



Trascender, contabilidad y gestión

ISSN: 2448-6388

Universidad de Sonora, División de Ciencias Económicas y
Administrativas

Soliz Baldomar, Ruth Lily

El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial

Trascender, contabilidad y gestión, vol. 7, núm. 20, 2022, Mayo-Agosto, pp. 71-81

Universidad de Sonora, División de Ciencias Económicas y Administrativas

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=667974505003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial

The impact of psychosocial risk factors on workers in the industrial sector

Ruth Lily Soliz Baldomar ¹

Recibido: 5 de julio de 2021.

Aceptado: 25 de febrero de 2022.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>

JEL: M. Administración de empresas y economía de la empresa.

M5. Economía de la gestión de personal.

M51. Estrategia de empleo de la empresa; Promociones (contratación, despidos, rotaciones, trabajo a tiempo parcial, trabajadores temporales, antigüedad).

Resumen

Los factores psicosociales son un tema ampliamente abordado en la literatura. Durante años, empresarios y académicos abordan el diseño de estrategias encaminadas hacia sus trabajadores tales como ofrecer mejores salarios, otorgar posibilidades de ascenso a sus empleados o mejorar el nivel de comunicación entre los compañeros de trabajo. Planteamientos recientes, han promovido estrategias al interior de las empresas tales como otorgar horarios

flexibles, promover estilos de supervisión que generen confianza en sus empleados, seleccionar el personal de acuerdo con ciertos rasgos de personalidad o distribuir equitativamente la carga laboral. No obstante, estas estrategias han tenido dificultades al momento de su implementación, ya que requieren de inversiones muy significativas para las empresas y no aseguran que se reduzca el impacto que pueden generar estos factores como ser las

¹ Ruth Lily Soliz Baldomar. Maestra en Administración de Empresas. Directora de TIL Guadalajara, México. Doctorante del Doctorado en Administración de la Universidad Autónoma de Guadalajara. México.

ausencias, abandono, el estrés laboral, salud mental, entre otros.

En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo indagar en el impacto de los factores no estudiados comúnmente como son los factores psicosociales intra y extralaboral y la incidencia de estos en los trabajadores operativos de empresas del sector industrial en la zona industrial de Guadalajara, Jalisco.

A través de la revisión literaria se analizaron algunos los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral siendo estos los más relevantes para los autores mencionados a lo largo de esta investigación.

El estudio de campo realizado es descriptivo, transaccional, de diseño no experimental.

El proceso metodológico consistió en la identificación de pilares teóricos. Y se definió el censo para aplicar las técnicas e instrumento seleccionado formado por 227 trabajadores del sector industrial en la ciudad de Guadalajara, Jalisco.

Se sistematiza la información recabada y se identifican los factores de riesgo psicosocial extralaboral, así como también la información ocupacional, sociodemográficas y salud mental.

Palabras clave: riesgo psicosocial, empleo, estrés laboral.

Abstract

Psychosocial factors are a topic widely discussed in the literature. For years, businessmen and academics have tackled the design of strategies aimed at their workers, such as offering better salaries, giving their employees promotion opportunities or improving the level of communication between co-workers. Recent

approaches have promoted strategies within companies such as granting flexible hours, promoting supervision styles that generate confidence in their employees, selecting personnel according to certain personality traits or equitably distributing the workload. However, these strategies have had difficulties at the time of their implementation, since they require very significant investments for companies and do not ensure that the impact that these factors can generate, such as absences, abandonment, work stress, mental health is reduced, among others.

In this sense, the present research aims to investigate the impact of factors not commonly studied, such as intra- and extra-occupational psychosocial factors and their incidence in operating workers of companies in the industrial sector in the industrial zone of Guadalajara, Jalisco.

Through the literary review, some intra and extra-occupational psychosocial risk factors were analyzed, these being the most relevant for the authors mentioned throughout this research.

The field study carried out is descriptive, transactional, with a non-experimental design.

