

# La salud mental positiva ocupacional hoy

## Investigaciones en diversos ámbitos laborales

Julio César Vázquez Colunga, Mario Ángel González,  
María de Lourdes Preciado Serrano  
y Cecilia Colunga Rodríguez  
(Coordinadores)



Qartuppi®

# La salud mental positiva ocupacional hoy

Investigaciones en diversos  
ámbitos laborales

Qartuppi®

Obra dictaminada por pares académicos a través del método a doble ciego.

**La salud mental positiva ocupacional**  
**Investigaciones en diversos ámbitos laborales**

1era. edición, diciembre 2021

ISBN 978-607-8694-20-4

DOI 10.29410/QTP.21.18

D.R. © 2021. Qartuppi, S. de R.L. de C.V.

Villa Turca 17, Villas del Mediterráneo

Hermosillo, Son. 83220 México

<http://www.qartuppi.com>

Edición y diseño: Qartuppi, S. de R.L. de C.V.



Esta obra se edita bajo una Licencia Creative Commons  
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

# Contenido

**7 Prólogo**

*Mario Ángel González*

**11 Capítulo 1**

Historia de la seguridad y salud ocupacional

*Luis Edmundo Sarabia López y Dorila Victoria Sarabia Cruz*

**32 Capítulo 2**

Expectativas en el trabajo asociadas a satisfacción laboral en personal de enfermería en Guadalajara, México

*Mario Ángel González, Maritza Belén Aceves Manzo, Adriana Monserrat Vázquez Manzo y Bertha Alicia Colunga Rodríguez*

**48 Capítulo 3**

Hacia la salud mental positiva ocupacional de los trabajadores dentro de las organizaciones

*Minerva Catalina Aguilar Olivares, Mario Ángel González, Cecilia Colunga Rodríguez, Julio César Vázquez Colunga y Sergio Iván Vázquez Colunga*

**71 Capítulo 4**

Uso de plataformas virtuales por COVID-19: su relación con la satisfacción laboral y la salud mental positiva ocupacional en docentes universitarios mexicanos

*Julio César Vázquez Colunga, Mercedes Gabriela Orozco Solís, Mario Ángel González, Andrea Berenice Lima Colunga, Jorge Alberto Valadez García, Cecilia Colunga Rodríguez y Diana Mercedes Hernández Corona*

**86 Capítulo 5**

Un acercamiento al concepto de *buen trato* en el trabajo de docentes de secundaria

*Mercedes Gabriela Orozco Solis, Daniel Omar Carabez Colunga,  
Norma Alicia Ruvalcaba Romero, María de Lourdes Preciado Serrano,  
Héctor Rubén Bravo Andrade y Julio César Vázquez Colunga*

**97 Capítulo 6**

Elementos que configuran la salud mental positiva ocupacional desde la experiencia de docentes de educación superior en Guadalajara

*Mario Ángel González, Patricia Elizabeth Silva Colunga,  
Julio César Vázquez Colunga y Minerva Catalina Aguilar Olivares*

**126 Capítulo 7**

Revisión sistemática del concepto de socialización organizacional y su asociación con el compromiso laboral

*Mercedes Gabriela Orozco Solis, Julio César Vázquez Colunga,  
Cecilia Colunga Rodríguez, Gabriel Gómez Hernández,  
Claudia Liliana Vázquez Juárez y Mario Ángel González*

**144 Capítulo 8**

Elementos para el estudio del bienestar profesional en el contexto de la salud ocupacional

*Alfredo Mario Mejía Ramírez*

**156 Capítulo 9**

Espiritualidad y salud mental positiva ocupacional  
en profesores de educación superior

*José Luis Razo Guevara, Julio César Vázquez Colunga, Cecilia Colunga Rodríguez,  
Teresita Esmeralda Mora González y Norma Lidia Díaz García*

**172 Capítulo 10**

Percepción de riesgo de trabajo en empleadas domésticas

*Mario Ángel González, Julio César Vázquez Colunga y Dulce Liliana Carreño Martínez*

**190 Capítulo 11**

La resiliencia para afrontar las exigencias psicológicas en docentes  
en una unidad educativa de educación básica

*Francisco Andrés Soria Rodríguez, Luis Edmundo Sarabia López  
y Dorila Victoria Sarabia Cruz*

**201 Acerca de los autores**

# Prólogo

*Mario Ángel González*

**La salud mental positiva ocupacional. Investigaciones en diversos ámbitos laborales** es producto de la participación de profesores, estudiantes, egresados y colaboradores, nacionales y extranjeros, de la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo, quienes hemos conformado una comunidad de aprendizaje que se extiende más allá de los contenidos curriculares.

Un elemento que ha caracterizado a nuestra comunidad es el énfasis en la salud, más que en la enfermedad, que procuramos imprimirle a los proyectos de investigación desarrollados alrededor de este programa de posgrado, es decir, nos inclinamos a desarrollar bienestar y a fomentar mayores niveles de salud, en lugar de tratar de evitar daños o enfermedades por el trabajo; esta es una de las razones por la que este libro tiene un porcentaje mayor de trabajos de investigación alrededor de la *salud mental positiva ocupacional*, que es un constructo que parte de un paradigma auténticamente positivo.

Aunque es verdad que no todos los trabajos son planteados desde esta postura o planteamiento teórico, ciertamente el hilo conductor de este libro son los trabajos teóricos y de investigación centrados en mejorar la salud de los trabajadores, que es el fin último de nuestro programa de estudios y la misión de esta comunidad de aprendizaje.

En el primer capítulo, “Historia de la seguridad y salud ocupacional”, realizado por académicos del Ecuador, podemos encontrar un recorrido histórico de los conceptos de seguridad y salud ocupacional; si bien no pretende ser una revisión exhaustiva, nos ofrece una serie de referentes relacionados con su evolución, siendo de utilidad para estudiantes o público en general que quiera incursionar en este tema.

El capítulo dos, “Expectativas en el trabajo asociadas a satisfacción laboral en personal de enfermería en Guadalajara, México”, es producto de una investigación realizada en personal de enfermería, para conocer cómo un elemento, en este caso las expectativas que tienen las enfermeras relacionadas con su trabajo, puede influir en la satisfacción laboral de profesionistas de la enfermería; es interesante, ya que arroja resultados que pueden servir para realizar intervención y tener elementos de diagnóstico para conseguir mayores niveles de satisfacción con el trabajo.

En el capítulo tres, “Hacia la salud mental positiva ocupacional de los trabajadores dentro de las organizaciones”, se hace énfasis en la importancia de la cultura organizacional como medio para transitar de un enfoque negativo de la salud, centrada en indicadores negativos, a un enfoque positivo en donde podemos ubicar teóricamente al constructo salud mental positiva ocupacional (SMPO), con la intención de poder influir en el desarrollo positivo de los trabajadores.

En una obra de esta índole no podían faltar investigaciones relacionadas con la pandemia de COVID-19. De todos los trabajos que fueron afectados por el cambio de cotidianidad, el de la docencia es un caso de especial interés; tanto profesores como estudiantes tuvieron que pasar de un día para otro de la presencialidad a la virtualidad, sin ningún tipo de capacitación o elemento de adaptación a la nueva situación; por lo tanto, llama la atención de manera particular los resultados que podemos encontrar en el capítulo cuatro, “Uso de plataformas virtuales por COVID-19: su relación con la satisfacción laboral y la salud mental positiva ocupacional en docentes universitarios mexicanos”, ya que nos muestran la satisfacción laboral en este sector poblacional con el uso de las plataformas digitales.

Por otro lado, en la educación secundaria pública, que aglutina adolescentes de entre 12 y 16 años, la situación de los docentes suele estar cargada de elementos ajenos a la docencia, los cuales generan incomodidad y disminuyen la calidad de vida; los autores del capítulo cinco, “Un acercamiento al concepto de *buen trato* en el trabajo de docentes de secundaria”, pretenden estudiar el concepto de *buen trato* en el trabajo, para poder brindar un elemento más que coadyuve al desarrollo de bienestar en este sector laboral.

También en docentes de educación superior se ha estudiado el constructo de *salud mental positiva ocupacional* desde el paradigma de investigación cualitativa; una muestra de ello, la constituye el capítulo seis, “Elementos que configuran la salud mental positiva ocupacional desde la experiencia de docentes de educación superior en Guadalajara”, en el que se ofrece una serie de componentes en el trabajo que, desde la experiencia de los docentes, son indicadores de SMPO.

Además de los procesos intrasujeto que se relacionan con la SMPO, hay elementos externos relacionados con la forma de interactuar entre personas, lo que hace evidente la necesidad de estudiar componentes como la socialización; en el capítulo siete, “Revisión sistemática del concepto de socialización organizacional y su asociación con el compromiso laboral”, los autores muestran el estado que guarda la investigación en el ámbito laboral de este concepto.

En el capítulo ocho, “Elementos para el estudio del bienestar profesional en el contexto de la salud ocupacional”, el autor brinda su opinión sobre la relación que existe entre el bienestar profesional y la salud ocupacional, brindando argumentos que destacan la importancia del desarrollo de factores positivos en el trabajo.

Por su parte, en el capítulo nueve, “Espiritualidad y salud mental positiva ocupacional en profesores de educación superior”, se muestran los resultados de un trabajo de investigación que explora un elemento poco estudiado, esto es, la espiritualidad en el trabajo, que además es una dimensión del constructo de salud mental positiva ocupacional, dándole contenido empírico a la construcción teórica de dicho constructo.

Mientras que en el capítulo diez, “Percepción de riesgo de trabajo en empleadas domésticas”, se realizó una investigación desde el paradigma cualitativo. Resulta muy interesante conocer la manera en la que perciben el riesgo en su actividad laboral y cómo lo afrontan o conviven con él; al analizar esta información podemos identificar las motivaciones para los comportamientos que estas trabajadoras tienen en las condiciones que les ofrecen sus empleadores.

El último capítulo que conforma esta obra, “La resiliencia para afrontar las exigencias psicológicas en docentes es una unidad educativa de educación básica”, fue realizado en la ciudad de Quito, Ecuador; en dicho capítulo podemos observar elementos que conforman la actividad laboral de los docentes de aquel país, que pueden coincidir con lo que se observa en México.

Este libro ha sido coordinado por los miembros del cuerpo académico UDG-CA-958 “Procesos educativos, Salud y Trabajo”, quienes coincidimos en diferentes espacios académicos, entre el que se encuentra la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Parte de lo que nos une es el ideal de poder realizar, desde la actividad científica, propuestas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, pensando en que el trabajo puede ser un espacio de desarrollo y de bienestar para ellos. Otro punto de encuentro es que consideramos que el abordaje de la salud en los trabajadores debe realizarse desde una perspectiva positiva preferentemente; es decir, nuestra preocupación principal es la de aumentar el nivel de los indicadores positivos de salud y no de disminuir los indicadores negativos de la enfermedad, lo que pone el foco de atención en la salud mental positiva ocupacional.

# Capítulo 1

## Historia de la seguridad y la salud ocupacional

*Luis Edmundo Sarabia López y Dorila Victoria Sarabia Cruz*

Los riesgos laborales han coexistido con el ser humano desde que este empezó a trabajar para producir alimento y artesanías; sin embargo, son considerados como tal desde que las organizaciones y los trabajadores tomaron conciencia y cuidado de la salud. De acuerdo con Arias (2012), en Egipto se evidencian los primeros indicios en materia de seguridad y salud ocupacional, debido a que se implementaron los primeros equipos de protección como, por ejemplo, arneses, andamios y sandalias para los esclavos que se dedicaban a construir esfinges y pirámides; por su parte, los esclavos que se dedicaban a construir estatuas recibían un trato especial en descanso y alimentación para que realizaran un buen trabajo.

En materia de salud ocupacional, se perpetran grandes aportes por Hipócrates (460-370 a. n. e.), quien realizó las primeras investigaciones sobre las enfermedades laborales de los mineros que sufrieron intoxicaciones por mercurio y plomo; concluyendo que determinadas enfermedades son producto del entorno social, familiar y laboral (Molano, 2013). Asimismo, Aristóteles contribuyó en gran medida en el estudio de las deformaciones físicas derivadas de la actividad laboral. Las primeras leyes sobre seguridad y salud ocupacional surgen en Francia en el siglo X en conjunto con la creación de las primeras universidades. Posteriormente, con la invención de la imprenta en el año de 1450, se publica el primer panfleto sobre salud ocupacional, elaborado por Ulrich Ellenbaf. Periodos más tarde, Bernardino Ramazzini (1633-1714) realizó la investigación más amplia sobre salud ocupacional, publicando el libro *De morbis artificum diatriba* (Leiros, 2009).

Con la llegada de la Revolución Industrial, miles de personas se vieron en la necesidad de migrar del campo a la ciudad, cambiando los trabajos manuales a industriales. Como resultado del aumento de la densidad poblacional en las ciudades, proliferaron enfermedades y pandemias, debido a las malas condiciones de trabajo y al escaso conocimiento en materia de seguridad y salud ocupacional (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).

