

# Revista Internacional de **PIENSO** en Latinoamérica

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



Año: 4  
Periodo: mayo - agosto 2022  
Número: 12

**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 4, No.12, mayo - agosto 2022, 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](http://www.piensoenlatinoamerica.org), [piensoac@yahoo.com.mx](mailto: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 es constituido como una asociación civil el 11 de septiembre del 2000 en Guadalajara, Jalisco, México; el Programa de Investigación EN Salud Ocupacional (PIENSO,A.C) es una unidad de profesionales que trabajan en equipos interdisciplinarios contribuyendo a generar conocimiento científico en el campo de la Salud Ocupacional, a transmitirlo a través de la formación recursos humanos especializados en la materia, y ponerlos a disposición para individuos, instituciones y empresas (públicas o privadas) para que sirva como información estratégica en la adecuada gestión en políticas de salud, seguridad e higiene en ambientes de trabajo, y que conlleven a la mejora de la salud de los trabajadores en Latinoamérica.

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

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

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

## PRESIDENTE

Manuel Pando Moreno

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

Se autoriza la reproducción citando la fuente.

# Índice

- EDITORIAL**
- 3** **Inspección del Trabajo en Seguridad y Salud Ocupacional en la República del Ecuador**  
Antonio Ramón Gómez-García
- 6** **Carta del día del médico**  
Carlos José Chavera Bianchi
- 7** **Factores psicosociales y afecto como variables asociadas al acoso laboral en centros penitenciarios de un estado mexicano**  
Heidi Sosa Cruz, Manuel Pando Moreno y José Luis Calderón Mafud.
- 16** **Variables influyentes y manifestaciones en la salud de los trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Tala, Jalisco, México**  
Carolina Aranda Beltrán y Berenice Hernández Guzmán
- 25** **Bienestar psicológico y síndrome de burnout en agentes penitenciarios dedicados al cuidado de personas privadas de la libertad en horarios diurno y nocturno, en CRS TURI-2019**  
Angie Katherine Saca Jiménez y Daniel Álvarez Saquinula
- 37** **Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del operador logístico multinacional Grupo R, Quito-Ecuador, periodo noviembre-diciembre del 2020**  
Luis Edmundo Sarabia López, Cristian Paúl Suárez Estévez, David Oswaldo Tipán Sigcha y Dorila Victoria Sarabia Cruz
- 52** **Convocatoria**

# Inspección del Trabajo en Seguridad y Salud Ocupacional en la República del Ecuador

Antonio Ramón Gómez-García

El Ministerio del Trabajo en la República del Ecuador, como en la mayoría de los países, es el órgano rector de ejercer las funciones de inspectorías para verificar y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral en las empresas. Para ello, las Direcciones Regionales de Trabajo y Empleo cuentan con funcionarios para realizar dichas funciones. Además, dentro de la estructura orgánica del Ministerio del Trabajo, se cuenta con el apoyo de técnicos (también denominados como analistas / especialistas) de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, con dedicación exclusiva en funciones comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas. En esta nota editorial se muestran algunas acciones básicas que podrían ser consideradas para la mejora de la actuación fiscalizadora en el país: la optimización de inspectores, el rol asesor y los criterios de inspección.

## Optimización de inspectores

Para la correcta aplicación de la legislación laboral resulta imprescindible, entre otros aspectos, el compromiso responsable y social de las empresas hacia sus trabajadores, así como también, la disposición de un número de inspectores suficiente que garantice la función fiscalizadora en lo concerniente a la seguridad y salud ocupacional. De hecho, se ha demostrado que las inspectorías del trabajo promueven la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas y, por ende, repercute de forma positiva en la salud de los trabajadores (1). En este sentido, se considera como punto de referencia óptimo a 1 inspector del trabajo por cada 10.000 trabajadores. En países de la región de América Latina y el Caribe, la ratio oscila entre 0,1 a 1,9 inspectores (2). Para el caso de nuestro país, hasta donde sabemos y para el 2019, la ratio se situó en 0,6 inspectores del trabajo y en 0,04 técnicos. Por lo tanto, claramente

se evidencia un déficit para dar cobertura a los 3,7 millones de trabajadores. El aumento en el número de inspectores según recomendaciones internacionales y su distribución homogénea para el conjunto del territorio nacional, sería una de las primeras acciones a considerar como prioritarias en las agendas públicas (3).

## Rol de asesoramiento

Tradicionalmente y hasta nuestros días, los inspectores del trabajo han sido calificados como autoridad policiva y sancionadora (4). Sin embargo, el sistema de multas no ha demostrado ser el mecanismo más eficaz para garantizar el cumplimiento legal en seguridad y salud ocupacional (5). Una segunda acción, y sin descuidar la rigurosidad de las funciones de los inspectores del trabajo, consistiría en reajustar el rol fiscalizador actual hacia un asesoramiento orientado a la promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo “organizaciones saludables”, más que a las propias sanciones económicas (6). Para este cambio en el modo de actuar, además del punto anterior (2), sería oportuno potenciar la carrera profesional con altos estándares y prácticas éticas entre los inspectores del trabajo, según propone la Asociación Internacional de Inspección de Trabajo (7).

## Criterios de visitas in-situ

Es posible que la gestión preventiva de las empresas presente deficiencias. Recientemente (agosto de 2022), se han actualizado las listas de verificación para la observancia del cumplimiento legal en esta materia (8). Las empresas están obligadas a evidenciar (comunicar) la gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante el reporte en un sistema web del Ministerio del Trabajo (Sistema Único del Trabajo - SUT). La información generada permite conocer

el porcentaje de cumplimiento de cada empresa y, a su vez, es empleado como uno de los criterios de visita in-situ para aquellos casos que se observen insuficiencias. Sin embargo, lo cierto es que parece ineludible sospechar la existencia de una brecha entre lo declarado y la realidad. Como tercera y última acción, y para lograr una mayor eficacia y eficiencia de la actuación inspectora considerando los recursos disponibles, sería muy beneficioso incluir otros criterios alternativos para la priorización de aquellas empresas que serán objeto de fiscalización. Los resultados de la aplicación de indicadores de siniestralidad laboral serían de gran utilidad para facilitar la identificación de actividades económicas con mayor riesgo para salud de los trabajadores, considerando el tamaño de la empresa y ubicación territorial (9,10).

En conclusión, es muy reseñable destacar la importante labor desempeñada por la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos en los últimos años, aunque debemos reconocer la necesidad de reflexionar sobre las acciones planteadas en esta breve nota editorial si se quiere superar el *statu quo* actual.

## REFERENCIAS

1. Tompa et al., 2016; Andersen et al., 2019; Konstantinou E, Grendova K, Maragaki E, Kliměšová M, Ošmerová L, Evanthia S. Health and Safety Inspections in Workplaces: A Review Among Three European Countries. *Mater Sociomed.* 2020; 32(3): 235-242. doi: 10.5455/msm.2020.32.235-242.

2. International Labour Office. Guide on Labour Inspection and Social Security - Geneva: ILO, 2020. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_747640.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--lab_admin/documents/publication/wcms_747640.pdf)

3. Lafuente E, Abad J. Territorial efficiency: Analysis of the role of public work safety controls. *Safety Science.* 2021;134:105074. doi: 10.1016/j.ssci.2020.105074.

4. Rodríguez Jaimes LB, Corzo Mantilla FJ. Aplicabilidad de las funciones de inspección, vigilancia y control en seguridad y salud en el trabajo en Norte de Santander. *Revista de Ingenierías Interfaces.* 2020;3(2);117-144.

5. Shimizu HE, Bezerra JC, Arantes LJ, Merchán-Hamann E, Ramalho W. Analysis of work-related accidents and ill-health in Brazil since the introduction of the accident prevention factor. *BMC Public Health.* 2021;21(1):725. doi: 10.1186/s12889-021-10706-y.

6. Macpherson RA, Yousefi M, McLeod CB. Determining hazard management changes in workplaces following workplace safety inspections by WorkSafeBC in British Columbia, Canada. *Safety Science.* 2021;140:105298. doi: 10.1016/j.ssci.2021.105298.

7. International Association of Labour Inspection (IALI) Measuring Performance of the Occupational Safety and Health Function: A Handbook for Labour Inspectorates 2009. Recuperado de: <http://www.iali-aiit.org/resources/performance-measurement-handbook.pdf/>.

8. Resolución Ministerial Nro. MDT-2022-044 (Registro Oficial N° 119). Listas de verificación de cumplimiento de obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. Ecuador: Ministerio del Trabajo; 2022. Recuperado de: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/07/044-MDT-2022-EXPEDIR-LAS-LISTAS-DE-VERIFICACION-DE-CUMPLIMIENTO-DE-OBLIGACIONES-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO-signed.pdf>.

9. Lee, S., Chang, S. R., & Suh, Y. (2020). Developing Concentration Index of Industrial and Occupational Accidents: The Case of European Countries. *Safety and health at work*, 11(3), 266–274. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.05.003>.

10. Gómez García A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador [Safety and Health at Work in Ecuador]. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 24(3), 232–239. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>.

**CORRESPONDENCIA:**

Antonio Ramón Gómez-García

Director del Observatorio Ecuatoriano de Seguridad y Salud en el Trabajo (OESST), Universidad Espíritu Santo, Ecuador

[agomezg@uees.edu.ec](mailto:agomezg@uees.edu.ec)

# Carta del día del Médico

Carlos José Chavera Bianchi

Estimado trabajador/a: En el día del Médico del Trabajo, recordé el primer día en el que utilicé mi guardapolvo blanco en un lugar diferente al que me formé y comencé a compartir responsabilidades para proteger tu salud evitando accidentes y enfermedades profesionales con otros actores que tenían aprendizajes diferentes pero complementarios.

Ese día comprobé que los conocimientos que tenemos los Médicos y los Enfermeros del Trabajo son reútiles en primer lugar para comprender el esfuerzo que realizas, las posturas que adoptas y la exigencia que le planteas a tu aparato cardiovascular en cada esfuerzo.

Había un valor agregado, esos conocimientos servían para prevenir enfermedades, para evitar el daño. ¿Sabes lo que sentí? Una gran emoción; porque podía contribuir a protegerte para que continúes con tu esfuerzo al mantenimiento de tu familia, a la educación de tus hijos y para que tu tiempo libre te permita realizar ejercicios que te mantengan saludable.

Asumí también que mi conocimiento de fisiología podía tener una utilidad más amplia si me esforzaba en estudiar sobre la calidad del sueño, la detección temprana de los trastornos del sueño y que, descubriendo esas alteraciones en vos, podía contribuir a evitarte enfermedades relacionadas y también cuidar la vida de tus compañeros de trabajo evitando accidentes.

Vos que trabajas de noche me has preguntado en ocasiones, cuál es la mejor hora para cenar si tenies un trabajo nocturno y nuevamente debí revisar la fisiología del aparato digestivo, qué puede ocasionar mayor secreción de ácido y afectar tu esófago o tu estómago.

También me has motivado a convocarte para recomendarte que cuides tu peso cuando lo he vis-

to necesario y poder recomendarte un cambio en la calidad de tu dieta y realizar ejercicios aeróbicos en tu tiempo libre para que no seas una persona sedentaria. Te he comentado como el sobrepeso luego suma a otros problemas como la hipertensión arterial y enfermedades metabólicas.

Como puedes ver, mi guardapolvo blanco es un símbolo en tu lugar de trabajo, ¿Sabes qué representa? A un ciudadano que eligió una profesión para contribuir a que las personas vivan mejor y traten sus problemas de salud oportunamente y si es necesario brindarte una primera atención inmediata en una situación de urgencia.

Cuando me veas escribir en un Excel, tendrá como objetivo principal tener una visión del colectivo de todos los trabajadores... de todos Uds. y poder analizar al conjunto y observar de qué se enferman, cuáles son las lesiones que les causaron los accidentes y encontrar propuestas para disminuir tu riesgo de exposición a agentes que pueden alterar tu estado de salud o afectar tus órganos.

Me despido de vos, para ir a descansar, estoy seguro que dormiré bien porque estoy cumpliendo con responsabilidad mi tarea y contribuyendo a que también vos la realices. Cuando hablan de contribuir a la grandeza del país creo que están hablando de nosotros porque sumamos esfuerzos para mejorar la producción, para cumplir objetivos o para brindar un mejor servicio

# Factores psicosociales y afecto como variables asociadas al acoso laboral en centros penitenciarios de un estado mexicano

Heidi Sosa Cruz, Manuel Pando Moreno y José Luis Calderón Mafud.

## RESUMEN

El acoso laboral es un problema con impacto mundial, observándose que los trabajadores de centros penitenciarios, tienen mayor vulnerabilidad por la naturaleza de su trabajo. Se han descrito diversos factores que facilitan la presencia del acoso en los centros laborales, sin embargo, el personal penitenciario ha sido poco estudiado, por lo cual, el presente estudio, analiza la asociación del acoso laboral con factores psicosociales y autoevaluaciones esenciales, mediante un diseño correlacional y transversal, aplicando el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo, el Cuestionario de Factores Psicosociales y Escala de Autoevaluaciones Esenciales,

en una muestra de 71 trabajadores de las oficinas centrales de la dirección general de centros penitenciarios de un Estado mexicano. Se encontró una prevalencia de 8.4% de trabajadores con niveles de medio y alto de acoso laboral, teniendo mayor afectación el personal técnico (médicos, psicólogos, trabajadores sociales, entre otros); los factores de riesgo psicosocial que se asociaron fueron: exigencias laborales, condiciones del lugar de trabajo y los factores psicosociales, en su perspectiva global. También se encontró asociación entre ser víctima de mobbing y autoevaluaciones esenciales.

## Abstrac

Workplace Harassment is a problem with a global impact, observing that prison workers are more vulnerable due to the nature of their work. Various factors that facilitate the presence of harassment in the workplace have been described, however, prison staff has been little studied, therefore, the present study analyzes the association of workplace bullying with psychosocial factors and core self-evaluations, through a correlational and cross-sectional design, Inventory of Violence and Psychological Harassment, the Psychosocial Factors Questionnaire and Core Self-Evaluations Scale, in a sample of 71 workers from the central offices of the general direction of penitentiary centers of a Mexican state. A prevalence of 8.4% of workers with medium and high

levels of workplace harassment was found, with technical personnel (physicians, psychologists, social workers, among others) being more affected; the associated psychosocial risk factors were: work demands, workplace conditions and psychosocial factors, in their global perspective. An association was also found between being a victim of mobbing and core self-evaluations.

**PALABRAS CLAVE:** Acoso laboral, Factores psicosociales, Autoevaluaciones esenciales, Centros penitenciarios.

## INTRODUCCIÓN

Aun cuando se reconoce que el acoso laboral es un problema de antaño, la problemática ha cobrado gran importancia alrededor del mundo en las últimas tres décadas (De Miguel y Prieto, 2016; Feijó, Gräf, Pearce y Fassa, 2019; Velázquez y Díaz, 2020) debido a la incompatibilidad del acoso laboral con un trabajo digno (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2019), a los efectos nocivos en la salud del trabajador víctima además de las consecuencias adicionales para la organización (Leymann, 1990; Brewer, Holt y Malyk, 2018), todo lo cual puede llegar a ser imperceptible para terceros, mientras que la víctima puede permanecer en un estado de indefensión ante la ausencia de pruebas concretas (Velázquez y Díaz, 2020).

Existe una gran variedad de términos para referirse al mismo fenómeno, si bien, en el presente artículo se utilizará acoso laboral, también es común el termino *mobbing* por influencia del norte y centro de Europa, en países anglosajones se suele utilizar *bossing*, *harassment* y *bullying at work*, mientras que en países hispanos también se utiliza acoso moral, acoso psicológico o psicoterrorismo (Arroyuelo, 2002, citado en Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016), y se ha considerado acoso laboral como la presencia de conductas agresivas hacia un trabajador y se realicen en un marco con las siguientes características: 1) Existe una manifestación de comportamientos agresivos psicológicamente, 2) Se presentan repetidamente a lo largo del tiempo y 3) Se llevan a cabo deliberada o inconscientemente, pero claramente pueden causar daños a la víctima (Pando, Aranda, Tsuno, Inoue, Kawakami, 2013)

El acoso laboral es una problemática que se vincula a otros múltiples fenómenos (Piñuel y Oñate, 2006; Einarsen y Johan, 2006; Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016; Toro y Gómez, 2016), destacando los estudios realizados analizando el acoso laboral y algunos factores psicosociales, como la alta ambigüedad en el trabajo (Figuereido, Gil Monte, Grau y Llorca, 2012; Stroka y Veinhardt, 2020), condiciones laborales (Picakciefe, Acar, Co-

lak, & Kilic, 2017), cultura de la competitividad (Figuereido, Gil Monte, Grau y Llorca, 2012; Rodrigues y De Freitas, 2014; Cerros, Sieglin, García y Acosta, 2015; Toro y Gómez, 2016) y carencia de protocolos de actuación ante el acoso (Figuereido, Gil Monte, Grau y Llorca, 2012; Rodrigues y De Freitas, 2014; Stroka y Veinhardt, 2020), así como la invisibilización y naturalización de la violencia (Lara, Pando, Aranda y Lalama, 2017)

Marín y Piñeros (2016), estudiando específicamente niveles jerárquicos altos en tres empresas, encontraron que los altos niveles de acoso se asociaban en niveles de riesgo alto y medio para liderazgo, relaciones sociales y control sobre el trabajo, así como a los altos niveles de estrés, lo cual es similar a lo encontrado por Einarsen y Johan (2006), enfatizando las deficiencias en el liderazgo.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) destaca entre sus recomendaciones, la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, priorizando los factores que aumentan las probabilidades de esta problemática, incluyendo los factores psicosociales, en este sentido

Algunos investigadores también apuntan que entre los aspectos que facilitan este problema, se encuentran también características de personalidad del acosador (Piñuel, 2002, en Mayoral y Espugla, 2009; Castro, Sánchez, Espinoza y Molina, 2020), atribuyéndosele motivaciones que obedecen a la envidia (Vecchio, 2000; Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2002, en Mayoral y Espugla, 2009), miedo, enojo, rivalidad y celos (Hirigoyen, 2001; Trujillo y Valderrabano, 2007), ausencia de sentimientos de culpa (Piñuel, 2002, en Mayoral y Espugla, 2009), además, moralmente existe una desconexión, que en la teoría de Bandura (1999) se centra en la reestructuración cognitiva de una conducta inhumana en una benigna o digna mediante la justificación moral.