The methodological process consisted of the identification of theoretical pillars. And the census was defined to apply the techniques and selected instrument made up of 227 workers from the industrial sector in the city of Guadalajara, Jalisco.

The information collected is systematized and the extra-occupational psychosocial risk factors are identified, as well as the occupational, sociodemographic and mental health information.

Keywords: psychosocial risk, job, work stress.

Introducción

El trabajo es definido por Luque, Gómez y Cruces (2000, p. 4) como "una actividad de carácter productivo que realizan las personas aportando recursos propios (energías, habilidades y conocimiento) para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial".

A nivel psicosocial el trabajo es fuente de interacción con otros, permite satisfacer necesidades de pertenencia, donde se genera satisfacción y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer un impacto negativo sobre el individuo.

Charria et al. (2011) "Los sistemas de trabajo que a partir de la revolución industrial asumieron progresivamente la organización científica, hoy en día son influenciados por coyunturas sociales como la globalización de la economía, la internalización de los mercados, la competitividad, las innovaciones tecnológicas y la diversificación de las demandas".

La mayor parte de estos sistemas de trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, la tercerización de servicios, la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en las empresas.

Estas nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos, así como también oportunidades de diferentes naturalezas.

Por ello en la actualidad las empresas buscan de diversas maneras preservar el bienestar de sus colaboradores y determinar las causas que pueden repercutir sobre su salud mental. Definir los riesgos psicosociales y sus efectos, es un aspecto de mucha importancia en la gestión de las organizaciones

Este contexto actual de las empresas en el sector Industrial en Guadalajara, Jalisco, México, son las constantes ausencias injustificadas por parte del personal operativo, así también el abandono del empleo que fuera del impacto económico y funcional en las empresas, causan una desestabilidad interna ya que los costos que incurre este abandono no son solo monetarios.

También un 40% de los directivos de estas empresas creen que existe una falta de compromiso por parte del personal operativo. Indican que muchos trabajadores se rigen en cumplir un horario y una labor. No notan un interés de permanencia en su equipo de trabajo. Lo cual podría estar generando a largo plazo el abandono mencionado según G. Coronado y Guzmán (2020).

Esta problemática es mencionada por directivos de recursos humanos en el sector industrial de Guadalajara. Un 70% de las empresas estudiadas manifiestan su preocupación por los distintos factores que puedan estar causando este fenómeno que representa el objeto de estudio.

Con esta investigación se busca resolver identificar el impacto que se desprenden de los factores psicosociales de riesgo laboral y que influyen en un trabajador. La comprensión de cómo impactan estas variables contribuirá a la propuesta de modelos conceptuales capaces de explicar y pronosticar el proceso del desgaste o influencia de la salud mental y el estrés en el trabajo.

Los factores de riesgo psicosociales son definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas, hasta

determinar su nivel de rendimiento, además de su satisfacción en el trabajo.

Gunnar y Quevedo (2007) definen el riesgo psicosocial como: “la condición o condiciones propias del individuo, medio laboral y del entorno extralaboral que, bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición, producen efectos negativos en el trabajador y, por último, estrés ocupacional, el cual puede generar desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psico-emocional y social”.

De igual forma para Ansoleaga y Toro (2010), definen los factores psicosociales ocupacionales como: “Una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo, y que puede afectar positiva o negativamente la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo personal o colectivo”. También consideran que

“El factor de riesgo psicosocial es cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral que puede afectar negativamente su salud, bienestar, desempeño y, también, su desarrollo personal. Según ellos, el factor protector psicosocial se presenta cuando dicha condición minimiza o elimina un riesgo y, además, afecta positivamente las dimensiones antes descritas” (Betancour, 2013, p. 28).