A pesar de todo el esfuerzo invertido para proteger la salud e integridad de los trabajadores, se mantenían las deplorables condiciones de trabajo en otros países, pues el 50% de estos moría antes de los 20 años. Con este antecedente, Karl Marx (1818-1883) y Frederic Engels (1820-1895) vieron la necesidad de luchar por los derechos de los trabajadores, convirtiéndose en los principales promotores de los sindicatos, como una vía para conseguir mejores condiciones de trabajo. Trascendiendo de tal manera que se establece una jornada laboral de ocho horas diarias; posteriormente, Wisconsin constituye la primera ley para indemnizar a los trabajadores y, a partir de 1890, se logra difundir la legislación de amparo para la sociedad y prevención de riesgos laborales (Arias, 2012).

El año más trascendental en materia de seguridad y salud ocupacional es 1918, pues la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Escuela Americana logran constituirse como Instituciones. Asimismo, el 12 de Julio de 1949 se concibe la *ergonomía* como una disciplina científica (Arias, 2012). Posteriormente, la seguridad industrial se establece como ciencia y profesión en el año de 1960, reflejando una notable disminución de accidentes laborales, y una reducción de costos ocasionados por accidentes e incidentes de trabajo (Leiros, 2009).

A inicios de la década de 1970, se crea en España el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, siendo su principal objetivo la eliminación o disminución de los riesgos laborales producto de la actividad empresarial; por consiguiente, se ve la necesidad de estructurar el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, más conocido por sus siglas INSST, que actualmente es el organismo gubernamental de empleo y seguridad social de España, especializado en el estudio y análisis de los ambientes de trabajo, así como también en la promoción y mejoramiento de las condiciones laborales (Torreblanca, 2011).

No obstante, con el pasar de los años y con el desarrollo de las nuevas formas de trabajo, han surgido problemáticas que requieren su intervención, para evitar tragedias como las de Bangladesh, Bhopal, Chernóbil, Lianoning, Imperial Food, entre otros. De manera que, se debe exigir el cuestionamiento y prevención de los riesgos laborales que se han presentado

en los últimos años, pues según datos de la OIT, 1000 personas mueren cada día en el mundo por accidentes de trabajo, mientras que 6500 fallecen a causa de enfermedades profesionales (Hämäläinen et al., 2017).

### Definiciones de riesgo laboral

A continuación, daremos una serie de definiciones de *riesgo laboral*, con la finalidad de que el lector tenga un conjunto amplio de definiciones conceptuales del cual echar mano en trabajos posteriores, que mejor corresponda a la visión del propio lector del fenómeno riesgo laboral.

El riesgo laboral, también puede ser definido como el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que coexisten en la vida laboral, que por su influencia y el papel que desempeñan originan enfermedades ocupacionales. Pueden identificarse riesgos generales y riesgos específicos de acuerdo con la actividad del trabajo (Badía, 1985).

Los riesgos laborales son producto de ejercer la profesión; se refiere al conjunto de enfermedades y accidentes resultado o derivado del trabajo, es decir, la palabra riesgo implica la posibilidad de ocurrencia de una tragedia como, por ejemplo, una lesión, una caída, una descarga eléctrica, entre otras (Creus, 2006).

Según el Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas, se determina los riesgos laborales como un conjunto de elementos presentes en el lugar de trabajo, que pueden perjudicar la salud del trabajador y alterar las condiciones de trabajo, medios de producción (Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2017).

Los riesgos laborales son posibilidades de que un colaborador sufra determinado perjuicio o alteración a su salud como resultado de la actividad o función que realiza en la empresa. En caso de ocurrir esta posibilidad en un futuro y conjeture un deterioro complejo para la salud de los colaboradores se habla de un riesgo mayor e inminente (Cabaleiro, 2010).

Para Arias (2012), los riesgos laborales son posibilidades que pueden ocasionar lesiones a los trabajadores, perjuicios en el medio ambiente, pérdidas en la producción y equipos dentro de la organización; siempre están presentes en el entorno laboral y, aunque es imposible eliminarlos, se pueden minimizar o contrarrestar mediante capacitaciones de prevención de riesgos laborales.

Según Salvador (2015), los riesgos laborales son la probabilidad de que un trabajador presente daños en su salud como consecuencia del trabajo; se puede constituir como riesgo grave o riesgo inminente cuando existe la posibilidad de convertirse en accidente laboral y como consecuencia provocar rígidos daños para la organización.

Se concibe como riesgo laboral a los prejuicios que causa el trabajo a los colaboradores por el cumplimiento a sus funciones, por lo que se debe calificar un riesgo laboral desde su gravedad, grado de afección que produce y severidad de sus daños (Agullo, 2015).

De acuerdo con el Código del Trabajo (2005) de Ecuador:

Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (Art. 347)

Esta última definición es la que podemos encontrar en los reglamentos y legislaciones del Ecuador, dado que es la normativa de nuestro país, es la definición que tomaremos por ser un trabajo desarrolla en Ecuador.

### **Teorías o modelos teóricos de riesgos laborales**

A continuación, describiremos los modelos teóricos más representativos e influyentes para el estudio de los riesgos laborales, es decir, aquellos modelos que a nuestro juicio explican mejor el fenómeno.

#### *Modelo mecánico de los accidentes*

Este modelo concibe en sus bases epistemológicas la ideología de la teoría del efecto dominó de Heinrich, es decir, indica que los riesgos laborales pueden finiquitar en accidentes de trabajo, cuando existe la presencia de varios factores de riesgo. Conviene subrayar que este planteamiento aporta perspectivas de estudio relacionado con la visión espacial de riesgo.

Botta (2010) clasificó las variables que intervienen en los accidentes de trabajo en:

1. *Intercambio de energía*: estudia la dinámica entre los trabajadores y los materiales; la interacción entre estas dos variables puede inferir en el deterioro de la salud del ser humano, pues los materiales y herramientas utilizados están constituidos por elementos

mecánicos, eléctricos, químicos y radiaciones que ingresan al organismo y pueden alterar su funcionamiento.

2. *Movimiento relativo*: describe el nivel de aproximación que existen entre los materiales, las herramientas o los insumos con el ser humano.

### *Modelo de desbordamiento*

Se fundamenta en el establecimiento de sistemas de comunicación eficaces, con énfasis en el análisis, la difusión y la prevención de los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los colaboradores. Propone la creación de normativa de seguridad y salud laboral, así como estudios de procesos eficaces y seguros para la ejecución de actividades, pues de esta manera se interviene a tiempo en la detección y corrección de condiciones y acciones inseguras para el trabajador. Dicho análisis propuesto por Meliá (1999), sugiere que la aplicabilidad de este modelo es adecuada para empresas de producción química o energética, donde se puede analizar a profundidad las condiciones de funcionamiento.

### *Modelo de la homeostasis del riesgo*

Se fundamenta en el estudio de tres premisas planteadas por Wilde (1994) para el análisis de los riesgos laborales:

1. *Nivel de riesgo asumido*: hace referencia al grado de conocimiento y percepción que tiene el trabajador sobre su entorno de trabajo, así como las condiciones laborales.
2. *Frecuencia de accidentabilidad y mortalidad*: estudia los índices de lesiones derivadas del trabajo, enfermedades profesionales y mortalidad, mediante la autorregulación de procesos.
3. *Grado de deterioro*: analiza el comportamiento de los colaboradores y la manera en que va cambiando su conducta a través de los años, ya sea positiva o negativamente.

En definitiva, es importante destacar que de existir condiciones óptimas de trabajo y, por lo tanto, bajo grado de repercusión y deterioro, se reduce drásticamente el nivel de riesgo o repercusión en la vida del colaborador. La disminución o eliminación de riesgos producto de la actividad permite cuidar la salud de los trabajadores (Wilde, 1994).

## Clasificación de los riesgos laborales

Según la OIT (2019), los riesgos laborales se clasifican en:

- a. *Riesgos físicos*: se refieren al lugar de trabajo, específicamente a las condiciones del ambiente físico que rodea a los trabajadores, así como los procesos de trabajo que, producto de la interacción que ejerce, puede beneficiar o perjudicar la salud integral. Los principales factores de riesgos físicos son las vibraciones, el ruido, la iluminación, la temperatura y las radiaciones, que para su medición requieren una evaluación técnica e instrumental.
- b. *Riesgos mecánicos*: se conciben como el conjunto de factores físicos que tienen la posibilidad perjudicar o alterar la salud de los trabajadores por acción o uso de herramientas, máquinas, equipos de izar, equipos de presión, herramientas manuales, entre otros, que da lugar a lesiones, traumatismos, cortes, punciones, aplastamientos, golpes, etc. Asimismo, pueden ocasionar grandes costos económicos para las empresas (Universidad Carlos III de Madrid [UC3M], s.f.).
- c. *Riesgos químicos*: se refieren a la producción, distribución y almacenamiento de sustancias químicas, con capacidad de producir daños a la salud de los colaboradores, por la exposición a partículas, nieblas, polvos, gases o vapores, dado que los trabajadores pueden absorber sustancias químicas durante su manipulación, provocando alteraciones biológicas dependiendo del grado de concentración, nivel de exposición y susceptibilidad del trabajador. Además de ocasionar pérdidas materiales y económicas a las empresas, derivadas de incendios, explosiones, fuga de gases, etc. (Briseño et al., 2006).
- d. *Riesgos biológicos*: son aquellos que se relacionan con la exposición a agentes biológicos en el trabajo, tales como microorganismos, cultivos celulares, endoparásitos, virus, bacterias, parásitos, hongos, etc. que pueden perjudicar la salud de los trabajadores, dando lugar a infecciones, alergias, alteración genética, o pandemias. Estudios recientes reflejan que las enfermedades profesionales más frecuentes por riesgos biológicos son hepatitis B, hepatitis C, síndrome de inmunodeficiencia adquirida, tuberculosis (Aubert et al., 2001).
- e. *Riesgos ergonómicos*: se refieren a las condiciones de trabajo en relación con el diseño de herramientas y equipos para el desempeño del trabajador, así como a los espacios de trabajo en que se desenvuelve para velar por el bienestar humano y el correcto

funcionamiento del sistema laboral. Entre los principales factores de riesgo ergonómico se encuentran las posiciones forzadas, las posturas de trabajo incorrectas, la sobrecarga física y los movimientos repetitivos. La bibliografía relata que los primeros estudios de riesgos ergonómicos se realizan en los siglos XVIII y XIX, por la preocupación de la fatiga de los trabajadores en la industria (Cañas, 2015).

- f. *Riesgos psicosociales*: los primeros conceptos de este tipo de riesgos aparecen en 1984 en estudios realizados por la OIT. Se conciben como situaciones propias del trabajo que tienen la posibilidad de dañar la salud física, social o psicológica de los trabajadores. Incluyen aspectos como sobrecarga laboral, falta de control, estilos de liderazgo, desigualdad de género, disconformidad con las retribuciones económicas, motivación, relaciones interpersonales en el trabajo, cultura y clima organizacional, entre otras. Aunque este concepto es nuevo en el ámbito de la seguridad y la salud ocupacional, estudios recientes reflejan el gran impacto que causa en la vida de los colaboradores, sobre todo aquellos que pertenecen al sector terciario de la producción, sector de servicios y mercados laborales (Moreno, 2011).

### **Factores de riesgos laborales**

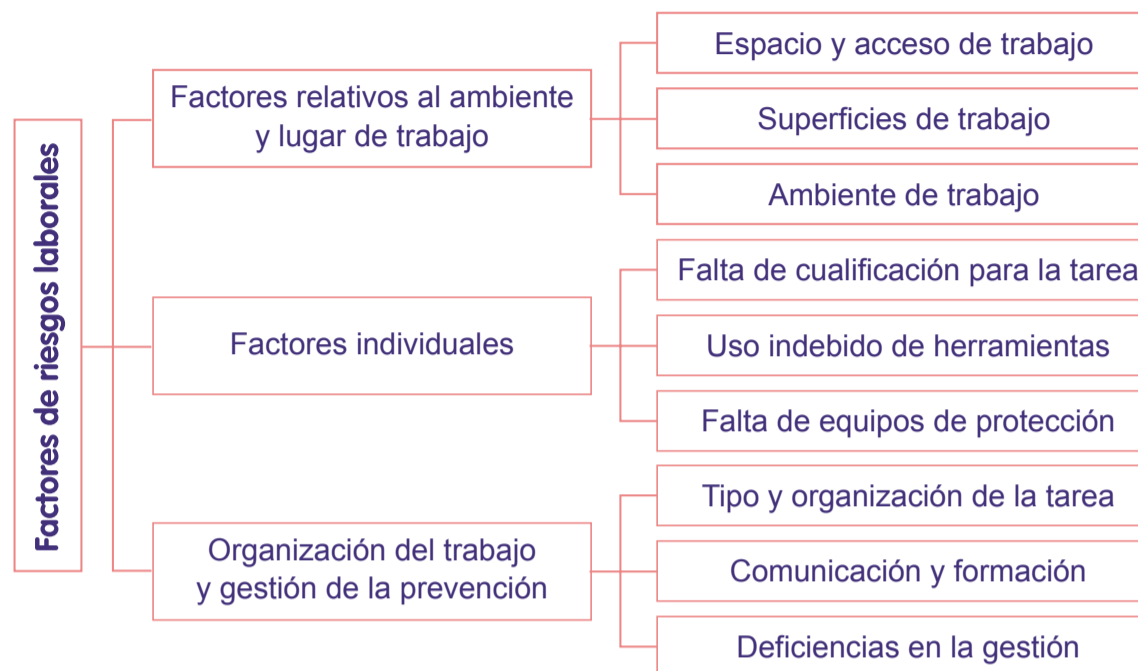
Se considera factor de riesgo o condición de riesgo a todo elemento físico, químico, mecánico, ergonómico, biológico o psicosocial que tiene la probabilidad de materializarse o concretarse como un peligro, pues aumentan de manera potencial la posibilidad de ocurrencia de un accidente laboral, enfermedad profesional, lesiones y consecuencias desfavorables para la organización (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España [INSHT], 2017). En la Figura 1, se muestra la clasificación de los factores de riesgos laborales.