Diversos autores han explicado que no es posible decir que existan elementos de la personalidad de la víctima que funcionen como desencadenantes del acoso laboral, sobre todo por la dificultad de contar con estudios longitudinales que puedan evidenciar la causa o efecto (Girardi, Monaco, Prestigiaco,mo,

Talamo, Ruberto y Tatarelli, 2007; Toro y Gómez, 2016; Quiunn, 2017), lo que si es posible observar es que la magnitud del daño en la víctima se asocia a un estilo de respuesta inefectivo (Quiunn, 2017), así como Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga (2006) encontraron una asociación de las redes de apoyo y niveles altos de autoestima como factores protectores al impacto del acoso laboral en la salud. Destacan como características asociadas a la víctima, manifestaciones afectivas como hostilidad, aislamiento, inseguridad que pueden constituir trastornos del estado de ánimo (Girardi, Monaco, Prestigiacomio, Talamo, Ruberto y Tatarelli, 2007; Ansoleaga, Gómez y Mauro, 2015), además de los clasificados como trastornos del sueño (Pando, Aranda, Torres y Salazar, 2010; Ansoleaga, Gómez y Mauro, 2015), sentimientos de impotencia, insuficiencia e ira (Lundström, Inger, Britt, & Åström, 2007), síntomas somáticos (Girardi, Monaco, Prestigiacomio, Talamo, Ruberto y Tatarelli, 2007) deterioro de la autoestima (Medina, 2016) cansancio emocional y alta despersonalización del síndrome de burnout (Tafoya, Jaimés y Carrasco, 2020)

A nivel organizacional se ha documentado una baja de la productividad del equipo en sí, además que la presencia de conductas violentas limita el desarrollo de los trabajadores en el ámbito profesional, pero también en la esfera personal.

En un estudio realizado con diez países latinoamericanos, se encontró que Costa Rica presenta la más alta prevalencia con 19.4% de acoso laboral, en Perú se encuentra 16.8% y le sigue Chile con 12.5%; en cuanto a los países con menores porcentajes, sobresalen Bolivia con 3.5% y Ecuador con 6.1% de acoso laboral; Colombia, Cuba, México, República Dominicana y Venezuela, fueron los otros países latinoamericanos evaluados dentro del estudio. (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016).

En México se encontró que alrededor del 8.5% de trabajadores en México es víctima de acoso psicológico en el trabajo en un nivel medio o alto (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016), y aun cuando se cuenta con fuentes oficiales que proporcionan algunos indicadores de acoso, como la Encuesta

Nacional de Ocupación del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021), Empleo o la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (INEGI, 2016) o la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (INEGI, 2017), no constituyen investigaciones sistemáticas y científicas, en las que, como explican Pando, Aranda, Salazar y Torres (2016), se considere el contexto cultural, las formas de acoso, las características de los instrumentos para su medición entre otros aspectos.

Si a la prevalencia del 8.5% obtenida en población mexicana (Pando, Aranda, Salazar y Torres, 2016), se suma que esta problemática es particularmente frecuente en ámbitos que por su naturaleza impliquen la expresión de violencia, como el caso de centros penitenciarios (Vartia y Hyyti, 2002; Brewer y Whiteside, 2012), de lo cual se cuentan con escasos estudios metodológicos (Azaola y Correa, 2019).

Considerando la trascendencia de este tipo de violencia y la vulnerabilidad del personal de centros penitenciarios, es importante estudiar las variables que facilitan dicha problemática, por lo cual, el objetivo de este estudio ha sido analizar la relación del acoso laboral con los factores psicosociales y las autoevaluaciones esenciales de trabajadores penitenciarios.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Se trata de un diseño correlacional, no causal y transversal. Este estudio piloto se realiza con una muestra de 71 trabajadores que laboran en las oficinas centrales de la dirección general de los centros penitenciarios de un estado mexicano en el año 2021, aplicando tres instrumentos validados en población mexicana y uno elaborado ex profeso, los cuales son: 1. Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), el cual mide tres elementos de forma separada: la presencia de violencia psicológica en el trabajo, la intensidad de la violencia psicológica y el acoso psicológico propiamente dicho. Las puntuaciones de los sujetos se clasifican en categorías de bajo, medio y alto en cada uno de los aspectos anteriormente señalados;

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, el cual evalúa siete factores con un total de 46 ítems: Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales, Papel laboral y desarrollo de la carrera, Interacción social y aspectos organizacionales y Satisfacción con la Remuneración del Rendimiento (Silva, 2006, adaptado por Pando, Varillas, Aranda & Elizalde, 2016;) Escala de Autoevaluaciones Esenciales (Judge et al., 2003, traducida por Pujol y Davos, 2018) que evalúa con 12 ítems, las siguientes autoevaluaciones: Autoestima, Autoeficacia generalizada, Locus interno de control y Estabilidad Emocional, para dar un puntaje global y 4. Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, el cual consta de 11 reactivos, elaborados ex profeso para esta investigación.

Para la muestra se consideró el total de trabajadores de oficinas centrales de la dirección general de centros penitenciarios (89 trabajadores), ya que se conforma de personal de seguridad y custodia, personal técnico (médicos, psicólogos, criminólogos, pedagogos y trabajadores sociales) así como de personal administrativo y directivos, quienes eventualmente han laborado en los diferentes centros penitenciarios del estado, y para el presente estudio se consideró que se trataran de trabajadores de cualquier sexo, con una antigüedad mayor a seis meses, que manifestaran su disposición para participar, y que contestaran correctamente, por lo cual se eliminaron las respuestas de 3 participantes que omitieron varias respuestas. Dadas las condiciones de la contingencia sanitaria por COVID-19, los instrumentos se aplicaron mediante un formulario virtual de Google, y fue distribuido por un trabajador designado por la institución. Cabe señalar, que dicho formulario, explicaba el objetivo del estudio, la confidencialidad de las respuestas y resaltaba el anonimato.

Las respuestas se registraron automáticamente, en una base de datos asociada al formulario de Google, y una vez obtenidas las 74 respuestas de los trabajadores que manifestaron su deseo por participar, se depuraron y procesaron con el pro-

grama SPSS para obtener medidas de asociación entre las variables, contando finalmente con 71 sujetos participantes.

El protocolo de investigación fue sometido a la evaluación del Comité de Ética de la Universidad de Guadalajara, tomando en cuenta apegarse a la normativa ética para la participación de los trabajadores, lo cual está contemplado en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud de México

## RESULTADOS:

De los 71 trabajadores participantes, 51 (71.8%) son mujeres, 46 trabajadores (64.7%) se encuentran entre 31 y 50 años de edad, predominando la escolaridad licenciatura, con 24 trabajadores (33.8%) y posteriormente bachillerato con 20 trabajadores (28.2%). 65 trabajadores (91.5%) refirieron mantener actividades presenciales y 38 (53.5%).

Respecto al acoso laboral, 6 trabajadores (8.4%) se encuentran en niveles medio y alto de riesgo, siendo 4 trabajadores (5.6%) del área técnica, 1 (1.4%) del área administrativa y 1 (1.4%) personal directivo, lo cual da una asociación significativa entre las variables (0.013).

En cuanto a los niveles de acoso laboral y factores psicosociales, se observa la presencia de los 6 trabajadores (8.4%) acosados laboralmente, con riesgo medio y alto para “exigencias laborales” (Tabla 1), encontrando una asociación significativa ( $p=0.040$ ).

Tabla 1. Frecuencia de trabajadores por niveles Exigencias laborales y de Acoso laboral

<b>Exigencias laborales</b>	<b>Acoso laboral</b>			
	Nulo o bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	23 (32.4%)	0	0	23 (32.4%)
Medio	34 (47.9%)	3 (4.2%)	1(1.4%)	38 (53.6%)
Alto	8(11.26%)	0	2(2.9%)	10 (14%)
<b>Total</b>	<b>65(91.5%)</b>	<b>3 (4.2%)</b>	<b>3 (4.2%)</b>	<b>71(100%)</b>

Se pudo observar que 2 trabajadores (2.8%) de los 3 con niveles altos de acoso laboral, también se encuentran en niveles de riesgo en el factor condiciones del lugar de trabajo (Tabla 2) y aunque se asociaron significativamente las variables ( $p= 0.001$ ), dada la distribución de las frecuencias, no fue posible obtener un factor de riesgo.

Tabla 2. Trabajadores expuestos en los diferentes niveles del factor “Condiciones del lugar de trabajo” con los diferentes niveles de Acoso Laboral.

<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>	<b>Acoso laboral</b>			
	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
<b>Bajo</b>	38(53.6%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)	40 (56.3%)
<b>Medio</b>	25(35.2%)	2 (2.8%)	0	27 (38%)
<b>Alto</b>	2 (2.8%)	0	2 (2.8%)	4 (5.6%)
<b>Total</b>	<b>65(91.5%)</b>	<b>3 (4.2%)</b>	<b>3 (4.2%)</b>	<b>71(100%)</b>

Se encontró que 5 trabajadores (7.1%) se encuentran en nivel de riesgo medio o alto y al mismo tiempo en nivel de riesgo medio para factores psicosociales, en su puntaje global (Tabla 3). Además se encontró para estas variables un  $OR=3.71$  ( $IC=1.19-11.87$ ,  $p=0.005$ )

Tabla 3. Frecuencia de trabajadores por niveles de Factores psicosociales y de Acoso laboral

<b>Factores psicosociales</b>	<b>Acoso laboral</b>			
	Nulo o bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	34 (47.9%)	0	1(1.4%)	35 (49.3%)
Medio	31(43.7%)	3 (4.2%)	2(2.9%)	36 (50.7%)
Alto	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>65(91.5%)</b>	<b>3 (4.2%)</b>	<b>3 (4.2%)</b>	<b>71 (100%)</b>

Respecto a las autoevaluaciones esenciales, 3 trabajadores (4.2%) afectados por acoso laboral, tienen autoevaluaciones esenciales positivas y 3 (4.2%) en nivel medio (Tabla 4), obteniendo una asociación significativa ( $p=0.019$ ).

Tabla 4. Frecuencia de trabajadores por niveles de Acoso laboral y Autoevaluaciones esenciales.

<b>Acoso laboral</b>	<b>Nivel de autoevaluaciones esenciales.</b>					
	Muy negativo	Negativo	Medio	Positivo	Muy positivo	Total
Nulo o bajo	5 (7.04%)	13(18.3%)	32(45.1%)	9(12.7%)	6(8.4%)	65 (91.5%)
Medio	0	0	3(4.2%)	0	0	3(4.2%)
Alto	0	0	0	3(4.2%)	0	3(4.2%)
Total	5(7.04%)	13(18.3%)	35(49.3)	12 (16.9%)	6(8.4%)	71(100%)

## CONCLUSIONES

Aun cuando se trata de una prueba piloto, fue posible encontrar asociación entre el acoso laboral con los factores psicosociales y las autoevaluaciones esenciales, destacando los siguientes factores de riesgo psicosocial: Exigencias laborales, condiciones del lugar de trabajo, y los factores psicosociales en su perspectiva global, lo cual concuerda con los dicho por diversos autores (Einarsen y cols., 1994, Salin 2003) quienes explican que los factores psicosociales en niveles de riesgo, generan una gran tensión entre los integrantes de un grupo, quienes buscarán descargar la frustración y tensión en un sujeto más débil o en el integrante que no trabaja como se espera en la consecución de objetivos comunes. De la víctima también se ha dicho que pueden tener una variedad de características, Einarsen y Johan (2006), explican que existe una mayor vulnerabilidad al acoso, en personas con tendencias a la introversión, meticulosas, neuróticas y sumisas, sin embargo, los mismos autores, citando a Thylefors (1987) refieren que el trabajador que denote demasiada honestidad, falta de compromiso y los comportamientos que no sean similares a los del resto del grupo o de la organización, tendrán mayores probabilidades de ser blanco de agresiones, lo cual es compatible con lo encontrado en este estudio piloto, ya que tres trabajadores con

nivel medio de acoso laboral, poseen autoevaluaciones esenciales de nivel medio, y los tres trabajadores con niveles altos de acoso presentan autoevaluaciones esenciales positivas, lo cual encuadra con lo expuesto por Vecchio (2000) quien concluye que emociones negativas como los celos y la envidia son emociones que constantemente se asocian al estrés interpersonal y pueden generar acoso.

Considerando que se han encontrado asociaciones significativas entre las variables, es importante continuar investigando con muestras mas grandes que puedan aportar medidas más específicas, en personal de centros penitenciarios que se ha observado en otros estudios como población vulnerable (Vartia y Hyyti, 2002; Brewer y Whiteside, 2012; Azaola y Correa, 2019).

**DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.**

**REFERENCIAS:**

- Azaola E. y Correa P. (2019). El insulto moral a los custodios. *Desacatos, Revista De Ciencias Sociales*, (60), 186–197. <https://doi.org/10.29340/60.2098>
- Ansoleaga, E., Gómez, C. y Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *VERTEX Revista Argentina de Psiquiatría*. 36, 173-181. [https://www.researchgate.net/publication/291161742\\_Violencia\\_laboral\\_en\\_America\\_Latina\\_una\\_revision\\_de\\_la\\_evidencia\\_cientifica](https://www.researchgate.net/publication/291161742_Violencia_laboral_en_America_Latina_una_revision_de_la_evidencia_cientifica)
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review. Special Issue on Evil and Violence*.
- Brewer, G. & Whiteside, E. (2012) Workplace bullying and stress within the prison service. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 4 (2). 76 - 85. DOI: 10.1108/17596591211208283
- Brewer, G., Holt., B. & Malyk, S. (2018). Workplace bullying in risk and safety professionals, *Journal of Safety Research*, 64, 129-133. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.12.015>
- Castro-Ospino, N., Sánchez de Gallardo, M., Espinoza-Beraún, J. y Molina-Espinoza, S. (2020) El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. *Investigación Valdizana*, 14 (2), 72-84. DOI
- Cerros, E., Sieglin, V., García, L. y Acosta, I. (2015) Políticas educativas y construcción de subjetividades en universidades.
- De Miguel, V. & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Recuperado el 28/11/2019 de su versión electrónica en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4259/425948032003>>
- Einarsen, S. y 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. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>
- Feijó, F., Gräf, D., Pearce, N. & Fassa, (2019) Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (1945). doi:10.3390/ijerph16111945
- Figueiredo-Ferraz H, Gil-Monte PR, Grau-Alberola E, Llorca-Pellicer M, García-Juesas 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.
- Girardi, P., Monaco, E., Prestigiacomo, C., Talamo, A., Ruberto, A., & Tatarelli, R. (2007). Personality and psychopathological profiles in individuals exposed to mobbing. *Violence and victims*, 22(2), 172–188. <https://doi.org/10.1891/088667007780477320>
- Hirigoyen M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona. Paidós.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática – INEGI (25 de Octubre de 2021) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática – INEGI (2016) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática – INEGI (2017). Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf)
- Judge, T. A., Van Vianen, M. y De Pater, I. (2004). Emotional stability, core selfevaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325-346. doi: 10.1207/s15327043hup1703\_4

- Lara-Sotomayor, J., Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C. & Lalama-Aguire, J. (2017), *Mobbing y estrés en docentes universitarios*. México: PIENSO.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5:2, (119-126) NY: Springer Publishing Company.
- Lundström, M., Inger S., Britt, E. & Åström, S. (2007). Prevalence of violence and its relation to caregivers' demographics and emotional reactions, an explorative study of caregivers working in group homes for persons with learning disabilities. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 21(1), 84–90. doi:10.1111/j.1471-6712.2007.00429.x
- Marín, J. y Piñeros, L. (2016) Acoso psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas. Un factor de riesgo que se debe controlar. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*. 6(3) Sep 2016, pp 89-94 [https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc\\_salud\\_ocupa.3.2016.4927](https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.3.2016.4927) [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4927/4213](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4927/4213)
- Mayoral Blasco, S., Espluga Trenc, J. (2009). *Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso*. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 28,núm. 2, (2010), 233-255.
- 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](https://www.anmm.org.mx/GMM/2016/n4/GMM_152_2016_4_452-456.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (s.f., c) *Recomendaciones*. Recuperado el 16 de abril de 2020 de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:4000085,es](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:4000085,es)
- Organización Internacional del Trabajo (2019) *Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Recuperado el 12 de abril de 2020 de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILC190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILC190)
- Pando M., Aranda C., Aldrete M. & Reynaga, P. (2006). Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Salud pública y nutrición*, 7(2). Disponible en: <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/165/147>
- Pando, M., Aranda, C., Torres T. y Salazar, J. (2010). Trastornos de sueños asociados a la violencia genérica en el trabajo y el mobbing. *Ciencia y Trabajo*, 12 (35), 267-261. [https://www.researchgate.net/publication/44204615\\_Trastornos\\_de\\_sueno\\_asociados\\_a\\_la\\_violencia\\_generica\\_en\\_el\\_trabajo\\_y\\_el\\_mobbing](https://www.researchgate.net/publication/44204615_Trastornos_de_sueno_asociados_a_la_violencia_generica_en_el_trabajo_y_el_mobbing)
- Pando-Moreno, M., Aranda-Beltran, C., Tsuno, K., Inoue, A. & Kawakami, N. (2013) *Assessing psychological violence and harassment at work: Reliability and Validity of the Inventory of Violence and Psychological Harassment (IVAPT) comparing NAQ-R and LIPT*. *Journal of Occupational Health*, 55, 108-119.
- Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, Salazar- Estrada, J. & 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. & Elizalde F. (2016). Análisis factorial exploratorio de “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371 Recuperado el 15 de abril de 2020 de [redalyc.org/articulo.oa?id=379/37949317008](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=379/37949317008)
- Picakciefé, M., Acar, G., Colak, Z., & 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, I. & Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico, en la organización: el barómetro Cisneros. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 22(3), 309-332. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/4b0250793549726d5c1ea3906726ebfe>
- Pujol-Cols, L. & Dabos, G. E. (2019). Dispositional and situational factors at work: A validation of scales and examination of effects on job satisfaction. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*. Advance online

publication. doi: <https://doi.org/10.1108/arla-12-2017-0355>

Rodrigues, M. & De Freitas, M. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(2),284-301.[fecha de Consulta 7 de Noviembre de 2020]. ISSN: . Disponible en: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512014000200008&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512014000200008&script=sci_abstract&tlng=pt)

Vartia, M. y Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 113–126. doi:10.1080/13594320143000870

Vecchio, R. (2000). Negative emotion in the workplace: employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161-180.

