplo, podríamos referir la exposición de motivos como fundamentación que reforma el artículo 123 (proyecto de decreto para el Art. 123) realizada por el diputado Guillermo Islas (1989) de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la que de inicio, declara: *“toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...”* objeto del que se adjunta al derecho al trabajo, argumentando la existencia de un deber social sucesivo al ser el individuo participante dentro de este colectivo, sin embargo, dentro de este mandatar se establece que al hacer uso de este derecho y beneficio del mismo, realice una aportación corresponsable como ese beneficio social en conjunto.

García refiere, que el dinamismo del trabajo implica que esta actividad mantenga ese papel fundamental como organizador y articulador del sentido de los espacios de la vida cotidiana que brinda

esa dimensión social, siendo capaz de ser ese constructor de un espacio de pertenencia ya sea real o simbólica que permanece en constante cambio, lo cual pareciera no tener esa visión a largo plazo para consolidarse (García, 2007; Reynoso, 2006). Es así, como se busca internacionalmente la propia concepción de lo que implica el trabajo digno y, en el estudio de estos teóricos determinantes que se realizó para esta investigación se encontró que para Ghiotto y Pascual (2013), trabajo digno es la creación de otro tipo de relaciones socio-laborales en donde no tenga espacio para la explotación y que se ejerza de manera plena, pero a su vez, comprender que además de visualizarlo sobre un beneficio individual, es necesario integrarlo dentro del contexto social como parte de lo resultante para un país, en el que la sociedad genera entonces ese valor (dignidad) desde ese aporte individual.

Actualmente, la actividad laboral en sus diferentes formas pueden representar un riesgo al respeto y garantía de los derechos humanos dentro del trabajo, esto debido a que, en México en los últimos años conforme afirma Arteaga (2018), se ha establecido una tendencia en la que predomina la prioridad de generación de empleos; sin embargo, no se ha realizado un avance determinante para establecer trabajos bajo la calidad de digno o decente. En otras palabras, a pesar de que existe una creciente recuperación de empleos, pocos de estos se han establecido como parte categórica de trabajo digno, es decir, que posiblemente no cuenta con los parámetros necesarios para cumplir con las exigencias que marcan los organismos internacionales y que objetivamente, el empleo permita cubrir las necesidades básicas de una persona o familia mexicana (Arteaga, 2018, p. 5).

Lo anterior, como parte de la argumentación de las situaciones que representan una amenaza de desigualdades y obstáculos para la propia inclusión, que finalmente es una de las situaciones que afectan actualmente a los países, lo que representa una afectación

de manera indirecta a la estructura social y política; es entonces, a partir de estas innovaciones tecnológicas que se presentan de manera constante y que es imprescindible, no perdernos del objetivo principal que es el acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa; esto representa ese factor fundamental para las personas y familias que de manera indirecta, puede influir su pertenencia a la comunidad y con ello su aportación productiva económica. Por lo que la invitación hacia el camino de un desarrollo incluyente y sostenible es a partir de estas condiciones dignas y equitativas, que posibilite un crecimiento social y económico con bases sólidas a través de políticas nacionales adecuadas donde se promuevan los aspectos necesarios para el goce de un trabajo digno o decente (OIT, 2015).

En efecto, es necesario considerar que, dentro de la actividad laboral se crean y realizan aspectos sociales específicos que determinan de acuerdo con normas los comportamientos establecidos por una comunidad en donde se realiza el trabajo. Lo que construye una forma particular del ejercicio de derechos que además de encontrarse positivizados en normativas generales, existen otros estatutos que se complementan con estos comportamientos en estas relaciones laborales.

III. Marco normativo del trabajo digno

Por tratarse el trabajo digno como un Derecho Humano de gran reconocimiento, en ese mismo sentido, lo es su reconocimiento jurídico. Así, conforme a la integración de los derechos sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos desde su primer texto en 1917, se fue dando el avance normativo en el Derecho del Trabajo. No podemos dejar de destacar en este estudio que la Gran Constitución Mexicana fue la primera Carta Fundamental en el mundo que elevó a rango constitucional los Derechos Sociales.

En ese contexto, el marco normativo del trabajo digno se encuentra consagrado en la Ley Fundamental Mexicana y en la legislación reglamentaria de esta materia, Ley Federal del Trabajo. En efecto, en el texto constitucional mexicano el Derecho del Trabajo, se encuentra incorporado en su título 5 en el contexto de los 9 títulos conforme se sistematizan nuestra ley fundamental los principios constitucionales del Sistema Jurídico mexicano. Es precisamente en el artículo 123 constitucional en el que se encuentra incorporados los Derechos y Obligaciones del Derecho del Trabajo, que mandata: *“toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y organización social de trabajo, conforme a la ley”* (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, Art. 123).

Por su parte, la legislación secundaria en materia del trabajo, Ley Federal del Trabajo en su precepto 2 conceptualiza al trabajo digno como:

“Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo” (Ley Federal del Trabajo, 1970, Art. 2).

Ciertamente, el trabajo debe constituirse como un elemento que garantice la dignidad y el derecho fundamental que tiene todo ciudadano en el territorio nacional, en el que se permita que al desempeñar esta actividad esencial se considere el bienestar y los elementos del trabajo digno como un precedente indispensable, capaz de ofrecerse en las empresas en nuestro país a partir de la preservación del compro-

miso de esa mutua cooperación y coparticipación de las partes involucradas, para la materialización de la normativa nacional y, además, las pautas señaladas por las organizaciones internacionales para un óptimo desarrollo (Montoya, Méndez & Boyero, 2017).

Desde la visión de Román (2015) y basado en la legalidad nacional, el concepto de dignidad se encuentra positivizado pero al mismo tiempo, exige un sentido de acuerdo a su perspectiva en un nivel básico, lo que no permite lograr esa profundización de ser ese medio articular que se ha mencionado en anteriores párrafos y por tanto, esta concepción puede establecerse de manera errónea al visualizar al trabajador como parte de ese capital intelectual y, no a partir de un enfoque en donde se pueda “referir a la dignidad como base de los derechos humanos, que implica concebir las relaciones laborales, el orden jurídico y la economía como medios para procurar tales derechos”.

Convencidos de la trascendencia del trabajo digno, es imperativo realizar una interpretación que permita enfatizar con claridad la perspectiva de dignidad en el trabajo, aquello que ha sido propuesto con alto reconocimiento, además de promovido por las organizaciones internacionales, y en nuestro contexto normativo nacional. Por esa razón, consideramos el principio de dignidad propuesto por Belmont (2017), quien interpreta la importancia de la participación y reconocimiento de dignidad de la propia humanidad, a partir de otro sujeto o sujetos de una determinada relación social, en función de un individuo en una comunidad aceptada, donde se atribuye ese valor individual exigible. Así entonces, comprende la necesidad de interpretación de esta realidad, que en este caso se realiza entre el trabajador y la empresa, a partir de la interacción individual esencial que se genera como parte del funcionamiento de la propia orga-

nización, y además, se suma el desarrollo del aspecto social, mismo que se construye por elementos históricos del desarrollo de la humanidad. Se puede derivar de estos elementos donde se generan esas pautas limitantes, que conlleva aquellas que pudieran perder esa exigencia propia al ser aceptados socialmente, lo que finalmente obtiene una posible dirección de aspiraciones individuales y legales aceptados como esos mínimos permisibles, lo que posiciona así esta visión desde su experiencia, es entonces donde se requiere de ese avance necesario hacia la reconfiguración de la nueva perspectiva del trabajo digno como un aspecto a futuro aplicable.

Así, para el Derecho positivo, el trabajo es una de las actividades principales para el ser humano y del que dependen diferentes áreas necesarias para su desarrollo desde su propia subsistencia como la alimentación, salud, educación, vivienda, cultura y otros más ámbitos sociales y económicos, de las que versa la oportunidad de su calidad de vida y desarrollo humano a través de su ejercicio laboral. En suma, su actividad laboral formalizada a través de una relación de trabajo deberá de garantizar la dignidad y el cumplimiento de los derechos fundamentales que lo integran, para una coparticipación de acuerdo con lo establecido jurídicamente de manera gubernamental. Así también, de los empleadores que ofrecen esta actividad y las personas que aceptan realizar este contrato social, siendo la legislación laboral la que permita proteger y establecer ese equilibrio entre empleador-trabajador y que, además, permita prevalecer ante todo de la dignidad humana como parte de nuestra vida cotidiana (Montoya, Méndez & Boyero, 2017; Belmont, 2017; CDHDF, 2013).

IV. Reconocimiento de las Organizaciones Internacionales

En el ámbito internacional, el Derecho Humano al Trabajo digno tiene un alto reconocimiento. Así se

identifica en las principales Declaraciones, Pactos e Instrumentos Internacionales de Derechos Fundamentales.

En la Declaración de los Derechos Humanos emitida por la Organización de las Naciones Unidas, ONU, en su sede de Nueva York en 1945 quedó consagrado el Derecho Humano al Trabajo, en su precepto número 23, bajo el siguiente texto: “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*” en el que además se integran aspectos respecto al salario justo sin discriminación y equitativo que asegure una existencia individual y familiar conforme a la dignidad humana (Art. 23, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1945).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, DESCIA emitidos por la misma Organización de las Naciones Unidas en 1966, se reconoció la dignidad del trabajo en su precepto 7 en los siguientes términos:

“*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos*”. (Art. 7, Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (2018), desde su constitución en la Declaración de Filadelfia otorga un alto reconocimiento a la función social del trabajo, al destacar que “*todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*”, lo anterior revela esa perspectiva o visualización de la actividad laboral como la articulación de elementos personales y sociedad (OIT, 2018). Por consiguiente, debe considerarse que para las personas el realizar una actividad laboral significa, una situación de supervivencia, y debido a este, se puede determinar y garantizar aspectos para vivir, así como evitar en términos económicos la pobreza, esto fundamenta lo expuesto como punto esencial dentro de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (OIT, 2018).

En efecto, las instituciones internacionales enfatizan sobre la promoción de prácticas justas en materia de empleo y trabajo digno como eje central de los programas de acción y como parte de las estrategias de desarrollo nacionales, que como consecuencia exponen los beneficios a la economía y mejora de la equidad sanitaria, por decir algunas. Esto llega a la conclusión que, la elaboración, ejecución y el cumplimiento de leyes, políticas, normas y condiciones laborales que propician el buen estado de salud, deben contar con la participación de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y todos aquellos que buscan un empleo (OMS, 2009).

Este mandamiento internacional es un antecedente fundamental que se configura en el presente, por lo que persiste la importancia de promover condiciones dignas y en el que se respeten los derechos humanos laborales como ese principio fundamental, además de encontrarse materializado jurídicamente en cada nación; y con esto, sean incluidos los aspectos que conforman la esfera laboral y social como

parte de esa presencia necesaria para el desarrollo y crecimiento en cada una de estas.

Se ratifica lo expuesto, en el sentido de que en la Agenda 2030 de la ONU, se determina en el objetivo 8 distintas finalidades asociadas a lo que se identifica como parte de la construcción del trabajo digno, entre las que destaca “*lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios*” (ONU, 2020; OIT, 2005).

Ciertamente, el trabajo en el contexto social forma parte de los indicadores económicos y también en materia de desarrollo. Además, se enfatiza que es por medio del empleo que se vinculan a las personas con la sociedad y la economía en la que viven, por lo que este recurso es un tema primordial a nivel mundial, en el que se mantiene una aspiración de empleos más remuneradores basados en la dignidad y respeto, lo que constituye ese objetivo de desarrollo que, de manera universal se pretende permanecer con esta identificación (Oficina Internacional de Trabajo [OIT], 2015).

Conforme a la OIT, se necesitan entre 45 a 50 millones de nuevos empleos cada año para mantener ese ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar, lo que ocasionara la reducción de desempleo ocasionado por la crisis, siendo esto último, como una de las posibles estrategias para asegurar el aspecto económico o al menos se presenta como tal; sin embargo, no solo es esta situación global, sino también, debe comprenderse que la innovación tecnológica modifica el desarrollo de actividades (OIT, 2015). Este nuevo panorama, en donde se exige a una persona adentrarse a

la tecnología y donde los puestos de trabajo pueden sustituirse con la automatización, se representa como un reto y a su vez, una oportunidad de desarrollo por parte de los empleadores, sin embargo, esta coacción a esa reconfiguración de condiciones para realizar la actividad laboral y la adopción de formas adecuadas en su mayoría, puede atentar la posibilidad de mantener la integridad primordial del trabajador a partir de una preparación conveniente, donde las personas que se involucran desarrollen sus habilidades adecuadas para realizarlas.

Por consiguiente, la pluralidad de formas en que se presentan las relaciones laborales en algunos países o sectores, modifica esa primera concepción de lo que se establece como un *trabajo común* que, al ser utilizado el servicio de los trabajadores de un modo más *eficiente*, establecen otra forma de contratos entre los cuales pueden ser: de corta duración, trabajar por días, semana, etc. Lo que se obtiene con ello opiniones polarizadas entre su aceptación, debido a una necesidad de falta de oportunidades o lo adecuado, esto de acuerdo al beneficio individual, pero a su vez, es una presentación de nuevas opciones de contratos de trabajo que de acuerdo a la OIT (2005) forman parte de recursos legítimos de flexibilidad al trabajador como elemento de una utilidad personal y de acuerdo a las necesidades empresariales. Por esta razón, es necesaria la comprensión y análisis del establecimiento de la pluralidad de formas en las que se establece una relación laboral en la actualidad (OIT, 2005).

Por otra parte, no hay que olvidar que el proceso de globalización tiene un fuerte impacto para la estipulación de las pautas de lo que se establecerá como actividad laboral, y es que de acuerdo a datos de la OIT (2021), existe una tendencia creciente de visualización de lugares de trabajo, donde se tenga una menor necesidad de agrupar a un número importante de trabajadores en espacios grandes de producción, esto debido a los avances tecnológicos y de comunicación,

que permite esa modificación de la actividad laboral al ser realizada fuera de un lugar establecido para este fin. En el presente, algunas de estas actividades se pueden realizar desde el domicilio de la persona, desde otro espacio a distancia, planteando la posibilidad de eliminar ese espacio físico propuesto por el empleador de manera inicial, lo que permite ser intercambiado por el que sea más conveniente en beneficio de las partes. Es importante considerar, que la configuración del nuevo mundo laboral en el presente debe estar sujeto a un marco de protección que, se puede lograr mediante el diálogo social.

Conclusiones

En el presente el trabajo se presenta en una pluralidad de formas de relaciones laborales, lo que puede representar un riesgo latente de vulneración al respeto y garantía de los derechos humanos. Esto debido, a que en la actividad laboral se crean, producen y reproducen aspectos sociales que pueden determinarse por medio de normas que establecen el comportamiento de los involucrados, de lo que resulta una forma particular del ejercicio de derechos. Por lo que debe considerarse, que el trabajo puede ser un medio para generar elementos positivos e individuales que en forma indirecta repercuten en su círculo social inmediato (Arteaga, 2018; Vázquez-Colunga y Vázquez-Juárez, 2022).

Lo anterior, aporta a una de las conclusiones principales sobre la necesidad de mantener una nueva visión del trabajo, al ser una actividad indispensable para el desarrollo integral del individuo y su importante vinculación con otras esferas de su dignidad como persona, en este caso específico la económica, al ser un pilar dependiente para determinar su calidad de vida, así como su cohesión con la sociedad y la garantía de protección por el sólo hecho de realizar una actividad laboral. Se trata de una concepción del trabajo con una visión de dignidad, es

decir, trabajo digno con apego a la misma dignidad humana.