González y Pérez (2011) indicaron que los principales factores de riesgo laboral que inciden negativamente en las condiciones de trabajo son: (a) la disminución del mantenimiento en las condiciones físicas laborales, incluyendo equipos de trabajo, materiales e insumos para la correcta ejecución de sus funciones y (b) la excesiva carga de trabajo.

Desde el punto de vista de Benavides et al. (2002), las empresas disfuncionales albergan gran cantidad de factores de riesgo que causan insatisfacción laboral, agotamiento, tensión y estrés, por lo tanto, tienen la posibilidad de afectar negativamente la salud, el bienestar y la integridad de los trabajadores. En este contexto, según Gutiérrez et al. (2019), los

## Figura 1

### Clasificación de factores de riesgos laborales



factores de riesgos laborales pueden configurarse como un gran problema para las empresas si llegase a interferir en el bienestar laboral, físico y psicológico, por lo que es importante implementar una cultura de prevención.

### Causas de los riesgos laborales

Los riesgos laborales son producto de la declinación de las condiciones humanas, la falta de adecuación del lugar de trabajo, así como la falta de ambientes amigables, pues cada día existen cambios en las organizaciones que deben ser contemplados de manera sistemática para su intervención y, de esta manera, se podrían evitar alteraciones en la salud de los trabajadores, enfermedades profesionales y hasta la muerte (Fonseca, 2006).

De acuerdo con la OIT (2019), los riesgos laborales son ocasionados por las siguientes causas:

- Falta de controles y aplicación de medidas de seguridad, que al no ser evaluados pueden llegar a mantenerse y, en algunos casos, duplicarse. Por ello, es importante dar un correcto mantenimiento, de manera que permita una gestión integral del sistema de seguridad y salud ocupacional.
- Prácticas rudimentarias de trabajo que maximizan los riesgos, debido a que no existe innovación en equipos, herramientas ergonómicas y útiles para la ejecución de sus actividades.

- c. Escaso conocimiento sobre métodos de trabajo seguros, falta de normativa y planificación, que impide llevar un proceso preventivo y eficaz en las organizaciones, pues no existe conocimiento sobre los métodos correctos de trabajo, visibilidad y rotulación sobre los peligros que se encuentran expuestos.
- d. No suministrar equipos de protección para el personal; es necesario proporcionar y dar formación a los colaboradores sobre el correcto uso de equipos para evitar repercusiones en la salud, así como mejorar las condiciones de trabajo.

Por su parte, García y Montuenga (2009) mencionaron que las principales causas de los accidentes de trabajo están asociadas a las malas condiciones de trabajo, el alto número de horas laborales y el escaso tiempo de descanso; asimismo, destacaron la falta de formación en métodos de trabajo y utilización de equipos e insumos, pues la mayoría de los accidentes de trabajo han perjudicado la vida de personas con escasa experiencia laboral. Mientras que, en investigaciones más recientes, Driscoll (2018) mencionó que las causas que más contribuyen a la carga mundial de accidentes laborales y enfermedades profesionales son aquellas relacionadas a los riesgos ergonómicos, químicos y físicos.

### **Consecuencias de los riesgos laborales**

Los riesgos laborales pueden ocasionar tanto pérdidas materiales y económicas como humanas. Según la OIT (2019), las consecuencias también pueden ser intangibles, pues a parte de los gastos económicos, existe sufrimiento humano imposible de evaluar, producto de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

El estudio de los riesgos laborales se constituye como un complejo desafío en materia de seguridad y salud ocupacional, pues a través de los años han ocurrido graves accidentes como, por ejemplo, la explosión de la mina de carbón en Senghenydd, donde lamentablemente fallecieron 439 personas; la explosión de Halifax en 1917, donde cerca de 2000 personas murieron y miles resultaron heridas, considerada la mayor explosión provocada por el ser humano anterior a la bomba atómica (OIT, 2019). En la Figura 2, se muestran los principales accidentes industriales.

## Figura 2

### Principales accidentes industriales



Nota. Adaptado de la OIT, 2019.

## Trabajador

La falta de atención sobre los riesgos laborales expone peligrosamente a los colaboradores y, a su vez, repercute en la vida de las personas. Según Flores (2014), las principales consecuencias para el trabajador son:

- Pérdida de la salud y disminución de la calidad de vida.
- Pérdida del bienestar familiar, por la imposibilidad de satisfacer necesidades básicas.
- Disminución de la productividad personal y reducción de ingresos económicos.
- Lesiones, caídas y quemaduras.
- Enfermedades profesionales.
- Muerte.

Asimismo, Gutiérrez et al. (2019), en sus investigaciones sobre las consecuencias de los riesgos laborales, mencionaron que las principales repercusiones a la salud de los colaboradores son los trastornos musculoesqueléticos, la lumbalgia, la pérdida de la audición, el síndrome de Burnout y las lesiones oftálmicas. Conviene subrayar que, en Ecuador, enfermedades tales como la lumbalgia, el síndrome del túnel carpiano, el hombro doloroso más tendinitis, la lumbociatalgia y la hernia de disco se constituyen como las principales afecciones a los trabajadores, resultado de actividades laborales pertenecientes a la industria manufacturera, al comercio, la agricultura, la silvicultura, la pesca, la construcción, la explo-

tación de minas y canteras, y las actividades administrativas en establecimientos financieros, de seguros y de bienes inmuebles (Merino et al., 2017).

Por otra parte, Vilchis y López (2016) indicaron que los trabajadores todos los días se encuentran expuestos a diversos riesgos laborales; no obstante, utilizar equipos de protección, usar herramientas de trabajo ergonómicas y tener asesoría y preparación disminuye drásticamente el número de secuelas que podría sufrir una persona por su trabajo.

## Empresa

Es importante recalcar que los riesgos laborales también pueden ocasionar grandes perjuicios a las organizaciones. Como lo señaló Mondy (2010), una organización que no cuente con programas de seguridad y salud ocupacional enfrentará posiblemente las siguientes consecuencias:

- *Pérdida de personal*: las personas consideran a la empresa como un lugar inseguro para laborar.
- *Pérdidas económicas por los colaboradores heridos*: las organizaciones protegen a sus empleados con seguros médicos, sin embargo, no se cubren totalmente los gastos.
- *Pérdida de productividad*: un empleado que ha sido expuesto a peligros laborales disminuye su nivel de eficacia, además, posiblemente se requiera de los servicios de otros profesionales.
- *Multas y problemas legales*: sanciones o multas por disposiciones legales del órgano rector del trabajo.
- *Mala reputación*: las interrupciones que se dan a los procesos impiden cumplir con las obligaciones y dañan la imagen organizacional, pues no existe responsabilidad social corporativa.

Respecto a las políticas de seguridad y salud ocupacional en Ecuador, instituciones como el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, Dirección General o Subdirecciones del Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sancionarán las infracciones de conformidad con los artículos 431 (442) y 605 (626) del Código del Trabajo y de acuerdo con el Código de Salud y la Ley del Seguro Social, a fin de que el trabajo no implique un peligro inminente de accidente o enfermedad profesional a los trabajadores (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

## Gestión de riesgos en el trabajo

La gestión de riesgos en el trabajo se refiere al análisis, estudio e intervención en las condiciones laborales para que se constituyan entornos adecuados de trabajo; para lograrlo, es importante el establecimiento de políticas organizacionales con énfasis en la prevención de riesgos de trabajo, la definición de las funciones y responsabilidades de todos y cada uno de los trabajadores de la organización en materia de seguridad y salud ocupacional, así como el cumplimiento de las normas de trabajo (Cañada, 2009).

Una organización responsable vela por el bienestar de sus trabajadores, para ello, se requiere de la gestión inteligente, constante y oportuna de los riesgos laborales, que garanticen buenas condiciones de trabajo, así como insumos y equipos ergonómicos para el correcto desempeño de las funciones, que no represente peligro alguno para la integridad de los colaboradores. En este contexto, según la OIT (2019), es deber de cada empresa:

1. Dar capacitación a sus colaboradores sobre las medidas de protección.
2. Informar de manera continua sobre los peligros derivados de la actividad laboral.
3. Prevenir riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
4. Instruir sobre los productos que se utilizan y que pueden ocasionar lesiones en la salud, al no ser bien utilizados.

Fonseca (2006) mencionó que es fundamental la gestión de riesgos en el trabajo desde la prevención en materia de seguridad y salud ocupacional de cada organización, mediante el mantenimiento y cuidado de las condiciones laborales, protección de agentes nocivos, mejoramiento de las aptitudes fisiológicas y psicológicas y, sobre todo, la adaptación del trabajo al ser humano.

De la misma manera, De Cenzo y Robbins (2006) mencionaron la importancia de la gestión de los riesgos laborales y sugirieron varios puntos para una correcta aplicación en el trabajo:

1. Participación de todos los colaboradores en la elaboración, desarrollo y ejecución del plan de seguridad y salud ocupacional.
2. Designar responsabilidades para la correcta implantación del plan, así como su correcta ejecución.
3. Identificar y solventar las necesidades específicas de cada área, taller, oficina para conocer y cuidar las condiciones de trabajo.

4. Identificar, evaluar e intervenir en los riesgos potenciales presentes en el lugar de trabajo.
5. Dar capacitación en seguridad y salud ocupacional a todos los colaboradores, para conocer métodos de trabajo, así como el correcto uso de los equipos de protección.
6. Fomentar la consciencia en los colaboradores para desarrollar de manera correcta y proactiva su trabajo, así como promover que las organizaciones brinden entornos de trabajo adecuados.
7. Evaluar continuamente la eficacia del programa de seguridad y salud ocupacional.

En este sentido, es imperioso la gestión de riesgos laborales de manera integral y efectiva, pues una correcta gestión requiere de un estudio multidisciplinario entre las ciencias físicas para conocer las condiciones de trabajo seguro y las ciencias médicas para prevenir enfermedades profesionales y lesiones laborales, además, se requiere un análisis económico, normativo y psicológico, para que se constituyan trabajos seguros y saludables (OIT, 2019).

### **Instrumentos de evaluación de riesgos laborales**

Si bien existen una serie de instrumentos para evaluar e identificar riesgos laborales, a continuación, realizamos una descripción de aquellos más representativos y con mejores propiedades psicométricas para su evaluación.

#### *Metodología Geritra*

Este instrumento de evaluación fue estructurado por la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Ecuador, tiene como principal objetivo proporcionar un instrumento que permita la identificación de riesgos laborales, a fin de que todas las organizaciones puedan implementar medidas de intervención y prevención y velar por la integridad física y mental de todos los trabajadores del Ecuador. Es decir, se busca mejorar las condiciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo, promocionar una consciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros y aumentar la productividad (Ministerio del Trabajo, 2021).

Esta metodología es aplicable para todas las ramas, procesos productivos o servicios en Ecuador; se recomienda su uso cuando no exista una metodología de evaluación específica en las organizaciones. Está constituida con base en las siguientes normativas:

Decisión 584 de la CAN, Ley Orgánica de discapacidades, Decreto Ejecutivo 2393, Acuerdo Ministerial 1404, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Metodología de evaluación de España, ISO 45001, OSHAS 18001 (Guzmán, 2020).

### *Matriz de triple criterio PGV*

La matriz de evaluación de riesgos laborales permite identificar los riesgos ergonómicos, físicos, químicos, biológicos, mecánicos y psicosociales del lugar de trabajo. Es reconocida a nivel nacional e internacional; instituciones como el Ministerio de Trabajo y la Dirección Nacional de Riesgos Laborales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social recomiendan su uso, pues es una herramienta práctica y fácil de utilizar que permite obtener una valoración inicial de los factores de riesgo (Barahona, 2015).

Para la estimación y la valoración de los riesgos se debe considerar la identificación de los factores de riesgo laboral en relación con el puesto de trabajo, las actividades o procesos laborales, el número de colaboradores expuestos, la estimación del riesgo. Además, la matriz de triple criterio PGV permite hacer diversas comparaciones objetivas entre áreas, proyectos, procesos y colaboradores que se exponen a diversos riesgos en el lugar de trabajo; a su vez, puede ser utilizado como un soporte práctico, conceptual y funcional para el área de seguridad y salud ocupacional a fin de proyectar, valorar y estimar los riesgos laborales (Barahona, 2015).