Velázquez Y. y Díaz M. (2020) Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*. 17 (42). 423-440

Salin D. (2003) Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations* 56(10), DOI:10.1177/00187267035610003

Sroka, W., & Veinhardt, J. (2020). Is a CSR Policy an Equally Effective Vaccine Against Workplace Mobbing and Psychosocial Stressors?. *International journal of environmental research and public health*, 17(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph17197292>

Tafoya, S., Jaimes-Medrano, A. & 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. & Gómez, R.C.(2016) Factores facilitadores de la violencia laboral. *Scielo, Ciencia y Trabajo*, 18(56), 110-116. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art06.pdf>

Trujillo Flores, M.M., Valderrabano Almegua, M.L. & Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar* 17(29), 71-92.

Quiunn L. (2017) Los efectos del estilo de afrontamiento en el acoso psicológico laboral: La influencia de los antecedentes familiares [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio Institucional – Universidad Autónoma de Madrid.

# Variables influyentes y manifestaciones en la salud de los trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Tala, Jalisco, México

Carolina Aranda Beltrán y Berenice Hernández Guzmán

## RESUMEN

En este artículo se describen los resultados de un análisis inferencial de asociación entre diversas variables influyentes con el Síndrome de burnout y con otras manifestaciones en la salud de los trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Tala, Jalisco, México. El respectivo análisis se llevó a cabo mediante el paquete estadístico SPSS a través de la aplicación de cuestionarios y/o instrumentos de evaluación: el primero un cuestionario exprofeso sobre datos generales y de salud, el segundo para recabar información respecto al síndrome de burnout. La población la conformaron 193 tiendas y/o trabajadores de abarrotes por muestreo aleatorio y por colonias. Los resultados

arrojados muestran a un 43.5% de la población enferma o al menos con algún síntoma y/o molestia en los últimos 6 meses, una prevalencia del Síndrome de burnout del 53.4% y diversas variables de tipo influyentes que se puntaron asociadas entre ítems sociodemográficos, laborales y otros datos sobre la tienda con estar enfermo y con grupos de enfermedad, así como entre el síndrome de burnout por dimensiones y con grupos de enfermedad, con valores de IC, chi cuadrada y OR significativos.

Palabras clave: trabajadores, tiendas de abarrotes, variables influyentes, síndrome de burnout, enfermedades.

## ABSTRACT

This article describes the results of an inferential analysis of the association between various influential variables with the Burnout Syndrome and with other manifestations in the health of workers in grocery stores in the municipality of Tala, Jalisco, Mexico. The respective analysis was carried out using the statistical package SPSS through the application of questionnaires or evaluation instruments: the first was an express questionnaire on general and health data, the second to collect information regarding the Burnout Syndrome. The population was made up of 193 corner stores by

random sampling and by blocks. The results obtained show 43.5% of the population sick or at least with some symptom and/or discomfort in the last 6 months, a prevalence of Burnout Syndrome of 53.4% and several influential type variables that were associated between sociodemographic items. Work and other data about the store with being sick and with disease groups, as well as between burnout syndrome by dimensions and with disease groups, with significant CI, chi square and OR values.

Keywords: workers, grocery stores, influential variables, Burnout Syndrome, diseases.

Datos de correspondencia

Domicilio: Joaquín Aguirre Berlanga 970, Colonia Jardines Alcalde, CP. 44298

caranda2000@yahoo.com.mx

## INTRODUCCIÓN

Las condiciones sociales, laborales y contextuales influyen de manera directa e indirecta en la salud de las personas; los trabajadores de las tiendas de abarrotes al estar inmersos en un amplio número de esferas sociales simultáneamente están expuestos a condiciones que se les puede denominar “potenciadoras” de eventos o efectos nocivos hacia su estado de salud.

Las esferas en las cuales se desenvuelve un trabajador de tienda de abarrotes pasan desde la familiar, laboral y por supuesto la social que es inherente a la actividad que desarrollan, lo que aumenta la posibilidad de generar interacciones negativas que puedan dar lugar al síndrome de burnout o el deterioro de alguna de sus esferas (agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción de logros personales) (Aranda y cols, 2019). El análisis y estudio de las condiciones que propician estos efectos adversos para la salud y los cuales son de distinta índole influyen en la salud mental, salud emocional, salud física y social (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2019; Gil-Monte, 2012).

El síndrome de burnout ha sido descrito entre las causas principales de enfermedad en la población trabajadora, sin embargo, no es reconocido como una condición médica (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). En México, la Norma Oficial Mexicana 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) tiene como propósito establecer los elementos para analizar los factores de riesgo psicosocial para prevenirlos y promover entornos laborales favorables para las personas y su salud física y mental (Diario Oficial de la Federación, 2018).

El objetivo del presente trabajo es el de analizar si existe asociación entre diversas variables influyentes con el síndrome de burnout y con otras manifestaciones en la salud de los trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Tala, Jalisco, México.

## MATERIAL Y MÉTODOS

### Tipo y diseño de estudio

El estudio está diseñado desde el paradigma me-

todológico cuantitativo y su tipo de diseño es transversal o de prevalencia y analítico, debido a que acopian datos de la variable de exposición y desenlace en un mismo momento incorporando análisis inferenciales en la búsqueda de variables asociadas y formular una hipótesis (Hernández & Velasco-Mondragón, 2000; Soto & Cvetkovich, 2020).

### Población de estudio

México se constituye por 31 estados, Jalisco es uno de ellos. A su vez, el estado de Jalisco se divide en 125 municipios distribuidos en 12 regiones; uno de estos municipios es el de Tala, ciudad de la región Valles del Estado de Jalisco (Gobierno del Estado de Jalisco, 2022).

Las tiendas de abarrotes o tienditas de la esquina, en México, son imprescindibles, ocupan los primeros lugares como comercios al por menor (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI], 2019-2020; Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco [IIEG], 2020; Gobierno de México, 2021). En Tala, esas tiendas de abarrotes son comercios conocedores y viables de las necesidades básicas de sus habitantes. Venden desde bebidas hasta productos perecederos, de limpieza e higiene personal. No son comercios grandes, suelen medir hasta 100 metros cuadrados (Gobierno del Estado de Jalisco, 2022).

Con respecto a la población económicamente activa, se estima que en el país México, seis de cada 10 personas ocupadas están insertas en el sector comercio y servicios (IIEG, 2020); en Tala, el comercio al por menor fue mayor que cualquier otro tipo de comercio en el mismo municipio, correspondiéndole un 48,9 por ciento (INEGI, 2019).

### Muestra y muestreo

Se realizó un muestreo aleatorio por colonias resultando 193 tiendas y/o trabajadores a encuestar. De preferencia el trabajador de la tienda (uno por cada tienda) debía ser el trabajador principal o el que ejerciera la mayor responsabilidad sobre la misma. La muestra surgió posterior al operar una prevalencia del 30%, tomado en cuenta un error aceptable

del 0.05 y un índice de confianza del 95% (Aranda, Pando, Salazar & Mares, 2018).

#### Instrumentos de evaluación

Para conseguir la información necesaria se aplicaron a cada participante únicamente dos cuestionarios y/o instrumentos de evaluación. El primer cuestionario consistió en preguntas dirigidas hacia el conocimiento de los datos generales, sociales, demográficos y laborales de los encuestados, así como aquellas preguntas dirigidas hacia el discernimiento de ciertos aspectos sobre su salud. De esa manera, el cuestionario empleó preguntas como sexo, edad, turno laboral, qué días a la semana abre la tienda, si atiende a proveedores y si le estresa atenderlos, si tiene cercana a su tienda alguna otra tienda de abarrotes y si ello le estresa, si está o no satisfecho con su ingreso económico, si se siente o no estresado por recibir ese ingreso económico, y por último, si en los últimos seis meses ha estado o no enfermo o tuvo algún síntoma o molestia que inquietara su salud y de qué enfermedad(es) y/o molestia(s) se trataba.

#### Análisis estadístico

Dos fueron los tipos de análisis que se realizaron: uno descriptivo obteniendo frecuencias, porcentajes, promedios y prevalencias; otro analítico e inferencial por medio de pruebas de significancia estadística obteniendo factores de riesgo (OR), tomando en cuenta un valor mayor a uno, un Índice de Confianza (IC) del 95% y un valor de p igual o menor a 0.05 que daría la significancia estadística, todo ello mediante el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS versión 18).

#### Aspectos éticos

La Ley General de Salud en México (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022), establece los lineamientos y principios generales a los cuales debe someterse la investigación científica y tecnológica destinada a la salud, tomando en cuenta que la investigación entre otras cosas es un factor determinante para mejorar las acciones

encaminadas a proteger, promover y restaurar la salud del individuo y de la sociedad en general, que la realización de la investigación para la salud debe atender a aspectos éticos que garanticen la dignidad y el bienestar de la persona sujeta a investigación. La misma Ley, en su Artículo 17 considera como riesgo de la investigación a la probabilidad de que el sujeto de investigación sufra algún daño como consecuencia inmediata o tardía del estudio, clasificando a las investigaciones como riesgo I, II y III. Para tal efecto esta investigación es considerada de riesgo I. Se anexo además la hoja de consentimiento informado donde consta la participación voluntaria de cada participante posterior a la lectura del objetivo de la investigación, de la aplicación de los cuestionarios y de que su participación era anónima, pudiendo abandonar la investigación en el momento que se deseara, sin representar represalias.

#### RESULTADOS

De los 193 trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Tala, Jalisco, la mayoría eran mujeres (76.2%), el promedio de edad fue de 43.8 años. El 90% de la población consideró trabajar un turno mixto. Aproximadamente el 93% de los trabajadores dijo abrir la tienda todos los días de la semana. En cuanto al ingreso económico por las ventas en la tienda 44% de ellos exteriorizó sentirse estresado por tener ese ingreso económico, siendo otro motivo de estrés el tener que atender a los agentes proveedores de productos (54.4%) y tener colindante a su comercio otra tienda de abarrotes (17.1%). El 86% de los abarroteros refieren tener otra tienda cerca a la suya.

El 43.5% de la población manifestó estar enfermo o tener algún síntoma o molestia en los últimos 6 meses. Entre esos síntomas los más reportados fueron las gripes, diarreas, estreñimiento, cefaleas, estrés y cansancio (tabla 1), por lo que los grupos de enfermedades sobresalientes fueron las enfermedades respiratorias superiores, gastrointestinales y neurológicas (tabla 2).

Se observó una prevalencia del Síndrome de burnout en el 53.4% de los participantes. La dimensión

más afectada fue la de agotamiento emocional (50.3%) seguida de la de falta de realización personal (12.9%) y por último la de despersonalización (4.1%).

Las variables que se señalaron como factor de riesgo para que los trabajadores de las tiendas de abarrotes manifestaran alguna enfermedad o síntoma fueron: tener más de 43.8 años, no sentirse satisfecho y percibirse estresado con el ingreso económico, tener que atender a proveedores al mismo tiempo que estar atendiendo a los clientes, tener cercana a su tienda otra tienda de abarrotes y sentirse estresado por esa situación (tabla 3). Además, ser mujer y atender a los proveedores se asoció con el grupo de enfermedades psicológicas; no estar satisfecho con su ingreso económico y atender a proveedores con las neurológicas y atender a los proveedores se asoció con las enfermedades de tipo gastrointestinal (tabla 3).

Los análisis inferenciales muestran que tener una o más dimensiones quemadas es factor de asociación con los grupos de enfermedades gastrointestinales, neurológicas y psicológicas, sin embargo, al analizar por dimensiones, se manifiesta que es la dimensión de agotamiento emocional, la que mantiene también datos de asociación significativa hacia los mismos grupos de enfermedad (tabla 4).

Tabla 1 ENFERMEDADES, SÍNTOMAS Y/O MOLESTIAS EN LOS ÚLTIMOS SEIS MESES MANIFESTADOS POR LA POBLACIÓN DE ESTUDIO

Sintomatología y/o enfermedad	Frecuencia	Porcentaje
Gripes	13	6.7
Colitis	3	1.6
Diarreas	8	4.1
Gastritis	5	2.6
Estreñimiento	15	7.8
Gastrointestinales	1	0.5
Diabetes	5	2.6
Hipertensión	5	2.6
Várices	3	1.6
Lumbalgias	3	1.6
Artralgias	1	0.5
Dolores musculares	2	1.0
Dolor en pierna	1	0.5
Cefaleas	44	22.8
Vista	1	0.5
Depresión	1	0.5
Estrés	42	21.8
Agotamiento	1	0.5
Ansiedad	2	1.0
Cansancio	14	7.3

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. FRECUENCIAS Y PORCENTAJES POR GRUPOS DE ENFERMEDAD DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO

Patologías por grupos de enfermedad	Frecuencia	Porcentaje
Respiratorias superiores	13	6.7
Gastrointestinales	30	15.5
Metabólicas	5	2.6
Cardiovasculares	8	4.1
Musculoesqueléticas	6	3.1
Neurológicas	44	22.8
Psicológicas	48	24.9

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. ASOCIACIONES ENTRE ÍTEMS SOCIODEMOGRÁFICOS, LABORALES Y OTROS DATOS SOBRE LA TIENDA CON ESTAR ENFERMO Y CON GRUPOS DE ENFERMEDAD

Ítems sociodemográficos, laborales y otros datos sobre la tienda con estar enfermo	OR	<i>p</i>	IC
Edad (promedio 43.8 años) con estar enfermo	1.801	.031	1.012-3.205
No estar satisfecho con su ingreso económico con estar enfermo	2.507	.002	1.366-4.601
Sentirse estresado por recibir ese ingreso económico con estar enfermo	2.173	.006	1.215-3.886
Atender a proveedores con estar enfermo	5.307	.000	2.815-10.008
Tener cercano a su tienda otra tienda de abarrotes con estar enfermo	3.102	.012	1.191-8.079
Sentirse estresado por tener cercano a su tienda otra tienda con estar enfermo	2.694	.009	1.239-5.860
Ítems sociodemográficos, laborales y otros datos sobre la tienda y grupos de enfermedad			
Ser mujer con enfermedades Psicológicas	2.667	.023	1.052-6.757
No estar satisfecho con su ingreso económico con enfermedades Neurológicas	2.614	.005	1.313-5.202
Atender a proveedores con enfermedades Gastrointestinales	3.246	.006	1.320-7.983
Atender a proveedores con enfermedades Neurológicas	3.735	.000	1.721-8.107
Atender a proveedores con enfermedades Psicológicas	5.187	.000	2.342-11.487

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. ASOCIACIONES ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT POR DIMENSIONES Y CON GRUPOS DE ENFERMEDAD

Dimensiones del Síndrome de burnout con grupos de enfermedad	OR	<i>p</i>	IC
Agotamiento emocional con enfermedades Gastrointestinales	8.014	.000	2.676-24.002
Agotamiento emocional con enfermedades Neurológicas	3.264	.001	1.561-6.825
Agotamiento emocional con enfermedades Psicológicas	4.503	.000	2.195-9.525
Una o más dimensiones quemadas con enfermedades Gastrointestinales	7.260	.000	2.425-21.737
Una o más dimensiones quemadas con enfermedades Neurológicas	3.386	.001	1.592-7.199
Una o más dimensiones quemadas con enfermedades Psicológicas	4.677	.000	2.166-10.097

Fuente: elaboración propia

## DISCUSIÓN

La perspectiva abordada en este artículo no ha sido estudiada con la frecuencia necesaria para lograr realizar comparativos específicos que resultarían muy necesarios para contrastar la data obtenida en el presente estudio, así como información que ayude a comprender las circunstancias que permiten la permanencia de estos establecimientos comerciales a pesar de la expansión de las grandes cadenas de comercio y tiendas de conveniencia (Castillo & Ayala, 2018). Las enfermedades, síntomas y molestias demostradas por los datos fueron principalmente las cefaleas, el estrés y el estreñimiento mientras que el resto se distribuyó entre otras enfermedades, síntomas y molestias, pero en menor frecuencia. Según la OMS (2016), la cefalea no solo es una afección dolorosa, es incluso incapacitante, resultando ser la tercera causa de años perdidos por discapacidad; puede predisponer a la aparición de enfermedades como la depresión o la ansiedad, además el compromiso del sistema nervioso puede ser expresado por medio de las cefaleas (Urrea, 2002). De acuerdo con Díaz, Díaz & Arrieta (2010) el estrés, la depresión y la ansiedad se comportan como factores de riesgo ante la aparición de enfermedades gastrointestina-

les, asociando el intestino irritable con la depresión. Cuando ocurren desajustes por exposiciones prolongadas a estímulos negativos pueden sobrevenir trastornos de salud mental y físicos (psicológicos, neurológicos y gastrointestinales) ya que las emociones son reacciones psicofisiológicas de origen adaptativo (Piqueras, Ramos, Martínez & Oblitas, 2009).

Aspectos relacionados a la edad (promedio 43.8 años) con estar enfermo puede explicarse debido a que las condiciones de la salud son un factor clave en la participación laboral. Estudios como el de González & Wong en 2014, reportan además diferencias importantes por sexo, con hipertensión y diabetes con efectos sobre hombres y mujeres y enfermedad del corazón y embolia sólo en los hombres. En el presente estudio también se ha reportado que ser mujer tiene relación con enfermedades psicológicas; autores como Ramos-Lira (2014) y Bacigalupe, Cabezas, Baza & Martín (2020) identifican que las mujeres presentan prevalencias más altas y tienen más probabilidad que los hombres de sufrir depresión y ansiedad; además de que uno de los principales factores psicosociales asociados a la depresión en la población mexicana es precisamente ser mujer, y el

riesgo es aún mayor si se es ama de casa y se dedica únicamente a las labores del hogar; teniendo en cuenta que el trabajo realizado en las tiendas de abarrotes y la multiplicidad de roles a desarrollar en un mismo espacio físico condiciona a que las mujeres tengan aún más carga mental a diferencia de la población masculina (Aranda y cols, 2019).

Sentirse estresado por tener cercano a su tienda otra tienda de abarrotes y el hecho de tener a esta otra tienda se relacione con estar enfermo se puede explicar con la teoría de Lazarus y Folkman, quienes en su propuesta exponen que los acontecimientos externos, eventos cotidianos, físicos, psicológicos, sociales así como las respuestas (reacciones subjetivas, cognitivas, comportamentales, las cuales pueden o no ser adecuadas) y los mediadores (la evaluación del estímulo como amenazante y de los recursos de afrontamiento como insuficientes) (Dahab, Rivadeneira & Minici, 2010). Aspectos clave como los ya mencionados son importantes para definir si las personas inmersas en las condiciones laborales a las que predisponen las tiendas de abarrotes desarrollarán o no síntomas de estrés de acuerdo con las respuestas y recursos individuales de cada persona que labora en estos espacios. El aumento de la población envejecida en situación de vulnerabilidad social (bajos ingresos, falta de pensión y seguro de salud) explica según Sánchez, Medrano & Rodríguez (2021) que el 36,5% de las personas mayores continúe en activo después de los 65 años en el trabajo informal y en condiciones de incertidumbre y precariedad laboral situación que ponen en riesgo su salud y calidad de vida.