Del estudio realizado, se identifica que en el sistema predominante capitalista, la dignidad del trabajador está en situación de vulnerabilidad, a pesar de que está protegida jurídicamente, por el sistema normativo del derecho del trabajo el ejercicio y realización de su actividad laboral. Por lo que, puede afirmarse que el alcance y garantía de este derecho está lejano a su materialización plena. Y aunque no es la finalidad de este trabajo, realizar un análisis crítico hacia un sistema sociopolítico, es importante y necesario destacar los elementos que se requieren para significar al trabajador como sujeto de derechos, particularmente su derecho a un trabajo digno, tema de este estudio.

Habrà que agregar, que el trabajador al desarrollar una actividad laboral y recibir una remuneración para cubrir sus necesidades individuales, establece una adherencia invisible hacia una comunidad de la que forma parte en una sociedad, por lo que la suma de beneficios laborales se integra a favor del desarrollo social y del desarrollo de una nación en su conjunto.

El trabajo digno como derecho humano debe materializarse a través de acciones, comportamientos y resultados que permitan su objetivación, por lo tanto, debe promoverse su observancia y defensa, para ser constituido como un punto de partida en la generación de condiciones que además de un pago por realizarla, proporcione bienestar individual, familiar y comunitario, y que por lo tanto, repercuta en el desarrollo humano en su conjunto.

V. Fuentes de consulta

Arteaga, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (27), pp. 3-22. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n27/1870-4670-rlds-27-3.pdf>

Bautista, J. J. (2019). Hacia la reconstrucción del ser humano como sujeto. *Educere*, 23 (76), pp. 851-858. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35660459013/35660459013.pdf>

Belmont, J. L. (2017). Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales. En *Comisión Nacional de los Derechos Humanos (Eds.), Los derechos humanos laborales*. Pp.15-91. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal [CDHDF]. (2013). Programa de capacitación y formación profesional en derechos humanos, Fase de actualización permanente, *Derechos humanos laborales*. https://cdhcm.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH] (2016). *Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo*. Primera Edición, Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Conferencia Internacional del Trabajo. (2006). *La relación de trabajo (Informe V [1])*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. [C.M.], México 1917 (México). Última reforma publicada DOF 22-03-2024.

García, M.I. (2007). *Subjetividad y Trabajo en empresas recuperadas. El caso Baunen (Tesis de licenciatura inédita)*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Argentina. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.650/te.650.pdf>

Ghiotto, L. y Pascual, R. F. (Agosto, 2013). Trabajo decente versus trabajo digno, acerca de una nueva concepción del trabajo digno. *Voces en el Fénix*, 10. https://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/voces_en_el_fenix/010-fenix.pdf

Gracia, F. J., Salanova, M. y González, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones /Journal of work and organizational psychology*, 12 (1), pp. 27-50. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1996/vol1/arti2.htm>

Islas, G. (1989). Que reforma el artículo 123, apartado A, fracciones V y XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sobre derechos y obligaciones laborales. Manuscrito presentado para su publicación. <http://cronica.diputados.gob.mx/Iniciativas/54/109.html>

Levaggi, V. (9 de Agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? [Mensaje en un blog]. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Ley Federal del Trabajo [LFT]. Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México, 1 de abril de 1970. Última reforma publicada DOF 02-07-2019.

Montoya, C., Méndez, J., & Boyero, M. (2017). Trabajo Digno y Decente: Una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las PYMES Mexicanas y Colombianas. *Visión de Futuro*. 21 (2) pp. 84-106. http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=440&Itemid=96

Oficina Internacional de Trabajo [OIT], (2015). La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015 [mensaje informativo en página oficial]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf

Organización de las Naciones Unidas [ONU], (14 de Julio de 2020). La agenda de desarrollo sostenible [Mensaje informativo en página oficial]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Organización Internacional del Trabajo [OIT], (1996). Introducción al estudio del trabajo. <https://teacherke.files.wordpress.com/2010/09/introduccion-al-estudio-del-trabajo-oit.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2005). Trabajo decente y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2018). Los individuos, el trabajo y la sociedad (Nota informativa No.1). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021). Perspectivas sociales y del Empleo en el mundo. Tendencias 2021 (Informe de Referencia de la OIT). https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS], (2009). Subsana las desigualdades en una generación. Alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud. Comisión sobre determinantes sociales de la salud (Informe final). https://www.who.int/social_determinants/thecommission/finalreport/es/

Reynoso, C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, D.F.: Miguel Ángel Porrúa.

Roman, L. I. (2015). ¿Dónde está el trabajo digno que prometió la reforma laboral? *Rubricas*. <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/4799/D%0c3%b3nde%20est%0c3%a1%20el%20trabajo%20digno.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vázquez-Colunga, J. C. y Vázquez-Juárez, C. L. (2022). El Derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4078>

Factores Psicosociales Negativos y Salud Mental Positiva en Docentes de un Campus del Tecnológico Nacional de México

Cortez Ibarra L. M.,
Cortés León S. G.,
Silva Gutiérrez B. N. y
Barrera de León J. C.

Resumen:

El presente artículo da cuenta del análisis entre la asociación de factores psicosociales negativos con la salud mental positiva. Participaron 95 docentes de un campus del Tecnológico Nacional de México (TecNM). La prueba se aplicó en grupos de academias, se tabularon los datos y se analizaron con el paquete estadístico SPSS. El estudio fue cuantitativo, analítico y transversal. Se utilizaron tres instrumentos, el cuestionario exprofeso de datos sociodemográficos y laborales, la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico y la Escala de Salud Mental Positiva. Los resultados muestran las prevalencias de las variables, se aprecian catorce asociaciones significativas entre el cruce de ellas. Destacan seis de las siete dimensiones de los factores psicosociales impactan en dos de los seis factores de salud mental positiva específicamente la Actitud

Prosocial y Habilidades de Relaciones Interpersonales.

Se presentan catorce resultados estadísticamente significativos entre ellos sobresalen el contenido y características de la tarea con la satisfacción personal O.R.= 6.389 (I.C. 1.329-29.283) P= 0.008; papel del académico y desarrollo de la carrera con autocontrol O.R.= 3.886 (I. C. 1.564-9.659) P= 0.003 y en contenido y características de la tarea con autonomía con un O.R.= 3.565 (I. C. 1.241-10.240) P= 0.015.

Se deducen las condiciones en las cuales están insertos los docentes, y se propone el diseño de estrategias de intervención para prevenir el impacto de los riesgos psicosociales en la salud mental positiva de los docentes.

Palabras clave: Factores psicosociales, salud mental positiva, docentes, asociación.

Abstract:

This paper describes the analysis between the association of negative psychosocial factors with positive mental health. The study involves 95 teachers from a Campus of Tecnológico Nacional de México. The test was applied by groups of academies, the data were tabulated and analyzed with the SPSS statistical package. It was a quantitative, analytical and cross-sectional study. Three instruments were used, a specific questionnaire of sociodemographic and labor data, the Scale of Psychosocial Factors on Academic Work and the Scale of Positive Mental Health.

The results show the prevalence of each of the variables and fourteen significant associations are found in the cross between them. They highlight six of the seven dimensions of psychosocial factors impact on

two of the six positive mental health factors specifically the Prosocial Attitude and Interpersonal Relationship Skills.

Statistically significant results are presented between the content and characteristics of the task with personal satisfaction O.R.= 6.389 (I.C. 1.329-29.283) P= 0.008; the role of the academic and career development with self-control O.R.= 3.886 (I. C. 1.564-9.659) P= 0.003 and the content and characteristics of the task with autonomy with an O.R.= 3.565 (I. C. 1.241-10.240) P= 0.015.

It infers on the conditions in which teachers are inserted, and proposes the design of intervention strategies to prevent the impact of psychosocial risks on the positive mental health of teachers.

Keywords: Psychosocial factors, positive mental health, professors, association.

INTRODUCCIÓN

La globalización y la competitividad por intercambios internacionales exigen a los docentes de educación superior tecnológica transformarse para enfrentar nuevos retos en el contexto de la acelerada sociedad actual, sin embargo, demasiada carga de trabajo y estos excesivos requerimientos acarrearán afectaciones en la salud en los docentes.

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, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo, (OIT-OMS 1984:03. Condiciones psicosociales laborales que, en su naturaleza, pueden tener repercusiones tanto positivas como negativas, (Kalimo et, al 1988).

Los factores psicosociales son positivos, cuando las condiciones laborales son apropiadas, favorecen el trabajo, el desarrollo de las actividades, niveles altos de satisfacción, productividad empresarial y altos estados de motivación. Sin embargo, cuando los factores psicosociales de las organizaciones son disfuncionales, es decir cuando provocan respuestas psicofisiológicas, falta de motivación, cansancio, estrés, problemas de sueño e insatisfacción laboral; en este caso son factores psicosociales negativos, también llamados factores psicosociales de riesgo, son factores organizacionales existentes con el riesgo de tener consecuencias negativas para la salud, (Moreno et-al, 2011).

Existen modelos basados en demandas psicológicas que muestran la interacción de los distintos factores y la exposición en las personas que trabajan, uno de ellos es demandas recursos laborales de Bakker & Demerouti (2014), sostienen que hay factores psi-

cosociales de carácter general, es decir, aspectos que están presentes en la mayoría de los trabajos, como la presión laboral y la autonomía. Además, también hacen hincapié en que aquellos factores psicosociales que son percibidos de manera negativa en el entorno laboral, es decir, las demandas laborales, son los principales predictores o causas del agotamiento emocional, especialmente cuando no se cuentan con los recursos necesarios para hacer frente a dichas demandas.

Por otro lado, la salud mental es un aspecto fundamental de la salud en general y se considera que va más allá de la mera ausencia de enfermedad mental. La perspectiva positiva de la salud mental se centra en el desarrollo de las cualidades y potencialidades de la persona, promoviendo su máximo funcionamiento y bienestar en todos los ámbitos de su vida. La OMS y otras instituciones internacionales han establecido definiciones de salud que incluyen esta perspectiva positiva, lo que ha permitido trabajar en la curación, la prevención y la promoción de la salud mental. En este sentido, es pertinente desarrollar estrategias y programas para fomentar el bienestar emocional y psicológico, mejorar la calidad de vida de las personas y prevenir el desarrollo de trastornos mentales.

De acuerdo con Lluch, la salud mental positiva da paso a la promoción de la salud mental desde una perspectiva de fortalecimiento y desarrollo óptimo de la vida de las personas, por lo cual, no concibe la felicidad como determinante de salud, es entender que las emociones son parte del ser humano, manifestadas de acuerdo con la realidad misma en la que se nace, vive, crece y muere. (Lluch, 2008).

Se han efectuado investigaciones de los factores psicosociales en universidades públicas. Pando Moreno et, al. (2006) destacan que, de los 7 factores psicosociales examinados en su estudio con profesionales académicos en la Universidad del Valle de

Atemajac, únicamente 3 se evidenciaron como factores psicosociales negativos (demandas laborales) que están asociados con el Burnout: a) la carga de trabajo, b) contenido y características de las tareas, y c) el papel del académico y el desarrollo de su carrera.

Silva & Flores (2015), observaron que los factores psicosociales que resultaron con niveles elevados en académicos de un centro universitario regional de la Universidad de Guadalajara fueron los siguientes: Condiciones del lugar de trabajo (57.3%), Interacción social y aspectos organizacionales (49%), Características del trabajo (32.8%), y Contenido del trabajo (31%). Por su parte, Villamar et, al. (2019) encontró en una Universidad pública de México, que los factores psicosociales de mayor prevalencia en un nivel alto fueron I) Problemas sociales y organizacionales (40.9) y IV) Problemas con alumnos con el 34.8% de los académicos que participaron en el estudio, (Villamar, et, al. 2019).

Conforme a lo antes expuesto, se establece que el objetivo del trabajo es el de analizar la asociación de los factores psicosociales negativos y la salud mental positiva de los docentes de un campus del TecNM, con la finalidad de aportar al vacío del conocimiento en los estudios de los factores psicosociales y la salud mental positiva debido a que son variables no investigadas al momento en la educación superior tecnológica en México.

MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo y diseño de estudio.

Estudio observacional, analítico y de temporalidad transversal, debido a que efectúa la observación y el registro de datos en un momento único en el tiempo, (Cvetkovic-Vega et al., 2021).

Población de estudio.

El Tecnológico Nacional de México, en lo sucesivo (TecNM), hoy en día está conformado por 266 campus, de los cuales 126 son Institutos Tecnológicos Federales, 134 Institutos Tecnológicos descentralizados y 6 centros Federales especializados. (DOF: 23/07/2014). Participaron 95 académicos vigentes en el año 2023 de un campus del TecNM, en este campus se levantó un censo de la población académica del instituto. Una participación voluntaria del 90.5% del total de la población académica del campus en el período de la aplicación (105 académicos). No se localizaron a 6 profesores por motivo de licencia o comisiones de trabajo y cuatro se negaron a contestar argumentando falta de tiempo. En este campus, más del 65% de los académicos son profesores contratados por asignatura. La proporción de profesores de tiempo completo es del 35%. Las trayectorias académico-laborales incluyen actividades no solo de docencia sino también de investigación, gestión, difusión y tutorías.

Instrumentos de evaluación.

La batería de evaluación conformada por 3 instrumentos, 1. Un cuestionario exprofeso con el que se reunió información sobre género, estado civil, edad y otros aspectos relacionados con el tipo de contrato de trabajo, puesto, horas de trabajo. 2.-La escala de evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS Académicos) de la Dra. Noemí Silva Gutiérrez (2006) diseñó la escala denominada “Factores Psicosociales en el Trabajo Académico”, que comprende una enumeración de factores organizados en siete áreas y consta de 50 ítems: a) Condiciones del lugar de trabajo, b) Carga de trabajo, c) Contenido y características de la tarea, d) Exigencias laborales, e) Papel del académico y desarrollo de la carrera, f) Interacción social y aspectos organizacionales, y g) Remuneración del rendimiento. Este instrumento emplea una escala Likert de cinco grados de frecuencia, que

varía de 0 (nunca) a 4 (siempre). La puntuación de cada sección se suma y se asignan también tres categorías: baja, media y alta.

Cumple satisfactoriamente con los criterios de validez de constructo establecida por análisis factorial exploratorio. La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante la prueba Alfa de Cronbach de 0.938. Instrumento se obtiene el nivel al que los académicos están expuestos y como perciben situaciones adversas en su ámbito laboral.

3. Escala de salud mental positiva, elaborado por (Lluch, 1999). Para medir la Salud Mental Positiva se utilizó la Escala de Salud Mental Positiva de Lluch (1999). Este cuestionario consta de 39 ítems que se distribuyen de manera desigual entre los seis factores que definen el constructo: F1-Satisfacción personal (8 ítems), F2 Actitud social (5 ítems), F3-Autocontrol (5 ítems), F4-Autonomía (5 ítems), F5- Resolución de problemas y autoactualización (9 ítems) y F6-Habilidades de relación interpersonal (7 ítems). Los ítems adoptan la forma de afirmaciones positivas o negativas que se responden en una escala que va del 1 al 4, según la frecuencia con la que ocurren: Tipo Likert siempre o casi siempre, bastante a menudo, a veces, nunca o raras veces. El cuestionario proporciona una puntuación global (suma de las puntuaciones de los ítems), así como puntuaciones específicas para cada factor. Se obtiene una puntuación global del Cuestionario de Salud mental Positiva y de cada uno de los 6 factores, los valores bajos se asocian con una baja salud mental positiva en tanto que los valores altos indican una elevada salud mental positiva. El promedio de Alfa de Cronbach fue de 0.889. Es un cuestionario para poblaciones equivalentes, con validez de constructo y confiabilidad interna.