### *Matriz de evaluación general de riesgos INSHT*

Elaborada por el INSHT de España en el año de 1997, surge por la necesidad de brindar una normatividad en materia de seguridad y salud ocupacional. Tiene como objetivo estimar la magnitud de los riesgos, a fin de que los empleadores puedan evaluar las condiciones de trabajo y optar por la decisión más apropiada en materia preventiva. Para ello, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (1997) sugirió la siguiente metodología:

1. Clasificación de las actividades del trabajo para organizar las actividades.
2. Análisis de los riesgos laborales, identificación de los riesgos o peligros.
3. Estimación del riesgo, valorado por la probabilidad y las consecuencias del hecho.
4. Valoración del riesgo, juicio sobre el grado de tolerabilidad del riesgo laboral.
5. Preparación del plan de control de riesgos, con el objetivo de diseñar, mejorar y mantener los controles de riesgos laborales.

## Perspectiva actual de los riesgos laborales

Hoy en día, la crisis mundial repercute drásticamente en el ámbito laboral, pues se han reducido costos en temas de seguridad ocupacional, subcontratando tareas para incrementar el tiempo de trabajo parcial, dejando como consecuencia mayor número de accidentes y enfermedades (Vilchis & López, 2016).

En este sentido, la OIT (2019) sugirió prestar especial atención a la interacción humana, la organización del trabajo y el acceso a medios tecnológicos y de la información, pues su abordaje es clave para enfrentar los problemas laborales actuales, a los que posiblemente tendremos que brindar atención psicológica y médica en un futuro muy cercano.

Gran parte de los trabajos actualmente realizan sus actividades por medio del uso de herramientas digitales y aplicaciones, además es importante considerar que mediante aplicativos digitales se ofertan actividades y servicios para la ejecución de un trabajo de carácter físico o presencial. Según Vilchis y López (2016), hay un incremento abismal de riesgos laborales de carácter psicosocial, pues indiscutiblemente en todo trabajo existen situaciones que conllevan a una sobrecarga de actividades, estrés, agotamiento y síndrome de *burnout*.

Por ello, países de Europa han centrado su atención en la anticipación de riesgos laborales con el propósito de innovar en procedimientos y realizar pronósticos, evaluaciones tecnológicas y estudios prospectivos, que permitan la identificación, análisis y descripción de los riesgos laborales peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores. Entre las principales ventajas, que destaca la OIT (2019), del estudio anticipado de riesgos laborales se encuentra el abordaje de riesgos emergentes y enfermedades profesionales que se han evidenciado en los últimos años.

Asimismo, el cambio climático y demográfico, así como el desarrollo de nuevas tecnologías despliegan nuevas modalidades de empleo; por ello, es importante trabajar en la identificación de nuevos riesgos laborales a los que se enfrenta la sociedad. En este sentido, la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (2015) en su informe anual mencionó los principales riesgos emergentes (Figura 3).

### Figura 3

#### Principales riesgos nuevos y emergentes

<b>Físicos</b>	Exposición combinada a trastornos musculoesqueléticos. Exposición combinada a vibraciones y posturas forzadas. Baja concienciación sobre los riesgos térmicos. Protección insuficiente de riesgos ergonómicos. Aumento de exposición a radiación ultravioleta.
<b>Químicos</b>	Exposición a nanopartículas y partículas ultrafinas, resinas epoxi. Exposiciones dérmicas, isocianatos. Sustancias peligrosas en el tratamiento de residuos y construcción.
<b>Biológicos</b>	Exposición combinada a bio-aerosoles, mohos en lugares de trabajo. Epidemias mundiales. Exposición a microorganismos resistentes a los medicamentos. Riesgos biológicos en plantas de tratamiento de residuos. Falta de abastecimiento de aire y agua.
<b>Psicosociales</b>	Contratos precarios en un mercado de trabajo inestable. Vulnerabilidad de los trabajadores. Inseguridad en el puesto de trabajo. Envejecimiento de la población activa. Excesiva exigencia emocional en el trabajo. Desequilibrio entra la vida laboral y personal.

### Investigaciones sobre riesgos laborales en Ecuador

Ecuador es un país de amplia actividad laboral, que realiza actividades productivas tradicionales como la agricultura, así como también actividades modernas como la industria. No obstante, no existe una predisposición firme hacia el estudio de los riesgos laborales, accidentes laborales, bienestar laboral, condiciones laborales, pues se identifica escasa normativa vigente en el país e investigaciones sobre el tema, en comparación con México, Colombia y España. Premisa que comparten, quienes indicaron que la deficiente investigación sobre el tema en Ecuador afecta en la creación de políticas públicas y el desarrollo, para la prevención de riesgos laborales y el mejoramiento de la calidad de vida que se puede obtener mediante la solución, intervención y aplicabilidad de prácticas saludables de trabajo.

De acuerdo con datos estadísticos sobre el diagnóstico de enfermedades profesionales (EP) determinadas por el Seguro General de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se registró:

en el 2017 a nivel nacional un total de 1044 diagnósticos de EP reportados con un incremento del 41% respecto al año 2016, con respecto a las enfermedades profesionales calificadas en el año 2017 se calificaron 140 respecto a las 346 que se calificaron en el año 2016. En relación al total de reporte y calificación de EP, se evidencia que durante los periodos 2015- 2017 hay un aumento cercano al 23% en el reporte de presunción de EP. (Ministerio de Salud Pública, 2019, p.66)

Provincias como Pichincha, Guayas y Cotopaxi albergan gran cantidad de reportes de enfermedades profesionales, en su mayoría se clasifican dentro de enfermedades osteomusculares, respiratorias, dermatológicas y auditivas, con mayor incidencia de repercusión en el género femenino (Maita, 2019).

En efecto, aún existen vacíos en la normativa y aplicabilidad del Seguro General de Riesgos de Trabajo, pues los datos estadísticos denotan un crecimiento abismal en el índice de enfermedades profesionales. Esta problemática la comparten Villacrés-Cevallos et al. (2016), quienes sugirieron la implementación de políticas públicas en Ecuador en referencia a seguridad y salud ocupacional, así como la implementación de una metodología sistemática y aplicable en el campo organizacional que permita la correcta gestión, prevención de riesgos laborales y el mejoramiento de la productividad y operatividad de las empresas ecuatorianas, a fin de cumplir con los objetivos empresariales y gubernamentales.

### **Investigaciones internacionales de riesgos laborales**

Las investigaciones en materia de seguridad y salud laboral han avanzado en gran medida, pues el reconocimiento e importancia que han dado las instituciones internacionales a nivel público y privado al estudio de los riesgos laborales han permitido crear consciencia en las personas. No obstante, en países subdesarrollados aún sigue siendo un reto brindar condiciones adecuadas de trabajo.

En particular, es importante destacar la fuerte repercusión laboral por la crisis económica mundial, pues las organizaciones se han visto en la necesidad de reducir costos, disminuir horas de trabajo y, con ello, recortar los presupuestos destinados para cuidar la seguridad de los colaboradores. Como consecuencia de la disminución de recursos en materia de seguridad y salud ocupacional, los riesgos laborales podrían potencializarse de manera que los trabajadores se expondrían a mayores accidentes de trabajo, enfermedades laborales y hasta la muerte (Moreno & Godoy, 2012).

Datos recolectados a nivel mundial sobre los accidentes laborales y las enfermedades profesionales revelan que, aproximadamente, cada año 337 millones de personas sufren accidentes de trabajo, mientras que 1000 personas mueren cada día a causa de accidentes laborales y 6500 por enfermedades profesionales. Estas cifras han aumentado drásticamente como consecuencia del mal uso de sustancias químicas peligrosas y el uso de biotecnologías (OIT, 2019). En referencia al continente europeo, cifras estadísticas reflejan que 5580 personas mueren cada año por accidentes laborales, mientras que 159 500 por enfermedades profesionales, es decir, cada tres minutos y medio muere una persona, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2015).

## Referencias

- Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. (2015). Noticias desde la Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 18(1), 30-32. <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v18n1/noticias1.pdf>
- Agullo, J. (2015). *Prevención de riesgos laborales*. Ediciones Paraíso.
- Arias, W. L. (2012). Revisión histórica de la salud y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45-52. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- Aubert, A. C., Espadalé, R. M. A., & Solá, X. G. (2001). *Riesgos biológicos y equipos de protección individual recomendados en centros sanitarios*. Póster. XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Valencia. <http://extranet.cea.es/prl/descarga.aspx?id=553&t=2>
- Badía, R. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales. *Boletín informativo de la Organización Panamericana de la Salud*, 20-33.
- Barahona, M. H. (2015). *Estimación del riesgo por puesto de trabajo y caracterización sociodemográfica en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Central del Ecuador* (Informe Final para la obtención del Grado de Magister). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229.
- Botta, N. A. (2010). *Teorías y Modelización de los accidentes* (3a. ed.). Red Proteger.

- Briseño, C. E., Herrera, R. N., Enders, J. E., & Fernández, A. R. (2006). Factores de riesgos químicos en el personal de enfermería. *Enfermería Global*, 5(2), 1-10. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/294/273>
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo* (3a. ed.). Editorial S. L.
- Cañada, J. (2009). *Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo formación profesional para el empleo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Cañas, J. (2015). Ergonomía en España antes y después de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En *20 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (pp. 293-316). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente.
- Código del Trabajo. (2005). Codificación del Código del Trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167*, 6 de diciembre de 2005. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (2017). *Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas*. Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Creus, A. (2006). *Prevención de riesgos laborales*. CEYSA.
- De Cenzo, D., & Robbins, S. (2006). *Administración de recursos humanos*. Limusa.
- Flores, R. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Digital UNID.
- Fonseca, M. G. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 22(4). <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=40965>
- García, I., & Montuenga, V. (2009). Causas de los accidentes de trabajo en España: Análisis longitudinal con datos de panel. *Gaceta Sanitaria*, 23(3), 174-178. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2008.07.001>
- González, E. I., & Pérez, E. (2011). Factores de riesgo laboral y la salud mental en trabajadores de la salud. *Psicología Iberoamericana*, 19(2), 67-77. <https://doi.org/10.48102/pi.v19i2.232>
- Gutiérrez, J. J. H., Gutiérrez, A. C., & Maye, A. U. (2019). Análisis de factores de riesgo laboral en odontología. *Revista Odontológica Basadrina*, 3(2), 56-61. <https://doi.org/10.33326/26644649.2019.3.2.894>

- Guzmán, F. (2020). *Herramienta para la gestión de riesgos del trabajo Geritra*. [https://apsstec.com/mvc/public/docs/difusion/archivo\\_74.pdf](https://apsstec.com/mvc/public/docs/difusion/archivo_74.pdf)
- Hämäläinen, P., Takala, J., & Boon Kiat, T. (2017). *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017*. XXI Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, Singapur, Workplace Safety and Health Institute).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España. (2017). *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*. INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/NIPO+fund/789c688f-e753-49b4-bb19-67e53bd7ec28>
- Leiros, L. (2009). Historia de la Ergonomía, o de cómo la Ciencia del Trabajo se basa en verdades tomadas de la Psicología. *Revista de historia de la psicología*, 30(4), 33-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3130680>
- Maita, D. (2019). *Incidencia de las enfermedades profesionales en el Ecuador 2015-2017*. Universidad Internacional SEK, Ecuador. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3537/3/INCIDENCIA%20DE%20ENFERMEDADES%20PROFESIONALES%20EN%20EL%20ECUADOR%202015%202017%20p.pdf>
- Meliá, J. L. (1999). Medición y métodos de intervención en psicología de la seguridad y prevención de accidentes. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 15(2), 237-266. <https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/52171.pdf>
- Merino, P., Artazcoz, L., Cornelio, C. Itatí, M. J., Rojas, M., Martínez, D., Vives, A., Funcasta, L., & Benavides, F. (2017). Work and Health in Latin America: Results from the working conditions survey of Colombia, Argentina, Chile, Central America and Uruguay. *Occupational and Environmental Medicine* 71(7), 459-465. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101908>.
- Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo*. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Formato plan integral de prevención de riesgos laborales para empleadores con 1 a 10 trabajadores*. Ministerio del trabajo.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Organización Internacional del trabajo.

- Molano, J. H. (2013). De la salud Ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovare*, 23(48), 21-32.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (11a. ed.). Person Educación.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, (Suplemento 1), 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). El talento humano: un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *Daena*, 7(1). <https://philpapers.org/rec/BRIETH>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos*. STPS.
- Torreblanca, C. C. (2011). Historia de la prevención de riesgos laborales en España desde el tardofranquismo a la transición. *BAETICA. Estudios de Historia Moderna y Contemporánea*, (33), 399-411. <https://revistas.uma.es/index.php/baetica/article/view/124/90>
- Universidad Carlos III de Madrid. (s.f.). *Riesgos mecánicos*. <https://www.uc3m.es/prevencion/riesgos-mecanicos>
- Vilchis, M., & López, E. (2016). Factores de riesgo laboral en bomberos mexicanos de cuatro estaciones: investigación-acción participativa. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(4), 124-131. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4943/4228](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4943/4228)
- Villacres-Cevallos, E. P., Baño-Ayala, D., & Garcia-Zapata, T. (2016). Modelo de implementación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos laborales en una industria láctea de Riobamba Ecuador. *Industrial Data*, 19(2), 69-77. <https://doi.org/10.15381/idata.v19i2.12817>
- Wilde, G. J. (1994). *Target Risk*. PDE Publications.