En cuanto a la asociación de ítems sociodemográficos y laborales con la presencia de enfermedad, los dos valores que reportan una  $p = \text{ó} < 0.05$  fueron el no estar satisfecho con su ingreso económico y atender a proveedores, las actividades relacionadas a la interacción interpersonal pueden suponer un reto, sobre todo cuando el empleado de la tienda es el propio empleador, esto es que debe estar atento en todo momento de un sistema multifactorial entre los que destacan la atención a las necesidades de los clientes, atención a la inseguridad

al tener los productos a mano de los clientes y evitar robos, así como evitar robos por parte de los propios proveedores. Esta presión se ve aumentada cuando el fruto de esos esfuerzos no se refleja en los ingresos económicos del cual la persona o familia se sustentan para vivir.

En cambio, la asociación de los ítems sociodemográficos, laborales y otros datos sobre la tienda y grupos de enfermedades que reportaron una  $p = \text{ó} < 0.05$  fueron no estar satisfecho con el ingreso económico con enfermedades neurológicas, atender a los proveedores con enfermedades neurológicas y atender a los proveedores con enfermedades psicológicas. De la mano con lo expresado en el párrafo anterior, las enfermedades neurológicas de origen ocupacional tienen su explicación en las actividades de trabajo diversas, realizadas de forma rudimentaria o muy tecnificadas (Urrea, 2002) lo que genera en el trabajador una sensación de insatisfacción, atribuyéndosele condiciones de origen psicológico como afecciones gastrointestinales, lo que hace que los factores emocionales, ambientales y conductuales participen en la aparición o modificación de estos síntomas (González, 2015).

Referente a las asociaciones con el síndrome de burnout por dimensiones y grupos de enfermedades con una  $p = \text{ó} < 0.05$  resulta en el agotamiento emocional relacionado a enfermedades gastrointestinales, neurológicas y psicológicas, así como tener más de una dimensión quemada con los mismos grupos de enfermedades antes mencionados. Agrupadas las enfermedades, en orden de frecuencia, se observan a las psicológicas, seguidas de las neurológicas y gastrointestinales, el resto se categorizaban en otros grupos y en menor cantidad (ver tabla 2). Tomando como referencia los dos primeros grupos de enfermedades antes mencionadas afines al síndrome de burnout, algunos autores argumentan que las vulnerabilidades psicológicas conocidas relacionadas con el inicio y/o la exacerbación de los trastornos gastrointestinales son la adversidad a muy temprana edad, la psicopatología y la mala adaptación a los hechos que se deben afrontar (Keefer, 2018) formando parte importante en el proceso de la aparición de estos síntomas y sensaciones.

De acuerdo con las reflexiones realizadas en el ejercicio comparativo con las diversas fuentes de consulta se concluye que la depresión es un factor que tiende a estar relacionado con las enfermedades, síntomas y molestias más frecuentes por lo que se considera importante continuar con esta línea de investigación en este grupo poblacional específico bajo la búsqueda de datos que puedan identificar si esta población sufre de depresión.

## REFERENCIAS

- Aranda, C. Hernández, B., Pando, M. & Salazar, J. (2019). Intrinsic and extrinsic psychosocial risks, Burnout Syndrome and Self-esteem in workers of grocery stores of the municipality of Tala, Jalisco, Mexico. *IOSR-JHSS*. Vol. 24, No. 7. Pp. 46-53.
- Aranda, C., Pando, M., Salazar, J. & Mares, F. (2018). Desencadenantes o facilitadores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de tiendas de abarrotes en Guadalajara, México. En línea. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81759552005/>
- Bacigalupe, A., Cabezas, A., Baza, M. & Martín, U. (2020). El género como determinante de la salud mental y su medicalización. En línea. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0213911120301813?-token=0321289CDE02F440527E7752275BFDA-F2B52559ED6F96F04FA216BD63EA07494C52C-08587890D433C4189198B8581AF9&originRegion=us-east-1&originCreation=20221009163120>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios. (2022). Reglamento de la ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, Última Reforma DOF 02-04-2014014. Disponible en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LGS\\_MIS.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf)
- Catillo, V. & Ayala, S. (2018). Las tiendas de barrio de la zona metropolitana de Guadalajara: las singularidades del comercio al detalle. En línea. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/122/12260700009/html/>
- Dahab, J., Rivadeneira, C. & Minici, A. (2010). El enfoque cognitivo-transaccional del estrés. En línea. Disponible en: <https://cetecic.com.ar/revista/pdf/el-enfoque-cognitivo-transaccional-del-estres.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. En línea. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0)
- Díaz, S., Díaz, A. & Arrieta, K. (2010). Factores psicosociales, sociodemográficos, culturales y familiares asociados a Síndrome de Intestino Irritable. *REV CLÍN MED FAM* 2010; 3 (2): 78-82. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/albacete/v3n2/original3.pdf>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y la salud ocupacional. En línea. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Gobierno del Estado de Jalisco. (2022). En línea. Disponible en <https://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/municipios>
- Gobierno del Estado de Jalisco: Tala. (2022). En línea. Disponible en <https://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/municipios/tala>
- Gobierno de México: Data México. (2021). Co-

mercio al por Menor de Abarrotes y Alimentos. En línea. Disponible en: [https://datamexico.org/es/profile/industry/retail-trade-of-groceries-and-food#:~:text=Seg%C3%BAAn%20DENUE%202021%2C%20Comercio%20al,%20y%20Puebla%20\(73%2C019](https://datamexico.org/es/profile/industry/retail-trade-of-groceries-and-food#:~:text=Seg%C3%BAAn%20DENUE%202021%2C%20Comercio%20al,%20y%20Puebla%20(73%2C019)

González, M. (2015). La psico gastroenterología: Una disciplina con presente y futuro. En línea. Disponible en: <http://genrevista.org/index.php/GEN/article/view/9>

González, C. & Wong, R. (2014). Impacto de la salud: análisis longitudinal del empleo en edad media y avanzada en México. En línea. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252014000300005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252014000300005)

Hernández, B., & Velasco-Mondragón, H. E. (2000). Encuestas transversales. *Salud pública de México*, 42(5), 447-455.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). Censos económicos. En línea. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2019/doc/pro\\_ce2019.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2019/doc/pro_ce2019.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). Censos económicos. En línea. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

Instituto de Información Estadística y Geografía. (2020). Censos de Población y Vivienda. En línea. Disponible en: [https://iieg.gob.mx/ns/?page\\_id=20325](https://iieg.gob.mx/ns/?page_id=20325)

Keefer, L. (2018). Psicología y trastornos gastrointestinales. En línea. Disponible en: <https://www.intramед.net/contenidover.asp?contenidoid=93287>

Oficina Internacional del Trabajo. (2019). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. En línea. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2019). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. En línea. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Piqueras, J., Ramos, V., Martínez, A. & Oblitas, L. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. En línea. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1342/134213131007.pdf>

Ramos-Lira, L. (2014). ¿Por qué hablar de género y salud mental? En línea. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-33252014000400001#:~:text=Los%20autores%20concluyen%20que%20las,de%20alcohol%20y%20otras%20sustancias](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000400001#:~:text=Los%20autores%20concluyen%20que%20las,de%20alcohol%20y%20otras%20sustancias)

Sánchez-González, D., Medrano-Ramos, M. & Rodríguez-Rodríguez, V. (2021). Condiciones del entorno laboral informal y sus implicaciones en el riesgo de depresión para personas mayores en Ciudad Juárez, México.

Soto, A., & Cvetkovich, A. (2020). Estudios de casos y controles. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(1), 138-143.

Urrea, E. (2002). La neurología ocupacional y la importancia de los factores laborales como causa de patología neurológica. En línea. Disponible en: [http://www.acnweb.org/acta/2002\\_18\\_2\\_94.pdf](http://www.acnweb.org/acta/2002_18_2_94.pdf)

Vázquez, L., Silva, A., Gutiérrez, G. & Vázquez, T. (2012). Estrés y síntomas de desórdenes gastrointestinales en personas de EUA y México. En línea Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/277332719\\_Estres\\_y\\_sintomas\\_de\\_desordenes\\_gastrointestinales\\_en\\_personas\\_de\\_EUA\\_y\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/277332719_Estres_y_sintomas_de_desordenes_gastrointestinales_en_personas_de_EUA_y_Mexico)

# Bienestar psicológico y síndrome de burnout en agentes Penitenciarios dedicados al cuidado de personas privadas de la Libertad en horarios diurno y nocturno, en crs turi-2019

Autora: Angie Katherine Saca Jiménez

Coautor: Daniel Álvarez Saquinola

## RESUMEN

El bienestar psicológico está relacionado con la satisfacción y calidad de vida, estos aspectos se desarrollan a través de procesos cognitivos, emocionales y conductuales que al verse afectados influyen en el bienestar de la persona, por ello la importancia de abordar el tema de estudio, que se realizó mediante una correlación entre bienestar psicológico y síndrome de burnout en el Centro de Rehabilitación Social Turi en la ciudad de Cuenca en el año 2019, dentro de la línea de investigación de Justicia penal y psicología forense. La metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal. Se utilizó dos instrumentos de evaluación psicológica: Cuestionario Maslach Burnout Inventory y

Escala de Bienestar Psicológico, aplicados a 65 agentes penitenciario dedicados al cuidado de personas privadas de la libertad de género femenino y masculino con edades entre 22 a 41 años de edad ( $M=27.98$ ). El análisis de resultados reflejó que la muestra de agentes penitenciarios estudiados presenta un adecuado bienestar psicológico en relación al síndrome de burnout donde se evidencian indicios altos de burnout en las escalas de cansancio emocional, despersonalización y puntajes bajos en realización personal. Concluyendo que, a mayor bienestar psicológico, existe un mejor auto concepto del individuo.

Palabras Clave: Bienestar psicológico, síndrome de burnout, agentes penitenciarios, privados de la libertad.

## ABSTRACT

The psychological wellness is related with the satisfaction and life quality, these aspects are developed through the cognitive processes, emotional and behavioral that are seen affected influence in the wellness of the person, by it the importance of approaching the topic of the study, that are performed through a correlation between psychological wellness and syndrome of burnout at the Centro de Rehabilitación Social Turi in the Cuenca city in the year 2019, into the line of investigation of penal justice and forensic psychology. The methodology employed had a quantitative focus, correlation and transversal of cross cut. Two instruments of psychological evaluation were used: Maslach Burnout Inventory questionnaire and psycho-

logical wellness scale, applied to 65 penitentiary agents dedicated to caring of the people private of the liberty of gender feminine and masculine with ages between 22 to 44 ( $M=27.98$ ). The analysis of reflex results that the sample of penitentiary agents studied present a suitable psychological wellness in relation to the syndrome of burnout where high evidence hint of burnout in the scales of emotional fatigue, depersonalization and low scores in personal reality. Concluding that to higher psychological wellness, exist a better self-conception of the individual. Key words: psychology wellness, syndrome of burnout, penitentiary agents, private of liberty

## Introducción

El sistema penitenciario de Ecuador actualmente se ha visto afectado debido al hacinamiento de las cárceles del país, pues existen cerca de 41,000 personas privadas de la libertad (PPL), siendo la capacidad general en Ecuador de 28,000 (Diario la Hora, 2019). El ex subsecretario de las cárceles Ricardo Camacho (2019), asegura que existe escasez de agentes penitenciarios, exponiendo que como mínimo Ecuador debería contar con 4,000 agentes penitenciarios y en el país existen cerca de 2,500, respectivamente.

En los últimos seis años los índices de violencia, crimen e intimidación dentro del sistema penitenciario del Ecuador han aumentado, en lo que va del año 2019 se han registrado más de 33 muertes violentas, debido a esta situación en el mes de mayo se declaró en Ecuador estado de excepción del sistema carcelario, al reportarse sobrepoblación, suicidios, riñas, etc., situaciones que afectan de manera significativa el área laboral, emocional y cognitiva de los funcionarios que trabajan con esta población, interfiriendo en el adecuado desempeño de sus funciones (Vera, 2019).

En CRS Turi, es una de las cárceles de máxima seguridad del Ecuador, tiene la capacidad de albergar 2,716 personas; empezó con una población inicial de 690 PPL, actualmente excede su capacidad de reclusos sobrecargando el trabajo del personal penitenciario (SCOP, 2014). Se ha evidenciado actos violentos frente a PPL por parte del personal dedicado a su cuidado, vulnerando los derechos de los mismos, al existir denuncias frente a delitos de tortura y violencia por parte del personal penitenciario, realidad existente frente a sintomatología del agotamiento de recursos tanto emocionales como conductuales que afectan el bienestar psicológico del agente penitenciario (Vera, 2019).

## Bienestar psicológico

El bienestar psicológico (BP) se desarrolló inicialmente desde la perspectiva de dos visiones donde su base principal se encontraba en la filosofía la cual expone desde dos tradiciones: la tradición

hedónica y la tradición eudaimónica, la primera se encuentra asociada a nociones tales como el placer y la felicidad, a diferencia de la segunda la cual se enfoca en el desarrollo del potencial del individuo y la perspectiva que este tiene en relación a los diferentes aspectos de su funcionamiento (Ryff & Keyes, 1995).

Con el transcurso de los años han surgido nuevos avances en cuanto al tema del BP y por ende tomando relevancia dentro de nuestra sociedad, dado como resultado a un tema vital interés dentro de las diferentes disciplinas, puesto que se relaciona con aspectos emocionales, conductuales, sociales, de calidad de vida y de salud mental, asociados a los aspectos personales y contextuales, de esta forma autores como Ballesteros, Medina y Caycedo (2006), mencionan la relación del bienestar con la felicidad, describiéndolos como conceptos profundamente ligados y relacionados con un trabajo satisfactorio y afectividad adecuada en los entornos sociales y culturales del individuo.

De esta forma el BP resulta como un componente importante en la vida del individuo, pues se encuentra basado en la satisfacción personal en relación a la vida, misma que surge entre la interacción con el entorno social y ambiental, donde los elementos presentes e históricos tomando en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas que tienen relación con los bienes materiales y socioculturales que brindan al individuo oportunidades para el desarrollo de la realización personal (García-Viniegras & González, 2000).

Dentro del BP se evidencian aspectos importantes, como: el bienestar psicológico subjetivo, material, laboral y de pareja. El bienestar subjetivo se describe como la valoración que cada individuo le da a su vida, en el que incluyen dos esferas: la esfera cognitiva y afectiva; la esfera cognitiva le da sentido a la satisfacción o insatisfacción de áreas específicas como: la vida matrimonial, laboral, económica; con diferencia de la esfera emocional que se encuentra relacionada con la frecuencia e intensidad de las emociones (Ballesteros, Medina, & Caycedo, 2006).

Mientras tanto el bienestar material hace referencia a la satisfacción del individuo en relación al ingreso económico y propiedades materiales que posea, bienes obtenidos en el desempeño de actividades

laborales; el bienestar de pareja hace referencia a la relación satisfactoria entre la pareja, siendo un componente fundamental en la relación la felicidad dentro del ajuste conyugal (Sánchez-Cánovas, 2013).

Sánchez & García (2017) indican que la satisfacción laboral se encuentra ligada a trabajadores e instituciones, de esta dependerá el desempeño laboral, donde intervienen la salud mental, física y la calidad de vida del individuo. Por ello es importante valorar el contexto y condiciones de trabajo que permitirán conocer el impacto que este tiene en el BP del agente penitenciario y su relación con el síndrome de burnout.

### **Síndrome de burnout.**

El Síndrome de Burnout (SB) es definido como un agente multicausal de una serie de antecedentes dentro de un contexto laboral, caracterizado por emociones y sentimientos negativos hacia el entorno laboral y personal, sentimientos negativos que se encuentran orientados hacia la misma persona, la llamada falta de realización y sentimientos erróneos hacia la falta de recursos para afrontar las presiones del ambiente. Consistiendo en más que un estado de ansiedad, estrés o agotamiento, puesto que están directamente relacionados con el deterioro del BP (Rodríguez, 2010).

Por ello en el año 2000, la OMS declara al SB como un factor de riesgo laboral, debido a las alteraciones que puede llegar a ocasionar y afectar en temas relacionados a calidad de vida, salud mental e incluso con un riesgo de vida en las personas que lo padecen.

Este síndrome se caracteriza por la existencia de tres patologías principales, descritas por Maslach y Jackson que son: cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal (Gil-Monte & Peiro, 2000). La primera se define como la pérdida o disminución de recursos emocionales que ayudan al desarrollo de las labores dentro de los centros en los que se desenvuelve, es caracterizado por sentimientos y emociones de desamparo, disgusto, inquietud y falta de interés, en esta dimensión ocurre agotamiento de los recursos, de energía

emocional y física (Sarsosa, 2013).

Continuando con la despersonalización, misma que es una tendencia a autoevaluarse de forma negativa, especialmente en habilidades y destrezas para llevar a cabo sus funciones y en las relaciones con el contexto, manteniendo una perspectiva de agotamiento emocional que genera sentimientos y cogniciones de no poder dar más a nivel afectivo y conductual, mostrando poco interés frente a sus responsabilidades, así también se evidencia la pérdida de empatía con las personas con las que se desempeña o brinda su servicio (Sarsosa, 2013).

Finalmente, la falta de realización personal se caracteriza por la insatisfacción y devaluación del trabajo que se realiza, afectando la autorrealización y mostrando un deterioro significativo del desempeño laboral, dentro de esta dimensión se incluyen vivencias de carácter negativo, visualizándose a sí mismo como una persona insuficiente dentro de su campo de trabajo, fracasado y debilitado frente a las relaciones sociales dentro de su entorno sociocultural (Sarsosa, 2013).

### **Relación de burnout y bienestar psicológico con el agente penitenciario.**

El agente penitenciario es una de las poblaciones que se encuentra fuertemente ligada a la falta de BP y síndrome de burnout, al cumplir el rol de autoridad frente a personas privadas de la libertad o antisociales, presentando una vulnerabilidad alta debido a las condiciones del desempeño laboral que ejercen, con sintomatología y consecuencias de aspecto tanto psicosomáticas, conductuales y emocionales (Corredor & Marín, 2013).