Consideraciones éticas

Conforme a la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud en México (2014),

establecida en su Artículo 17, esta investigación se clasifica como Riesgo I. Las autoridades del instituto dieron su consentimiento una vez revisadas las baterías. Dichos instrumentos incluyen un formulario de consentimiento informado que detalla la participación voluntaria de cada encuestado en el proyecto, la finalidad del estudio, los instrumentos a utilizar, la garantía de que no habrá inconvenientes ni represalias, no conlleva riesgo para su integridad personal o laboral, se garantizó la confidencialidad y uso de la información con fines estrictamente académicos y se informó la posibilidad de conocer los resultados.

Análisis estadístico

Para el análisis de los datos se llevó a cabo tras la aplicación del cuestionario, las respuestas a los cuestionarios aplicados se capturaron en una base de datos del programa de Excel para posteriormente ingresarla a través del paquete estadístico IBM SPSS, se procesó la estadística descriptiva (frecuencias, porcentajes, promedios y prevalencias) y la estadística inferencial (Odds Ratio OR >1; el Intervalo de Confianza del 95%, y valor de P=0.05). Se calculó la consistencia interna (coeficiente Alpha de Cronbach) de los instrumentos aplicados.

RESULTADOS

De los 105 docentes de un campus del TecNM participantes sólo 95 completaron toda la información requerida. Con respecto a los datos descriptivos, se presentan en la tabla 1, destaca un alto porcentaje en docentes jóvenes de 36 a 50 años.

Tabla 1. Datos demográficos de 95 docentes de un campus del TecNM.

N=95		N	%
Género	Femenino	29	30.5
	Masculino	66	69.5
Edad	21-35	25	26.3
	36-50	54	56.8
	51-65	13	13.7
	66-80	2	2.1
	81-95	1	1.1
Estado civil	Soltero	29	30.5
	Casado	35	36.8
	Unión libre	21	22.1
	Divorciado	4	4.2
	Viudo	2	2.1
	Separado	4	4.2
Escolaridad	Licenciatura	29	30.5
	Maestría	52	54.7
	Doctorado	12	12.6
	Postdoctorado	2	2.1

Fuente: Instrumento construido para estudiar las variables socio demográficas y laborales.

Con respecto a los datos laborales, presentados en la tabla 2, predomina el puesto de Profesor de asignatura con 55.8%, se aprecia una alta rotación de personal solo el 2.1% ha permanecido desde el inicio de operaciones del campus, y el 78.9% declara tener un contrato de tiempo indeterminado.

Tabla 2. Datos laborales de 95 docentes de un campus del TecNM.

Título	Categoría	N	%
	Ingeniería Industrial	18	18.9
	Ingeniería en Energías Renovables	8	8.4
	Ingeniería Mecatrónica	8	8.4
División	Ingeniería en Sistemas Computacionales	10	10.5
	Ingeniería en Administración	8	8.4
	Ingeniería en Innovación Agrícola Sustentable	6	6.3
	Ingeniería en Gestión Empresarial	13	13.7
	Arquitectura	11	11.6
	Gastronomía	8	8.4
	Cultura y Deporte	5	5.3
Puesto	Técnico Docente A - B	7	7.4
	Profesor Asignatura A - B	53	55.8
	Profesor Asociado A B C	23	24.2
	Profesor Titular A -B	12	12.6
Antigüedad	0 - 6	35	36.8
	7 - 13	44	46.3
	14 - 20	14	14.7
	21 - 27	2	2.1
Contrato	Tiempo determinado	75	78.9
	Tiempo indeterminado	20	21.1
Horas de trabajo semanal	16-20	8	8.4
	21-25	2	2.1
	26-30	8	8.4
	31-35	12	12.6
	36-40	65	68.4

Fuente: Instrumento construido para estudiar las variables socio demográficas y laborales.

En relación a los resultados de la escala de factores psicosociales, de las 7 subescalas que se evaluaron, se puede reportar de manera general que fueron percibidos en un nivel bajo, medio o alto de manera heterogénea por la mayoría de los docentes, sin embargo, al seguir el proceso de categorizarlos, se tomaron en cuenta los resultados de niveles medios y altos como indicadores de factores

psicosociales negativos (-), y a los resultados con niveles bajos como indicadores de factores psicosociales positivos (+).

En la tabla 3. Destacan aquellos porcentajes altos: II) Carga de trabajo con un 67.4% IV) Exigencias laborales con un 92.6% y el VII) Remuneración del rendimiento con un 45.3%.

Tabla 3. Prevalencias de factores psicosociales por factores en docentes de un campus del TecNM.

Nivel	I. Condiciones de trabajo	II. Carga de trabajo	III. Contenido y características de la tarea	IV. Exigencias laborales	V. Papel del académico y desarrollo de la carrera	VI. Interacción social y	VII. Remuneración del rendimiento
FPS (-)	23	64	23	88	30	20	43
	(24.2%)	(67.4%)	(24.2%)	(92.6%)	(31.6%)	(21.1%)	(45.3%)
FPS (+)	72	31	72	7	65	75	52
	(75.8%)	(32.6%)	(75.8%)	(7.4%)	(68.4%)	(78.9%)	(54.7%)

Fuente: Resultado de los cuestionarios aplicados.

En cuanto a los factores de la escala de salud mental positiva, se tomaron en cuenta los resultados altos como indicadores de mayor nivel de salud mental positiva, SMP (+) y a los resultados medios y bajos como indicadores de menor nivel de salud mental positiva, SMP (-).

La tabla 4. Destaca los porcentajes con menor nivel de salud mental positiva: III) Autocontrol con un 41.1% y VI) Habilidades de relaciones interpersonales con un 45.3%.

Tabla 4. Prevalencias de la salud mental positiva por factores en docentes de un campus del TecNM.

Nivel	I. Satisfacción personal	II. Actitud prosocial	III. Autocontrol	IV. Autonomía	V. Resolución de problemas y autoactualización	VI. Habilidades de relaciones interpersonales
SMP (-)	8	21	39	20	12	43
	(8.4%)	(22.1%)	(41.1%)	(21.1%)	(12.6%)	(45.3%)
SMP (+)	87	74	56	75	83	52
	(91.6%)	(77.9%)	(58.9%)	(78.9%)	(87.4%)	(54.7%)

Fuente: Resultado de los cuestionarios aplicados.

Asociación entre los factores psicosociales y la salud mental positiva en docentes de un campus del TecNM.

La tabla 5. Muestra los resultados del análisis inferencial, se aprecian catorce asociaciones significativas en el cruce entre las dimensiones de factores psicosociales y los factores de salud mental positiva. Destacando dos de los seis factores de salud mental positiva específicamente la Actitud Prosocial y Habilidades de Relaciones Interpersonales impactan en seis de las siete dimensiones de los factores psicosociales.

Tabla 5. Asociación entre los factores psicosociales y salud mental positiva en docentes de un campus del TecNM.

SMP→ CATEGORÍA FPS ↓	Satisfacción personal	Actitud prosocial	Autocontrol	Autonomía	Resolución de problemas y autoactualización	Habilidades de relación interpersonal
Condiciones del lugar de trabajo	----	OR=3.214 I.C. (1.134 – 9.110) P=0.024	----	----	----	OR=2.946 I.C. (1.106 – 7.852) P=0.027
Carga de trabajo	----	OR=3.652 I.C. (0.986 – 13.528) P=0.042	OR=2.701 I.C. (1.053 – 6.928) P=0.036	----	----	----
Contenido y características de la tarea	OR=6.389 I.C. (1.329 – 29.283) P=0.008	OR=4.266 I.C. (1.500 – 12.128) P=0.005	----	OR=3.565 I.C. (1.241 – 10.240) P=0.015	----	OR=3.810 I.C. (1.390 – 10.441) P=0.007
Exigencias laborales	----	----	----	----	----	----
Papel del académico y desarrollo de la carrera	----	OR=3.184 I.C. (1.168 – 8.679) P=0.020	OR=3.886 I.C. (1.564 – 9.659) P=0.003	----	----	OR=5.762 I.C. (2.202 – 15.075) P=0.000
Interacción social y aspectos organizacionales	----	OR=5.818 I.C. (1.966 – 17.221) P=0.001	----	----	----	OR=5.036 I.C. (1.651 – 15.357) P=0.003
Remuneración del rendimiento	----	----	----	----	----	OR=5.622 (2.322 – 13.616) P=0.000

Datos de frecuencia, Odds Ratio y con un intervalo de confianza de 95 %. Asociación significativa p< 0.05. N= 95 docentes de un campus del TecNM

Fuente: Cuestionario de factores psicosociales en académicos. B. N. 2004 y Cuestionario de Salud Mental Positiva (Lluch 1999)

DISCUSION DE RESULTADOS

Las prevalencias encontradas en los factores psicosociales negativos del presente estudio fueron los resultados la Carga de trabajo, Exigencias laborales y Remuneración del rendimiento que guardan relativa correspondencia a lo encontrado por Pando Moreno et, al. (2006) y Flores Barocio (2012) donde destacan que, de las siete dimensiones de los factores psicosociales examinados en su estudio con profesionales académicos, únicamente 3 se evidenciaron como factores psicosociales negativos, en donde en el factor Carga de trabajo coincide con lo encontrado en este estudio.

Por su parte Silva y Flores (2014) en su estudio de un centro universitario regional de la Universidad de Guadalajara señalan que Interacción social y Aspectos organizacionales fue el segundo factor con mayor prevalencia (49%), en contraste, para los docentes de este Tecnológico este factor alcanzo un porcentaje menor el (21.10%). Otro factor que difiere en este estudio fue Características del trabajo el porcentaje obtenido en académicos universitarios fue (32.8%) mientras que en docentes del TecNM fue del (24.20%).

Villamar et, al. (2019) encontró en una Universidad pública de México, que uno de los factores psicosociales de mayor prevalencia en un nivel alto fue problemas con alumnos con el 34.8% factor que se relaciona con el factor del Papel que juega el académico, el porcentaje alcanzado en los docentes del campus del presente estudio fue del 24.%.

En lo que corresponde a las prevalencias en los factores de salud mental positiva, coinciden porcentajes con menores niveles de salud mental positiva con otros estudios. En una investigación realizada por Iparraguirre y Edita (2016) con una muestra de 238 docentes de la ciudad de Sullana; Perú. Específicamente en el factor de Habilidades de relaciones interpersonales los docentes de Sullana, reportan un nivel bajo en este factor de SMP del (68.8%) y los docentes del TecNM alcanzaron el (45.3%).

Por su parte Benítez Osiris (2022). En un estudio de la salud mental positiva en maestros de educación básica de Tejupilco Estado de México, reporta niveles bajos en la mayoría de las dimensiones de salud mental positiva, con este estudio coincide específicamente en el factor de Autocontrol en docentes de educación básica, es del (87%) mientras que los docentes del TecNM alcanzaron el (41.10%).

CONCLUSIONES

Los resultados de la estadística inferencial señalan la presencia de catorce asociaciones estadísticamente significativas en el cruce entre las dimensiones estudiadas. Estos hallazgos destacan cómo la variable de factores psicosociales ejerce asociación sobre los factores de la salud mental positiva de los docentes del TecNM; en otras palabras, el nivel de satisfacción personal, el nivel de actitud social, autocontrol, autonomía, resolución de problemas & autoactualización y el nivel de habilidades de relación interpersonal de los docentes del TecNM están vinculados en un porcentaje a los factores psicosociales que existen en el entorno laboral donde se desenvuelven. Se concluye que un estado psicológico como la salud mental positiva puede ser afectado tanto por variables individuales como por factores psicosociales organizacionales de manera positiva o negativa.

Resultados que respaldan la hipótesis de la investigación al comprender cómo dimensiones específicas de los factores psicosociales impactan en la salud mental positiva, abren oportunidades para mejorar el bienestar de los profesores, apuntan a la importancia de mantener y promover factores que contribuyan a una mejor salud mental positiva en el ámbito académico y proporciona una base sólida para la toma de decisiones en el diseño de estrategias de intervención para contribuir a un entorno educativo más saludable y productivo.

Bibliografía

- Bakker AB, Demerouti E. (2014) Job Demands-Resources Model. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013; 29(3):107-15
- Benítez O. (2022). Salud Mental Positiva en Maestros de Educación Básica de Tejupilco, México. (Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México, México). Recuperado <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/113306>
- 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>
- Flores-Barocio M. A., Aldrete-Rodríguez M. G, Preciado-Serrano M. L., Pando-Moreno M. y León-Cortés S. G. (2012) Factores psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara. *Revista de Educación y Desarrollo*, 20. Enero-marzo pp 45 - 52.
- Iparraguirre Yahuana, R. E. (2016). Nivel de los factores de la salud mental positiva en docentes de instituciones educativas religiosas de la ciudad de Sullana. (Tesis de Licenciatura, Universidad San pedro, ciudad de Sullana; Perú). Recuperado <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/1727>
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS.
- Lluch-Canut, T. (1999). Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva. Barcelona: Departamento de metodología de las ciencias del comportamiento. Universitat de Barcelona. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bits>
- Lluch Canut, M.T. (2008). Concepto de salud mental positiva: factores relacionados. En J. Fornes y J. Gómez (coord.), Recursos y programas para la salud mental. *Enfermería psicosocial II* (37-69). Madrid: Fuden, Colección líneas de especialización en enfermería.
- OIT-OMS, C. M. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Medicina del Trabajo*. 9ª Reunión.
- Pando-Moreno, M., Castañeda-Torres, J., Gregoris-Gómez, M., Aguila-Marín, A., Ocampo-de- Aguila, L., & Navarrete, R. M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud En Tabasco*, 12(3), 523–559. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48712304>
- Moreno Jiménez, B., & Baez León, C. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

-Silva, G. B. N. (2006). Factores psicosociales y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias. Universidad de Guadalajara.

-Silva Gutiérrez, B. N., & Vicente Flores, R. (2015). Académicos universitarios y salud ocupacional. Importancia de los factores psicosociales y variables sociodemográficas, el caso de un centro universitario regional de la Universidad de Guadalajara, México. *Población Y Desarrollo - Argonautas Y Caminantes*, 10, 33–43. <https://doi.org/10.5377/pdac.v10i0.1736>

-Villamar, D., Juárez, A., González, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111 - 140. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>



Factores Psicosociales En Personal Identificado Como Generador De Acoso Laboral En Centros Penitenciarios

Sosa Cruz H.,
Calderón Mafud J. L.,
León Cortés S. G.,
Flores Carrillo R. y
Reynaga Estrada P.

Resumen:

Se considera que el personal penitenciario es un sector ocupacional, que por la naturaleza de su trabajo es susceptible de mayor riesgo al acoso laboral, sin embargo, hay pocas investigaciones sistemáticas al respecto. En el presente trabajo se pretende analizar los factores psicosociales en personal identificado como generador de acoso laboral de centros penitenciarios mexicanos, en el periodo 2021-2022 mediante un estudio transversal y analítico aplicando tres instrumentos: 1.- Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) validado en México y otros países, 2.- Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, del cual se tomaron cinco de los siete factores que componen el instrumento y 3.- Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales elaborado exprofeso con 11 preguntas; se registraron valores de chi cuadrada como medida de asociación y g de Hedges como medida del tamaño del efecto. Se contó con la participación de 209 trabajadores (100%) alcanzando una preva-

lencia de acoso laboral de 11%, es decir, 23 víctimas de acoso, de las cuales, en 13 casos (11.2%) se trata de acoso laboral descendente o mixto. Finalmente se identificaron a 21 personas (10%) con nivel jerárquico superior como generadores de acoso laboral. El único factor psicosocial asociado al trabajador identificado como acosador, es Interacción social y aspectos organizacionales, obteniendo una $X^2 = 26.28$ (0.001) y $g = 0.483$ como medida del efecto, sin embargo, se observó que existen grandes porcentajes de trabajadores (as) en niveles de riesgo medio y alto para el resto de los factores psicosociales evaluados. Se concluye que en los centros penitenciarios evaluados existe un ambiente laboral altamente estresante, lo cual es un elemento que facilita el acoso laboral, además que el personal identificado como generador de acoso, cuenta con mayores recursos interpersonales, mayor control de los procesos de evaluación del desempeño, lo cual le permite dirigir actos hostiles con mayor facilidad.