# Capítulo 2

## Expectativas en el trabajo asociadas a satisfacción laboral en personal de enfermería en Guadalajara, México

*Mario Ángel González, Maritza Belén Aceves Manzo,*

*Adriana Monserrat Vázquez Manzo y Bertha Alicia Colunga Rodríguez*

La satisfacción laboral es un constructo que cada vez adquiere mayor relevancia dentro de las organizaciones, debido a que tiene una fuerte influencia tanto en el bienestar de los trabajadores como en su rendimiento; también se ha buscado encontrar la relación que guarda con distintos aspectos de las condiciones de trabajo de los colaboradores, uno de ellos poco explorado es el de las expectativas laborales.

Por otra parte, las expectativas laborales tienen que ver con lo que los trabajadores esperan obtener de sus trabajos y lo que realmente obtienen, esto tiene tanto aspectos objetivos como subjetivos; sin embargo, la manera en que recientemente se reportó por González et al. (2017), abordó aspectos autorreportados por los trabajadores, tanto en sus expectativas como en su satisfacción laboral. En este trabajo, consideramos exclusivamente personal de enfermería, al considerar que es quien más tiempo y atenciones les proporciona a los pacientes.

El presente capítulo es producto de una investigación vinculada a una tesis de la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo. En el trabajo, se presentan los principales hallazgos, los cuales se vinculan con uno de los indicadores que favorecen la salud mental positiva ocupacional, esto es, la satisfacción laboral; la cual hemos buscado asociar con las expectativas que el trabajador tiene acerca de las condiciones en que realiza su trabajo.

Para lograr lo anterior, se realizó una investigación cuantitativa de corte transversal analítico, con una muestra representativa de personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, México, con el objetivo de determinar la asociación entre las expectativas en el trabajo y la satisfacción laboral en personal de enfermería.

### **Marco teórico**

Actualmente la satisfacción laboral es un tema que ha tomado gran relevancia en aquellas empresas que se dedican a la prestación de servicios de salud, específicamente en el personal de enfermería. Lo anterior, debido a que esta variable se ha asociado con el comportamiento y la efectividad organizacional, impactando en el ausentismo laboral, la rotación de empleos, así como en el compromiso y desempeño laboral. Por otro lado, se ha asociado la satisfacción laboral con el bienestar físico y mental de los trabajadores, contribuyendo así a mejorar su calidad de vida laboral y, por ende, su desempeño y calidad en los servicios prestados a la población que atiende (Cruz, 2018).

Dado los beneficios que la satisfacción laboral trae consigo a los trabajadores, a las empresas y al Estado, la ciencia se ha dedicado a investigar aquellos factores asociados o determinantes del nivel de satisfacción laboral. Dichos factores se han clasificado y estudiado acorde con el enfoque y postura teórica para una mejor comprensión, esperando poder intervenir en los mismos con el objetivo de mejorar sus niveles (Gamboa, 2010).

### **El concepto teórico de la satisfacción laboral**

A pesar de que en la actualidad la satisfacción laboral es un tema emergente y de gran importancia en cuestiones económicas y organizacionales, hasta la fecha no existe consenso unánime respecto a la definición de dicho constructo.

En términos generales, se concibe a la satisfacción laboral como el “grado en que a los empleados les gusta su trabajo” (Pujol-Cols & Dabos, 2018, p.5). No obstante, dicho agrado puede ser secundario a una evaluación cognitiva de las condiciones de trabajo con referencia a las expectativas (estándar de oro referencial) del empleado (enfoque cognitivo), o bien, a los sentimientos o respuestas afectivas que el individuo experimenta al realizar y estar en su trabajo (Pujol-Cols & Fouter, 2019).

En los últimos años, se ha propuesto un nuevo enfoque de índole interaccionista, que toma en cuenta los dos enfoques previamente mencionados, añadiendo el punto de vista subjetivo del trabajador y considerando sus necesidades, aspiraciones, experiencia laboral, entre otros. Aun así, son pocos los estudios que han utilizado este enfoque para el estudio de la satisfacción laboral.

A continuación, se exponen brevemente algunas de las definiciones emitidas por autores expertos en el tema y que, acorde con la postura teórica que trabajan, han emitido su concepto respecto a la satisfacción laboral. De acuerdo con Porter y Lawler (1968), la satisfacción laboral surge como consecuencia de la interacción entre la motivación, el desempeño laboral y las expectativas laborales esperadas *versus* las recibidas.

Locke (1976) propuso que la satisfacción laboral es producto de la comparación entre las expectativas en el trabajo deseadas y obtenidas por el trabajador. Otros autores (Aldag & Brief, 1978; Peiró, 2000; Robbins, 1994) refirieron que la satisfacción laboral es una actitud del empleado hacia su trabajo, incluyendo las condiciones física, organizacionales y económica; asimismo, agregaron que esta actitud está dada por las expectativas en el trabajo recibidas en comparación con las esperadas.

Por su parte, Morillo (2006) describió a la satisfacción laboral con base en la percepción que los trabajadores tienen referente a su trabajo; de igual manera, esta percepción se obtiene acorde con las expectativas en el trabajo esperadas y las obtenidas.

Otros investigadores (Andresen et al., 2007; Fisher, 2000; Warr, 2003) señalaron que la satisfacción laboral es un estado emocional, caracterizado por el desarrollo de sentimientos positivos o una respuesta afectiva hacia el trabajo, que se genera al satisfacer las expectativas de trabajo que cada individuo espera alcanzar en su centro de trabajo.

Por otra parte, Weiss (2002) propuso otro concepto de satisfacción laboral, refiriéndola como una evaluación, positiva o negativa, del contexto organizacional al cual está expuesto el individuo en su trabajo.

Cabe destacar que Thompson y Phua (2012) propusieron que la satisfacción laboral se dividía en dos categorías, acorde con los factores que la componían, la cognitiva y la afectiva. En cuanto a la satisfacción laboral cognitiva, esta surge cuando la persona que labora evalúa las expectativas de trabajo que tiene en su centro de trabajo versus aquellas expectativas que en realidad deseaba adquirir. Por otro lado, la satisfacción laboral afectiva consiste en una respuesta afectiva de índole positiva emitida por el trabajador hacia su contexto organizacional.

## Enfoques de la satisfacción laboral

Como ya se ha mencionado, el gran interés por la satisfacción laboral —por sus efectos benéficos a la salud de los trabajadores, contextos organizacionales y economías— ha obligado a la comunidad científica a explorar aquellos factores que determinan, influyen o bien, se asocian en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Para esto, la ciencia ha dividido su estudio en dos principales enfoques, el situacional y el disposicional; gracias a esta clasificación es posible identificar y estudiar de manera más práctica los factores asociados a la satisfacción laboral.

El enfoque situacional considera a los centros de trabajo como situaciones, las cuales constan de las características físicas y organizacionales del centro de trabajo. Dichas situaciones tienen la capacidad de influir en las actitudes, emociones, aptitudes y comportamientos de los empleados y, por ende, en su satisfacción laboral (Duque et al., 2017).

El enfoque disposicional se enfoca en los individuos, refiriendo que estos tienen disposiciones, es decir, estados mentales estables que incitan a que la persona emita ciertas emociones, comportamientos y actitudes hacia su trabajo (Zárate, 2012). En otras palabras, el trabajador, al ingresar en su centro de trabajo, tiene cierta predisposición mental hacia su contexto de vida; acorde con dicha predisposición, este evaluará e interpretará su contexto organizacional de manera positiva o negativa. En concreto, la disposición interna e individual de cada persona, los condiciona a abordar diversos aspectos de su trabajo; de ello dependerá que su respuesta y desarrollo en su centro de trabajo sea favorable o insatisfactorio.

Vale la pena mencionar que el enfoque interaccionista, si bien ha sido poco empleado para el estudio de la satisfacción laboral, ha logrado ser aceptado por la comunidad científica y, además, ha logrado englobar los dos enfoques previamente mencionados, añadiendo el subjetivismo propio de los empleados. Este enfoque se propuso con la finalidad de dar respuesta a las inconsistencias encontradas actualmente en las investigaciones y enfoques respecto a la satisfacción laboral (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

## Teoría de las necesidades según Maslow

Según Maslow (1943), el ser humano a lo largo de su vida tendrá ciertas necesidades, que estarán jerarquizadas acorde con el grado de complejidad y desarrollo de estas. Estas necesidades son representadas bajo un esquema en forma de pirámide, en donde las necesidades que se encuentren en la base son necesarias y prioritarias para lograr un adecuado

desarrollo del ser humano; en tanto que, aquellas localizadas en la punta son en menor cantidad y presentan un grado de complejidad elevado. Es importante señalar que, para pasar de una jerarquía a otra en cuestión de las necesidades señaladas en la pirámide de Maslow, es necesario lograr y satisfacer las necesidades previas; de lo contrario, no se podrá subir de nivel.

A continuación se describen brevemente las necesidades establecidas en la pirámide de Maslow (1943):

1. Necesidades fisiológicas: son aquellas relativas a los procesos biológicos y naturales que todo ser vivo debe satisfacer. Ejemplo de ellas son la respiración, la alimentación, el descanso, la homeostasis, el sexo, entre otras.
2. Necesidades de seguridad: tales como la seguridad de empleo, física, familiar, económica, de salud, entre otras. Este tipo de necesidades responde a las necesidades del sujeto por mantener una estabilidad en su vida, que le permita sobrevivir de una manera amena.
3. Necesidades de amor y pertenencia: hace referencia a la necesidad de todo ser humano de pertenecer a un grupo o comunidad propia de su sociedad; con la finalidad de sentirme parte de este, ser aceptado y reconocido y, por supuesto, ser digno de afecto y estima por parte de sus integrantes. Ejemplo de estas necesidades son la amistad, el afecto, la pertenencia a una familia, entre otros.
4. Necesidades de estima: son aquellas que tiene todo ser humano de ser reconocido como valioso y digno, por uno mismo (amor propio) o bien, por personas externas, pero relacionadas con ella. Este tipo de necesidades son básicas para que el individuo pueda realizar una evaluación personal satisfactoria de sí mismo. Como ejemplo de este nivel de necesidades se puede mencionar la necesidad de respeto, confianza, aceptación por uno mismo, entre otros.
5. Necesidad de autorrealización: son aquellas necesidades individuales y propias de cada ser humano, que buscan que la persona se supere día a día, logre alcanzar sus metas y objetivos, es decir, que se autorrealice; satisfaciendo así la necesidad inminente de lograr aquella meta fijada.

Esta teoría busca que el trabajador satisfaga sus necesidades dentro de un contexto organizacional, quedando solamente tres niveles o necesidades a cubrir por parte del tra-

bajador. La primera necesidad es la satisfacción emocional, que describe la manera como se siente el empleado, sus actitudes y el trato obtenido dentro de su contexto laboral. La segunda necesidad es la satisfacción social, descrita como el gusto que siente el empleado con su empleo, así como con el impacto que generan las actividades que desempeña en la sociedad, la institución de trabajo, con los compañeros de trabajo e inclusive, con su familia. La tercer y última necesidad es la satisfacción profesional, entendida como la compatibilidad que existe entre las habilidades, facultades y destrezas que posee el trabajador con los requerimientos y perfil de puesto. Aunado a lo anterior, se agrega la viabilidad que tiene el trabajador para asistir a capacitación continua para mejorar sus oportunidades de crecimiento profesional.

### **Objetivo general**

Determinar si las expectativas en el trabajo se asocian con la satisfacción laboral en personal de enfermería en Guadalajara, México.

### **Método**

Diseño observacional, transversal y analítico. Se incluyó una muestra probabilística de tipo aleatorio simple, extraída del personal de enfermería con antigüedad laboral mayor de tres meses, adscrito a un hospital público de tercer nivel de atención en Guadalajara, que decidieran participar voluntariamente en el estudio.

Se excluyó personal que, al momento de realizar el levantamiento de datos, se encontrara ausente, en periodo vacacional, de licencia, incapacidad por alguna enfermedad o riesgo de trabajo, o por cualquier otro motivo. Se eliminaron los trabajadores que, una vez iniciado el estudio, decidieron por cualquier razón, no seguir participando; a quienes no contestaron más del 20% del total de los reactivos de los instrumentos de medición aplicados y quienes dejaron de pertenecer al hospital al momento de levantar datos.

### **Instrumentos**

Para identificar las expectativas laborales, se aplicó el instrumento del mismo nombre, el cual tiene opciones de respuesta y está dividido en dos fases: expectativas deseadas y expectativas cumplidas; se obtuvo un alfa de Cronbach para este estudio de .80. Para evaluar la satisfacción laboral, se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá et al.,

1990). Este instrumento es de autoadministración, utiliza opciones de respuesta dicotómicas (verdadero y falso), tiene seis dimensiones y un alfa de Cronbach global de .90. Ambos se administraron previo consentimiento informado por escrito.