La presión laboral que enfrentan los trabajadores penitenciarios ha desarrollado la aparición de una sintomatología de carácter emocional y conductual, siendo el estrés laboral y la insatisfacción con el desarrollo de sus actividades los principales agentes precursores del síndrome del burnout, que afecta de manera creciente a la calidad de vida y BP del agente penitenciario (Durán, 2010).

Según Morales-Manrique y Valderrama-Zurián, (2012) el trabajo de los agentes penitenciarios tien-

de a ser considerado como una labor de carácter estresante y peligroso debido al rol que este cumple dentro de centros penitenciarios, exponiéndose continuamente a situaciones de violencia, confrontaciones, incidentes traumáticos, con posibilidad de ser lesionado, herido o fallecer durante su labor, al ocuparse de los riesgos existentes en el contexto laboral, estas situaciones alteran los recursos emocionales y conductuales, dando como resultado un deterioro del BP y con el paso del tiempo síndrome de burnout.

Güilgüiruca y Herrera-Bascur, (2015) manifiestan que el personal penitenciario presenta altos indicadores de estrés en su entorno laboral y social, mismo que se traduce como un creciente deterioro a nivel mental y físico, se manifiesta en altos niveles de síndrome de burnout, falta de BP, violencia, consumo de sustancias, baja tolerancia a la frustración, moderada percepción de apoyo, alteración de niveles perceptivos y de relacionamiento.

El BP en agentes penitenciarios y su relación con el síndrome de burnout, se ha constatado actualmente con las enfermedades más comunes dentro del ámbito laboral, al encontrarse relacionado con aspectos psicológicos y socioemocionales, mismos que afectan a esta población debido a su labor en centros de rehabilitación social donde el hacinamiento, violencia y contexto en general, afectan el BP de la persona (Corredor & Marín, 2013).

## OBJETIVOS

### *Objetivo General*

- Describir los resultados del Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en Agentes penitenciarios de CRS Turi.

### *Objetivos Específicos*

- Identificar la existencia de Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout con la Escala de Bienestar Psicológico y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory en agentes penitenciarios.

- Identificar la variable género con el Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout, mediante la Escala de Bienestar Psicológico y el Cuestionario

Maslach Burnout Inventory.

- Correlacionar el Bienestar psicológico en función del Síndrome de Burnout de los agentes penitenciarios

## Metodología

**Diseño:** El siguiente trabajo de investigación es un estudio cuantitativo, correlacional y de

corte transversal, el cual pretende determinar la existencia o no del Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout, tomando en cuenta los datos socio-demográficos de la muestra de estudio.

**Muestra:** La muestra a investigar son agentes penitenciarios de género masculino y género femenino en el Centro de Rehabilitación Social Turi, con una muestra total de 65 agentes penitenciarios.

### *Criterios de inclusión:*

- Agentes penitenciarios que deseen participar en la investigación,

- Agentes penitenciarios que aceptaron el consentimiento informado,

- Agentes penitenciarios que laboren en CRS Turi,

- Agentes penitenciarios con edades comprendidas de 22 a 42 años,

### *Criterios de exclusión:*

- Agentes penitenciarios que no deseen participar en la investigación,

- Agentes penitenciarios que por algún motivo no estén presentes en el momento de la realización del estudio,

- Agentes penitenciarios que no tengan la mayoría de edad.

**Procedimiento de estudio:** Se valoró a agentes penitenciarios en CRS Turi mediante test psicométricos, solicitando la respectiva autorización a la directora de la institución. **Materiales de evaluación:** En la presente investigación se emplearán, el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP).

El MBI, es cuestionario de los autores Maslach y Jackson en el año de 1981, el cuestionario consta de 22 ítems y 7 opciones de respuesta tipo likert, misma que tiene una puntuación de 0 a 6, cada una de las

se encuentra compuesta de subescalas que denotan: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. En cuanto a la puntuación, esta se obtiene mediante una suma de cada uno de los ítems. Según estudios realizados el MBI consta de un alfa de Cronbach de 0.65 en toda la escala, con un 41.6 % de varianza explicada. Dentro de la determinación en cuanto a sus dimensiones se han obtenido diferentes puntuaciones del alfa de Cronbach en relación a cada una de las escalas: Agotamiento Emocional: 0.84; Despersonalización: 0.41 y Falta de Realización: 0.73 (Aranda, Moreno, & Salazar, 2016).

El EBP es un cuestionario desarrollado por José Sánchez-Cánovas en el año 2013, que consta de 65 ítems y 5 opciones de respuesta tipo likert, con puntuaciones de 1 a 5, este cuestionario se encuentra compuesto por subescalas que denotan: Bienestar psicológico subjetivo, Bienestar psicológico material,

Bienestar laboral, Relaciones con la pareja, en cuanto a la puntuación, esta se obtiene mediante una suma de cada uno de los ítems. De cada una de las escalas se han obtenido diferentes puntuaciones en el alfa de Cronbach: Bienestar psicológico subjetivo: 0.86; Bienestar psicológico material: 0.87; Bienestar laboral: 0.78 y Relaciones con la pareja: 0.77 (Sánchez-Cánovas, 2013).

Análisis estadístico: Para el análisis del estudio se utilizará el programa estadístico SPSS 24 para Windows 8, donde se evidenciará mediante tablas con su interpretación, tomando en cuenta los instrumentos de evaluación que son el cuestionario MBI y la EBP, en relación a los datos sociodemográficos con las variables de cada uno de los test aplicados, corroborando la hipótesis mediante una correlación de Pearson.

Ética de la investigación: Para la ética de la investigación se utilizará un consentimiento informado, mismo que define la colaboración voluntaria de los participantes dentro del estudio.

## RESULTADOS

Tabla 1. Variables sociodemográficas

<b>Variables</b>	<b>N%</b>	<b>Variables</b>	<b>N%</b>
<b>Género</b>		<b>Estado Civil</b>	
Hombres	48 (73.80%)	Casado	10 (15.40%)
Mujeres	17 (26.20%)	Divorciado	4 (6.20%)
Total	65 (100%)	Soltero	38 (58.50%)
<b>Edad</b>		Unión Libre	12 (18.50%)
22	3 (4.60%)	Viudo	1 (1.50%)
23	5 (7.70%)	Total	65 (100%)
24	4 (6.20%)	<b>Lugar de Residencia</b>	
25	8 (12.30%)	Rural	24 (36.90%)
26	8 (12.30%)	Urbana	41 (63.10%)
27	7 (10.80%)	Total	65 (100%)
28	5 (7.70%)	<b>Nivel de estudios</b>	
29	7 (10.80%)	Primaria Completa	2 (3.10%)
30	4 (6.20%)	Secundaria Completa	18 (27.70%)
31	2 (3.10%)	Secundaria Incompleta	2 (3.10%)
32	2 (3.10%)	Superior Completa	34 (52.30%)
33	3 (4.60%)	Superior Incompleta	9 (13.80%)
34	2 (3.10%)	Total	65 (100%)
36	2 (3.10%)	<b>Tiempo de trabajo</b>	
38	2 (3.10%)	1-5 años	40 (61.50%)
41	1 (1.50%)	5-a 10 años	23 (35.40%)
Total	65 (100%)	10-15 años	1 (1.50%)
<b>Media de edad</b>	<b>27.98</b>	Más de 15 años	1 (1.50%)
Mujer 26.29	Varón 28.50	Total	65 (100%)

Datos obtenidos en el área (Elaboración propia)

De acuerdo a la tabla 1 en las variables sociodemográficas se valoraron a 65 pacientes entre 22 y 41 años con una media de edad de 27.98 años,  $\pm$  4.193 años, el 26.20% de mujeres con media de edad de 26.29 años y el 73.80% de varones con una media de 28.50 años. En relación al género se puede observar que el 73.80% son masculinos, mientras que el 26.20% pertenecen al género femenino. La mayoría de la muestra se encuentran solteros con un 58.50%; el 18.50% de personas se encuentran en unión libre, seguido de casados con un 15.40%, y por último divorciados y viudos. En cuanto al lugar de residencia se aprecia que un 63.10% pertenecen a la zona urbana y el

36.90% residen en la zona rural.

De acuerdo al nivel de estudios, la mayoría de los evaluados han completado el nivel superior completo con un 52.30%; el 27.70% de evaluados indican contar con estudios secundarios completos, seguido de estudios superiores incompletos con un 13.80% y por último primaria completa y secundaria incompleta.

Finalmente, en el tiempo de trabajo de los evaluados nos indica que el 61.50% labora de 1 a 5 años; seguido de un 35.40% de evaluados que labora de 5 a 10 años y por último un 1.50% indica que labora de 10 a 15 años y por más de 15 años.

Tabla 2.

Descripción global de reactivos aplicados: Escala de bienestar psicológico y Maslach Burnout Inventory

<b>Variable</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>
<b>Escala de Bienestar Psicológico</b>			
Bienestar Psicológico Subjetivo	41 (63.10%)	16 (24.60%)	8 (12.30%)
Bienestar Material	38 (58.50%)	21 (32.30%)	6 (9.20%)
Bienestar Laboral	27 (41.50%)	27(41.50%)	11(16.90%)
Bienestar de Pareja	25 (38.50%)	24 (36.90%)	16 (24.60%)
<b>Maslach Burnout Inventory</b>			
Cansancio emocional	23 (35.40%)	15 (23.10%)	27 (41.50%)
Despersonalización	39 (60.0%)	7 (10.80%)	19 (29.20%)
Realización personal	8 (12.30%)	12 (18.50%)	45 (69.20%)

Datos obtenidos en el área (Elaboración propia)

De acuerdo a la tabla 2 de la descripción global de reactivos aplicados: Escala de bienestar psicológico y Maslach Burnout Inventory se reflejan los siguientes resultados: en la escala de bienestar psicológico: con un 63.10% de evaluados presentan un bienestar psicológico subjetivo (BPS) alto; un 24.60% indican un BPS medio y un 12.30% presentan un BPS bajo; continuando con la escala de bienestar material (BM) se evidencia que un 58.50% de evaluados presentan un BM alto; un

32.30% presentan un BM medio y un 9.20% presentan un BM bajo; la escala de bienestar laboral (BL), nos indica que un 41.50% de evaluados presentan un BL alto; un 41.50% presentan un BL medio y un 16.90% presenta un BL bajo; finalmente la escala de bienestar de pareja (BP) nos refleja que un 38.50% de evaluados presentan un BP alto; un 36.90% presentan un BP medio y un 24.60% presentan un BP bajo.

En relación al cuestionario MBI, nos indica los siguientes resultados: con un 35.40% de evaluados que

presentan indicios de burnout alto en la escala de cansancio emocional (ECE); un 23.10% presentan indicios de burnout medio en la ECE y un 41.50% presentan indicios de burnout bajo en la ECE; en cuanto a la escala de despersonalización (ED) un 60.0% de evaluados presentan indicios de burnout alto en la ED; un 10.80% presentan indicios de bur-

nout medio en la ED y un 29.20% presentan indicios de burnout bajo en la ED y finalmente la escala de realización personal (ERP) nos indica que un 12.30% de evaluados presentan indicios de burnout alto en la escala de ERP; un 18.50% presentan indicios de burnout medio en la es ERP y un 69.20% presentan indicios de burnout bajo en la ERP.

Tabla 3.

Género en relación al Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout

<b>Bienestar Psicológico</b>	<b>Variable</b>	<b>Mujer</b>	<b>Varón</b>	<b>Total</b>
<b>Bienestar Psicológico Subjetivo</b>	Alto	8	33	41
	Medio	8	8	16
	Bajo	1	7	8
<b>Bienestar Material</b>	Alto	8	30	38
	Medio	6	15	21
	Bajo	3	3	6
<b>Bienestar Laboral</b>	Alto	8	19	27
	Medio	6	21	27
	Bajo	3	8	11
<b>Bienestar de Pareja</b>	Alto	7	18	25
	Medio	4	20	24
	Bajo	6	10	16
<b>Síndrome de Burnout</b>				
<b>Cansancio Emocional</b>	Alto	7	16	23
	Medio	3	12	15
	Bajo	7	20	27
<b>Realización personal</b>	Alto	2	6	8
	Medio	4	8	12
	Bajo	11	34	45
<b>Despersonalización</b>	Alto	11	28	39
	Medio	2	5	7
	Bajo	4	15	19

Datos obtenidos en el área (Elaboración propia)

De acuerdo a la tabla 3 de género en relación al bienestar psicológico (BP) y síndrome de burnout se reflejan los siguientes resultados. En el BP: 41 personas cuentan con un bienestar subjetivo alto, de las cuales 33 son de género masculino y 8 femenino; seguido de 38 personas que cuentan con bienestar material alto de las cuales 30 personas son masculinos y 8 femeninas; continuando con 27 personas que cuentan con bienestar laboral alto siendo 19 masculinos y 8 femeninos, así mismo nos indica un bienestar laboral medio con 27 personas de las cuales 21 son masculinos y 6 femeninos, finalmente la escala de pareja nos indica que 25 personas cuentan con bienestar de pareja alto de

los cuales 18 son masculinos y 7 femeninos, seguido del bienestar de pareja medio con 24 personas de los cuales 20 son masculinos y 4 femeninos.

En cuanto al síndrome de burnout se puede observar que 45 de los evaluados presentan indicios de burnout bajo en la escala de realización personal conformado por 34 personas de género masculino y 11 femeninos; seguido de la escala de despersonalización con 39 personas con indicios de burnout alto conformado por 28 masculinos y 11 femeninos, finalmente 27 de los evaluados presentan indicios de burnout bajo en la escala de cansancio emocional conformado por 20 masculinos y 7 femeninos, en la misma escala se aprecia que 23 personas presentan indicios de burnout alto siendo 16 masculinos y 7 femeninos.

Tabla 4.

Correlación entre subescalas de Bienestar Psicológico y Maslach Burnout Inventory

		<b>EBP Material</b>	<b>EBP Laboral</b>	<b>Escala Realización personal</b>
<b>EBP Subjetivo</b>	Correlación de Pearson	<b>0.402**</b>		
	Sig. bilateral	<b>0.001</b>		
<b>EBP Material</b>	Correlación de Pearson		<b>0.295*</b>	
	Sig. bilateral		<b>0.017</b>	
<b>EBP Pareja</b>	Correlación de Pearson			<b>0.291*</b>
	Sig. bilateral			<b>0.019</b>

Nota: \* P &lt; 0.005; \*\* P &lt; 0.01

Datos obtenidos en el área (Elaboración propia)

De acuerdo a la tabla 4, en la correlación de subescalas de Bienestar Psicológico y Maslach Burnout Inventory, se evidencia entre las escalas de bienestar psicológico subjetivo y escala de bienestar material una correlación  $r=0.40$  con significación  $p < 0.01$ ; así mismo las escalas de bienestar material y bienestar laboral nos indican una correlación  $r=0.295^*$  con significación  $p < 0.017$  y finalmente una correlación entre las escalas de bienestar de

pareja y realización personal con una correlación  $r=0.291^*$  con significación  $p < 0.019$ .

## DISCUSIONES

El bienestar psicológico se ve alterado por variables como la calidad de vida, percepciones, autoevaluaciones y eficacia en el desempeño de sus funciones en centros penitenciarios, al implicar el contacto directo con personas privadas de la libertad, que acarrea un sin número de problemáticas, dando paso a que el agente penitenciario sea vulnerable de padecer estrés laboral o el síndrome de burnout (Rodríguez-Díaz, 2015).

Los datos estadísticos reflejan resultados altos de bienestar psicológico en cada una de sus dimensiones de: bienestar psicológico subjetivo, material, laboral y de pareja en ese orden respectivo, siendo el género masculino el más predominante, datos que se contraponen al estudio realizado por Castillo (2018) donde el autor expone la inexistencia de bienestar psicológico entre sus dimensiones según el sexo de los funcionarios, se observa similitud en el rango de media para ambos géneros, siendo el bienestar medio el más predominante en todos los casos y sus dimensiones.

En cuanto al bienestar psicológico se apreció que la mayoría de la población de agentes penitenciarios masculinos presentan un mayor bienestar psicológico en relación al género femenino, estudio que contradice a la investigación de Espinosa (2002) en que describe que la mayoría de mujeres evaluadas presentan un adecuado bienestar psicológico en relación a los varones.

Continuando con el estudio los resultados obtenidos en agentes penitenciarios dedicados al cuidado de personas privadas de la libertad nos muestran indicios altos de burnout en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, a diferencia de la realización personal, donde se evidencia indicios bajos de burnout, resultados que concuerdan en similitud con el estudio de Buendía y Riquelme (1995) en el cual destacan resultados elevados en cansancio emocional y despersonalización, así como resultados bajos en realización personal.

En cuanto a las variables de burnout se observa que en la población evaluada la mayoría de los participantes muestran indicios bajos y altos en la

escala de cansancio emocional, la mayoría de evaluados muestran indicios altos de despersonalización y finalmente la mayoría de los evaluados presentan indicios bajos en la escala de realización personal, a diferencia del estudio de Acuña & Bruschi (2013) que indica que la mayoría de la población evaluada presenta indicios de burnout bajos en la escala de cansancio emocional y despersonalización, finalmente en la escala de realización personal donde la mayoría de los evaluados presentan indicios medio de burnout.

En este estudio de 65 agentes penitenciarios existe una variación notoria de resultados entre dimensiones de síndrome de burnout con despersonalización como uno de los valores de mayor significación, seguido de cansancio emocional y realización personal como uno de los valores más bajos en indicios de burnout, a diferencia del estudio de los autores Sánchez y Álvarez (2001), en una muestra de 86 funcionarios penitenciarios donde predomina la realización personal como uno de los puntajes más elevados, seguido de cansancio emocional y finalmente despersonalización como uno de los valores de menor puntuación, en este estudio se evidencia un punto de corte similar entre dimensiones.

En el estudio realizado en agentes penitenciarios se aprecia que la despersonalización es una de las variables más altas frente a indicios de burnout, seguida del cansancio emocional y finalmente realización personal siendo una de las variables más bajas frente a indicios de burnout, investigación que se contrapone al estudio de Hernández-Martín (2005) en el cual describe que una de las variables de mayor peso fue cansancio emocional, seguido de la realización personal, siendo la despersonalización una de las variables con menor varianza.