Debido a las consecuencias de los factores psicosociales en quienes trabajan, se produce un desgaste en el proceso salud-enfermedad de esta población, por el esfuerzo cotidiano de la jornada laboral que les produce gran cantidad de estrés sobre lo que cabe mencionar que un aumento desmesurado del

estrés disminuye la eficacia y aumenta el riesgo en la salud (Sánchez, 2010).

Fernández (2012), hay que destacar que el estrés se ha reconocido como uno de los factores de riesgo psicosocial, debido a formas de trabajo centradas predominantemente en el individuo y en la relación con su entorno.

El término estrés ha sido definido por Selye (1956) ante la Organización Mundial de la Salud (OMS), como la respuesta no especificada del organismo a cualquier demanda del exterior citado por Hernández, Soria y Silla (2003).

Sotillo (2000), conceptualiza como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador, con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo.

Así mismo, Lazarus (1999) en su teoría lo define como un proceso sostenido en el tiempo, en el que de manera regular el individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con los que cuenta para hacer frente a dicha situación

Una de las últimas investigaciones a nivel mundial fue la de Weir (2013) acerca de trabajo, estrés y salud se dio en los Ángeles en septiembre de 2013, donde más de 39 países se reunieron en la X conferencia Internacional sobre Estrés y Salud Laboral, la cual se enfoca en reducir el estrés y mejorar la salud de los trabajadores. En este encuentro, se ilustra un punto de vista más amplio de la salud en el trabajo, avanzando en la idea de que los factores intra y extra laborales contribuyen a la salud y la seguridad de la fuerza laboral de hoy; teniendo en cuenta que la salud y el trabajo son importantes en nuestras vidas y van ligadas la una de la otra; se unen estos dos conceptos integrando la seguridad en el trabajo y la promoción de la salud.

Weir (2013), agrega que "Lo que sucede en el trabajo no se queda en el trabajo, y lo que sucede en el país no se queda en casa." (...) y demás "están invitando a los empleados a tomar decisiones saludables cuando están fuera del trabajo, proporcionando oportunidades de educación para la salud o exámenes médicos etc."

La salud laboral es tema de gran preocupación para las empresas y por ello se ha desarrollado una mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través de la reglamentación en salud ocupacional en la mayoría de los países. Desde comienzos del siglo XX en Centro y Suramérica, la legislación permite el reconocimiento de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y salud ocupacional como derechos protegidos por el Estado y obligaciones para los empleadores.

México cuenta con una legislación de seguridad que emana de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo (1970), el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) y un conjunto de regulaciones específicas que contribuyen a desarrollar las obligaciones aplicables en el país en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas últimas regulaciones son conocidas como Normas Oficiales Mexicanas (NOM).

Factores de riesgos psicosociales intralaboral y NOM 035

Desde la perspectiva de los constructos legales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera relevante emprender el desarrollo de políticas para la creación de condiciones favorables de trabajo, a partir de su declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. México se suma a este enunciado (OIT, 2006), en el que se expone aspectos importantes, como la Política Nacional sobre Seguridad

y Salud en el Trabajo y el Medio Ambiente de Trabajo y el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en cuanto a una infraestructura para gestión de tales políticas, entre otros aspectos.

La NOM 035 es una de las normas específicas que regula y gestiona los riesgos en cuanto a seguridad y salud de los trabajadores. Esta norma se enfoca en la protección de la salud y bienestar mental de los colaboradores y proporciona una definición de los factores de riesgo psicosocial.

Según la NOM 035 de la secretaria de Trabajo y Previsión Social, el patrón debe identificar, evaluar y analizar factores de riesgo psicosocial dentro del entorno de trabajo. Y, posteriormente, adoptar medidas para prevenir y controlar el alcance de estos factores de riesgo.

Además, también debe implantarse una política de prevención de riesgo psicosocial y, en centros de trabajo de más de 50 colaboradores también debe hacerse una evaluación específica del entorno organizacional que aborde aspectos como la gestión del liderazgo o las condiciones en el ambiente de trabajo.

Dicho Reglamento es de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional de la República Federal de México.