## Resultados

El total de la muestra fue de 230 trabajadores del área de enfermería, en la cual predominaron las mujeres, con estado civil casado, y con licenciatura concluida. Respecto a la edad, el rango de edad fue entre 25 y 56 años, con una media de 37.48 (Tabla 1).

**Tabla 1**

### Características sociodemográficas

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	
Sexo	Femenino	182	80.2	
	Masculino	45	19.8	
Estado civil	Soltero	84	37.8	
	Casado	119	53.6	
	Separado, divorciado, viudo	7	3.2	
	Unión libre	12	5.4	
Escolaridad	Secundaria	3	1.4	
	Preparatoria	90	42.7	
	Licenciatura	102	48.3	
	Especialidad	12	5.7	
	Posgrado	4	1.9	
<b>Edad</b>	<b>Mínima</b>	<b>Máxima</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>DE</b>
	21	56	37.48	± 8.510

Nota. N = 230.  $\bar{x}$  = media aritmética. DE = desviación estándar.

En cuanto a los datos laborales del personal de enfermería estudiado, la mayoría de los trabajadores pertenecían al turno vespertino, no laboraban en otro trabajo ni tenían otra ocupación diferente a la de enfermería. En promedio, la antigüedad en la sede fue de 12.48 y en el servicio actual de 2.52 años (Tabla 2).

**Tabla 2***Datos laborales de la muestra de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	
Turno	Matutino	67	29.9	
	Vespertino	85	37.9	
	Mixto	3	1.3	
	Jornada acumulada	1	.4	
	Rotatorio	4	1.8	
	Nocturno	64	28.6	
Otro trabajo	Si	29	12.9	
	No	193	85.8	
	Ocasionalmente	3	1.3	
Otra ocupación no remunerada	Si	56	32.6	
	No	113	65.7	
	Ocasionalmente	3	1.7	
Edad	Mínima	Máxima	$\bar{x}$	DE
Antigüedad sede	1	37	37.48	± 8.675
Antigüedad servicio	1	15	2.52	3.030

*Nota.* N = 230.  $\bar{x}$  = media aritmética. DE = desviación estándar.

Al analizar las expectativas en el trabajo, se encontró que más del 90% de la muestra esperaba obtenerlas, siendo las expectativas “Aprender cosas nuevas”, “Desarrollar sus talentos y capacidades”, “Sentirse más contento consigo mismo” y “Sentir haber logrado algo que valía la pena”, las más esperadas a obtener por el personal de enfermería; en tanto que, “Ser elogiado por supervisores” fue la expectativa menos esperada a obtener (Tabla 3).

No obstante, las expectativas que los trabajadores pudieron conseguir con mayor frecuencia fueron el “Ser respetado por las personas con quienes trabaja”, la posibilidad de “Aprender cosas nuevas”, y el que “Las personas con quién trabaja son amigables con usted”. Por el contrario, las expectativas que en mayor proporción no pudieron ser obtenidas fueron: “Usted recibió un bono o un aumento de sueldo”, seguido de “Usted recibió un ascenso o un empleo mejor”, y “Su supervisor lo elogia” (Tabla 4).

**Tabla 3***Expectativas de trabajo esperadas por el personal de enfermería*

Expectativa deseada	Sí		No	
	f	%	f	%
Recibir un bono o un aumento de sueldo	205	90.3	22	9.7
Sentirse más contento consigo mismo	213	93	16	7
Desarrollar sus talentos y capacidades	215	93.5	15	6.5
Seguridad en el trabajo	206	90.4	22	9.6
Aprender cosas nuevas	218	94.8	12	5.2
Recibir un ascenso o un empleo mejor	212	92.2	18	7.8
Sentir haber logrado algo que valía la pena	214	93	16	7
Disfrutar de más libertad en su trabajo	204	89.1	25	10.9
Respeto por las personas con quienes trabaja	211	92.1	18	7.9
Ser elogiado por supervisores	194	84.3	36	15.7
Que sus compañeros de trabajo fueran amigables con usted	200	87	30	13

Nota. n = 230; f = frecuencia; % = porcentaje.

**Tabla 4***Expectativas obtenidas según la expectativa en el trabajo deseada*

Expectativa deseada	Sí		No	
	f	%	f	%
Usted recibió un bono o un aumento de sueldo	14	7	187	<b>93</b>
Usted se sintió más contento consigo mismo	122	53.3	107	46.7
Usted tuvo ocasión de desarrollar sus talentos y capacidades	166	72.2	64	27.8
Usted obtuvo más seguridad en el trabajo	151	65.7	79	34.3
Usted tuvo la posibilidad de aprender cosas nuevas	185	<b>80.4</b>	45	19.6
Usted recibió un ascenso o un empleo mejor	71	32	151	<b>68</b>
Usted obtuvo la sensación de haber logrado algo que valía la pena	178	<b>77.7</b>	51	22.3
Usted goza de más libertad en su trabajo	125	55.1	102	44.9
Usted es respetado por las personas con quienes trabaja	198	<b>86.5</b>	31	13.5
Su supervisor lo elogia	76	33.5	151	66.5
Las personas con quién trabaja son amigables con usted	170	74.2	59	25.8

Nota. n = 230; f = frecuencia; % = porcentaje. X<sup>2</sup> = Chi cuadrado.

Al comparar las expectativas esperadas con las obtenidas, se evidenció asociación estadísticamente significativa ( $p < .05$ ) entre ambas variables en la mayoría de las expectativas analizadas, con excepción de las expectativas “Recibir un bono o un aumento de sueldo”, “Sentirse más contento consigo mismo”, “Recibir un ascenso o un empleo mejor”, y “Sentir haber logrado algo que valía la pena” (Tabla 5).

**Tabla 5**

*Comparación entre las expectativas en el trabajo esperadas y obtenidas*

Expectativa deseada	Sí	No	X <sup>2</sup>	p
Recibir un bono o un aumento de sueldo	14	184	1.415	.615
Sentirse más contento consigo mismo	122	107	.627	.428
Desarrollar sus talentos y capacidades	166	64	8.271	.004*
Seguridad en el trabajo	150	78	20.062	.0001**
Aprender cosas nuevas	185	45	12.091	.001*
Recibir un ascenso o un empleo mejor	71	151	3.922	.048*
Sentir haber logrado algo que valía la pena	178	51	.801	.371
Disfrutar de más libertad en su trabajo	125	102	13.961	.0001**
Respeto por las personas con quienes trabaja	197	31	6.452	.011*
Ser elogiado por supervisores	76	151	6.846	.009**
Que sus compañeros de trabajo fueran amigables con usted	170	59	17.237	.0001**

Nota. n = 230; f = frecuencia; % = porcentaje; X<sup>2</sup> = Chi cuadrado.

**Tabla 6**

*Descripción del nivel de satisfacción laboral por dimensiones*

Dimensión	Bajo		Alto	
	f	%	f	%
Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	84	34.9	157	65.1
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	94	39	147	61
Satisfacción intrínseca	43	17.8	198	82.2
Satisfacción con el ambiente físico	114	47.3	127	52.7
Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	122	50.6	119	49.4
Satisfacción con la calidad de producción en el trabajo	150	62.2	91	37.8

Nota. n = 230; f = frecuencia; % = porcentaje.

Respecto a la satisfacción laboral, solamente las dimensiones “Satisfacción con la cantidad y calidad de producción en el trabajo” fueron las que tuvieron nivel bajo, destaca la dimensión de satisfacción intrínseca con el trabajo, con los valores más altos (Tabla 6).

Al aplicar el estadístico Chi Cuadrado para identificar la asociación entre las variables de estudio, encontramos que las variables que tuvieron mayor asociación fue la expectativa “Disfrutar de más libertad en su trabajo” con la dimensión “Satisfacción con la supervisión y participación en la organización”. Cabe destacar que esta expectativa fue la que tuvo mayor asociación con las primeras tres dimensiones de satisfacción laboral (Tabla 7).

Por otro lado, la expectativa “Seguridad en el trabajo” se relacionó con la mayoría de las dimensiones de satisfacción laboral, con excepción de la dimensión “Satisfacción con el ambiente físico”. Por el contrario, las expectativas que solo se asociaron con una dimensión de satisfacción laboral fueron “Desarrollar sus talentos y capacidades”, “Recibir un ascenso

**Tabla 7**

*Asociación entre las expectativas en el trabajo cumplidas con la satisfacción laboral*

Expectativas en el trabajo cumplidas	Dimensiones de la satisfacción laboral ¥					
	1	2	3	4	5	6
Recibir un bono o un aumento de sueldo	8.041*	<b>10.585**</b>	3.395	.805	1.548	1.035
Sentirse más contento consigo mismo	6.429*	.451	.965	.137	<b>9.015**</b>	.032
Desarrollar sus talentos y capacidades	1.651	1.982	6.421*	1.130	1.503	.134
Seguridad en el trabajo	<b>13.845**</b>	<b>13.095**</b>	<b>12.946**</b>	.380	6.921**	3.884*
Aprender cosas nuevas	<b>23.457**</b>	<b>12.011**</b>	<b>6.741**</b>	1.340	3.867*	2.962
Recibir un ascenso o un empleo mejor	3.547	5.205*	.088	.093	2.471	.695
Sentir haber logrado algo que valía la pena	<b>10.948**</b>	<b>9.980**</b>	2.930	1.403	.748	.604
Disfrutar de más libertad en su trabajo	<b>24.040**</b>	<b>19.239**</b>	<b>19.030**</b>	.292	<b>5.614*</b>	2.409
Respeto por las personas con quienes trabaja	<b>10.129**</b>	3.414	3.021	.119	.613	.293
Ser elogiado por supervisores	<b>5.252*</b>	2.789	2.986	.002	1.378	.201
Que sus compañeros de trabajo fueran amigables con usted	.979	.003	1.835	3.387	3.133	3.023

*Nota.* n = 230; \*p < .05; \*\*p < .01; ¥ = estadístico aplicado chi cuadrado. 1= Satisfacción con la supervisión y participación en la organización; 2 = Satisfacción con la remuneración y las prestaciones; 3 = Satisfacción intrínseca; 4 = Satisfacción con el ambiente físico; 5= Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo; 6= Satisfacción con la calidad de producción en el trabajo.

o empleo mejor”, “Respeto por las personas con quienes trabaja”, y “Ser elogiado por supervisores. Finalmente, la expectativa “Que sus compañeros de trabajo fueran amigables con usted” fue la única que no se asoció con alguna de las dimensiones de satisfacción laboral (Tabla 7).

Es importante mencionar que la mayoría de las expectativas cumplidas se asociaron con la dimensión “Satisfacción con la supervisión y participación en la organización”, en tanto ninguna expectativa se asoció con la dimensión “Satisfacción con el ambiente físico” (Tabla 7).

## Discusión

Este estudio tuvo como objetivo general determinar si las expectativas en el trabajo se asocian con la satisfacción laboral en personal de enfermería en Guadalajara. Los resultados refieren, al igual que en otros estudios (Carrillo et al., 2015; González et al., 2017; Soto et al., 2017), que la gran mayoría del personal de enfermería son mujeres —en este estudio, ocho de cada 10 profesionales de la enfermería—, más de la mitad son casados, y cinco de cada 10 tienen escolaridad de licenciatura.

Las expectativas laborales, casi en el 95% del personal, se refirió en el desarrollo de talentos y capacidades, aprender nuevas cosas y obtener un ascenso laboral. Ocho de cada diez mostraron una satisfacción intrínseca con su trabajo, seguido de la supervisión y de la satisfacción con la institución. Esta satisfacción con la organización institucional, también la encontraron Arteaga y Ramírez (2018), en personal de enfermería de Perú, aunque en menor medida, ya que solo el 75% mostró una satisfacción laboral alta. En este mismo estudio peruano, encontraron una alta motivación, situación parecida a la del presente estudio, donde el personal mostró una satisfacción intrínseca con su trabajo en un nivel alto.

En contraste, Soto et al. (2017) encontraron una satisfacción laboral media en personal de enfermería en Chile; asimismo, una relación de significancia estadística, entre la satisfacción laboral y la calidad de la atención a los pacientes ( $p < .05$ ), aunque por ser la relación débil, los resultados no los consideraron concluyentes.

Siguiendo con los hallazgos de esta investigación, se encontró que quienes tenían nivel de escolaridad de licenciatura y posgrado, refirieron mayores expectativas y menos satisfacción laboral; lo cual podría relacionarse con la remuneración, tal como fue referido por González et al. (2017).

Por otra parte, Herrera-Amaya y Manrique-Abril (2019) encontraron, en Colombia, diferencias significativas en la satisfacción laboral del personal de enfermería que trabaja en la comunidad, versus el personal que trabaja en hospital; las diferencias se dieron en cuanto a que el personal que trabaja en la comunidad mostró más insatisfacción, lo cual se puede vincular con las condiciones físicas del lugar de trabajo. En esta investigación, se encontró que más de la mitad refiere estar satisfecha con las condiciones físicas de trabajo; sin embargo, en este mismo estudio colombiano, el personal de enfermería comunitario mostró mayor satisfacción en las relaciones interpersonales, lo cual se manifestó como factor protector ante la insatisfacción laboral (Herrera-Amaya & Manrique-Abril, 2019). En este estudio, también se encontró que la sensación de compañerismo y percepción de mayor libertad en el trabajo mostraron una fuerte asociación estadística, coincidiendo con las expectativas laborales ( $p = .0001$ ).