En el análisis del estudio de 65 agentes penitenciarios se determinó correlaciones significativas de bienestar psicológico en las variables de bienestar psicológico subjetivo con la variable de bienestar material, continuando con una correlación entre variables de bienestar material y bienestar laboral y finalmente una correlación entre bienestar psicológico y síndrome de burnout entre variables de bien-

estar de pareja y realización personal, datos estadísticos no concordantes en relación al estudio de Salas (2010), donde el autor presenta correlaciones significativamente negativas entre dimensiones del bienestar psicológico en las variables de bienestar de pareja y realización personal.

Dentro de las limitaciones del estudio se puede describir que en la muestra estudiada no hubo homogeneidad en cuanto al género, existiendo más participantes masculinos que femeninos, un limitado número de participantes, falta de sinceridad en las respuestas de los reactivos utilizados, temor a que la información que otorgaban fuera a ser revelada con sus superiores, pocos o nulos estudios de bienestar psicológico en agentes penitenciarios.

## CONCLUSIONES

Este estudio se realizó con una muestra de 65 agentes penitenciarios, en CRS Turi en horario diurno y nocturno, los cuales presentan los siguientes datos sociodemográficos: se puede comprobar que la mayoría de evaluados son de género masculino entre edades de 22 a 41 años, en cuanto a su estado civil la mayoría de la muestra se encuentran solteros, en unión libre y casados, el lugar residencial es mayoritariamente en la zona urbana, su nivel de estudios es superior completo, secundario completo y superior incompleto, por último el tiempo de trabajo más significativo es de 1 a 5 años.

Los valores obtenidos en agentes penitenciarios dedicados al cuidado de personas privadas de la libertad, indican indicios altos de burnout en las escalas de cansancio emocional y despersonalización, mismas que se reflejan en conductas negativas dentro de las funciones que el agente penitenciario cumple en el sistema carcelario, al desenvolverse en condiciones físicas y ambientales desfavorables. Estas alteraciones de las dimensiones del burnout se pueden comprobar frente a las denuncias realizadas por parte de los reclusos donde han manifestado presencia de violencia verbal y física ejercida por el agente penitenciario, dando indicios de una alteración emocional, cognitiva y conductual.

En este sentido, las alteraciones antes mencionadas se deben a la sobrecarga laboral como: una jornada de 24 horas con una remuneración económica baja, sobrepoblación de privados de la libertad, situaciones problemáticas entre los reclusos, autolesiones, ingreso y utilización de armas, consumo de sustancias, robos, homicidios, suicidios, enfermedades contagiosas, entre otras; predisponiendo a una alteración en el desempeño laboral y social, mismos que afectan el bienestar psicológico.

Sin embargo, los datos estadísticos nos reflejan resultados altos de bienestar psicológico en cada una de sus dimensiones de: bienestar psicológico subjetivo, material, laboral y de pareja en ese orden respectivo, denotando un adecuado funcionamiento en áreas personales, emocionales y contextuales del agente penitenciario, se puede inferir falta de sinceridad del personal evaluado por sesgos cognitivos.

En relación al género se evidencia un alto bienestar psicológico subjetivo en los varones denotando una percepción adecuada de su entorno social y autoconcepto, un alto bienestar material en varones, referente a la satisfacción con los bienes materiales que posee, un alto bienestar laboral en varones indicando satisfacción en el desempeño de funciones, un alto bienestar de pareja en varones en relación a las mujeres referente a una relación satisfactoria con su cónyuge. En cuanto al síndrome de burnout se observa indicios altos en el género masculino en la escala de cansancio emocional, indicando pérdida o disminución de recursos emocionales, en la escala de realización personal los masculinos son los más afectados, escala que indica la insatisfacción y devaluación del trabajo, así mismo los masculinos presentan indicios altos de despersonalización evidenciando un auto concepto negativo de sí mismos y sus funciones.

En relación a los reactivos aplicados se evidencia que existen inconsistencia entre los instrumentos de Bienestar Psicológico y Cuestionario MBI. En el primero se reflejan puntuaciones altas, dando a entender que esta muestra posee adecuadas estrategias de afrontamiento frente a situaciones estresantes y de desempeño laboral; sin embargo, el segundo instrumento describe que existe sintomatología de estrés

laboral, lo que no es concordante con factores asociados a bienestar psicológico.

Además, se evidencia una correlación estadísticamente significativa de Pearson de  $.402^{**}$  entre las dimensiones de bienestar psicológico en la escala de bienestar psicológico subjetivo y la escala de bienestar material con significación bilateral de  $.001^*$ ; también se aprecia una correlación de Pearson de  $.295^*$  entre las escalas de bienestar material y bienestar laboral con significación bilateral de  $.017$ . Finalmente existe una correlación de Pearson entre dimensiones de bienestar psicológico y síndrome de burnout, en la escala de bienestar pareja y realización personal con una correlación de Pearson de  $.291^*$  con significación bilateral de  $.019$ .

## Referencias

- Acuña, S., & Bruschi, M. (2013). Relación entre Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento. Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Mar del Plata , 2 (1).
- Álvarez Ramírez, A., & Racero López, V. (2015). Contrato Psicológico y Bienestar Laboral. Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP, 95, 61-70.
- Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M., & Salazar Estrada, J. G. (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. Salud Uninorte , 32, 2-16.
- Ballesteros , B. P., Medina, A., & Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. Univ. Psychol , 2, 39-00.
- Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. Rev Esp Sanid Penit , 13, 91-99.
- Buendía, J. y Riquelme, A. (1995). Burnout, factores de estrés y locus de control en un grupo de vigilantes de instituciones penitenciarias. Ansiedad y Estrés, 1, 195-218.
- Castillo Quishpe, M. A. (2018). Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Corredor Pinzón, N. E., & Marín Torres, L. (2013). Burnout en Miembros de la Policía Nacional de Colombia: un Análisis Crítico. Revista de Investigaciones de la Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío , 5, 63-73.
- Diario la hora. (11 de diciembre de 2019). Sistema penitenciario de Ecuador, de emergencia a terapia intensiva. Obtenido de La hora lo que necesitas saber: <https://lahora.com.ec/noticia/1102292249/sistema-penitenciario-de-ecuador-de-emergencia-a-terapia-intensiva> recuperado en 13 de octubre del 2019.
- Durán , M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional de administración , 1, 71-84.

- Espinosa , B., Llor , E., García , I., Sáez , N., & Sánchez , M. (2002). Relación entre la calidad del sueño, el burnout y el bienestar psicológico en profesionales de la seguridad ciudadana. *Scielo* , 13, 258-267.
- García-Viniegras, C. V., & González Benítez, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Rev. Cubana Med Gen Integr* , 6, 586-92.
- Gil-Monte , P. R., & Peiro, J. M. ( 2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 16 (2), 135-149.
- Güilgüiruca , M. R., & Herrera-Bascur, J. (2015). Salud laboral en un Centro Penitenciario de Chile: una mirada desde las políticas de Recursos Humanos. *Rev Esp Sanid Penit* , 17, 12-19.
- Hernández-Martín, L. (2005). El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International Journal of Clinical and Health Psychology* , 6 (3), 599-611.
- Morales-Manrique , C. C., & Valderrama-Zurián, J. C. (2012). Calidad de vida en policías: Avances y Propuestas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* , 33 (1), 60-67.
- Moreno Castillo , W. G., Pedraza Guzmán , M., & Nuván Hurtado , I. L. (2018). Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en funcionarios del instituto nacional penitenciario y carcelario (inpec) en cúcuta. *Dialnet* , 4, 90-22.
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727. doi: 10.1037/0022-3514.69.4.719
- Rodríguez Díaz, M. A. (2010). Burnout: un fenómeno creciente. *Psicología desde el Caribe* (26), vii-x.
- Rodríguez-Díaz, F. J., Rubín-Prieto, A., Bringas-Molleda, C., Álvarez-Fresno, E., & Herrero-Olaizola, J. ( 2015). Efecto del clima emocional en el desarrollo del estrés laboral del funcionario penitenciario: un estudio predictivo. *Scielo*, 21 (2-3), 195-205.
- Salas Dahlqvist, J. J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL No.7. *Scielo*, 45, 4-5.
- Sánchez, F. y Álvarez, N. (2001). Estudio sobre el síndrome de burnout en el centro penitenciario de Albolote. *Boletín de ATIP*, Scielo, 3, 10-15.
- Sánchez-Cánovas, J. (2013). Escala de Bienestar Psicológico. TEA Ediciones. Madrid.
- Sánchez Trujillo , M. G., & García Vargas, M. E. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica* , 22 (2), 161-166.
- Sarsosa Prowesk, K. (2013). Prevalencia del síndrome de quemarse en el trabajo en policías de Cali. *Informes Psicológicos* , 13 (2).
- Servicio de contratación de obras públicas. (2014). Servicio de contratación de obras públicas. (S. d. públicas, Productor) Obtenido de El Centro de Rehabilitación Social Turi en funcionamiento: obtenido de <https://www.contratacionobras.gob.ec/el-centro-de-rehabilitacion-social-turi-en-funcionamiento/> recuperado en 13 de octubre del 2019.
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Bienestar Psicológico y Salud: Aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de psicología clínica y la salud* , 5, 15-28.
- Vera Puebla, M. (27 de Mayo de 2019). INREDH. (M. V. Puebla, Productor) Obtenido de Crisis del sistema penitenciario en Ecuador: más allá de una declaración de estado de excepción: obtenido de <https://www.inredh.org/index.php/archivo/derechos-humanos-ecuador/1148-crisis-del-sistema-penitenciario-en-ecuador-mas-alla-de-una-declaracion-de-estado-de-excepcion> recuperado en 13 de octubre del 2019.

# Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del operador logístico multinacional Grupo R, Quito-Ecuador, periodo noviembre-diciembre del 2020

Luis Edmundo Sarabia López, Cristian Paúl Suárez Estévez,  
David Oswaldo Tipán Sigcha, Dorila Victoria Sarabia Cruz

## Resumen

La presente investigación determina cuales son los factores de riesgos psicosocial que tienen una gran influencia e importancia en las actividades diarias y el comportamiento conductual del trabajador dentro del Operador Logístico Multinacional Grupo R, de acuerdo a las condiciones que se encuentra presentes en la ambiente y situación laboral que actúa de forma negativa en las actividades intralaborales y extralaboral con la organización, afectando tanto a la salud mental y física del trabajador, teniendo en cuenta la prevención específica de dichos riesgos en una manera adecuada con los trabajadores que son más influenciados, consiguiendo una atención urgente y progresiva con seguimiento e intervención de acuerdo con las prioridades generales que tiene del departamento de Salud Ocupacional.

El propósito principal es diagnosticar cuales son los factores de riesgo psicosocial que más afectan a los trabajadores del operador logístico, esta investigación tiene

## Abstract

The present research determines which psychosocial risk factors have a great influence and importance in the daily activities and behavioral conduct of the worker within the Multinational Logistic Operator "Group R", according to the conditions which are present in the environment and working situation that acts negatively in the intra-working and extra-working activities with the organization, affecting both the mental and physical health of the worker, taking into account the specific prevention of such risk in an appropriate manner with the workers who are the most influenced, achieving urgent and progressive attention with a follow-up and intervention, according to the general priorities of the Department of Occupational Health.

In main purpose is to diagnose which are the psychosocial risk factors that most affect the logistic operator's workers, this research has a quantitative approach of des-

un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y su diseño es no experimental de corte transversal. La población de estudio corresponde a un total de 57 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 (Instrumento de medición de riesgos psicosociales), en el cual se miden seis dimensiones psicosociales como: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. La información recibida va orientado a la prevención, identificación y localización de los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas que deben ser considerados como oportunidades para gestionar, planificar y mejorar la organización del trabajo.

Palabras Claves: Riesgos Psicosociales / Influencia / Salud Mental y Física / Prevención / Mercado / Empresarial / Copsoq-Istas21 / Condiciones / Diagnostico / Factores / Comportamiento.

criptive type and its design is non-experimental cross-sectional. The study population corresponds to a total of 57 workers to whom the ISTAS 21 questionnaire (Instrument for measuring psychosocial risks) was applied, which measures six psychosocial dimensions such us: psychological demands, active work and opportunities for development, insecurity, social support and leadership quality, double presence and self-esteem. The information received is focused towards the prevention, identification and localization of psychosocial risks and it helps the design and implementation of preventive measures, which should be considered as opportunities to manage, to plan and to improve the work organization.

Key words: Phychosocial risks/ Influence/ Mental and Physical health/ Prevention/ Market/ bussiness/ Copsoq-ISTAS21/ Conditions/ Diagnosis/ Factors/ Behavior.

## Introducción

Frente a la necesidad existente en nuestro país de dar nuevas perspectivas de intervención a problemáticas de prevención de enfermedades laborales se tiene que la presente investigación analiza la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el medio laboral y cómo estos han afectado a los trabajadores en los últimos años, causando una gran problemática comportamental dentro de las actividades realizadas diariamente en la organización y fuera de la misma.

De igual manera la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, trata de prevenir los riesgos relativos a la salud y la seguridad de los trabajadores, con el fin de conseguir un “estado de completo bienestar físico, mental y social para el trabajador” (OMS). Actualmente, los factores psicosociales generan puntos ciegos dentro de las organizaciones y, para saber cuáles son los problemas que involucran al área laboral, la investigación aplica la teoría de Gerard Caplan y el método de El CoPsoQ-istas21 Versión 2.

Se debe enfatizar la salud mental en el área laboral y cobrar más relevancia en cuanto a la identificación de factores de riesgo psicosociales. En el ambiente laboral es importante conocer como diversos factores entre ellos las condiciones físicas y psíquicas influyen directamente en el comportamiento. Así se investigará cuáles son los factores que se encuentran en el trabajo y la influencia que tienen entre las interacciones con compañeros y altos mandos de la organización.

## Antecedentes

Los riesgos psicosociales son una problemática de gran dificultad en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, estos afectan de manera notable a la salud de los trabajadores dentro de las organizaciones. Son muchas las condiciones de trabajo psicosociales que pueden constituir factores de riesgo para la salud de los trabajadores, pero las estudiadas por los principales modelos y que podemos decir con ciertas garantías de seguridad que constituyen factores de riesgo para la salud.

Debemos partir de una definición o concepto teórico de factores psicosociales, el cual fue definido por la OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Organización Mundial de la Salud (OMS), 1984).

Cada año mueren dos millones de hombres y mujeres debido a los accidentes y las enfermedades de trabajo; en todo el mundo se producen anualmente 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades profesionales (OMS, Organización Mundial de la Salud OMS, 2012). La OIT estima que en 2012 se perdió el 4 por ciento del Producto Interior Bruto (PIB) mundial por los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La OIT & OMS indican que salud laboral debe orientarse a la promoción y mantenimiento del más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención en los trabajadores de las alteraciones de la salud causadas por las condiciones de trabajo. (Moreno & Garrasa, 2013).

Dentro de la historia las personas siempre están sometidas a condiciones laborales que no garantizaban la seguridad y salud física y mental del trabajador, por lo que se consideraba una forma de subsistencia social. Es por eso, que las organizaciones permiten la valoración del trabajador y la intervención del empleador sobre las condiciones de trabajo con el fin de prevenir las enfermedades profesionales y los accidentes laborales, con mecanismos de evaluación y control de factores de riesgo psicosocial que pueden originar daños en el bienestar del trabajador.

La presente investigación se realizó con el fin de identificar qué factores de riesgo psicosocial se encuentran con mayor presencia en el comportamiento de los trabajadores y como ese comportamiento influye en su lugar de trabajo; la investigación de tesis tratará de descubrir.

## Material y métodos

La investigación es de enfoque cuantitativo da la posibilidad de generalizar los resultados, y otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes. Además, brinda una gran posibilidad de repetición y se centra en puntos específicos de tales fenómenos. Además, facilita la comparación entre estudios similares, que es de gran relevancia para la investigación que usa la matriz ISTAS 21 versión 2 de riesgos psicosociales a los trabajadores del operador logístico multinacional, “Grupo R” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014).

El enfoque descriptivo se encarga de puntualizar y reunir la información sobre el objeto del estudio, describe los objetos planteados, recoge información cuantificable específica del universo a investigar y el porqué del sujeto de investigación. La descripción implica la observación sistemática del objeto de estudio y catalogar la información para que pueda usarse y replicarse por otros. El objetivo de este método es obtener los datos precisos que se puedan aplicar en un análisis estadístico con promedios y cálculos estadísticos para que reflejen la influencia de los riesgos psicosociales en el Operador Logístico Multinacional, “Grupo R” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014).

Investigación Cuantitativa no Experimental-Transversal-Descriptiva. En la investigación no se manipulará deliberadamente la variable dependiente, es decir que no se va a modificar en forma intencional esta variable y no existirá una experimentación con los trabajadores o con su conducta dentro de la investigación (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014).

## Población

Se cuenta con un total de cincuenta y siete trabajadores del Operador Logístico Multinacional “Grupo R” en el período comprendido entre noviembre-diciembre del año 2020, correspondiente a 57 trabajadores como universo, entre hombres y mujeres esta información fue obtenida a través de una encuesta sociodemográfica con previo consentimiento informado.

## Instrumento

El CoPsoQ-istas21 Versión 2 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales, facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva. El método CoPsoQ-istas21 debe usarse para prevenir, eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Moliner, 2014).

## Validez del instrumento

Dentro de los métodos con mayor validez científica en este ámbito, se basa en realizar preguntas a los trabajadores sobre su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser causa de problemas de índole psicosocial.

La herramienta propuesta cuenta con validez y fiabilidad, basándose en el coeficiente alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala. El coeficiente r de Pearson con un valor mayor a 0,30 indica que la correlación es significativa por lo tanto los ítems o preguntas del cuestionario son válidos (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Moliner, 2014).

Uno de los procedimientos para estimar la consistencia interna es el Alpha de Cronbach que se basa en una sola aplicación a un grupo de examinados la estimación de la confiabilidad se hace sobre el contenido del instrumento y no sobre variaciones del tiempo de aplicación o del conjunto de ítems que conforman el instrumento. La estimación del Alpha de Cronbach se ve afectada no solamente por la inter correlación entre los elementos, sino también por la cantidad de los mismos que a mayor cantidad de elementos mayor representación del atributo medido, “aunque existe un punto de inflexión en el que

esta cantidad de elementos deja de tener efectos significativos (Moncada, Llorens, Andrés , Moreno , & Moliner , 2014).

### **Análisis de resultados.**

Cada pregunta del cuestionario tiene 5 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 5, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “moderado” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial (Moncada , Llorens, Andrés , Moreno, & Moliner , 2014).

### **Interpretación de Resultados.**

**Bajo:** El riesgo psicosocial es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga (Moncada , Llorens, Andrés , Moreno , & Moliner , 2014).