Factores de riesgo Psicosocial extralaboral

Uno de los instrumentos para la evaluación de los riesgos Psicosociales (MPS, 2010), las Condiciones Psicosociales extralaborales, "comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo" (p.27). Y están se evalúan a través de siete dimensiones que son: Tiempo fuera del trabajo, relaciones

Familiares, comunicación y relaciones Interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo -vivienda.

La Universidad Pontificia Javeriana en el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales citado por Díaz (2011), lo define como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe de enfrentar

demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que afecta el bienestar e incluso su salud.

Estos riesgos comprenden aspectos psicológicos y sociales que trasponen en la actividad laboral que desempeña un trabajador y afectan la calidad de vida de estos. Es por ello por lo que se incluyen aspectos afectivos, competencias desarrolladas en la actividad laboral y las expectativas que esto demanda (Moreno y Garrosa, 2009). Estos factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso, fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar (Gil-Monte, 2012). En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es detonante del estrés laboral, o estresor y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos (Gil-Monte, 2009).

Fernández (2012), expone que los principales estresores son característicos del entorno laboral y de las características del trabajo, cuyas consecuencias pueden ser a nivel personal y a nivel organizacional. También manifiesta que a nivel personal las consecuencias serían fisiológicas y psíquicas y sobre la organización

ocasionaría absentismo laboral, falta de implicación y rendimiento escaso.

Así mismo, Villegas y Santamaría (1999) afirman que los individuos casados suelen tener un estilo de vida más estable y una perspectiva de vida diferente a los solteros. Los solteros podrían tender a usar el trabajo como fuente de vida social y esto le llevaría a implicarse excesivamente con la gente del ámbito laboral y, por tanto, a un mayor riesgo de sufrir estrés y el síndrome de quemarse en el trabajo.

Por su parte, en cuanto al componente económico de las personas que trabajan, Gómez y Rodríguez (1997) encontraron que un factor importante para la aparición de depresión estaba relacionado con los ingresos familiares. En este aspecto se describió una relación inversa entre ingresos y depresión: cuando todas las situaciones económicas eran satisfechas, el porcentaje de personas que estaba deprimida disminuía y aumentaba en la medida en que los ingresos familiares se iban haciendo menores.

En cuanto a los estratos sociales, una escala que va desde el nivel 1 hasta el nivel 6, en los que el más bajo se refiere a una condición de vida de extrema necesidad, asociada a una población en estado de vulnerabilidad. El estrato 2 representa a personas de escasos recursos económicos y a partir del estrato 3 se consideran a las personas con mejor estado de vida y mejor posibilidad de trabajo. Cuando el estrato sube desde el nivel 4, 5 y 6, se refiere a personas que van desarrollando una condición de vida de mejor calidad y solvencia económica.

Las observaciones permanentes sobre los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del sector industrial en Guadalajara, Jalisco, han mostrado las frecuentes de ausencias en el trabajo. Este contexto situacional, con personas del trabajo operativo que constantemente no

encuentran justificación ante sus faltas, manifiestan alteraciones de su estado de salud físico y psicológico, representa el problema objeto de estudio, por lo cual el interés de investigar los posibles factores estresores que, desde el punto de vista extralaboral, pudieran desencadenar niveles de estrés en los trabajadores de este sector.

Por lo cual el objetivo de esta investigación fue caracterizar el impacto los factores de riesgo psicosociales extralaborales del personal operativo del sector industrial en la ciudad de Guadalajara zona delimitada como industrial.

Metodología

La investigación estuvo constituida por una población de 227 personas que trabajan en el área operativa de la zona industrial de Guadalajara. Las cuales participaron de manera voluntaria teniendo en consideración los instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial Ministerio de la Protección Social. Se procedió a aplicarlo al personal operativo, descrito anteriormente. Los factores de riesgo psicosocial extralaborales, en este sentido, están clasificados por medio de siete dimensiones que son: comunicación y de su entorno, características de la vivienda y relaciones interpersonales, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar y tiempo fuera del trabajo. Todas estas dimensiones son evaluadas y sus resultados se trabajan automáticamente con estadística descriptiva.