En esta investigación, más del 80% se mostró satisfecho con su trabajo, no así en el estudio referido por Arteaga et al. (2018), donde sólo el 75% mostró satisfacción, refiriendo esta satisfacción al sentirse reconocidos por su trabajo y satisfechos con la organización, lo cual se reflejó en motivación (Arteaga et al., 2018).

Por su parte, Carrillo-García et al. (2015) encontraron, en una investigación en España, que la estabilidad en el empleo es el factor que más se asoció con la satisfacción laboral; esto coincide con nuestros hallazgos, ya que también se encontró una asociación estadística más fuerte en seguridad en el trabajo ( $X^2 = 20.062$ ;  $p = .0001$ ), aunque por otra parte, en el estudio español, refirieron insatisfacción con la gestión.

Según los resultados de este estudio, encontramos que existen pocas investigaciones que relacionen las expectativas en el trabajo con la satisfacción laboral, por lo que resulta importante realizar más estudios, con distintas muestras y comparar con poblaciones de distintas instituciones. Cabe destacar que recibir un bono o un aumento de sueldo y sentirse más contento consigo mismo, no mostraron significancia estadística ( $p > .05$ ).

Al encontrarse que la satisfacción intrínseca con el trabajo en este estudio, se asoció con mayor satisfacción, sería pertinente investigar conceptos como la espiritualidad en el trabajo y el sentido de trascendencia por la labor realizada en el personal de enfermería que proporciona cuidados a los enfermos graves, ya que este estudio se realizó en un hospital de tercer nivel de atención, que atiende población pediátrica.

Este estudio, es uno de los pocos que se han realizado en México y, en general, en Latinoamérica, que buscó la asociación con las expectativas laborales; sin embargo, solo se realizó en un hospital, por lo que será necesario estudios futuros que investiguen comparaciones y aspectos subjetivos de las expectativas en el trabajo con la satisfacción laboral.

Los resultados muestran asociaciones de significancia estadística entre las expectativas y la satisfacción laboral en la población estudiada; no obstante, se requerirán más estudios controlados como estudios de correlación o de casos y controles que afirmen los resultados aquí mostrados.

## Conclusiones

Según los resultados, se puede concluir que las expectativas en el trabajo, en el personal hospitalario de enfermería, se centran en las características intrínsecas de su trabajo, es decir, se sienten bien respecto a la importancia de su labor, lo cual refiere un sentido de identidad profesional y coherencia deontológica en lo que debe ser su labor al cuidado de los enfermos, particularmente, al tratarse de pacientes pediátricos graves. Por otra parte, refieren satisfacción respecto a aprender cosas nuevas que mejoren su actividad laboral, en beneficio de otros. Se sugiere reforzar los aspectos positivos de su satisfacción laboral, seguir investigando cualitativamente sus expectativas laborales y reforzar, por medio de intervenciones psicoeducativas, aquellas dimensiones que reportaron menores puntuaciones, entre las que se encontraron no recibir bonos ni ascensos.

## Referencias

- Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1978). Examination of Alternative Models of Job Satisfaction. *Human Relations*, 31(1), 91-98. <https://doi.org/10.1177/001872677803100106>
- Andresen, M., Domsch, M., & Cascorbi, A. H. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Journal of Labor Research*, 28(4), 714-734. <https://doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Arteaga, P. E., & Ramírez, L. P. (2018). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo hospitalario del personal de enfermería – 2018* (Tesis). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13757/1819.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Carrillo-García, C., Martínez-Roche, M. E., Gómez-García, C. I., & Meseguer-de-Pedro, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de psicología*, 31(2), 645-650. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>
- Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58-81.
- Duque, J. L., García, M., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185-202. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M)
- Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica*, 12(16). <https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Herrera-Amaya, G., & Manrique-Abril, F. (2019). Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*, 16(2), 74–86.
- González, F.A., Colunga-Rodríguez, C., Vázquez-Juárez, C. L., Ángel-González, M., Vázquez-Colunga, J. C., & Novelo, H, R. (2017). *Expectativas en el trabajo y satisfacción laboral en personal hospitalario de tercer nivel de atención en Guadalajara* (Tesis). Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.
- Locke, E. A. (1976). Individual and team training. In J. P. Campbell, & N. R. Kuncel (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). SAGE.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M. D., Oliver, A., & Tomás J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.

- Morillo, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 43-57. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>
- Peiró, J. M. (2000). Assessment of psychosocial risks and prevention strategies: the amigo model as the basis of the prevent lab/ psychosocial methodology. *Psychology in Spain*, 4(3), 139-166.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Robbins, S. P. (1994). *Management*. Prentice Hall.
- Soto, P. E., Barrios, S., & Molina, Y. (2017). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral como predictores de calidad de la atención de enfermería hospitalaria. *Ciencia y enfermería*, 23(3), 99-111.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group and Organization Management*, 37(3), 275-307. <https://doi.org/10.1177/1059601111434201>
- Warr, P. B. (2003). Well-being and the workplace. En D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of Hedonic Psychology* (pp. 392-412). Russell Sage Foundation.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Zárate, E. M. (2012). *Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral* (Tesis). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/22/Zarate-Eber.pdf>

# Capítulo 3

## Hacia la salud mental positiva ocupacional de los trabajadores dentro de las organizaciones

*Minerva Catalina Aguilar Olivares, Mario Ángel González, Cecilia Colunga Rodríguez, Julio César Vázquez Colunga y Sergio Iván Vázquez Colunga*

Para transitar de un enfoque tradicional o centrado en aspectos negativos a un enfoque positivo, en donde se ubica la *salud mental positiva ocupacional*, es necesario conocer la cultura organizacional de las empresas, así como las creencias o percepciones de los trabajadores acerca de la salud en el trabajo, de tal manera que podamos identificar elementos para realizar una intervención que incluya la importancia de generar una cultura organizacional centrada en aspectos positivos. Actualmente, algunas organizaciones han adoptado modelos de intervención basadas en la *psicología organizacional positiva* para convertirse en empresas saludables.

Al posicionarse desde una perspectiva positiva, las acciones se centran en la prevención y la promoción de la salud, en lugar de centrarse en evitar enfermedades o accidentes; es así como las intervenciones van dirigidas a la modificación de creencias y comportamientos que se contrapongan a estilos de vida saludables y a acciones que puedan generar y desarrollar salud; para lograr lo anterior, la mercadotecnia social puede ser una herramienta poderosa.

En este sentido, es indispensable la creación de una cultura organizacional con una nueva perspectiva basada en costumbres, actitudes y comportamientos positivos, que permita la creación de entornos saludables. Si nos centramos de manera individual en el trabajador, toma relevancia la propuesta de un modelo teórico

para el abordaje de la salud mental positiva ocupacional (SMPO) (Vázquez-Colunga et al., 2017), como parte integral de las labores en el lugar de trabajo; de esta manera, se podría adoptar como una conducta habitual siendo una influencia cultural para toda la organización.

Este modelo centrado en realizar círculos virtuosos o saludables pueda ser aceptado y reproducido de manera exitosa al plantearse los beneficios a los trabajadores e incluso al sentir esa diferencia desde la perspectiva positiva de salud; por lo tanto, de manera paulatina se podrá reproducir y reflejar como una nueva cultura organizacional. Sin embargo, para lograrlo, es importante el apoyo incondicional de las empresas.

Así, el propósito del presente capítulo es dar a conocer una nueva perspectiva en las organizaciones, la forma de construcción integral positiva en la que se consideran la infraestructura, los procesos y la visión de los trabajadores como colaboradores, centrados en generar bienestar y calidad de vida laboral.

### **La influencia de la cultura en la organización**

El término cultura se refiere “al conjunto de tradiciones, costumbres, valores, principios, hábitos y actitudes que se adquieren de generación en generación gracias a la convivencia y cotidianidad que permite la interacción con los miembros de un determinado grupo” (Llanos, 2016, p.9). Cada empresa cuenta con su propia esencia e identidad, la cual se refleja en las áreas de trabajo y, por su puesto, en el capital humano; sin duda, su estudio ha sido importante para conocer y describir la cultura organizacional, la cual es una parte esencial para el éxito de una empresa. Góngora et al. (2014) definieron la cultura organizacional como “el conjunto de normas, creencias, valores, costumbres, rituales, lenguajes, artefactos y presunciones básicas existentes en una organización” (p.52).

De acuerdo con Rodríguez (2009), a partir de la década de los noventa, se comienza a visualizar la cultura organizacional como una oportunidad para agregar valor y establecer ventajas competitivas ante otras empresas. Por lo tanto, hubo un mayor interés por su estudio para entender mejor el comportamiento de las organizaciones y, de esta manera, efectuar intervenciones de mejora para lograr los objetivos planteados desde la dirección.

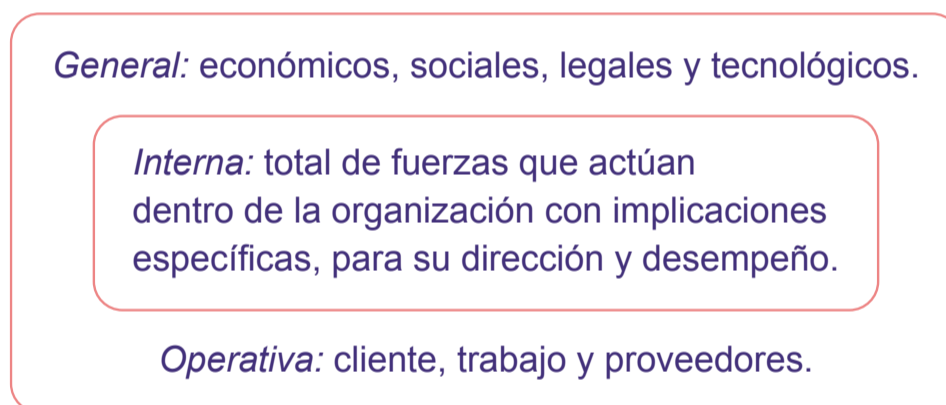
La creación y la construcción cultural en el lugar de trabajo se realiza desde la presentación y conocimiento de lo que se debe y se tiene que hacer (normas y políticas organizacionales); sumando la capacitación como otro elemento que aporta claves para aumentar aquellos supuestos comportamientos entonces, se verán reflejados al realizar tareas.

Así, el trabajador se ve influenciado por ciertas conductas o hábitos que son parte de la organización, adoptándolos como propios, y en algunos casos, trascienden a su vida personal. La suma de experiencias entre el lugar, la tarea y grupo de trabajo permite la formación de la cultura del trabajador, abonando a la obtención de una filosofía propia que se comparte dentro del entorno laboral y su posición dentro de él.

De acuerdo con Salazar et al. (2009), una organización laboral es “un micro-ambiente o un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o de carácter natural” (p.68). Por lo que en un ambiente laboral influyen varios aspectos, como se puede observar en la Figura 1.

### Figura 1

*Aspectos que influyen en el ambiente laboral*



De acuerdo con el estudio realizado por Marulanda et al. (2016) sobre la cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas de la gestión del conocimiento, se realiza la importancia de la transferencia de lo aprendido a través de las relaciones interpersonales, como punto fundamental de partida; debido a que existen grupos formales e informales dentro de la organización en los que se presta esta línea de comunicación y en la cual todo trabajador se encuentra expuesto en distintos momentos de su historia laboral. De esta manera, parece importante puntualizar que generar una opinión o sugerencia dentro de un grupo de trabajo, puede ser una detonante para crear un nuevo proceso o para influir de manera natural en él y, por consiguiente, esto tendrá repercusión en el comportamiento del trabajador, así como en el desarrollo de la misma empresa, según sea su apertura.

Estos autores proponen una definición de cultura organizacional, la que señalan como “el conjunto de hábitos, valores, prácticas, procedimientos, normas, reglas, comportamientos grupales e individuales de una organización, y que reconocen a esta de manera única e individual” (Marulanda et al., 2016, p.164). De esta manera, se visualiza a una empresa como un sistema o conjunto, en el cual a través de sus políticas y lineamientos se determinan los comportamientos del trabajador dentro del entorno laboral y se forjan las actitudes de este de manera individual, por lo tanto, se apropia de estas normas, replicándolas como parte de su personalidad.

Un acercamiento funcional de la cultura permite comprender lo que esta hace para la resolución de problemas básicos de un grupo social; en entornos laborales, la cultura organizacional debe generarse de manera intencional, es decir, que la cultura no se desarrolle de manera espontánea o accidental, se deben realizar acciones que constituyan dicha cultura de manera reflexiva e intencionada, de modo que genere en los trabajadores identidad organizacional. Por lo tanto, como lo señala Rodríguez (2009), “además de proporcionar una fuerte cohesión entre sus miembros, debe ser flexible y estimular la motivación, el compromiso y la creatividad hacia los cambios necesarios para la adaptación de la organización a nuevas condiciones y desafíos del entorno” (p.75).