**Moderado:** El riesgo psicosocial es de impacto potencial moderado cuando la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicasen las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia (Moncada , Llorens, Andrés , Moreno , & Moliner , 2014)..

**Alto:** El riesgo psicosocial es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención

de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia (Moncada, Llorens, Andrés , Moreno , & Moliner , 2014).

### **Consideraciones éticas**

**Respetar a la persona y comunidad que participa en el estudio:** se va a respetar y guardar confidencialidad con las respuestas proporcionadas por además se dará a conocer con el instrumento que se va a aplicar, se respetará al personal que por alguna razón no desee ser parte de la investigación.

**Autonomía:** la gerencia general y socios de la empresa brindan apertura para conocer los diferentes aspectos de la organización necesarios para obtener los resultados esperados en cuanto a la investigación.

**Beneficencia:** La investigación beneficiará al Operador Logístico Multinacional, Grupo R, y sobre todo a sus trabajadores dando a conocer los resultados se podrán plantear mejoras para una mitigar la influencia de los riesgos psicosociales que estas presentes en la organización.

**Confidencialidad:** Los resultados serán manejados únicamente por la persona investigadora, para que no se reproduzcan en ningún medio o plataforma, con mala intencionalidad y que perjudique a la organización necesario para una visión amplia de la temática y oportuna recolección de sus

**Protección de la población vulnerable:** Son considerados como población vulnerable todas las personas de la organización que no puedan concurrir a sus lugares de trabajo, debido al contagio por el COVID-19.

**Riesgos potenciales del estudio:** Puede que la investigación, no se le proporcionen los datos exactos por las respuestas convenientes por parte de los trabajadores lo cual va a generar sesgos en la investigación.

**Beneficios potenciales del estudio:** Los trabajadores del Operador Logístico Multinacional, Grupo R, sede Quito van a tener mayor beneficio a las propuestas de mejora que se generaran a través de que los resultados, además la investigación arrojará información para el conocimiento más amplio de los que conforman la organización.

Declaración de conflicto de intereses: La investigación presente no tendrá ningún interés privado o personal que influya sobre criterios o acciones profesionales, que resulten en una ganancia personal, económica o profesional, que pueden afectar al diseño, realización y oportuna presentación de los datos de investigación, que sea posible tener un impacto en los participantes de la investigación.

**Resultados**

Para la obtención de los resultados se trabajará un informe en Excel con tablas y gráficos de propia autoría que reflejen el porcentaje real de trabajadores que respondieron el cuestionario, la clasificación

se va a efectuar por puesto de trabajo, sexo y departamento de los riesgos psicosociales que se encuentran en la empresa con mayor presencia. De acuerdo con la situación del trabajador y la localización de las exposiciones donde se encuentran las posibles desigualdades, se discutirán las condiciones de trabajo y se harán propuestas de medidas correctoras para su efectiva solución.

Según los datos obtenidos a través del instrumento CoPsoQ-istas21 Versión 2, se obtuvo una evaluación orientada a identificación y prevención, donde se localizan los riesgos psicosociales y se facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. Los resultados de la aplicación están considerados dentro de sus 6 dimensiones que son las siguientes:

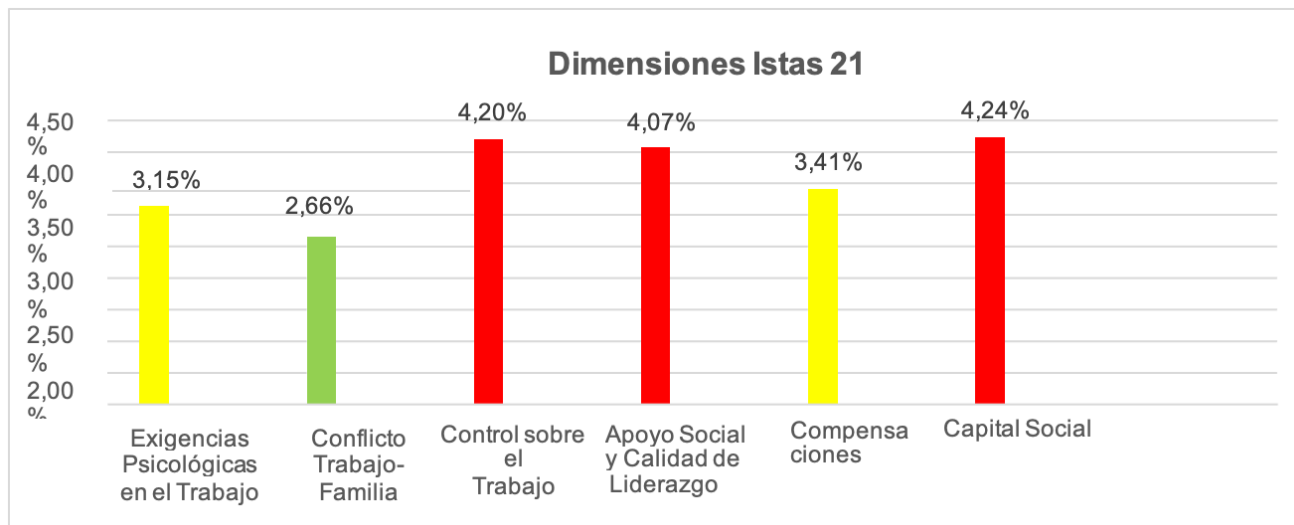
Tabla 1. Dimensiones Iistas 21

Instrumento	Dimensiones	Media
CoPsoQ-istas21	Exigencias Psicológicas en el Trabajo	3,15%
	Conflicto Trabajo-Familia	2,66%
	Control sobre el Trabajo	4,20%
	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	4,07%
	Compensaciones de Trabajo	3,41%
	Capital Social	4,24%

Nota. Fuente: (Moncada, Llorens, Andrés, Moren, & Moliner, 2014)

Figura 1. Dimensiones Iistas 21 Elaborado por Suárez. C (2021)

Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)



Interpretación: Al establecer los datos del instrumento se determina que dentro de las 6 dimensiones existen 3 dimensiones con una mayor influencia y presencia en la organización. La primera es el Capital Social con un porcentaje de 4,24% seguido de la dimensión de Control sobre el Trabajo con un porcentaje de 4,20 % y por último se tiene la dimensión de Apoyo Social y calidad de liderazgo con un porcentaje de 4,07%, representando una gran presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la organización.

#### DIMENSION 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO

Definición: Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo en cualquier tipo de tarea, las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas, definiéndose las exigencias psicológicas de tipo emocional.

Tabla 2. Exigencias psicológicas en el trabajo

Dimensión	Indicador	Media
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas	3,05 %
	Ritmo de trabajo	4,04%
	Exigencias emocionales	2,42%
	Exigencia de esconder emociones	3,08%

Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Prevalencia de exposición: En relación a las exigencias psicológicas en el trabajo, tenemos como una media de la variable en general de 3,05% tienen un nivel MODERADO de exposición al factor de riesgo. Por otro lado, el ritmo de trabajo con una media de 4,04% implica un nivel ALTO de exposición al riesgo psicosocial y se relaciona con el volumen de trabajo en relación al tiempo que se tiene para realizarlo. En el tipo de tarea, el indicador de exigencias emocionales con una me-

dia de 2,42% implica un nivel de exposición BAJO al factor de riesgo. Por último, en exigencia de esconder emociones con una media de 3,08% indica un nivel MODERADO de exposición a este riesgo psicosocial.

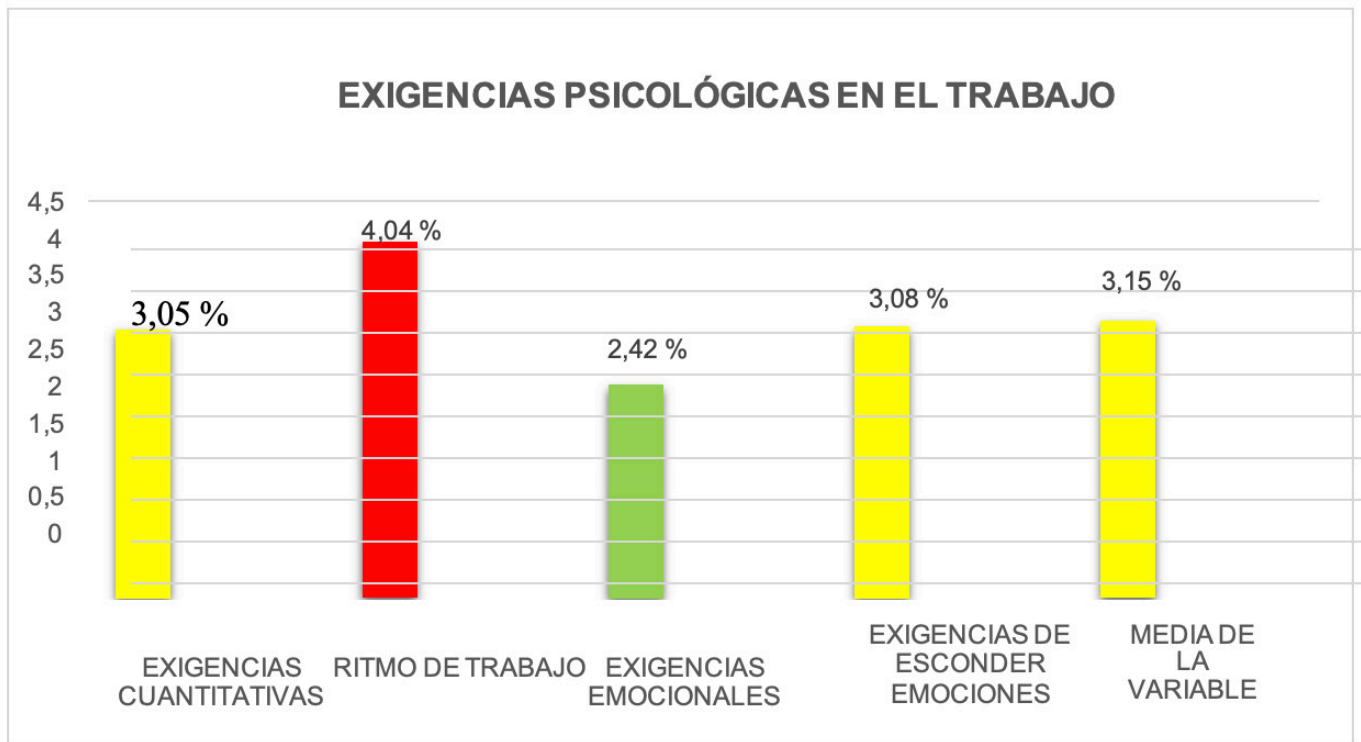


Figura 2. Exigencias psicológicas en el trabajo Elaborado por Suárez. C (2021)  
Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Interpretación: En relación a la dimensión de exigencias psicológicas en el trabajo según lo analizando se tiene como dato final un promedio total de 3,15 % presente dimensión tiene un nivel de exposición MODERADO del riesgo, lo cual no representa un riesgo significativo en los trabajadores.

**DIMENSIÓN 2: CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA**

Definición: La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo domés-

tico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo) y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios

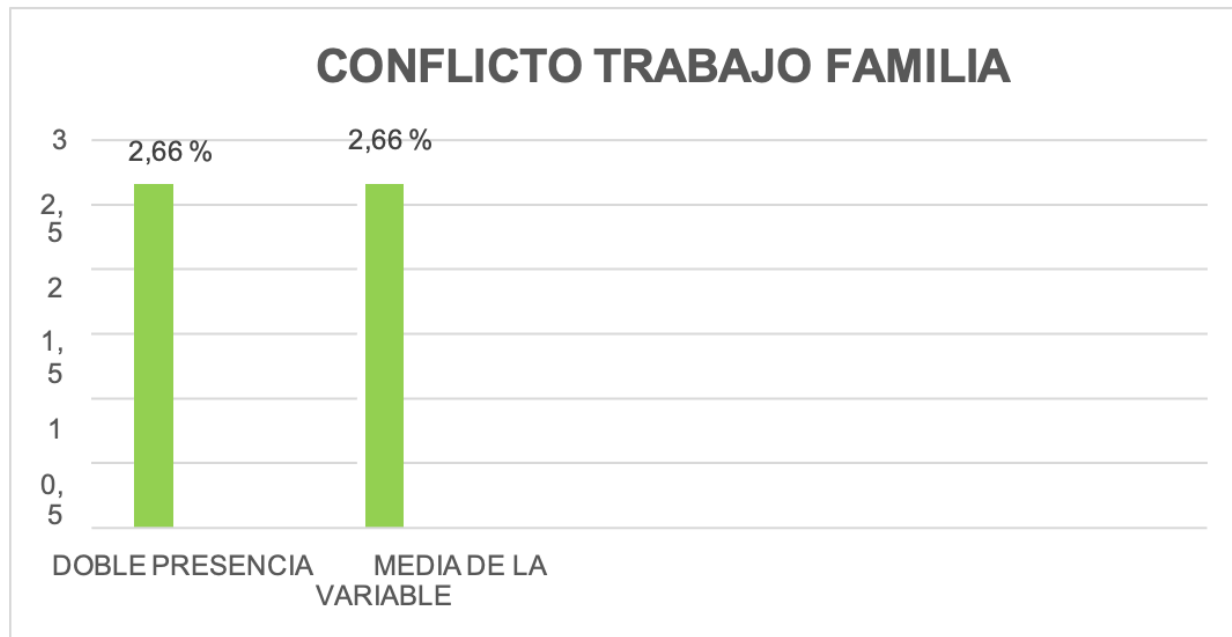
Tabla 3. Indicador: Conflicto trabajo-familia

Dimensión	Indicador	Media
Conflicto trabajo familia	Doble presencia	2,66 %

Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Prevalencia de exposición: La doble presencia con una media de 2,66% indica un nivel **BAJO** de exposición al riesgo psicosocial.

Figura 3. Conflicto trabajo familia Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)



Interpretación: En relación con la dimensión conflicto de trabajo analizando los datos tenemos como resultado final tenemos como promedio una media de 2,66 % es decir tiene un nivel **BAJO** de exposición al factor de riesgo lo cual no representa un riesgo significativo en los trabajadores.

### DIMENSIÓN 3: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Tabla 4. Control sobre el trabajo

Dimensión	Indicador	Media
Control sobre el trabajo	Influencia	3,25 %
	Posibilidades de desarrollo	4,64%
	Sentido del trabajo	4,71%

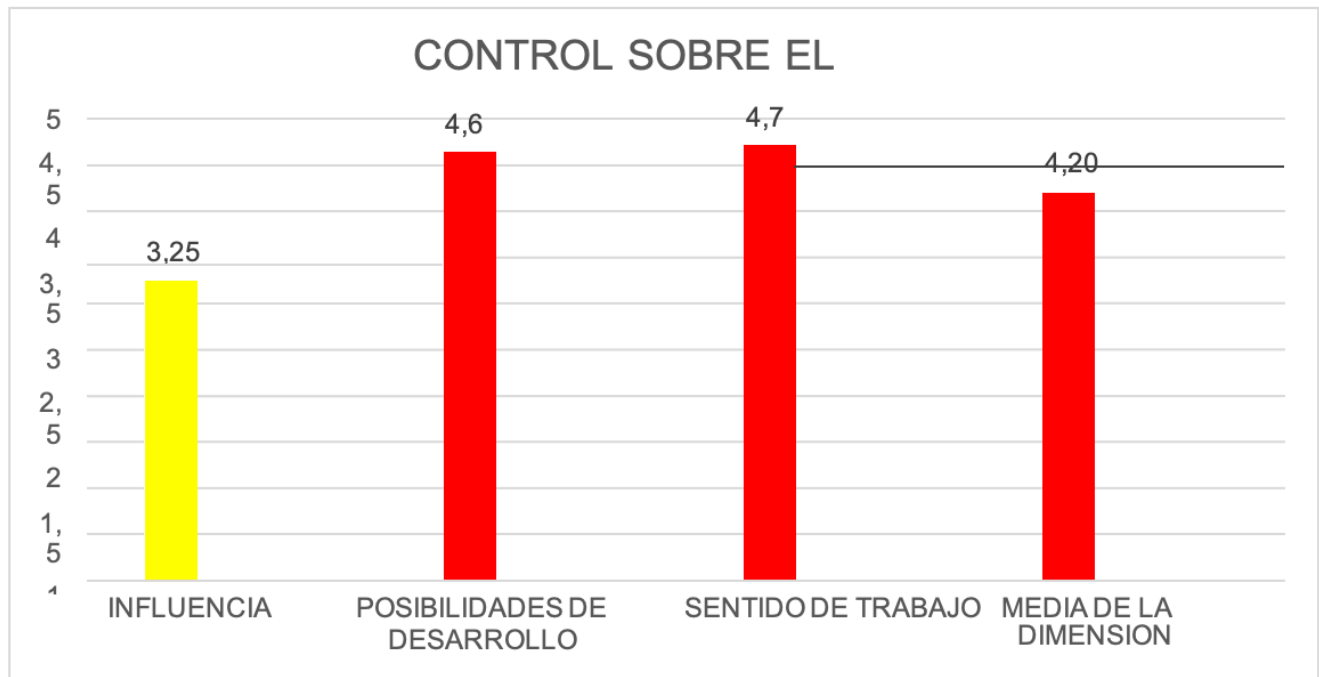
Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Definición: El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y, según Karasek, consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo.

Prevalencia de exposición: En relación a in-

fluencia con una media de 3,25% indica un nivel de riesgo psicosocial MODERADO. Por otro lado, el indicador de posibilidades de desarrollo con una media de 4,64% implica un nivel muy ALTO de riesgo psicosocial, se puede apreciar que la organización promueve las posibilidades de desarrollo. Por último, en sentido de trabajo con una media de 4,71% da a entender un nivel de riesgo psicosocial muy ALTO.

Figura 4. Control sobre el trabajo Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)



Interpretación: En relación con la dimensión de control sobre el trabajo analizando los datos, tenemos como resultado que con un promedio de 4,20% de esta dimensión tiene un nivel muy ALTO de exposición al factor de riesgo lo cual representa un riesgo muy significativo en los trabajadores.

#### DIMENSIÓN 4: APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Tabla 5. Posibilidades de desarrollo.

Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Dimensión	Indicador	Media
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de compañeros	4,04%
	Apoyo social de superiores	4,35%
	Calidad de liderazgo	4,19%
	Sentimiento de grupo	4,42%
	Previsibilidad	4,12%
	Claridad de rol	4,44%
	Conflicto de rol	2,96%

**Definición:** El trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas, y éstas se relacionan con la salud de diversas formas con un apoyo social que es el aspecto funcional de estas relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, que son aspectos de complejidad a estas relaciones y como se ejerce determinados roles, que pueden ser más o menos claros generando algunas contradicciones conductuales y emocionales entre las personas en la organización.