Palabras clave: Centros penitenciarios, acoso laboral, factores psicosociales.

Correspondencia:

Heidi Sosa Cruz: Doctorante en Ciencias de la Salud Ocupacional por la Universidad de Guadalajara, heidi.sosa2625@alumnos.udg.mx.

José Luis Calderón Mafud: Doctor en Psicología, joseluis_calderon@ucol.mx.

Silvia Graciela León Cortés: Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo, silvia.leon@cucs.udg.mx

Raúl Flores Carrillo: Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo, raul.fcarrillo@academicos.udg.mx

Pedro Reynaga Estrada: Doctor en Ciencias de la Salud Pública, preynagaestrada@yahoo.com.mx

Abstract

Penitentiary staff are considered is an occupational sector that, due to the nature of their work, is susceptible to greater risk of workplace harassment; however, there is little systematic research in this regard. The present work aims to analyze the psychosocial factors in personnel identified as generators of workplace harassment in Mexican penitentiary centers, in the period 2021-2022, through a cross-sectional and analytical study applying three instruments: 1. Inventory of Violence and Psychological Harassment at Work (IVAPT-PANDO), validated in Mexico and other countries. 2. Questionnaire of Psychosocial Factors at Work, from which five of the seven factors that make up the instrument were taken, and 3. Questionnaire of sociodemographic and labor data elaborated expressly with 11 questions; Chi square values were obtained as a measure of association and Hedges' g as a measure of effect size. There was the participation of 209 workers (100%), reaching a prevalence of workplace harassment of

11%, that is, 23 victims of harassment, of which, in 13 cases (11.2%) it was descending or mixed workplace harassment. Finally, 21 people (10%) with a higher hierarchical level were identified as generators of workplace harassment. The only psychosocial factor associated with the worker identified as a mobber is Social interaction and organizational aspects, obtaining a $X^2 = 26.28$ (0.001) and $g = 0.483$ as a measure of the effect, however, it was observed that there are large percentages of workers at levels medium and high risk for the rest of the psychosocial factors evaluated. It is concluded that in the evaluated penitentiary centers there is a highly stressful work environment, which is an element that facilitates workplace harassment, in addition, the personnel identified as generating harassment have greater interpersonal resources, greater control of the evaluation processes of the performance, which allows you to direct hostile acts more easily.

Keywords: Penitentiary centers, Workplace Harassment, psychosocial factors.

INTRODUCCION

El acoso psicológico laboral es un tema que ha cobrado mayor importancia en las últimas 4 décadas, con la realización de numerosos estudios, aun cuando la mayor parte se han realizado en Europa; además, los lineamientos legales nacionales e internacionales, hacen del acoso laboral un tema de gran importancia para abordar en todos los centros de trabajo (Medina, 2016; Feijó, Gräf, Pearce & Fassa, 2019).

Un sector ocupacional que se ha observado carente de estudios sistemáticos en torno a la salud ocupacional, es el conformado por trabajadores penitenciarios (Cisneros, 2016; Azaola y Pérez, 2019), siendo que diversos autores caracterizan al ambiente penitenciario, como violento y precario (Amaral et

al., 2015, Prescott, 2021), enfatizando características como el orden y disciplina que se debe cuidar entre la población interna que, por su condición privativa de libertad, posee riesgos específicos (Academia Nacional de Administración Penitenciaria, 2019)

El presente trabajo es parte de un estudio amplio en torno a la violencia y el acoso laboral en centros penitenciarios y en esta oportunidad se plantea el análisis de los factores psicosociales laborales que rodean a las y los trabajadores identificados como generadores de acoso laboral en los centros penitenciarios de un estado mexicano, tomando como hipótesis de trabajo, una asociación entre factores psicosociales de riesgo y ser identificado como mobber.

Conceptualización del acoso psicológico laboral

Se reconoce a Brodsky como el primer autor en acoso en contextos laborales, entendiéndolo como “los intentos repetidos y persistentes de un individuo de atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otra persona, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa la incomodidad de otro individuo en el trabajo” (Einarsen y Johan-Hauge, 2006, p. 253).

Considerando los mecanismos y los factores asociados, es posible conceptualizar el acoso laboral como una forma de violencia y su estudio se puede enfocar desde la Psicología social, “en donde el acosador y la víctima se convierten en un producto colectivo, sin la presencia de uno, la existencia del otro no se justifica” (Lara, Pando, Aranda & Lalama, 2017; p. 42), por lo tanto esta perspectiva amplia, permite evaluar los procesos y mecanismos sociales que producen y reproducen el acoso laboral, destacando los elementos: poder, violencia y cultura de la empresa (Lara et al., 2017; Mac Donald, 2021).

Para considerarse acoso psicológico laboral, es importante identificar cuatro condiciones, lo primero es que se trate de una violencia orientada a lo moral y psicológico; además necesita observarse la continuidad de las acciones, la tercera condición es que exista la intencionalidad de perjudicar la integridad del acosado, y por último, la existencia de comportamientos externos reales y verificables por testigos, es decir, que se pueda constatar que no se trata de meras percepciones (Lara et al., 2017).

En México, la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, define a la violencia laboral como “actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud” (s.p., STPS, 2018) incluyendo

hostigamiento como la violencia que se da en una relación de subordinación, pero que otros autores llaman acoso descendente (Riquelme, 2006; Lara et al., 2017).

Existen otros conceptos para nombrar al acoso psicológico laboral, destacando mobbing (principalmente en el norte de Europa), bullying, bossing y harassment, en países anglosajones y en países hispanos es común usar los términos: acoso moral, psicoterror o acoso psicológico (Pando et al., 2006) siendo acoso psicológico laboral el que se empleará principalmente a lo largo del presente trabajo.

De la misma manera, el término para referirse al sujeto activo o personal que genera las conductas de acoso se utiliza principalmente mobber (Gulin, 2019; Martínez, 2021), acosador (Martínez, 2021; Romero, 2021).

Tomando en cuenta la direccionalidad, se encuentra la clasificación de Riquelme (2006), en donde se identifican 3 principales tipos de acoso psicológico laboral: el ascendente, donde el acosado posee un rango jerárquico superior en la organización y es agredido por uno o varios subordinados; el descendente: en el que el acoso proviene de uno o varios elementos de un rango jerárquico superior a la víctima; el acoso horizontal, donde las conductas de acoso son ejecutadas por uno o varios compañeros del mismo rango.

Factores asociados al acoso laboral

Se han señalado múltiples factores que facilitan la presencia de acoso psicológico laboral, clasificando factores sociales, organizacionales, psicosociales e individuales (Toro y Gómez, 2016) entre los factores sociales con mayor énfasis se encuentra la cultura de la competitividad (Einarsen y Hauge, 2006; Sieglin, 2015; Picakciefé et al., 2017), la creciente globalización (Toro y Gómez, 2016) dentro de los factores organizacionales destaca la cultura laboral moderna, caracterizada por la búsqueda de la rapidez y opti-

mización, además diversos autores señalan la responsabilidad social empresarial (Picakciefe, et al., 2017; Vveinhardt y Stroka, 2020), la alta rotación, elevados niveles de desempleo y un modelo laboral incierto (Toro y Gómez, 2016).

Por otro lado, el estudio de las características individuales de los y las mobbers, ha sido limitado, siendo la fuente principal de información, la propia víctima (Piñuel, 2005, Toro y Gómez, 2016) aun así, algunas investigaciones han llegado a concluir que las y los mobbers pueden tener tendencias psicopatológicas (Piñuel y Oñate, 2002; Martínez, 2021) y destaca el perfil narcisista, paranoide, esquizoide, histriónico, antisocial y borderline (Martínez, 2021), sin embargo no existe un consenso en cuanto a las variables individuales de los intervinientes de esta problemática (Toro y Gómez, 2016).

Factores Psicosociales asociados al acoso laboral

Diversos autores coinciden en destacar el papel de los Factores psicosociales en el trabajo en la generación del acoso psicológico en el ámbito laboral (Einarsen y Hauge, 2006; Pando et al., 2016; Lara et al., 2017).

Los factores psicosociales son elementos de la interacción compleja entre diferentes elementos que incluyen, por una parte, características organizacionales y del trabajo, por otro lado, se encuentran las características propias del trabajador (Calderón y Pando, 2017; Pando et al., 2019), la Organización Internacional del Trabajo (1984) considera que estos son potencialmente estresantes e impactan en el clima psicosocial, sobre la salud física y mental de los integrantes, esta relación enunciada por el importante organismo internacional, sigue vigente y citada por publicaciones actuales (Pando et al., 2019; Anaya et al., 2021).

Cuando las condiciones laborales y los factores

personales están en equilibrio, el trabajo crea más fácilmente en el trabajador un sentimiento de autoconfianza, incrementa la motivación, mejora el desempeño, la satisfacción general, todo lo cual impacta directamente en la salud del trabajador, por otra parte, cuando no existe el equilibrio entre dos puntos, en este caso, por un lado: los recursos y las exigencias ambientales del trabajo, y por otro: las necesidades, aptitudes y aspiraciones del individuo, se producen reacciones adversas, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento (OIT, 1984).

Koskela et al., (1973) en OIT (1984) explican que, del medio ambiente físico, las y los trabajadores mencionan frecuentemente el ruido y las condiciones térmicas, las vibraciones y los agentes químicos como las causas que más impactan contribuyen en la generación de estrés.

Dentro de los factores propios de la tarea se encuentra la sobrecarga de trabajo, la cual puede verse como el número de actividades a lo largo de la jornada o por la dificultad que representen dichas actividades, se han encontrado diversos estudios que asocian este factor a trastornos del comportamiento y sintomatología corporal.

French y Caplan (1973), citados en OIT (1984) indicaron que la amplia participación de los trabajadores en la toma de decisiones es uno de los factores que influyen notablemente en bienestar, disminuye las enfermedades físicas y mentales, entre los cuales están los trastornos del comportamiento relacionados con el estrés, como el consumo de alcohol o tabaco.

En cuanto a las relaciones en el medio de trabajo, se explica que se ha observado una asociación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales que establece cada trabajador con sus compañeros, superiores y/o subordinados, por ejemplo, cuando

un trabajador recibe el apoyo de las personas que lo rodean en el trabajo, las tensiones pueden bajar notablemente en dicho trabajador (OIT, 1984; Björklund, 2019).

Por lo anteriormente expuesto, se destaca la necesidad de estudiar los diversos factores psicosociales en relación con las problemáticas presentadas en ambientes laborales, lo cual ha sido expuesto ampliamente por diversos autores (Juárez, 2017; Azaola y Pérez, 2017).

Importancia del estudio sistemático del Acoso laboral

Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016) obtuvieron la prevalencia de acoso laboral en once países, donde Costa Rica es el país que presenta el porcentaje más alto con 19.4%, en Perú se obtiene 16.8%, mientras que el porcentaje para México es de 8.5%, siendo uno de los países que se ubican en el término medio.

Por otro lado, respecto a los efectos nocivos en los trabajadores acosados, destacan los trastornos psicosomáticos y absentismos (Figuereido, et al., 2012); disminución de la satisfacción laboral (Muñoz y López, 2018) el incremento de la intención de renunciar al empleo y disminuye el desempeño creativo (Adigüzel & Küçükoğlu, 2020), estados depresivos y afectividad negativa (Tafoya et al., 2020; Miller et al., 2020; Ahumada, Ansoleaga & Castillo, 2021), un deterioro de la calidad de vida (Briseño et al., 2021) así como al consumo de psicotrópicos y estados de distrés (Ahumada, Ansoleaga & Castillo, 2021).

Sumado a lo anterior, es importante generar información que pueda auxiliar en los dictámenes de acoso laboral, con este objetivo, en España se realizó un estudio con una muestra de 90 trabajadores, analizando la utilidad del LIPT-60 para la evaluación pericial del acoso laboral, cuyos resulta-

dos mostraron que con este instrumento no es posible diferenciar entre casos reales de acoso y casos simulados, por lo cual se remarca la necesidad de pruebas confiables en el estudio del acoso laboral para poder tomar decisiones en materia de justicia (Vilariño et al., 2020), así como un modelo para la valoración pericial (González y Delgado, 2011; Vilariño et al., 2020), lo cual resulta de suma importancia, si se toma en cuenta que, en España, desde el año 2010, el acoso laboral se incorporó al Código Penal con penas privativas de libertad entre 6 meses y 2 años (González y Delgado, 2011) y que otros países europeos y latinoamericanos principalmente, tienen interés en legislar en torno al tema (Bustos, 2013; Vilariño, 2020; Martínez- Cano, 2021).

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio analítico con la finalidad de determinar el grado de asociación (no causal) entre el acoso psicológico laboral descendente y los factores psicosociales laborales de ocho centros penitenciarios mexicanos, de los que se reserva datos de identificación por haber acordado confidencialidad al momento de publicar resultados; además se trata de un estudio transversal ya que la medición se realizó en un solo momento.

Considerando la relevancia del tema, se realizó un acuerdo de colaboración y de confidencialidad con las autoridades penitenciarias de un estado del sur de México, durante el período 2021-2022. Dentro de dicho acuerdo se estableció el anonimato y confidencialidad de las respuestas recabadas, eliminar las preguntas que hicieran referencia a la retribución económica (Exigencias laborales y Remuneración del rendimiento del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo), por considerar que es un tema sensible para la institución

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron 4: Instrumento de Violencia Laboral y Acoso Psicológico (IVAPT-PAN-DO), Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, y un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, que se describen en la Tabla 1.

Tabla 1.
Características de los instrumentos de medición

Nombre del instrumento	Autor(es)	Número de ítems	Alfa de Cronbach	α para la muestra.
Inventario de Violencia y Acoso psicológico en el Trabajo	Pando, Aranda, Preciado, Franco & Salazar (2006).	22 reactivos	0.911	0.960
Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo	Silva (2004), adaptado por Pando et al., (2016)	46 reactivos	0.86	0.921
Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales.	Elaborado exprefeso por la tesista.	11 ítems	--	--

Fuente: Elaboración propia.

El acoso psicológico laboral se midió mediante el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PAN-DO), validado en México por Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006) se compone de 22 reactivos, cada reactivo requiere de dos respuestas, ambas en escala tipo Likert, las puntuaciones de los sujetos se clasifican en categorías de bajo, medio y alto, tanto en violencia como en acoso psicológico laboral. Se considera como persona afectada por acoso psicológico aquella que puntúa en las categorías media y alta. “El cuestionario también explora si las personas de quienes provienen las conductas violentas son los superiores, los compañeros de trabajo o los subordinados” (Pando, Aranda, Salazar & Torres, 2016, p. 41). Este inventario ha sido ampliamente validado en diferentes países, obteniendo alfas mayores a .80 en todos los estudios reportados (Díaz et al., 2015)

Del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo se tomaron cinco dimensiones, ya que se

acordó con directivos de los penales que se omitirían preguntas relacionadas con “Exigencias laborales” y “Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento”, por lo cual, las dimensiones evaluadas fueron las siguientes: 1.Condiciones del lugar de trabajo, 2. Carga de trabajo, 3. Contenido y características de la tarea, 4. Papel laboral y desarrollo de la carrera, 5. Interacción social y aspectos organizacionales. Esta escala es aplicable a población general de trabajadores, se ha obtenido una varianza explicada de 58.9% y un alfa de Cronbach de 0.9 (Silva, 2006, adaptado por Pando, Varillas, Aranda & Elizalde, 2016; p.367).

Además, para recolectar datos sociodemográficos y laborales se diseñó un cuestionario exprefeso de 11 preguntas, recabando datos como edad, sexo, escolaridad, percepción de apoyo familiar, con quien vive, lugar de origen, área o departamento, puesto, personal a cargo, si en los últimos seis meses ha desempeñado actividades presenciales o a distancia y antigüedad en el puesto.