En cuanto al nivel de estrés, el mismo grupo de instrumentos expedido por la nación, dispone de cuatro agrupaciones globales de estrés: fisiológico, social, intelectual y del trabajo, además del psicoemocional.

Para esta investigación se aplicó los instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial diseñados y validados por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, a través de la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (MPS, 2010).

Ya que México cuenta solo con instrumentos para identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral. En esta investigación, se consideró los factores de riesgo psicosocial extralaborales, en virtud de que los de tipo intralaboral forman parte de otro momento investigativo y la necesidad emergente de la institución hizo el llamado al desarrollo de esta investigación.

El cuestionario de investigación está diseñado con escala Likert, por lo cual, plantea varias afirmaciones para que el individuo reporte la frecuencia con que ocurren estas situaciones en su vida cotidiana.

Las opciones de respuesta son: siempre, casi siempre, a veces o nunca. Cada una de estas opciones de respuesta adquiere un valor diferente, dependiendo de la pregunta y del área de ajuste a evaluar (MPS, 2010).

A su vez este cuestionario está compuesto por los factores psicosociales extralaborales o externos a la empresa y las características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

La confiabilidad del cuestionario se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach que alcanzaron un nivel de 0,937. El cuestionario para la evaluación del estrés fue diseñado por Castillo y Villalobos (1996).

Resultados

En la zona industrial de Guadalajara, existen alrededor de 1,000 establecimientos que operan, con un personal ocupado estimado en 100,000 personas (INEGI, 2011). Del cual se realizó un censo a 227 trabajadores del sector industrial.

Se determinó que existen factores de riesgo psicosocial extralaborales asociados al estrés.

Respecto de su condición básica de género, estrato social, estado civil, y tipo de vivienda. Los datos nos muestran que, de todos los trabajadores encuestados, 157 de los sujetos corresponde al género femenino y 70, al masculino. Respecto al estado civil se observa que 107 sujetos están solteros, 82 casados, 32 en unión libre, 4 sujetos se encuentran separados y los 2 restantes son viudos. Los resultados del estrato social de los trabajadores operativos de la zona industrial de Guadalajara revelan que, de los 227 sujetos encuestados, el mayor porcentaje con 79 trabajadores se ubica en el estrato social 3, seguido con 68 en el estrato social 2 y 36 personas en el estrato 1. Finalmente, con menor porcentaje se ubica 32 sujetos en el estrato social 4, seguido de 7 trabajadores en el estrato social 6 y, por último, 5 pertenecientes al estrato social 5

Los datos obtenidos sobre el tipo de vivienda de los trabajadores operativos de la Zona industrial de Guadalajara nos muestran que 79 personas habitan

viviendas de familiares, 74 tienen casa propia y otros 74, se encuentran en viviendas arrendadas. En la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales”, 157 trabajadores se ubican en riesgo muy bajo, 52 presentaron riesgo bajo, 14 obtuvieron riesgo medio y 4 personas presentaron riesgo alto. En la dimensión de características de la vivienda y su entorno, 58 se ubican con riesgo muy bajo, 38 de los encuestados en riesgo bajo, 30 están en riesgo medio, 62 presentaron riesgo alto y 39, muy alto... En la “dimensión de relaciones familiares”, 118 de los encuestados presentan riesgo muy bajo; 46, riesgo bajo; 14, riesgo medio; 33, riesgo alto y 16, riesgo muy alto. En la “dimensión situación económica del grupo familiar”, 54 trabajadores tuvieron riesgo muy bajo; 34, riesgo bajo; 58, riesgo medio; 36, riesgo alto y 45, riesgo muy alto. En cuanto a la Dimensión tiempo fuera del trabajo, 52 trabajadores presentaron riesgo muy bajo; 59, riesgo bajo; 46, riesgo medio; 40, riesgo alto y 30, riesgo muy alto.