**Prevalencia de exposición:** El indicador apoyo social de compañeros con una media de 4,04% im-

plica un nivel ALTO de exposición al riesgo psicosocial. En relación a jerarquía con los indicadores de apoyo social de superiores con una media de 4,35% y calidad de liderazgo con una media de 4,19% dan a entender un nivel ALTO de riesgo psicosocial y una mala relación jerárquica. El sentimiento de grupo con una media de 4,42% indica un nivel ALTO de riesgo psicosocial y un nivel de apoyo. En previsibilidad con una media de 4,12% se puede intuir un nivel ALTO de riesgo psicosocial, lo que da a entender que existe una disposición de información adecuada para adaptarse a los cambios. Por último, respecto al rol, en cuanto a claridad, con una media de 4,44% se entiende que hay un nivel ALTO de riesgo psicosocial.

## DIMENSIÓN 5: COMPENSACIONES DE TRABAJO

Tabla 6. Compensaciones de trabajo

Dimensión	Indicador	Media
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento	4,30%
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	2,54%
	Inseguridad sobre el empleo	3,38%

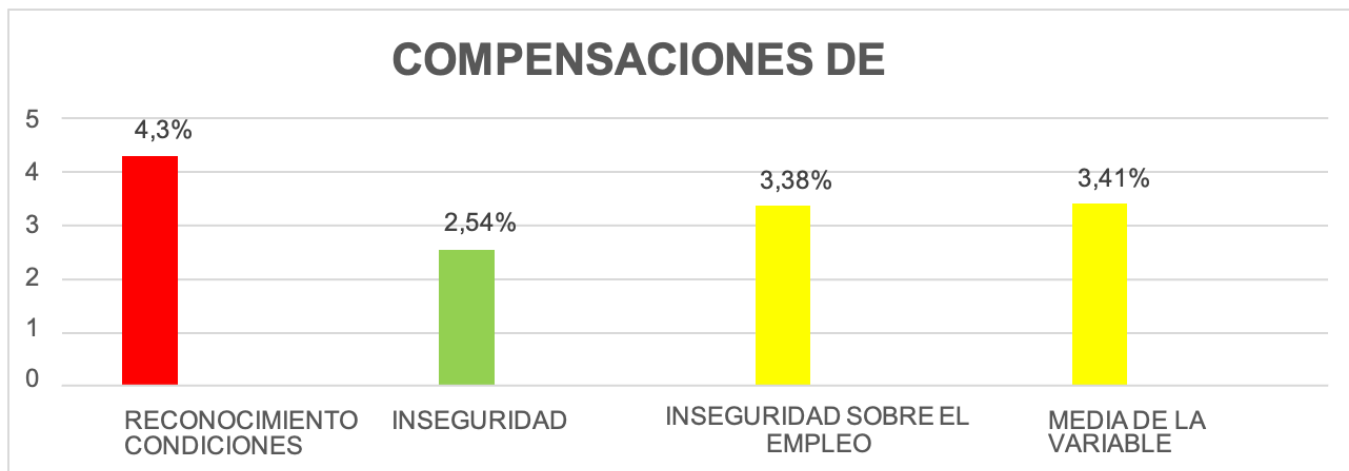
Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

**Definición:** La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes. Más allá de la estabilidad del empleo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales es también de gran importancia para la salud

**Prevalencia de exposición:** En relación al reconocimiento con una media de 4,30% se entiende que existe un nivel ALTO de exposición al riesgo psicosocial. En inseguridad sobre las condiciones de trabajo con una media de 2,54% es posible in-

tuir un nivel BAJO de riesgo psicosocial, que se puede relacionar con la variación del salario. Por último, la inseguridad sobre el empleo con una media de 3,38 % indica un nivel MODERADO de exposición al riesgo psicosocial.

Figura 6. Compensaciones de trabajo Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)



Interpretación: En relación a la dimensión de Compensaciones de Trabajo analizando los datos tenemos como resultado que con el promedio es de 3,41% esta dimensión tiene un nivel MODERADO de exposición al factor de riesgo lo cual no representa un riesgo muy significativo en los trabajadores.

#### DIMENSION 6: CAPITAL SOCIAL

Tabla 7. Capital Social

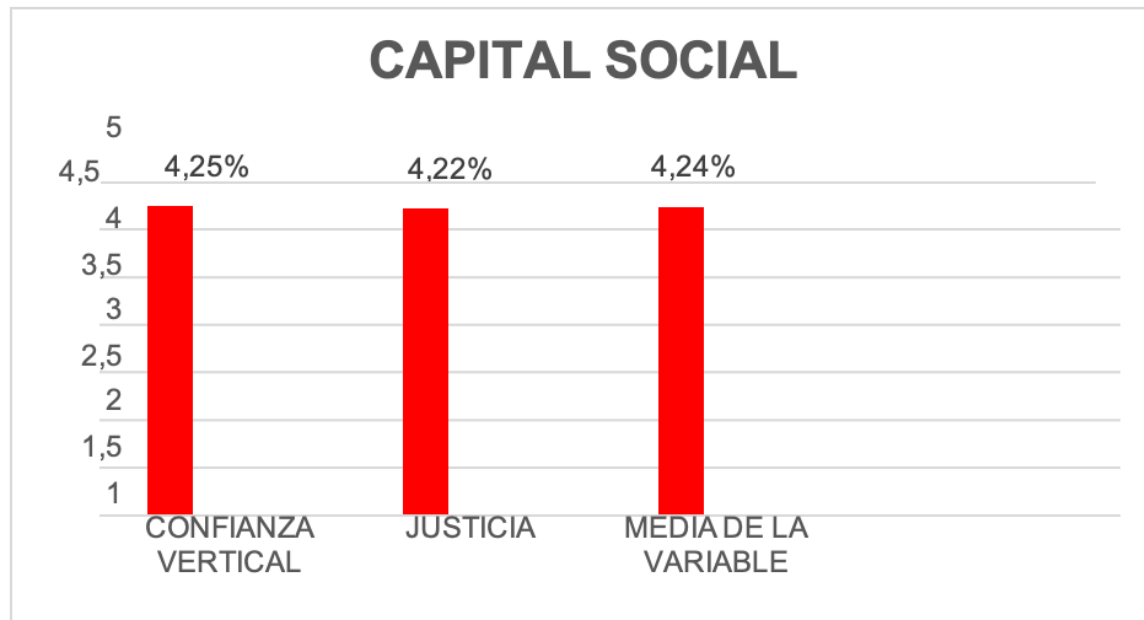
Dimensión	Indicador	Media
Capital social	Confianza vertical	4,25%

Nota. Fuente: Elaborado por Suárez. C (2021) Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)

Definición: Desde los trabajos iniciales de Bourdieu, el concepto de capital social se ha aplicado a las organizaciones y se ha conceptualizado como el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre todos la tarea clave de ésta. Dado que los distintos miembros de la organización ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida entre ellos no será posible sin la confianza que se genera a partir de la existencia de justicia organizativa.

Prevalencia de exposición: La confianza vertical con una media de 4,25% indica un nivel ALTO de riesgo psicosocial, lo que implica una confianza en la dirección y una posibilidad de expresar emociones y opiniones para los trabajadores. Por otro lado, en justicia, con una media de 4,22% se puede deducir que existe un nivel ALTO de exposición al riesgo psicosocial.

Figura 7. Capital Social Tomado de Test Método CoPsoQ-istas21 (versión 2)



Interpretación: En relación con la dimensión de Capital Social analizando los datos que tenemos como resultado muestra que el promedio es 4,24% lo cual nos indica que esta dimensión tiene un nivel muy ALTO de exposición al factor de riesgo lo cual representa un riesgo muy significativo en los trabajadores del operador logístico.

### Discusión

Como se pudo apreciar en la investigación y en el análisis de resultados de acuerdo al CoPsoQ – Ista 21 (versión 2), el total de los trabajadores del Operador Logístico Multinacional Grupo R que participaron en el estudio se encuentran expuestos a 3 dimensiones que son situaciones más desfavorables para la salud con respecto al ritmo de trabajo. La primera y más riesgosa es la dimensión de Capital Social con un resultado promedio de 4,24 % segunda dimensión en relación con Apoyo Social y Calidad de Liderazgo tiene como resultado una media de 4,9% esta dimensión tiene un nivel alto de exposición al factor de riesgo. La tercera dimensión, Control sobre el Trabajo arroja una media de 4,2% esta dimensión tiene un nivel muy alto de exposición al factor de riesgo.

Así tenemos que en el estudio de (Barros Machado & Ochoa Quinteros, 2015) denominado: “Prevalencia de los Riesgos Psicosociales y facto-

res asociados en el personal médico del Hospital José Carrasco Arteaga del IESS. Cuenca, Ecuador. 2014” donde la exposición a riesgos psicosociales tuvo más presencia en Dimensión de Capital Social que fueron más prevalentes en lo desfavorable ya el 86% de los encuestados consideran una problemática en la relaciones de justicia y confianza además señala que en buena medida hacen cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras generando un conflicto además que también existe una gran presencia en la dimensión de Apoyo social y calidad de liderazgo presentando un 66% de problemática en el reconocimiento de funciones y apoyo de superiores es lo que fueron encontradas en el estudio realizado en el Hospital con mayor prevalencia en los niveles más desfavorables.

Respecto con las variables de datos sociodemográficos de la población de estudio encontramos que la afectación de riesgos psicosociales tiene representa-

ción alta en ambos sexos, pero en distintas edades que van desde los 26 hasta más de 45 años y en el área específica de los operativos que son lo que más riesgos tienen, tal y como se asimila en el estudio titulado es por ello que es de gran importancia asimilar esta variables en el objeto de estudio para poder comprar con la investigación de (Vélez González, 2014) denominado: “Incidencia de riesgo psicosocial en el personal de seguridad del centro cultural libertador Simón Bolívar” que realiza trabajo nocturno y/o rotativo. Diseño de plan de intervención de acuerdo a resultados. Guayaquil. Ecuador. 2013 en la cual concluye que el personal más experimentado en edad y más sacrificados en funciones están expuestos en gran medida a riesgos psicosociales en la empresa, lo que hace que la presencia de situaciones complejas se manifieste permanentemente, y constituya un problema importante, sobre el cual se debe intervenir y dar un seguimiento de control periódico al personal que tiene esta afectación directa.

Al final se comprobó mediante la estadística y el instrumento que los riesgos psicosociales están presentes en el operador logístico, donde los trabajadores se ven afectados a un riesgo especialmente intralaboral que tiene mucho que ver la organización por lo cual se merece una atención urgente para poder mitigar estos riesgos en las condiciones del entorno lo cual tendrá que una serie de acciones destinadas a disminuir aquellos aspectos que forman parte de la organización y deben ser modificados.

### **Conclusiones**

La presente investigación estuvo dirigida hacia una grupo de población de trabajadores que forman parte primordial al realizar sus funciones dentro de la organización intervenida, en la cual gracias al instrumento utilizado y la investigación a profundidad, se determinaron los factores de riesgo psicosocial que más afectaron a la conducta de los trabajadores en las condiciones socioeconómicas, culturales, laborales y psicosociales que se ha llegado a concluir un cierto escenario desfavorable y son los siguiente:

Se identificaron los riesgos psicosociales en el Operador Logístico Multifuncional “Grupo R”, los

cuales son los que se detallan a continuación:

Influencia de Factores de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo en un nivel alto que afecta directamente al trabajador especialmente en: Apoyo Social de Compañeros, Apoyo Social de Superiores, Calidad de Liderazgo, Sentimiento de Grupo, Previsibilidad y Claridad de Rol.

Influencia de Factores de Capital Social en un nivel alto que afecta directamente al trabajador especialmente en: Justicia y Confianza Vertical.

Influencia de Factores de Control sobre el Trabajo en un nivel alto que afectan directamente al trabajador especialmente en: Posibilidad de Desarrollo y Sentido de Trabajo

Los trabajadores del Operador Logístico Multifuncional Grupo R, están expuestos a los factores de riesgos psicosocial en especial en Sentido de Trabajo, Posibilidades de Desarrollo, Sentimiento de Grupo y Claridad de Rol que son los que mayor nivel de influencia tienen.

La identificación de los factores de riesgo psicosociales existe con mayor presencia en el todo el personal de las diferentes áreas de la organización, en ambos sexos y desde las edades de 26 años a más de 45 años de edad teniendo una gran presencia en este grupo de trabajadores.

### **Recomendaciones:**

-Realizar una evaluación e identificación individualizada a profundidad con el personal específico, para poder mitigar los factores de riesgo psicosocial que fueron descubiertos y que presenta mayor influencia en el comportamiento y estado emocional del trabajador.

-Establecer campañas, cursos, talleres psicoeducativos y estrategias de prevención universal de los Riesgos Psicosociales que más afectan e influyen en los trabajadores mientras realizan sus funciones en la organización basándose en los riesgos laborales que presenta cada puesto de trabajo, sirviendo esto como ayuda a mejorar el comportamiento y estado emocional del trabajador.

-Fomentar y trabajar en prevención específica e indicada de manera adecuada con los trabajadores

que son más influenciados con los Factores de Riesgos Psicosocial, por lo cual demanda una atención urgente y progresiva con seguimiento e intervención de acuerdo con las prioridades generales del departamento de Salud Ocupacional.

### Referencias Bibliográficas

- Barros Machado, M., & Ochoa Quinteros, P. (2015). "prevalencia de los riesgos psicosociales y factores . CUENCA, ECUADOR: UNIVERSIDAD DE CUENCA.
- Benavidez, G., & Martínez, J. M. (2002). Descripción de los factores de riesgos psicosocial en cuatro empresas. Scielo, SN.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSHT. (2001). NTP603 -Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/>
- Lawrence, P., & Lorsch, J. (1976). Organización y Ambiente 3ra. Edición. España: Editorial Labor.
- Metodología de la Investigación. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES,
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R.,
- Moreno, N., & Moliner, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. VERSIÓN MEDIA. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. .
- Moreno Jiménez, B., & Báez León , C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid .
- Moreno, B., & Garrosa, E. (2013). Salud laboral riesgos laborales psicosociales y bienestar social. Madrid: Pirámide.
- Organización Internacional del Trabajo. (30 de Septiembre de 2019). OIT. Recuperado el 24 de Junio de 2020, de OIT: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Ginebra: Paidós.
- Organización Mundial de la Salud. (30 de Noviembre de 2017). Who. Recuperado el 24 de Junio de 2020, de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health>
- Peiró, J. M. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Salamanca: EUDEMA.

Pérez, A. (22 de junio de 2015). La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg. Obtenido de CEOLE-VEL: <http://www.ceolevel.com/herzberg>  
S.A. DE C.V.

Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Biblioteca virtual en salud. Ciencia y Trabajo, 197-201.

Zapata, R., & Gerardo, J. (2006). Las Formas Organizativas: El Dilema entre la Teoría Burocrática y la Teoría Orgánica. Revista Compendium, Vol. 9, No. 16, UCLA, Venezuela, 67-82.

---

## Instrucciones para autores

---

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

Nuestra Revista publica documentos como:

1. Artículos originales de Investigación científica. En estos escritos se presenta de manera detallada los resultados originales de investigación de campo realizada recientemente y acostumbra contener al menos: introducción, metodología, resultados, discusión y conclusiones.

2. Carta al Editor. Documento que presenta reflexiones al respecto de un tema relevante de la salud ocupacional y puede estar basada en una perspectiva analítica e interpretativa del autor, a partir de lecturas realizadas o vivencias en el área.

3. Ensayo o Artículo de revisión. Documento resultado de una revisión sistemática y crítica de la literatura existente sobre un problema actual y relevante de la salud ocupacional, caracterizada por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica.

### ***Forma del documento:***

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

### *Apariencia y organización del documento:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- o El orden de los anexos será de acuerdo a la pertinencia que la, el o los autores consideren necesaria.
- o El texto no debe exceder de 25 páginas.

### ***Aspectos éticos y editoriales:***

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

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

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

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

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

### ***Remisión de los trabajos***

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

Se debe enviar por correo electrónico a la Revista:

revistapienso@yahoo.com.mx

### ***Trabajos a publicar***

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

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

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

### **Redes sociales**





**PIENSO** en Latinoamérica  
Programa de Investigación EN Salud Ocupacional

---

REVISTA INTERNACIONAL DE PIENSO EN LATINOAMERICA, Año 4, No.12, mayo - agosto 2022, 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](http://www.piensoenlatinoamerica.org), [piensoac@yahoo.com.mx](mailto: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.

# IIASA

Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional

## CONTENIDO

### EDITORIAL

**Inspección del Trabajo en Seguridad y Salud Ocupacional en la República del Ecuador.**  
Gómez-García, Antonio Ramón

### ARTÍCULOS ORIGINALES

**Carta del día del médico.**  
Chavera Bianchi Carlos José

**Factores psicosociales y afecto como variables asociadas al acoso laboral en centros penitenciarios de un estado mexicano.**  
Sosa Cruz Heidi, Pando Moreno Manuel y Calderón Mafud José Luis

**Variables influyentes y manifestaciones en la salud de los trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Tala, Jalisco, México.**  
Aranda Beltrán Carolina y Hernández Guzmán Berenice

**Bienestar psicológico y síndrome de burnout en agentes penitenciarios dedicados al cuidado de personas privadas de la libertad en horarios diurno y nocturno, en CRS TURI-2019**  
Saca Jiménez Angie Katherine y Álvarez Saquinola Daniel

**Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del operador logístico multinacional Grupo R, Quito-Ecuador, periodo noviembre-diciembre del 2020**  
Sarabia López Luis Edmundo, Suárez Estévez Cristian Paúl, Tipán Sigcha David Oswaldo y Sarabia Cruz Dorila Victoria

Revista Internacional de  
**PIENSO** en Latinoamérica

Programa de Investigación en Salud Ocupacional, A.C.  
Año 4, Número 12 | ISSN: 2594-2077; indizada en Latindex (folio único 30878).  
La Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica es una publicación del PIENSO, A.C.  
Av. Chapultepec 15, Piso 23, Ladrón de Guevara, Americana, 44600 Guadalajara, México  
Tel. (+52) 33 4160 2066 | [revistapienso@yahoo.com](mailto:revistapienso@yahoo.com)