Análisis de los datos

Tras realizar una matriz de datos, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov a las variables para determinar la medida estadística a utilizar, y se encontró que, en ningún caso, se tiene una distribución normal. Se procesó mediante el programa IBM SPSS Versión 26, para obtener media y moda de las variables, así como medidas de asociación correspondientes (Chi cuadrado y la corrección V de Cramer). Además, se obtuvo la *g* de Hedges como medida del efecto.

Consideraciones éticas

Esta investigación ha cumplido lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud, promoviendo un ambiente de respeto a la dignidad, la protección de los derechos y bienestar del trabajador, atendiendo a la voluntariedad para participar en el estudio y a mantener el anonimato.

RESULTADOS

Tras realizar un muestreo por conveniencia en 8 centros penitenciarios de México, se presentan los resultados de 209 trabajadores (52%) de un total de 402 (100%) de 8 centros penitenciarios estatales, los cuales, albergan a Personas Privadas de la Libertad (PPL) que en su mayoría pertenecen al fuero común; 2 de ellos son centros especializados (uno dedicado a la atención de adolescentes y otro a personas con padecimientos psiquiátricos), los 8 centros evaluados pertenecen a un estado mexicano, del que se reservan mayores datos por acuerdo de confidencialidad.

Respecto a las variables sociodemográficas se obtuvo lo siguiente: De los 209 trabajadores (100%), 125 (59.8%) son hombres; la moda en cuanto a grupo etario, está en 30-39 años, siendo

79 trabajadores (37.8%) los que se encuentran en dicho grupo, la década con menor frecuencia registrada es para 60-69 años, con 7 trabajadores (3.3%); 87 trabajadores (41.6%) poseen nivel medio-superior de escolaridad y con frecuencias mínimas se encuentra el nivel de posgrado con 7 trabajadores (3.3%) y primaria, con 2 trabajadores (1.0%).

En cuanto a la participación de trabajadores por departamentos, se registró la participación de 129 trabajadores (61.7%) que pertenecen a seguridad y custodia, la menor frecuencia fue del departamento administrativo, participando 13 trabajadores (6.2%); respecto a la antigüedad: 64 trabajadores (30.6%) refirió tener entre 1 y 5 años. Cabe señalar que todo el personal que se encontraba laborando en el período del levantamiento de datos, no se encontraba afiliado a algún sindicato, ya que por tratarse del tiempo de contingencia sanitaria por COVID 19, 42 trabajadores sindicalizados de los centros penitenciarios visitados, no laboraron, dichos trabajadores eran personal técnico, administrativo y jurídico, ya que el personal de seguridad y custodia tiene un tipo de contrato (confianza) que no les permite adherirse a un grupo sindical.

Se obtuvo una prevalencia de acoso laboral de 11%, es decir, 23 víctimas de acoso, de las cuales, 9 (9.3%) señalan a los superiores como generadores de acoso, en 4 casos (1.9%) señalan simultáneamente a los superiores y compañeros de trabajo, y en 10 casos (4.8%) se señala a los compañeros de trabajo. Finalmente se identificaron a 21 personas (10%) con nivel jerárquico superior como generadores de acoso laboral.

En cuanto a las y los trabajadores generadores de acoso descendente, no se encontró asociación con alguna de las características sociodemográficas o laborales, sin embargo, se puntualiza que dentro del personal identificado como mobber, se encuentran 10 hombres (4.7%) y 11 mujeres (5.3%); además,

8 personas (3.8%) se encuentran en el rango de 40 a 49 años; en escolaridad 8 (3.8%) refirieron tener licenciatura, y todos tenían personal a cargo.

Los centros en los que se encontró acoso laboral de tipo descendente fueron 5, aun cuando no se obtienen medidas de asociación significativas, se muestra la distribución de frecuencias y porcentajes por centros penitenciarios en la tabla 2.

Tabla 2.

Frecuencias y porcentajes de mobbers identificados por centro de trabajo.

Centros de Reinserción Social	f	%	Total de trabajadores
Centro de Mediana Seguridad	7	3.3	45 (21.5%)
Femenil	4	1.9	35 (16.7%)
Regional D	4	1.9	30 (14.4%)
Psiquiátrico	3	1.4	14 (6.7%)
Regional C	3	1.4	24 (11.5%)
Regional A	0	0	27 (12.9%)
Regional B	0	0	22 (10.5%)
Especializado en adolescentes	0	0	12 (37%)
Total	21	10.0	209 (100%)

Fuente: Elaboración propia

Entre los resultados que no mostraron diferencias estadísticas significativas con ser identificado como acosador, se encuentran los niveles de acoso y violencia laboral, sin embargo, se puede apreciar que 49.3% de las y los trabajadores se encuentran en nivel alto de riesgo para la presencia de violencia, aun cuando 63.2% de las y los trabajadores califiquen para nivel bajo de intensidad (Tabla 3). Cabe señalar que el acoso laboral y la presencia de violencia miden nivel bajo y nulo conjuntamente.

Tabla 3.

Frecuencia y porcentaje según niveles de riesgo para violencia y acoso laboral.

	Niveles de riesgo			
	Nulo	Bajo	Medio	Alto
Acoso laboral	186 (89%)		14 (6.7%)	9 (4.3%)
Presencia de violencia laboral	39 (18.7%)		67 (32.1%)	103 (49.3%)
Intensidad de violencia laboral	39 (18.7%)	132 (63.2%)	29 (13.9%)	9 (4.3%)

La tabla 4 muestra que, de los cinco factores evaluados con el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, los mayores niveles de riesgos para las y los trabajadores penitenciarios en general, son: Carga de trabajo, Papel laboral y desarrollo de la carrera, así como Papel laboral y desarrollo de la carrera.

Tabla 4.

Frecuencia y porcentaje de trabajadoras y trabajadores por niveles de riesgo de factores psicosociales laborales.

Factores psicosociales	Niveles de riesgo		
	Bajo	Medio	Alto
Carga de trabajo	50 (23.9%)	137 (65.6%)	22 (10.5%)
Papel laboral y desarrollo de la carrera	55 (26.3%)	139 (66.5%)	15(7%)
Condiciones del lugar de trabajo	75 (35.9%)	109 (52.2%)	25 (12%)
Contenido y características de la tarea	69 (33%)	137 (65.6%)	3 (1.4%)

Interacción social y aspectos organizacionales si representan una diferencia para el grupo de trabajadores (as) que generan acoso laboral, se observa que 2 (1%) trabajadores identificados como mobbers se encuentran en un nivel medio de riesgo para la interacción social y aspectos organizacionales, lo cual contrasta con los 60 trabajadores (28.7%) que no fueron señalados como autores de acoso y con el mismo nivel de riesgo para el factor psicosocial Interacción Social. Se obtuvo que $X^2 = 4.53$ ($p = 0.033$) y $g = 0.483$.

Tabla 5.

Asociación entre ser mobber y los factores psicosociales: Interacción social y aspectos organizacionales

		No acosadores	Acosadores	Total
Interacción social y aspectos organizacionales	Bajo	128 (61.2%)	19(9.1%)	147(70.3%)
	Medio	60 (28.7%)	2(1%)	62 (29.7%)
	Alto	0	0	0
	Total	188 (90%)	21(10%)	209(100%)

En relación con la asociación entre ser mobber o no, con “Interacción social y aspectos organizacionales”, se puede observar en la tabla 6, un tamaño del efecto considerado mediano.

Tabla 6

Medidas estadísticas para “Interacción social y aspectos organizacionales” y ser identificado como mobber.

Identificado(a) como mobber.	n	DE	X^2	p	G Hedges
Si	21	0.301	26.28	0.001	0.483
No	188	0.467			

DISCUSION

En diversos estudios se ha encontrado que los factores psicosociales se pueden considerar estresores los cuales pueden influir positiva o negativamente en el trabajador y en la organización (Sauter et al., 1998; Pando et al., 2019), causando respuestas fisiológicas, afectivas, cognitivas y conductuales, como la violencia y el acoso laboral (Juárez, 2017)

En cuanto a la violencia psicológica, la mayoría de trabajadores (as) reflejan riesgo medio y alto para la presencia de este tipo de violencia, y para su intensidad, el mayor porcentaje puntúa para nivel de riesgo bajo y medio. Lo cual indica un clima laboral violento, que se ha señalado como uno de los principales elementos para la generación de acoso laboral (Bucci, 2021), sobre todo porque a partir de la observación se permite el aprendizaje de la violencia (Bandura, 1976), en un medio que permite las conductas violentas, o hasta las recompensan (Lara et al., 2017; Vásquez-Caubet, 2020).

La *carga de trabajo* fue uno de los factores psicosociales con mayor porcentaje en niveles medio y alto de riesgo para todo el personal, lo cual es compatible con lo encontrado en estudios anteriores (Nurse et al., 2003; Azaola y Pérez, 2019; Peralta y Jiménez, 2019) relacionándose esta variable a la escases de personal penitenciario (Nurse, 2003; Azaola y Pérez, 2019). Vega (2001) explica que el efecto estresor se potencializa cuando este factor en niveles de riesgo se asocia al escaso desarrollo de habilidades profesionales y la poca autonomía, es decir, se le da al personal una carga excesiva y se le limitan los recursos para hacer frente a dicha carga, y en este estudio, otro de los factores con alto porcentaje de trabajadores en riesgo medio y alto es *Contenido y características de la tarea*. Se puede apreciar que estos dos factores psicosociales, en estos centros penitenciarios,

contribuyen a generar estrés laboral y esto, facilita la violencia y el acoso laboral.

Por otro lado, el factor: *condiciones del lugar de trabajo* se encuentra en niveles de riesgo medio y alto para un gran porcentaje de participantes, al respecto, se ha documentado ampliamente el efecto del ruido, de la temperatura ambiental y el hacinamiento sobre la conducta (Arias, 2007).

Referente al ruido, Arias (2007) indica que no es la intensidad del ruido la que genera conductas disruptivas como la violencia, se trata de no poder predecirlo, así como su ausencia de control; del hacinamiento se sabe que se trata de la experiencia subjetiva displacentera la que predispone a las conductas disruptivas.

En relación con la temperatura la autora (Arias, 2007) expone diferentes teorías que explican la relación de la temperatura con la conducta violenta, sin embargo, concluye que la que posee mayor evidencia sostiene que la relación entre estas variables es curvilínea, ya que los lugares cálidos (sin llegar al extremo) poseen más casos de conductas violentas. Además, un estudio en centros penitenciarios del estado de Mississippi concluyó que las altas temperaturas aumentan los casos de alta intensidad de violencia entre la población privada de la libertad (Mukherjee & Sanders, 2021) lo cual es compatible con lo propuesto por la Teoría de la frustración ambiental (Mustaca, 2018)

Siguiendo con las condiciones del lugar de trabajo, en centros penitenciarios federales de México, Azaola y Pérez (2017) encontraron que las condiciones inadecuadas en temperatura y espacio, eran factores comunes dentro de los trabajadores penitenciarios; por otro lado, es importante considerar que en el diagnóstico penitenciario 2021, la Comisión Nacional de Derechos Humanos otorgó calificaciones reprobatorias para la mayoría de centros del país respecto al parámetro que se refiere a las condiciones físicas de los centros (CNDH, 2022), aun cuando existen lineamientos nacionales que regulan diversos

indicadores, entre ellos, las condiciones del lugar de trabajo (Academia Nacional de Administración Penitenciaria, 2019)

En cambio, se encontró que las y los trabajadores identificados como mobbers poseen niveles bajos de riesgo para *Interacción social y aspectos organizacionales*, lo cual se puede explicar con lo dicho por Vásquez-Caubet (2020) quien expone que el líder designado legítimamente recibe la capacidad de administrar recursos al interior del grupo, y al adquirir la estabilidad temporal del puesto, el abuso de poder se dará fácilmente si además se presentan valores ambiguos dentro de la cultura organizacional.

Es posible que, como en otros cuerpos de seguridad e impartición de justicia, en estos centros penitenciarios, exista un empleo rígido de mecanismos en la administración (Villalobos, 2009), por otro lado, históricamente en diversos puntos del mundo, las prisiones han sido consideradas como focos de violencia, corrupción, drogas y una serie de motivadores criminógenos que contribuyen a que los funcionarios de dichos centros sean altamente corrompibles (Prescott, 2021; Sanhueza & Brander, 2021) todo lo cual aleja a este personal del ejercicio de un liderazgo auténtico, que se compone de transparencia en las relaciones, autoconciencia, moralidad internalizada y el procesamiento equilibrado de la información (Calderón, 2019).

CONCLUSIONES

Existe un gran porcentaje de trabajadores que, sin distinción alguna, poseen niveles de riesgo medio o alto de 1. Carga de trabajo, 2. Papel laboral y desarrollo de la carrera, 3. Condiciones del lugar de trabajo, 4. Contenido y características de la tarea, 5. Presencia de violencia laboral y la intensidad de violencia con niveles de riesgo bajo y medio, por lo cual se puede decir que los centros penitenciarios poseen un ambiente laboral altamente estresante, lo cual se

considera un caldo de cultivo para el acoso laboral.

Se identificaron como mobbers a 21 trabajadores (10%) de centros penitenciarios de 13 (6%) casos en los que se señalan a los superiores como autores del acoso. Esta característica no se asoció a ningún factor psicosocial en niveles de riesgo medio o alto, en cambio, tuvo asociación con los niveles bajos de Interacción social y aspectos organizacionales.

Es posible señalar que, en un ambiente laboral penitenciario con alto estrés, los superiores jerárquicos que tienen a su cargo la gestión de recursos del equipo de trabajo, fácilmente pueden generar conductas de acoso laboral.

Agradecimientos

Especial agradecimiento al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) por el apoyo mediante el Programa de Becas Nacionales para estudiantes de posgrado.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

REFERENCIAS

Academia Nacional de Administración Penitenciaria (2019) *Modelo de Reinserción Social*. Secretaria de Seguridad y Protección Ciudadana, Ciudad de México.

Adigüzel, Z. & Küçüköğlü, I. (2020). Examination of the Effects of Psychological Violence Perception on Service Workers. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 21 (2), 157-171. <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66683/1043227>

Amaral, J., Sobreira, M. & Sargedine, R. (2015) *Trabalhar no cárcere: a atividade dos agentes de segurança Penitenciária*. En A. Pujol & M. Gutiérrez, M. Trabajo y Subjetividad: Indagaciones clínicas, Simposio TAS 2014, Universidad Nacional de Córdoba.

Anaya-Velasco, A., Luna-Chávez, E. A., Ramírez-Lira, E. & Díaz-Patiño, D. G. . (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 11(1), 1–27. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v1i1.399>

Ahumada, M., Ansoleaga, E. y Castillo-Carniglia, A. (2021) *Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género*. *Cadernos de Saúde Pública*. 37 (2) 1-12.