Para la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, 58 de los sujetos encuestados presentaron riesgo muy bajo; 32, riesgo bajo; 37, riesgo medio; 45, riesgo alto y 55, riesgo muy alto. En cuanto a la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, 84 trabajadores se encuentran con riesgo muy bajo; 36, con riesgo bajo; 38 en riesgo medio; 40 con riesgo alto y 29, con riesgo muy alto.

Tabla 1

Zona industrial de Guadalajara. Distribución de factores psicosociales extralaborales Trabajadores operativos

	Características de la vivienda y su entorno	Comunicación y relaciones interpersonales	Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Relaciones Familiares	Situación económica del grupo familiar	Tiempo fuera del trabajo
Muy alto	39	0	55	29	16	45	30
Alto	62	4	45	40	33	36	40
Medio	30	14	37	38	14	58	46
Bajo	38	52	32	36	46	34	59
Muy bajo	58	157	58	84	118	54	52
Total censo	227	227	227	227	227	227	227

Fuente: Elaboración propia.

En los resultados de la tabla 1, se refleja el nivel de importancia que cada trabajador considera en función a los Factores de riesgo psicosocial extralaboral mencionados en el instrumento.

Donde las características de la vivienda y su entorno presentan una importancia alta en los trabajadores. Así como el desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda presenta una relevancia entre Alta y muy alta.

Tabla 2

Zona Industrial de Guadalajara. Distribución del nivel de Estrés en trabajadores operativos

	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Persona Operativo	38	25	36	56	72

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados relacionados con el nivel de estrés en los trabajadores operativos de la zona industrial de Guadalajara, presentados en la tabla 2, demuestran que 38 de los trabajadores encuestados presentan un nivel de estrés muy alto, 25 presentan un nivel alto, 36 un nivel medio, 56 presentan un nivel bajo y 72 un muy bajo.

Discusión

La mayor población pertenece al género femenino un 69% es importante recalcar las consideraciones de Sánchez (2010), cuando afirma que las mujeres trabajadoras asumen doble jornada laboral, ya que el salir de su hogar y unirse a la fuerza laboral para mejorar sus condiciones de vida y las de su familia, y que a pesar de su entusiasmo por abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio, no pueden desligarse de sus labores domésticas en casa, en tanto es muy probable que generen niveles elevados estrés y fatiga laboral.

La cantidad de trabajadores operativos solteros es mucho mayor que los casados, viudos, separados y en unión libre. Por lo cual, Villegas y Santamaría (1999), comentan que los sujetos casados suelen tener un estilo de vida más estable y una perspectiva de vida mejor que la de los solteros, considerando, además, que los sujetos solteros podrían tender a usar el trabajo como fuente de vida social y esto le llevaría a implicarse excesivamente con la gente del ámbito laboral, por tanto, a un mayor riesgo de sufrir de síndrome de quemarse en el trabajo, entre otros aspectos que sobreponen niveles de estrés en este tipo de trabajadores.

A lo anterior se unen los mayores porcentajes de personas con un estrato social que van desde el nivel 3 hasta el nivel 1, lo cual devela que su condición económica es más comprometida y de necesidades de supervivencia mayor a los demás, lo que a su vez contribuye en la manifestación del estrés en general. Londoño et al. (2010), explican que los problemas de vivienda son un factor de riesgo para la depresión, dado que la falta de hogar, de vivienda adecuada, el vecindario insalubre, los conflictos de vecinos o

propietarios, son condiciones básicas y al no tenerlas resueltas en la edad adulta se vive como una pérdida de ideales y puede afectar el estado de ánimo.