Arias, A. (2007). *Psicología social de la agresión*. En J. Morales, E. Gaviria, M. Moya & I. Cuadrado (Coord.) *Psicología social* (pp. 415-440). McGraw-Hill. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/295a9849cc1ee44d0258a51d24fb554364ac5fd4.pdf>

Azaola E. y Pérez C. (2017). *Condiciones de vida y de trabajo del personal de los centros penitenciarios federales*. *Opinión MUND*. Disponible en su versión electrónica en: <http://www.flad-la.org/biblioteca/QwKFv0WEK3GrEyexli4QGTm9VmrNOv2TFobaJis.pdf>

Azaola E. y Pérez C. (2019). El insulto moral a los custodios. *Desacatos. Revista De Ciencias Sociales*, (60), 186–197. <https://doi.org/10.29340/60.2098>

Bandura, A. (1976). Self-Reinforcement: Theoretical and Methodological Considerations. *Behaviorism*, 4(2), 135–155. <http://www.jstor.org/stable/27758862>

Björklund C, Hellman T, Jensen I, Åkerblom C, Björk Brämberg E. (2019). Workplace Bullying as Experienced by Managers and How They Cope: A Qualitative Study of Swedish Managers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16(23), 4693. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234693>

Briseño, C. L. C., Beltrán, C. A., Mafud, J. L. C., Palomar, M. D. R. L., & Flores, R. (2021) *Mobbing and Quality of Life at Work in workers of a Private University in Jalisco, Mexico*. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*. 26 (6). 28-36. DOI: 10.9790/0837-2606042836

Bucci, L. (2021). Trabajo: un deseo castigado. Desigualdad y vulnerabilidad en mujeres. En L. Torres y L. Guevara (Ed.) *Violencia en el mundo del trabajo* (1ª Ed., pp. 245-264). Universidad Libre.

Bustos Rubio, M. (2013). El delito de acoso laboral: exigencias europeas y análisis del tipo penal. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, (1 Extra), 13-52. <https://revistas.uned.es/index.php/RDPC/article/view/2501>

Calderón-Mafud, J, y Pando-Moreno, M. (2017) Liderazgo negativo, riesgo psicosocial y salud en el trabajo. En M. Pando (Comp.). *Temas de investigación en salud ocupacional* (pp. 71-92). México: PIENSO.

Calderón-Mafud, J. (2019) Liderazgo Responsable y Saludable: Efectos de la Socialización y el Liderazgo Auténtico en la Salud Mental Positiva en el Trabajo. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2 (2). 29-33.

Cisneros, J. L., (2016). Los factores psicosociales en el proceso de tratamiento para la readaptación social en las prisiones del Estado de México. *El Cotidiano*, (200),193-208. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32548630017>

Comisión Nacional de Derechos Humanos (2022) Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2021. México. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-04/DNSP_2021.pdf

Díaz Berr X., Mauro Cardarelli A, Toro Cifuentes JP, Villarroel Poblete C. & Campos Schwarze D. (2015). Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo -IVAPT-PANDO- en tres centros de trabajo chilenos. *Ciencia y Trabajo*. 17(52), 7-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100003>

Einarsen, S. & Johan Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273. Recuperado de su versión electrónica en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>

Feijó, F., Gräf, D., Pearce, N. y Fassa, C. (2019) Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (1945). doi:10.3390/ijerph16111945

Figueredo-Ferraz H, Gil-Monte PR, Grau-Alberola E, Llorca-Pellicer M, García-Jueas JA. (2012) Influence of some psychosocial factors on mobbing and its consequences among employees working with people with intellectual disabilities. *J Appl Res Intellect Disabil*; 25(5):455-63. doi: 10.1111/j.1468-3148.2012.00687.x.

González-Trijueque, D. & Delgado S. (2011) Propuesta metodológica para la evaluación pericial de la víctima de mobbing. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 11(1), 143-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383212>

Gulin, W. B. (2019). Mobbing in the Workplace-Causes and Consequences. *21st Century Pedagogy*, 3(1), 14-19. <https://doi.org/10.2478/>

Juárez-García, A. (2017). ¿Qué son los factores psico-sociales del trabajo?. En G. Blanco y L. Feldman (Eds.), *Factores psicosociales laborales y sus efectos, haciendo visible lo invisible* (pp. 13-42). Caracas, Venezuela: Araca Editores. https://www.researchgate.net/publication/328842350_QUE_SON_LOS_FACTO-

RES_PSICOSOCIALES_DEL_TRABAJO

Lara-Sotomayor, J., Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C. y Lalama-Aguire, J. (2017), *Mobbing y estrés en docentes universitarios*. México: PIENSO.

Mac Donald A. F. (2021). El mobbing y el abuso de poder jerárquico. SAIJ. <http://www.saij.gob.ar/DACF210072>

Martínez Cano, A. (2021). Las singularidades del delito de acoso moral en el ámbito del trabajo (mobbing): artículo 173.1, párrafo 2º, del Código Penal. *Revista Estudios Jurídicos. Segunda Época*, (21), e6785. <https://doi.org/10.17561/rej.n21.6785>

Martinez, Y. (2021). El perfilamiento del acoso laboral, desde una perspectiva psicológica y criminológica. En L. Torres y L. Guevara (Ed.) *Violencia en el mundo del trabajo* (1ª Ed., pp.87-110). Universidad Libre.

Medina O. (2016). Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados. *Gaceta médica de México*, 152,452-456. Disponible en: https://www.anmm.org.mx/GMM/2016/n4/GMM_152_2016_4_452-456.pdf

Miller P, Brook L, Stomski N, Ditchburn G, Morrison P (2020) Bullying in Fly-In-Fly-Out employees in the Australian resources sector: A cross-sectional study. *PLoS ONE* 15(3): e0229970. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229970>

Muñoz-Chávez, J. P., y López-Chau, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de Instituciones de Educación Superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su relación. *Ciencia y Sociedad*, 43(4), 13-21. <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i4.pp13-21>

Mukherjee, A. & Sanders N. (2021) *The Causal Effect of Heat on Violence: Social Implications of Unmitigated Heat Among the Incarcerated*. NBER Working paper series. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28987/w28987.pdf

Mustaca, A. E. (2018). Frustración y conductas sociales. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(1), 65-81. doi: 10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4643

Nurse, J., Woodcock P. y Ormsby J. (2003) The influence of environmental factor son mental health within prisons: focus group study. *BMJ*, 327:480. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC188426/>

Organización Internacional del Trabajo (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Núm. 56. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Recuperado de su versión electrónica disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C., Preciado-Serrano, L., Franco-Chávez, S. y Salazar-Estrada, J.

(2006). Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(2), 319-332.

Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C., Salazar- Estrada, J. y Torres-López, T. (2016) Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(21), 39-45. Disponible en su versión electrónica en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248180004>,

Pando, M., Varillas, W., Aranda, C. y Elizalde F. (2016). Análisis factorial exploratorio de “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo” en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-37. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008

Pando, M., Gascón, S., Varillas, W. & Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi*, 12(29), 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/>

Peralta, M. & Jiménez, L (7 de junio de 2019) Custodios, blanco de agresiones y amenazas. *El universal*. <https://www.pressreader.com/mexico/el-universal/20190607/281496457783415>

Picakcief, M., Acar, G., Colak, Z., y Kilic, I. (2017). The Relationship Between Sociodemographic Characteristics, Work Conditions, and Level of “Mobbing” of Health Workers in Primary Health Care. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(3), 373–398. <https://doi.org/10.1177/0886260515586360>

Piñuel y Zabala, I., & Oñate Cantero, A. (2002). La incidencia del 'mobbing' o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del barómetro CISNEROS II® sobre violencia en el entorno laboral. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (7). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.5802>

Piñuel y Zabala, I. (2005) La incidencia del 'mobbing' o acoso psicológico en el trabajo en España. *Capital humano* (188), 96-102.

Prescott, J. A. (2021). ‘The Berwyn Way’: A Qualitative Study of the Rehabilitative Model at HMP Berwyn [Unpublished doctoral thesis]. University of Chester & Wrexham Glyndŵr University. Disponible en: https://chesterrep.openrepository.com/bitstream/handle/10034/626661/Jo%20Prescott_Thesis%20_FINAL%20OCT%202021b_with%20amendments.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Riquelme, A. (2006). Mobbing: Un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias sociales Online*. 3(2), 39-57. Recuperado de: <http://www.navarro.cl/historico/mobbing/DOCS/mobbing.pdf>

Sanhueza, G. y Brander, F. (2021) Centralidad de la relación interno-funcionario en cárceles chilenas: implicancias para la reinserción y el control de la corrupción. *Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 29, 78-95. doi.org/10.17141/urvio.29.2021.4368

Sauter S., Hurrell J., Murphy L. y Levi L. [1998]. Factores psicosociales y de organización. En: Stellman J. (Ed). *Enciclopedia de Salud y Seguridad Ocupacional*. Vol. 1. Ginebra, Suiza: Oficina de Trabajo Internacional, pp. 34.1-34.87.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018) Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación [Online]. México; 2018. Available from: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0.

Sieglin, V. (2015). Huellas de patologías organizacionales: trastornos somáticos y su vinculación con culturas organizacionales y el acoso laboral en la educación superior. En E. Cerros, V. Sieglin e I. Acosta (Coord) Políticas educativas y construcción de subjetividades en universidades. Universidad Autónoma de Zacatecas. DOI:10.13140/RG.2.1.3940.0722

Tafoya SA, Jaimes-Medrano AL y Carrasco-Rojas (2020) J. Asociación del acoso psicológico con el desgaste profesional en médicos residentes de la Ciudad de México. *Gaceta Medica de México*; 9(35):18-27. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2020.35.20204>

Toro, J.P. y Gómez, R.C.(2016) Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200006>

Vásquez-Caubet, J.C. (2020) Conferencia: Raíces, ramas y frutos de la hostilidad laboral. Congreso Virtual de Psiquiatría INTERPSIQUIS. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/343548681_Raices_ramas_y_frutos_de_la_hostilidad_laboral

Vega S. (2001) Informe de NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

Vilariño, M., Amado, B. G., Martín-Peña, J., & Vázquez, M. J. (2020). La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación Psicológica Forense. *Anuario de Psicología Jurídica*, 30, 83-91. <https://doi.org/10.5093/apj2019a19>

Villalobos García, L. (2009). Administración policial. Administración pública aplicada al manejo de policías. *Espacios Públicos*, 12(25), 23-40. ISSN: 1665-8140. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67611350003>

Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2944. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082944>

Reincorporación Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo: un estudio de caso en trabajadores de diversos sectores ocupacionales

Castañeda Borrayo Y.,
Aranda Beltrán C.,
Guzmán Silahua S. y
Nava Zavala A. H.

Resumen

El presente estudio de caso aborda la reincorporación laboral y la calidad de vida en el trabajo (CVT) de trabajadores afectados por enfermedades ocupacionales. Se utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo con 15 participantes para medir la CVT mediante el instrumento CVT-Gohisalo y un cuestionario diseñado específicamente para evaluar aspectos de la reincorporación. Los resultados mostraron que la mayoría retomó sus funciones originales, aunque algunos fueron reasignados. Se observó una predominancia de niveles bajos de CVT, con ligeras mejoras en integración y seguridad laboral, pero sin alcanzar altos niveles de satisfacción. El estudio destaca la importancia del soporte social y sugiere la necesidad de políticas que mejoren la integración laboral y la seguridad, así como de fortalecer el apoyo

social y realizar evaluaciones continuas para mejorar la calidad de vida laboral y el proceso de reincorporación.

Palabras clave: reincorporación laboral, calidad de vida laboral, enfermedades ocupacionales.

Correspondencia:

Yaocihuatl Castañeda Borrayo

Correo electrónico: dra_yao@hotmail.com

Belisario Domínguez 1000, Colonia Independencia Oriente, Guadalajara, Jalisco, CP 34440. Tel: (33) 36176060 Ext. 32325.

Abstract

This case study investigates the reintegration into the workforce and the quality of work life (QWL) following occupational diseases. A quantitative descriptive design was employed with 15 participants, using the CVT-Gohisalo tool for QWL assessment and a tailored questionnaire for reintegration aspects. The findings indicated that most participants returned to their original roles, while a portion were reassigned. QWL was predominantly low across most dimensions, with slight improve-

ments in workplace integration and job security but without reaching high satisfaction levels. The study underscores the significance of social support and suggests improvements in labor integration, safety, and strengthening social support, alongside continuous QWL assessments to enhance both the reintegration process and work-life quality.

Keywords: labor reintegration, work life quality, occupational diseases.

Introducción

La reincorporación laboral, definida como el proceso mediante el cual un trabajador vuelve a su puesto de trabajo después de una ausencia temporal debido a razones de salud, es un aspecto fundamental en la gestión de la salud ocupacional (Buijs et al., 2012). Este proceso reviste una gran importancia tanto para los trabajadores como para las organizaciones.

La investigación realizada por Smith y Johnson (2018) menciona que la reincorporación laboral exitosa no solo beneficia a los trabajadores al mantener su fuente de ingresos, sino que también es esencial para la continuidad de las operaciones de la empresa; los mismos autores indican que una reincorporación laboral efectiva es crucial no solo para los empleados sino también para la resiliencia de las organizaciones. La reincorporación laboral no solo permite a los trabajadores afectados por estas enfermedades recuperar su fuente de ingresos y contribuir nuevamente a las operaciones de la empresa, sino que también les ofrece un camino hacia la recuperación de una vida laboral normalizada, proporcionándoles un entorno de apoyo social vital para su bienestar.

Arini et al., (2022) en su estudio realizado en Indonesia, identificó que el 17.1% de la variabilidad en la disposición para regresar al trabajo entre pacientes con enfermedades crónicas se debe a la edad, género, estado civil, años de servicio y estado de empleo (Arini, P. A. Alayyannur, I. Paskarini, Astriani Dwi Aryaningtyas, Khaulah Nabilah, & Devy Syanindita Roshida, 2023). También mencionan Müller et al. (2022) que la rehabilitación y reincorporación al trabajo de pacientes con COVID-19 adquirido en el lugar de trabajo, puso de manifiesto la diversidad en el curso de la enfermedad y su influencia en la capacidad laboral.

La investigación de Park (2012) en el ámbito de la reincorporación laboral de trabajadores que han sufrido accidentes laborales en Corea, aporta datos relevantes para entender el proceso de retorno al trabajo y los factores que lo influyen. El estudio fue aplicado en 791 trabajadores y encuentra que el tiempo promedio de reincorporación varía según el género, la edad, el salario, y si el trabajador retornó a su puesto original o recibió entrenamiento vocacional. La investigación destaca que aquellos que no fueron despedidos durante su período de recuperación, que tenían condiciones menos graves y que recibieron en-

trenamiento vocacional, retornaron al trabajo más rápidamente tras la finalización del tratamiento médico.

El análisis de Chaudhry et al. (2021) sobre los trabajadores de la salud que se presentaron para pruebas de COVID-19, encontró que la media de tiempo para el retorno al trabajo después del inicio de los síntomas era de aproximadamente 13 días, y que factores como el género femenino, mayor edad y presencia de mialgia predecían una duración más larga de la enfermedad.

Abedi et al. (2022) abordan las perspectivas de diferentes interesados sobre las barreras y facilitadores del retorno al trabajo en Queensland, Australia, después de lesiones de tráfico. La investigación identifica como barreras principales la falta de comunicación y conocimiento sobre el proceso de reincorporación laboral. La importancia de la información de calidad y accesible para todos los interesados es esencial para gestionar estas barreras y facilitar un retorno efectivo al trabajo.

Por otro lado, el estudio longitudinal realizado por Horn et al. (2021) abarcó a 1,245 pacientes en los Países Bajos, revelando que la mejoría en la escala de severidad del estado de salud se correlaciona positivamente con una mayor probabilidad de retorno al trabajo, y esto se mantiene constante independientemente de factores de riesgo iniciales tales como la gravedad de la lesión o el nivel educativo. El estudio destaca que los pacientes que presentan problemas moderados o graves en áreas como movilidad, ansiedad/depresión, actividades habituales, autocuidado y cognición, tienen una menor probabilidad de reintegrarse laboralmente en comparación con aquellos sin dichas complicaciones.

La calidad de vida en el trabajo es un aspecto crucial en la salud ocupacional y se ha convertido en un área de interés en la investigación, es particularmente significativa en el contexto de enfermedades

ocupacionales. El estudio de Budash, Bezshanova, y Baikova (2022) explora la relación entre el riesgo ocupacional y la calidad de vida en trabajadores industriales expuestos a aerosoles industriales fibrogénicos y otras afecciones respiratorias relacionadas con el trabajo. Los autores concluyen que hay una disminución significativa en los parámetros de calidad de vida estudiados, dependiendo de la forma y severidad del proceso patológico (Budash, Bezshanova, & Baikova, 2022).