En el contexto mexicano, estos problemas también se refieren a la dificultad para llevar al día los créditos hipotecarios, y los gastos ligados a la vivienda, como el alto porcentaje del salario que ocupan los servicios públicos. La depresión se produce por pérdida de personas, objetos e ideales, ya que poseer vivienda es un ideal social en esta cultura.

En cuanto al Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, el porcentaje de factor de riesgo asociado en la población de estudio, evidencia niveles que sobrepasan al 75% cuando se suman los niveles bajo, medio, alto y muy alto. Esta situación, de acuerdo con lo planteado por Gutiérrez y García (2005), aumenta el nivel de estrés en los trabajadores. Igualmente, el factor económico se evidencia en niveles de factor de riesgo que elevan el estrés de los trabajadores, cuando las cifras en porcentajes sobrepasan más del 75%, lo cual agrupa los niveles que requieren intervención, como lo son bajo, medio, alto y muy alto, por su parte Gómez y Rodríguez (1997) indican que un factor importante para que se manifieste la depresión está relacionado con los ingresos familiares.

El personal operativo de estas empresas industriales en Guadalajara está expuesto a los factores de riesgo psicosocial extralaboral y niveles de estrés significativos, que desprenden una alerta, frente a las orientaciones ministeriales sobre los problemas epidemiológicos derivados de los resultados, a partir de los cuales las empresas pueden encaminar su gestión con la intervención oportuna, para, solventar las situaciones emergentes y de convivencia armónica para todos.

Referencias

- Aguilera, A. (2012). Crecimiento empresarial, basado en la responsabilidad social corporativa. *Scielo*, 1(26), 1-26. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a02.pdf>
- Ansoleaga Moreno, E., y Toro, J. P. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 7-16.
- Charria, O, Víctor, H., Sarsosa, P, Kewy, V., y Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4),380-391. ISSN: 0120-386X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Gómez, C., y Rodríguez, N. (1997). Factores de riesgo asociados al síndrome depresivo en la población colombiana. *Rev. Col. Psiquiatría*, 26(1), 23-35.
- Gunnar, M., y Quevedo, K. (2007). La neurobiología del estrés y el desarrollo. *año Rev. Psicol.*, 58, 145-173.
- Hernández, P., Soria, M., y Silla, J. (2003). El Estrés Laboral: ¿Un Concepto Cajón-De-Sastre? *Revista Relaciones Laborales*, 10(11), 167-185.
- Londoño, N. H., Juárez, F., Palacio, J., Muñiz, O., Agudelo, D., Marín, C. A., Lemos, M., Toro, B. E., Ochoa, N. L., Hurtado, M. H., Escobar, B., Herrón, I., Gómez, I., Uribe, A. F., Rojas, A. L., Pinilla, M. L., Villa-Roel, D., Villegas, M. J., Arango, A. L., Restrepo, P. A., y López, I. C. (2010). Factores de riesgos psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales. *Suma psicológica*, 17(1), 59-68.
- Luque, P., Gómez, T., y Cruces, S. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial. Guillen, C. (Ed.), *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw Hill.
- Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psico-social*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- OIT-OMS. (1984). Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT, 1984. http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2013). Un estado de bienestar. http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Ruiz, A. (1987). *Salud ocupacional y productividad*. México, D.F.: Editorial Limusa.
- Sánchez, O. (2009). Factores intra y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Revista Enfermería Actual de Costa Rica*, 17, 1-9.
- Sánchez, O. (2010). Factores intra y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 17, 1-9.
- Sotillo, R. (2000). *Estrés en Emergencias Sanitaria*. Recurso electrónico disponible en: www.capitalemocional.com
- Villegas, J., y Santamaría, E. (1999). Evaluación del nivel de Burnout en una muestra de trabajadores del área de tratamiento de un Centro Penitenciario. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 1(3), 68-70
- Weir, K. (2013). *Work, stress and health*, 10th International Conference on Occupational Stress and health in Los Angeles by the American Psychological Association (APA). <http://www.apa.org/monitor/2013/09/stresshealth.aspx>