Por su parte, Golchin, Attarchi, Mirzamohammadi, Ghaffari, y Mohammadi (2014) examinan la calidad de vida en pacientes con lesiones de extremidad superior debido a accidentes de trabajo, destacando asociación inversa y significativa entre el porcentaje de discapacidad de los pacientes y diversos aspectos de la calidad de vida, como el rendimiento físico, el dolor, y la salud emocional, lo que implica una atención enfocada en la gestión de estos problemas para ayudar a los trabajadores a permanecer en la vida laboral (Golchin, Attarchi, Mirzamohammadi, Ghaffari, & Mohammadi, 2014).

La calidad de vida en el trabajo y su evaluación a través de dimensiones tanto objetivas como subjetivas es una preocupación creciente en diversas áreas del entorno laboral. La investigación de Martínez-Vargas y Soto-Vallejo (2023) aporta un análisis de las condiciones laborales en el sector hotelero, destacando la insatisfacción en aspectos críticos como el salario y el manejo del tiempo libre, que inciden directamente en la integridad y motivación del trabajador. Del mismo modo, Rojas et al. (2021) evalúan la CVT en productores de café, identificando una percepción generalmente positiva con excepciones notables en la seguridad laboral, lo que resalta la importancia de la protección y bienestar en el ámbito agrícola.

El estudio de Cueva-Pila et al. (2022) revisa la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoa-

americanas, revelando que los niveles de satisfacción con la CVT suelen ser medios a bajos, influenciados por factores sociodemográficos y laborales con repercusiones en la salud de las enfermeras. Estos resultados son un llamado a profundizar en el estudio de estas condiciones para mejorar tanto la salud de las profesionales como la calidad del cuidado que proporcionan. En un contexto similar, González-Cruz et al. (2016) describen la CVT en profesionales de enfermería en clínicas de atención primaria en Tampico, México, encontrando insatisfacción en todas las dimensiones de la CVT evaluadas, especialmente en la inclusión laboral y el desarrollo personal, aunque con menores niveles de descontento en el soporte institucional y la satisfacción laboral.

Estas investigaciones evidencian la necesidad de adoptar enfoques integrales para la mejora de la CVT en diversos sectores, priorizando no solo la productividad y el crecimiento económico sino también el bienestar y la seguridad de los trabajadores. Resaltan la importancia de implementar políticas y prácticas laborales que consideren la multidimensionalidad de la CVT y busquen equilibrar las demandas productivas con la integridad psicológica, humana, familiar y social de los empleados.

El estudio de García y Rodríguez (2019) destaca que la reincorporación laboral puede tener un impacto significativo en la calidad de vida laboral de los trabajadores afectados por enfermedades ocupacionales, al proporcionarles un sentido de normalidad y apoyo social en el entorno laboral. Otros estudios como el de Fazekas et al. (2021) examinan la calidad de vida relacionada con la salud y la capacidad de trabajo post-transplante de hígado, encontrando que, a pesar de una actitud positiva hacia el retorno al trabajo por parte de casi la mitad de los encuestados, hubo una menor tasa de regreso efectivo al trabajo.

El estudio realizado por Galarza Iglesias, Gomez Salazar y Ordoñez Hernandez (2021) aborda la calidad de vida en el trabajo (CVT) desde una perspectiva multidimensional, enfocándose en trabajadores que se han reintegrado en una empresa de bus de rápido tránsito tras un periodo de incapacidad médica. Se identificó que, de las siete dimensiones de la CVT evaluadas por el instrumento CVT-GOHISALLO, cinco presentaron bajos niveles de satisfacción, siendo la administración del tiempo libre (93,3%) la que más insatisfacción generó entre los empleados. No obstante, se percibió una alta satisfacción en aspectos como el soporte institucional (58,7%) y la seguridad en el trabajo (66,7%), lo que refleja el valor del papel facilitador de los supervisores en el proceso de reincorporación. La investigación también reveló que la edad de los trabajadores está correlacionada con el bienestar logrado a través del trabajo ($p=0.028$) y con el desarrollo personal ($p=0,025$), mientras que el nivel de escolaridad se asoció con la integración al puesto de trabajo ($p=0.043$) y con la administración del tiempo libre ($p= 0.004$). Estos resultados subrayan cómo las dimensiones personales y las condiciones organizacionales afectan la CVT, señalando que, aunque los trabajadores experimentan insatisfacción en varias áreas de su vida laboral, el apoyo de liderazgo inmediato se percibe positivamente.

El estudio de José Manuel Vicente Pardo (2016) reflexiona sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores al reincorporarse después de incapacidades médicas largas. Las principales causas de estas incapacidades son las dolencias lumbares, la patología psiquiátrica y el cáncer de mama, y presentan considerables costes tanto en "capital humano" como en "capital salud" con serias repercusiones en la salud pública y en el sistema económico de prestaciones sociales. El artículo subraya la importancia de crear un mapa de la incapacidad en España para comprender mejor la población de riesgo y los factores asociados a

incapacidades prolongadas. Además, destaca la necesidad de mejorar la gestión de los recursos públicos destinados a la atención y reintegración de estos trabajadores. Los hallazgos enfatizan que las incapacidades prolongadas pueden resultar en la pérdida del empleo, un mayor riesgo de incapacidad permanente y una disminución de la calidad de vida, así como un deterioro de la vida familiar y social, aumentando la precariedad y el conflicto durante la reincorporación laboral. La investigación aboga por una mejor comunicación y coordinación entre los ámbitos médico sanitario, médico evaluador y médico laboral, así como por la implementación de altas parciales que faciliten la reincorporación y prevengan recaídas.

La investigación realizada por Ana Milena Galarza Iglesias (2020), examina la calidad de vida en el trabajo de empleados reincorporados desde la perspectiva de sus compañeros de trabajo. A través de entrevistas en profundidad con seis compañeros de empleados en proceso de reincorporación, el estudio cualitativo destapa la complejidad de la CVT afectada por restricciones laborales. Los resultados indican que los compañeros de trabajo perciben que estas restricciones limitan la participación de los reincorporados en actividades productivas, generando desconfianza y situaciones de acoso laboral que deterioran la CVT. Los hallazgos revelan una afectación negativa en la condición de salud y el cumplimiento de los derechos contractuales, poniendo de manifiesto la influencia de la reincorporación en la calidad de vida laboral, logrando visibilizar cómo las limitaciones laborales impactan negativamente la dinámica laboral y el bienestar de los trabajadores reincorporados. Asimismo, subraya la necesidad de estrategias organizacionales que aborden adecuadamente la reincorporación, promoviendo un entorno laboral inclusivo y de apoyo.

Este estudio tiene como objetivo examinar el proceso de reincorporación laboral y la calidad de vida en el trabajo entre empleados que han sido diagnosticados con enfermedades ocupacionales, con el fin de desarrollar recomendaciones para mejorar las políticas y prácticas de salud ocupacional en el lugar de trabajo.

Materiales y métodos

Diseño y Metodología: Se implementó un estudio de caso, para llevar a cabo una evaluación integral de la reincorporación laboral y la calidad de vida en el trabajo en individuos afectados por enfermedades ocupacionales. Los estudios de caso ofrecen una perspectiva detallada y contextual, lo que es crucial cuando los límites entre el fenómeno estudiado y su entorno no son claros, proporcionando una comprensión rica y específica en el fundamento del desarrollo de políticas laborales efectivas y seguras.

Participantes: La recolección de datos se realizó mediante el análisis de registros clínicos y el uso de sistemas electrónicos, abarcando un total de 15 casos. Estos corresponden a individuos que han padecido enfermedades relacionadas con su actividad laboral y que posteriormente han sido reincorporados a sus funciones tras el correspondiente diagnóstico de enfermedad de origen laboral.

Cuestionarios: se diseñó un cuestionario expofeso con ítems diseñados para recopilar información de los elementos de la reincorporación laboral después de una enfermedad ocupacional así como el cuestionario CVT'Gohisalo para medir las dimensiones que integran la calidad de vida en el trabajo.

El cuestionario de reincorporación laboral diseñado para este estudio se basó en un enfoque integrador que captura la complejidad del proceso de volver al trabajo después de enfermedades ocupacionales. Incorporando la Teoría de Apoyo Organizacional de

Eisenberger et al. (1986), se examinó el apoyo de la dirección como un pilar crucial en este proceso. A través de la lente de la Teoría de Apoyo Social de Cohen & Wills (1985), se valoró el soporte de los compañeros, esencial para una reincorporación laboral exitosa. Además, se aplicaron conceptos de la Teoría de la Estabilidad Laboral de Holland et al. (1994) para evaluar si los trabajadores volvieron a sus mismos puestos y horarios, así como la Teoría de Cambio en el Horario Laboral de Härmä et al. (2006) para comprender el impacto de los cambios en los horarios de trabajo en la reincorporación. También se consideró la Teoría de Complejización de Tareas de Vroom (1964) para analizar cómo las modificaciones en las actividades laborales afectan el proceso de reincorporación. Dicho cuestionario se compuso de 6 ítems que reflejan estas teorías, cada una aportando a una visión holística de la reincorporación laboral. El instrumento incluyó preguntas dicotómicas cuyas respuestas ‘sí’ o ‘no’ permiten discernir la percepción de los trabajadores sobre la continuidad de sus roles, el apoyo recibido y los cambios en sus condiciones laborales. Estos ítems fueron seleccionados meticulosamente para representar las dimensiones críticas identificadas en un análisis exhaustivo de la literatura existente y modelos teóricos consolidados en el campo de la salud ocupacional. Este cuestionario es una herramienta esencial para medir directamente las experiencias y percepciones de los trabajadores en su proceso de reincorporación y proporciona datos fundamentales para evaluar la eficacia de las estrategias y programas de apoyo implementados por las organizaciones. Los resultados obtenidos serán cruciales para mejorar las prácticas de reincorporación laboral, influyendo positivamente en la calidad de vida laboral de los empleados que han sufrido enfermedades ocupacionales.

Otro de los instrumentos empleados fue el cuestionario CVT-GOHISALO utilizado en su estudio fue diseñado por Baltazar, González, Hidalgo, Salazar y Preciado en el año 2010. Este instrumento consta de 74 ítems distribuidos en siete dimensiones distintas para evaluar la calidad de vida en el trabajo. Las dimensiones incluyen soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. La validación de este cuestionario se llevó a cabo a través de un proceso que incluyó la consulta con expertos y análisis factorial, logrando una validez de contenido y constructo con un nivel total relevante de 0.68. Además, la confiabilidad del instrumento, evaluada mediante el índice Alpha de Cronbach, fue excepcionalmente alta con un valor de 0.9527. Para la interpretación y calificación de los resultados derivados del cuestionario, se utiliza una guía basada en el percentil 50 con una desviación estándar de 10, estableciendo así los niveles de calidad de vida en el trabajo como bajos, medios o altos. Un alto nivel de calidad de vida en el trabajo se determina por puntajes que superen el percentil 60, mientras que los niveles bajos se encuentran por debajo del percentil 40, por lo tanto los medios van del puntaje 39 al 59.

Consideraciones éticas: La investigación se ha desarrollado cumpliendo estrictamente con los estándares éticos internacionales y nacionales. Se han seguido los principios del “Código de Nuremberg” y la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” para garantizar una base ética sólida. Además, se han adoptado las directrices de documentos recientes como la “Declaración de Singapur sobre la Integridad de la Investigación Científica” y la “Declaración de Taipei sobre la Investigación Biomédica Ética”, lo que asegura una adhesión a las normativas éticas contemporáneas.

A nivel nacional, se ha observado la “Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud” de México, así como legislaciones relacionadas con la transparencia, acceso a la información y protección de datos personales. La confidencialidad de los participantes se ha mantenido mediante cartas compromiso y el consentimiento informado se ha obtenido a través de los formatos oficiales pertinentes. Se ha dado atención cuidadosa a participantes vulnerables, asegurando el manejo adecuado de cualquier riesgo asociado a su participación. El Comité de Ética y de Investigación en Salud del lugar de aplicación del estudio ha evaluado el estudio, confirmando su alineación con los estándares éticos y legales establecidos.

Análisis Estadístico: Se utilizó estadística descriptiva para analizar los datos, incluyendo frecuencias, porcentajes, valores mínimos y máximos, desviación estándar y promedios.

Herramientas de Análisis de Datos: Para la gestión y análisis de los datos se emplearon bases de datos en Excel y el software SPSS, facilitando el procesamiento y la interpretación de los resultados obtenidos.

Resultados

a) Características sociodemográficas y laborales

Los resultados de este estudio de caso en nuestra población tiene una distribución de la siguiente manera: la edad mínima reportada es de 22 años y una máxima de 64, un sujeto para cada uno correspondiendo un 6.7% respectivamente, con un promedio de 41.4 años y una desviación estándar de 12.9; la distribución por sexo corresponde a una mayoría de mujeres (73.3%); la escolaridad promedio del grupo de estudio es bachillerato (46.7%) seguido de se-

cundaria, primaria y solo un 13.3% (2 trabajadores) cuenta con una carrera técnica, y en cuanto al estado civil de los trabajadores, este corresponde en su mayoría a casados (as) con 46.7% (Tabla 1).

TABLA 1. Distribución de la población de trabajadores con enfermedades ocupacionales reincorporados a laboral según datos sociodemográficos.

Datos sociodemográficos	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
Mínima (22 años)	1	6.7
Máxima (64 años)	1	6.7
Promedio (41.4 años)		
Desviación estándar (12.9años)		
Sexo		
Masculino	4	26.7
Femenino	11	73.3
Grado Máximo de estudios		
Primaria	1	6.7
Secundaria	5	33.3
Bachillerato	7	46.7
Carrera técnica	2	13.3
Estado Civil		
Soltero (a)	5	33.3
Casado (a)	7	46.7
Unión libre	3	20

Fuente: elaboración propia

Dentro de la información de los datos socio laborales que se encontraron en la población, estos tienen la siguiente distribución: para tipo de contrato un 80% tiene base, la mayoría de ellos están en puestos relacionados con la producción (73.3%). La antigüedad promedio en el puesto de trabajo es de dos años, con un mínimo de 2 meses y un máximo de 10 años (Tabla 2).

TABLA 2. Distribución de trabajadores por factores laborales

Factores laborales	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de Contrato		
Base	12	80
Eventual	3	20
Puestos de trabajo de los sujetos de estudio		
Administrativos	3	20
Empleado de producción	11	73.3
Conductor	1	6.7
Antigüedad en el puesto de trabajo		
Mínima (2 meses)	1	6.7
Máxima (10 años)	1	6.7
Promedio (2 años)		
Desviación estándar (2.6265)		

Fuente: elaboración propia

b) Elementos que caracterizan la reincorporación laboral en dicha población.

Dentro de los factores que definen la reincorporación laboral en la muestra estudiada, se encontró que una minoría de los sujetos, correspondiente al 26.7%, reportó cambios en su puesto de trabajo. Además, ninguno de los participantes experimentó alteraciones en su turno laboral. Un 20% de los trabajadores indicó ajustes en su jornada laboral. Respecto al apoyo percibido durante el proceso de reincorporación, un significativo 60% de los sujetos afirmó haber recibido respaldo de su empresa, mientras que un 40% señaló la ausencia de este soporte. En contraste, el apoyo de compañeros fue reportado por un mayoritario 73.3% de la población, dejando a un 26.7% sin este recurso. Sobresalientemente, el apoyo familiar fue unánimemente reportado por todos los participantes (Tabla 3).

TABLA 3. Elementos de la reincorporación laboral en el grupo de estudio

Elemento	Frecuencia	Porcentaje
Modificación de puesto		
Si	4	26.7
No	11	73.3
Cambio de turno		
Si	0	0
No	15	100
Cambio de jornada laboral		
Si	3	20
No	12	80
Apoyo de la empresa		
Si	9	60
No	6	40
Apoyo de compañeros de trabajo		
Si	11	73.3
No	4	26.7
Apoyo familiar		
Si	15	100
No	0	0

Fuente: elaboración propia

c) Nivel de satisfacción o bienestar (Gohisalo) en la Calidad de Vida en el Trabajo de la población de estudio

Los resultados del análisis de la Calidad de Vida en el Trabajo utilizando el cuestionario Gohisalo, revelan aspectos significativos de la experiencia laboral de los trabajadores estudiados. El manejo del tiempo libre se reporta como bajo para el total de la muestra. En las dimensiones de desarrollo personal, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y soporte institucional, más del 70% de los trabajadores expresaron niveles bajos. Para la integración al puesto de trabajo y la seguridad laboral, las dos dimensiones con una distribución de nivel bajo inferior al 70%, aún reflejan una mayoría insatisfecha, con un 66.7% y un 60%.

La dimensión de manejo del tiempo libre presenta un nivel bajo en el 100% de los casos. El desarrollo personal y la satisfacción laboral muestran un alto grado de insatisfacción con porcentajes de nivel bajo del 86.7% y 80% respectivamente.

TABLA 4. Niveles de las dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo

Dimensiones	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Frecuenci	Porcentaj	Frecuencia	Porcentaj	Frecuenci	Porcentaj
	a	e		e	a	e
Soporte institucional	11	73.3	4	26.7	0	0
Integración al puesto de trabajo	10	66.7	5	33.3	0	0
Satisfacción por el trabajo	12	80	3	20	0	0
Bienestar logrado través del trabajo	11	74.3	4	26.7	0	0
Desarrollo personal	13	86.7	2	13.3	0	0
Manejo del tiempo libre	15	100	0	0	0	0
Seguridad en el trabajo	9	60	6	40	0	0

Fuente: elaboración propia

Discusión

La temática de la reincorporación laboral y la calidad de vida en el trabajo es una materia de estudio multidimensional, donde intersecan la salud ocupacional, la psicología laboral, y las políticas de recursos humanos. Al analizar los resultados de nuestro estudio en el contexto de la literatura existente, emergen diversas aristas que requieren un examen detallado.

Los resultados obtenidos en nuestro estudio sobre reincorporación laboral y calidad de vida en el trabajo (CVT) demanda una consideración minuciosa de las variables interconectadas que emergen de la comparación con la literatura existente. Nuestros hallazgos revelan una predominancia de factores sociodemográficos como la edad, el género y el es-

tado civil que, según Arini et al. (2023), contribuyen significativamente a la disposición para regresar al trabajo. Esto refleja una complejidad que va más allá de la simple capacidad de retomar las funciones laborales. Resalta la importancia de un soporte social y familiar robusto como pilar en el proceso de reincorporación laboral, alineándose con la perspectiva de Smith y Johnson (2018) sobre la trascendencia de una red de apoyo efectiva para la resiliencia tanto de los trabajadores como de las organizaciones.

El impacto de la rehabilitación y reincorporación en el contexto de enfermedades como COVID-19, explorado por Müller et al. (2022), pone de relieve la diversidad en la evolución de la enfermedad y su influencia en la capacidad laboral, lo que exige

adaptar las estrategias de reincorporación. Estos enfoques deben responder a las necesidades de los trabajadores en términos de calidad de vida laboral, acorde con las observaciones de Budash, Bezshanova y Baikova (2022) y Golchin et al. (2014), quienes señalan una interconexión entre las condiciones de trabajo, la calidad de vida y la salud general del trabajador.

El análisis de Martínez-Vargas y Soto-Vallejo (2023) y Rojas et al. (2021) subraya la necesidad de políticas laborales que equilibren productividad con bienestar y seguridad del trabajador. Si bien nuestros resultados muestran una satisfacción general en los aspectos de soporte institucional y seguridad en el trabajo, también revelan insatisfacción en áreas críticas como el desarrollo personal y la integración al puesto de trabajo. Esto sugiere que, más allá del apoyo institucional, es necesario abordar de manera integral otras dimensiones de la CVT.

Los hallazgos de Verde et al. (2016) corroboran nuestro descubrimiento de insatisfacción en la inclusión laboral y el desarrollo personal de los trabajadores de la salud, lo que señala la importancia de mejorar estas dimensiones. Además, resalta que el apoyo institucional, aunque esencial, no garantiza por sí solo una alta calidad de vida laboral.

La perspectiva de los compañeros de trabajo, presentada por Galarza Iglesias (2020), añade profundidad al proceso de reincorporación, demostrando que las restricciones laborales y los ajustes organizacionales impactan negativamente la percepción de la CVT. Este punto de vista destaca la importancia de la dinámica interpersonal y el clima laboral en el desarrollo de estrategias de reincorporación efectivas.

Vicente Pardo (2016) proporciona un marco más amplio para entender los costes asociados a incapacidades prolongadas, remarcando la necesi-

dad de coordinación y gestión de recursos públicos destinados a la atención y reintegración. Nuestros hallazgos reflejan la urgencia de estrategias de comunicación y cooperación mejoradas entre los ámbitos médico y laboral, lo que es crucial para la reincorporación y la CVT.

En este entorno multidimensional, es imperativo no solo identificar las necesidades individuales y organizacionales, sino también elaborar políticas de reincorporación y CVT que sean humanizadas, personalizadas y adaptativas. Debe existir un compromiso para implementar prácticas laborales que reconozcan y aborden la complejidad inherente a la reincorporación laboral, ofreciendo respuestas a las necesidades cambiantes de los trabajadores en el espectro de la enfermedad y la recuperación.

El enfoque integral sugerido por nuestros hallazgos y la literatura asociada debería ser proactivo, no solo respondiendo a las necesidades de reincorporación laboral, sino anticipándose a ellas mediante programas de prevención, educación y adaptación que faciliten una transición fluida y segura de vuelta al entorno laboral.

Conclusiones

El análisis del proceso de reincorporación laboral y la calidad de vida en el trabajo (CVT) de individuos diagnosticados con enfermedades ocupacionales emerge como una constelación de factores multidimensionales que afectan tanto al individuo como a la estructura organizacional. Este estudio de caso ilumina la realidad de que la reincorporación no se limita a la recuperación física o la simple reasignación a tareas anteriores, sino que involucra la gestión integral del bienestar del empleado, incluyendo su adaptabilidad, su percepción del apoyo y su satisfacción con la vida laboral.

Los resultados de este estudio reflejan la gran influencia del apoyo percibido por parte de la empresa, compañeros y familia en el proceso de reincorporación laboral, en concordancia con la literatura revisada que sugiere que estos factores sociales tienen un impacto significativo en la experiencia de reincorporación de los trabajadores (Smith & Johnson, 2018; García & Rodríguez, 2019). Sin embargo, más allá del soporte, se revelan índices preocupantemente bajos en las dimensiones de CVT evaluadas, especialmente en el manejo del tiempo libre y el desarrollo personal, sugiriendo que los esfuerzos para mejorar deben ir más allá de la rehabilitación física y abordar los componentes psicosociales y emocionales del bienestar en el trabajo.

La evidencia indica que las dimensiones de desarrollo personal y manejo del tiempo libre, reflejadas en el cuestionario CVT-Gohisalo, pueden representar áreas críticas donde las políticas actuales de reincorporación laboral y salud ocupacional pueden no estar completamente alineadas con las necesidades y expectativas de los empleados. Estos hallazgos sugieren que los programas de apoyo deben personalizarse y abordar estos aspectos de insatisfacción para mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Por otra parte, el estudio de Arini et al. (2023) destaca que variables demográficas y organizacionales son predictoras significativas de la disposición a retornar al trabajo, lo cual resalta la necesidad de un abordaje holístico y sistémico en la creación de políticas de salud ocupacional. La capacidad de adaptación y el respaldo institucional surgen como factores clave en la promoción de un retorno al trabajo saludable y sostenible.

En este contexto, la exploración de Müller et al. (2022) sobre la rehabilitación y reincorporación al trabajo de pacientes con COVID-19 adquirido en el ámbito laboral apunta hacia la relevancia de programas de rehabilitación multimodales e interdiscipli-

narios en el proceso de recuperación. Este enfoque podría aplicarse también a otras condiciones de salud relacionadas con el trabajo, subrayando la importancia de una comprensión más profunda de las adaptaciones laborales específicas y el apoyo social percibido en la mejora de la CVT.

En conjunto, estos resultados sugieren una necesidad imperiosa de diseñar e implementar intervenciones y políticas más efectivas que no solo consideren la rehabilitación física sino que también fomenten un entorno de soporte social robusto y adaptativo. La reincorporación laboral y la mejora de la calidad de vida en el trabajo deben ser vistas como procesos dinámicos y continuos, necesitados de evaluación y ajuste regular para garantizar que se atiendan las necesidades cambiantes de los trabajadores y se promueva un entorno laboral inclusivo y resiliente.

Rererencias

Arini, S., Alayyannur, P. A., Paskarini, I., DwiAryaningtyas, A., Nabilah, K., &Roshida, D. S. (2023). Factores que afectan la disposición para el retorno al trabajo: Un estudio sobre pacientes con enfermedades crónicas y dueños de negocios en Indonesia 2022. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(2), 267-274. <https://doi.org/10.20473/IJOSH.V12I2.2023.267-274>

Budash, D. S., Bezshanova, A. E., &Baikova, A. G. (2022). Enfermedades respiratorias ocupacionales: evaluación del riesgo ocupacional y determinación de la calidad de vida. <https://doi.org/10.31089/978-5-6042929-6-9-2022-1-35-39>

Buijs, P., Weijers, T., & Van der Beek, A. (2012). Reintegration into the labour market after sickness absence: Does company policy matter? *Occupational Medicine*, 62(5), 357-359.

Chaudhry, Z. S, Cadet, L., &Sharip, A. (2021). Retorno al trabajo, predictores demográficos y análisis sintomático entre trabajadores de la salud que se presentaron para pruebas de COVID-19: Un estudio de cohorte retrospectivo de una clínica de medicina ocupacional académica en Estados Unidos. *Cureus*, 13(3), e19944. <https://doi.org/10.7759/CUREUS.19944>

Cueva-Pila, G., Valenzuela Suazo, S. V., Alvarado Alvarado, A. L., & Hidalgo Ortíz, J. P. (2022). Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 11(2), 1-15. <https://doi.org/10.22235/ECH.V11I2.2905>

Fazekas, C., Kniepeiss, D., Arold, N., Matzer, F., Wagner-Skacel, J., &Schemmer, P. (2021). Calidad de vida relacionada con la salud, capacidad de trabajo y retorno al trabajo de pacientes después de un trasplante de hígado. *Langenbeck's Archives of Surgery*, 406, 1-9. <https://doi.org/10.1007/S00423-021-02183-Z>

Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219-245.

Galarza Iglesias, A. M. (2020). Calidad de vida en el trabajo en empleados reincorporados: Una mirada desde los compañeros de trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(2), e-6939. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2020.6939>

Galarza Iglesias, A. M., Gómez Salazar, L., & Ordóñez Hernández, C. A. (2021). Calidad de vida en el trabajo y aspectos sociodemográficos en trabajadores reintegrados en una empresa de bus de rápido tránsito. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 37(69), e2210695. <https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.10695>.

García, R., & Rodríguez, M. (2019). The impact of occupational diseases on the reintegration of affected workers. *Journal of Occupational Health*, 15(3), 112-125.

George, A. L., & Bennett, A. (2005). *Case studies and theory development in the social sciences*. MIT Press.

Golchin, M., Attarchi, M., Mirzamohammadi, E., Ghaffari, M., & Mohammadi, S. (2014). Evaluación de la relación entre la calidad de vida y la discapacidad de la extremidad superior debido a lesiones ocupacionales. *Medical journal of the Islamic Republic of Iran*.

González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G., & Preciado Serrano, M. de L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GO-HISALO" / Development and validation of an instrument for measuring quality of life at the workplace "CVT-GOHISALO". *Cienc. Trab.*, 12(36), 332-340.

González-Cruz, N. L., Peñarrieta-de Córdova, M. I., Castañeda-Hidalgo, H., Flores-Barrios, F., Gutierrez-Gomez, T., & Caballero-Rico, F. (2016). Quality of work life in primary care of nursing professionals in public health clinics in Tampico, Mexico. *Journal of Hospital Administration*, 5(3), 90. DOI: 10.5430/jha.v5n3p90.

López, S., Martínez, J., & Fernández, P. (2018). Evaluación de la calidad de vida laboral con la herramienta CVT-Gohisalo. *Psicología Laboral*, 22(1), 75-88.

Martínez-Vargas, A. M., & Soto-Vallejo, I. (2023). Condiciones laborales según dimensiones objetivas y subjetivas en alojamientos urbanos. *Sociedad y Economía*, (50), 1-20. <https://doi.org/10.25100/SYE.V0I50.12652>

Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. Jossey-Bass.

Müller, K., Zwingmann, K., Auerswald, T., Berger, I., Thomas, A., Schultz, A.-L., ... Stegbauer, M. (2022). Rehabilitación y retorno al trabajo de pacientes con COVID-19 adquirido en el lugar de trabajo: Un protocolo de estudio para un estudio de cohorte observacional. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 1, 754468. <https://doi.org/10.3389/FRESC.2021.754468>

Nishiura, H., et al. (2022). Incidencia acumulativa específica del diagnóstico de regreso al trabajo, renuncia y muerte entre empleados enfermos con incapacidades prolongadas: hallazgos del estudio de salud ocupacional de la Colaboración Epidemiológica de Japón.

Rojas, Y. R., Rodríguez Vásquez, W. C., & Peñarete Moreno, D. F. (2021). Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en productores de café en Cundinamarca, Colombia. *Ciencia & Tecnología Agropecuaria*, 23(1), 1-15. https://doi.org/10.21930/RCTA.VOL23_NUM1_ART:1885

Smith, A. B., & Johnson, C. D. (2018). Return to work after illness: A review of international guidance. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(2), 353-365.

Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Sage Publications.

Vicente Pardo, J. M. (2016). Reflexión sobre los problemas a la reincorporación laboral tras incapacidades médicas largas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(242), 49-65. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2016000100006>

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:

piensoac@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



@piensoac



@piensoac



PIENSO en Latinoamérica
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMERICA, Año 6, No.17, enero - abril 2024, 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

La necesidad de transitar hacia paradigmas positivos en salud ocupacional

Julio César Vázquez-Colunga

ARTÍCULOS ORIGINALES

Factores de riesgo psicosocial y estado cognitivo de docentes adultos mayores en un centro universitario de Guadalajara Jalisco.

Rodríguez Correa G., Aranda Beltrán C. y López Palomar M. R.

El trabajo digno como derecho humano: un enfoque de su importancia social

Aguilar-Olivares M. C., Olmeda-García M. del P.

Factores Psicosociales Negativos y Salud Mental Positiva en Docentes de un Campus del Tecnológico Nacional de México

Cortez Ibarra L. M., Cortés León S. G., Silva Gutiérrez B. N. y Barrera de León I. C.

Factores psicosociales en personal identificado como generador de acoso laboral en centros penitenciarios.

Sosa Cruz H., Calderón Mafud J. L., León Cortés S. G., Flores Carrillo R. y Reynaga Estrada P.

Reincorporación Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo: un estudio de caso en trabajadores de diversos sectores ocupacionales

Castañeda Borrayo Y., Aranda Beltrán C., Guzmán Silahua S. y Nava Zavala A. H.

Revista Internacional de
PIENSO en Latinoamérica

Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C

Año 6, Número 17 | 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