Por esta razón, es importante entender la parte fundamental de cada área de trabajo, para entender los aspectos funcionales del puesto de trabajo y los elementos socioculturales que están alrededor del puesto, por ejemplo, comportamientos, actitudes y hábitos que pudieran hacerlo mayormente eficiente. Es indispensable generar y potencializar la cultura organizacional a través de nuevos enfoques en el que se pueda implementar y transmitir acciones objetivas y humanistas como parte integral del éxito empresarial.

### **Los comportamientos positivos en una organización**

La comprensión y definición de los comportamientos individuales dentro de una organización es compleja, debido a que influyen distintos elementos que pueden determinarlos; algunas de estas pautas son “tareas, procesos de trabajo, reglas y reglamentos que existen al interior de una organización” (Chiavenato, 2009 como se citó en Rivera et al., 2018, p.7). Por esta razón, la forma de comenzar a desglosar cada uno de los comportamientos de un trabajador es conocer detalladamente cada una de las normativas que establece una organización o empresa, esto permitirá delimitar y entender lo que se observará en cada área de trabajo.

Posteriormente, debido a la diversidad y datos generales de las personas, podremos adentrarnos en la definición de actitudes que se combinan con su personalidad.

Desde una aproximación disciplinar de la psicología positiva, se atribuye el concepto de *comportamiento organizacional positivo* (CPO) a Luthans que lo define “como el estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades orientadas positivamente que pueden ser medidas, desarrolladas y administradas para la mejora del rendimiento en los entornos laborales” (como se citó en Fierro, 2013, p.106). Este concepto incluye una nueva posición en la que se contemplan distintos aspectos intrapersonales positivos del trabajador (motivación, felicidad, salud, espiritualidad, etc.) dentro de la misma organización. Los fenómenos que más se relacionan con los comportamientos positivos en el trabajo son el *engagement*, el bienestar laboral, el *flow*, el empoderamiento, la motivación, entre otros, que se siguen agregando recientemente; al menos estos cinco fenómenos deberán estar presentes en el individuo para atribuirse la aplicación del COP. El *engagement* es el sentido de pertenencia, dedicación o persistencia hacia la organización, lo cual se refleja en su bienestar; siendo este otro concepto que se engloba en la satisfacción laboral, donde se encuentran presentes la felicidad, los logros dentro de la empresa y el resultado económico; el *flow* se refiere al grado de concentración e inmersión a la tarea, debido a que disfruta su realización; el empoderamiento, se refiere a permitir al trabajador la oportunidad de tomar decisiones sobre la tarea que realiza, lo cual se refleja en el desempeño grupal e individual; y, por último, la motivación es la creación de incentivos que son definidos de acuerdo a las necesidades del trabajador que se refleja en sus emociones.

Las emociones positivas ante un entorno favorable pueden cultivar la capacidad de reacción ante las dificultades, facilitando la creación de un espiral con nuevas emociones positivas (Aspinwall, 1998 como se citó en Almeida & Fierro, 2016). Siendo una nueva opción de integración, “el ejercer la profesión en donde se consolida los pilares de equilibrio psíquico, factores decisivos para ser maduro, tener control emocional, independencia afectiva y pensamiento razonado” (Fernández, 2008 como se citó en Almeida & Fierro, 2016, p.158). El capital humano aporta a cada una de las organizaciones esa posibilidad de mejoramiento continuo visto desde un proceso, área o infraestructura, lo que permite esa diferenciación intelectual necesaria que forjará a la empresa en una distinción única.

## El camino hacia la modificación de comportamientos

Existen diversas técnicas multidisciplinarias aplicables para la modificación de comportamientos que se están utilizando actualmente. Sin embargo, en investigaciones recientes en salud, se presenta a la *mercadotecnia social* como una propuesta de aplicación debido a los procesos que se llevan a cabo para crear la estrategia de manera integral y la obtención de resultados favorables, de esta forma se propone como “aliado para producir bienestar, desarrollar habilidades para el diseño, así como ejecutar estrategias, campañas de prevención y control de estilos de vida” (Góngora, 2014, p.684).

Esto se inicia por la adaptación de los elementos de la mercadotecnia comercial a la solución de problemas sociales, lo que propició en 1971 la creación de un nuevo concepto: la mercadotecnia social, definida como “una estrategia para el cambio de conducta y combina los mejores elementos de los enfoques tradicionales al cambio social en un marco integrado de planeación y acción” (Kotler, 1971, como se citó en Góngora, 2014, p.687). Bajo esta definición se pueden realizar los programas sociales, estructurados de tal manera que se enfoque a todos los elementos que se relacionan entre sí y que son necesarios para la aceptación de esa idea o la compra de ese recurso que determinará esta modificación.

Por ejemplo, en el área de salud, las constantes mejoras e implementación de normativas legales y avances médicos permiten considerar opciones preventivas, que se establecen en algún programa social para realizar una aplicación e intervención de estrategias comunitarias para modificar conductas, hábitos y creencias; por esta razón, muestra con mayor claridad las ventajas de basarse en esta herramienta como estrategia para realizar algún cambio. Góngora (2014) menciona que un “programa de mercadotecnia social está fundado en la realidad (creencias, actitudes, valores y prácticas, por citar algunos) de la audiencia objetivo” (p.688) que forman los fundamentos de la estructura estratégica.

Entonces, esta rama de la mercadotecnia promueve la aceptación y adquisición de nuevas ideas, comportamientos y actitudes; su influencia comienza con la concientización, al mismo tiempo que proporciona información nueva que lo invita a realizar una acción; posteriormente, es necesario el reforzamiento de este cambio, enfatizando los beneficios que podrá obtener de manera individual, con posibilidad de repercutir en un grupo y, a su vez, en la sociedad. De esta manera, la mercadotecnia social se “dirige a las personas para influenciarlas a aceptar, rechazar, modificar o abandonar una conducta determinada que pone en riesgo su salud, su calidad de vida, bienestar y seguridad” (Góngora, 2014, p.689).

La mercadotecnia social ha obtenido resultados positivos, adaptándose y convirtiéndose gradualmente en una parte importante de las proyecciones y programas de salud en países desarrollados de acuerdo con sus indicaciones y calidad de vida; por lo tanto, se considera “una herramienta indispensable para la atención eficaz de la promoción, la educación, la prevención y la comunicación en salud, que es desaprovechada” (Góngora, 2014, p.689). Por ello, se propone esta herramienta de la que se puede obtener usos potenciales para modificación dentro de las organizaciones y con base en las necesidades del trabajador o individuo.

### **La creación de una cultura organizacional con nueva perspectiva**

Existen distintos enlaces con la cultura organizacional que se han desarrollado en investigaciones a lo largo de los últimos años, como lo son el compromiso laboral (*engagement*), el clima laboral, la calidad de vida, el desempeño, la satisfacción laboral, el bienestar laboral, entre otros, teniendo elementos esenciales únicos que lo conforman. Respecto al bienestar laboral, implica actuar sobre factores estructurales y funcionales dentro de la organización: prácticas de gestión humana, estilo de dirección, sistema de comunicación, integración persona-organización, sistema de compensación y beneficios, entre otros, siendo estos de carácter sociocultural en su mayoría (Calderón et al., 2003). Esto, a su vez, es determinante para que el trabajador obtenga un nivel de calidad de vida.

Partiendo de este punto, actualmente existen múltiples organizaciones que ofrecen diversas condiciones de trabajo que permiten el desarrollo del trabajador, ya sea profesional o personalmente. La adopción de esta nueva perspectiva en las empresas, en la que se realza la importancia de la calidad de vida del trabajador, se ha sumado de manera simultánea; sin embargo, las nuevas normativas permiten adentrarse un poco a tomar esta posición y considerarlo, ya sea voluntariamente o con ciertas obligaciones. Es importante resaltar, que la mayor parte de nuestra vida esta enfocada al área laboral, por lo que es importante ver al trabajo como la suma de experiencias y habilidades que agregan un conocimiento nuevo de manera continua, lo que determina su formación y permite un desarrollo individual visto de dos formas: personal y profesional.

De esta manera, al modificar el enfoque actual de productividad y explotación solo en beneficio de una organización y, entonces, conformarse como una plataforma para el desarrollo de personas que forman parte de una sociedad, podremos establecer una visión en la

que la calidad de vida estaría presente de manera indirecta dentro de la organización. Como enfatizan González et al. (1996), “el producto del trabajo son primordialmente personas y solo secundariamente bienes o servicios” (p.162); asimismo, señalan que “Una sociedad no es mejor que la calidad de las personas que produce” (p.162).

Por esta razón, es importante marcar esa tendencia en la que podamos visualizar la calidad de vida en el trabajo, como parte de una cultura integral que predomine en la organización, de tal manera que se pueda dignificar el trabajo desde los comportamientos dentro de la empresa a la que realizamos aportaciones de manera intelectual y que los siguientes retos cumplan con desarrollar la capacidad:

de organizar y desarrollar las condiciones para que en el trabajo las personas desarrollen lo mejor de ellas mismas, crezcan, puedan contribuir con sus mejores habilidades, destrezas, competencias y puedan mejorar su autoestima contribuyendo a su autorrealización, [de esta manera] habremos logrado una sociedad más humana. (González et al., 1996, p.162)

Una organización puede contribuir en la calidad de vida laboral a través de la creación de oportunidades y desarrollo profesional, teniendo un mayor interés en la formación y manteniendo una comunicación efectiva con los trabajadores. El primer desafío para la adopción de un nuevo enfoque de cultura es la apertura para conocer la otra propuesta en la que la perspectiva positiva predomine y de forma personal se busque el trabajo como parte de la formación y plataforma de aprendizajes para lograr los objetivos individuales o profesionales. El segundo desafío es la adecuación de las organizaciones, tanto en infraestructura como políticas, desarrollo y ambientación de los puestos de trabajo con la capacidad necesaria para producir personas positivas.

### **Psicología organizacional positiva y entornos saludables**

Como parte de las adecuaciones necesarias para la creación de empresas humanistas, se debe realizar una gestión integral para la creación de organizaciones positivas. Esta necesidad puede surgir por los constantes cambios en la sociedad y su confrontación, que de manera indirecta repercute en las organizaciones, pero a su vez se presentan como una posible fuente de modificación. La nueva visión que se ha descrito en otros momentos de este

capítulo, en donde señalamos esta perspectiva en la que es necesario centrarse y que es muy importante reconocer, tiene como base a la psicología positiva, que nos presenta esta oportunidad de acercamiento sobre las condiciones de las personas en distintas áreas de las que formamos parte.

La psicología positiva es definida como el estudio de: 1) la experiencia subjetiva positiva; 2) los rasgos positivos individuales y 3) las instituciones positivas” (Seligman & Csikszentmihali, 2000) [...]

La Psicología Positiva plantea que los contextos se pueden modificar intencionalmente para fortalecer o mejorar las propias fortalezas individuales [...] De esta manera, instituciones positivas como los centros de trabajo ayudan a promover y refuerzan la puesta en práctica de las fortalezas positivas de los trabajadores y, por ende, la consecución de mayor satisfacción y felicidad en el trabajo. (Extremera et al., 2016, p.157)

De esta manera, Salanova et al. (2016) se refieren a la psicología organizacional positiva (POP) como:

el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de organizaciones para que sean más saludables. (p.177)

Al comprender los recursos y las competencias humanas como objetivos por desarrollar y gestionar para mejorar el desempeño organizacional, el enfoque eleva la calidad de vida laboral, la salud, el bienestar y la satisfacción en general de los colaboradores. Lo anterior a su vez genera un ciclo, por medio del cual el entorno positivo facilita el contar con empleados proactivos, con iniciativa, colaborativos, con sentido de responsabilidad, fortalecidos y mayor compromiso; lo que impacta, tal como se mencionó, el desempeño organizacional. (Forbes, 2013, p.1)

Desde la POP se intenta promover el desarrollo de organizaciones positivas que se comprometan con el desarrollo y la promoción de la salud de una manera comprensiva, interdisciplinar y multicausal. Estas organizaciones positivas son aquellas que bus-

can la excelencia organizacional y el éxito financiero; pero van más allá porque gozan de una fuerza laboral física y psicológicamente saludable que es capaz de mantener un ambiente de trabajo y una cultura organizacional positiva (Salanova et al., 2016, p.178)

Lo anterior, inclusive a pesar de presentarse momentos de incertidumbre, teniendo resultados fortalecedores.

Existe un concepto que se refiere a las empresas positivas y a su vez presenta una metodología aplicable para su construcción con base en esta nueva perspectiva. Este método es conocido como una guía establecida para crear organizaciones saludables bajo el término *HERO* (por sus siglas en inglés, para *organización saludable y resiliente*); este tipo de organización es definida como aquella “que lleva a cabo acciones sistemáticas, planificadas y proactivas para mejorar los procesos y resultados tanto de los empleados como de la organización como un todo” (Salanova et al., 2016, p.178).

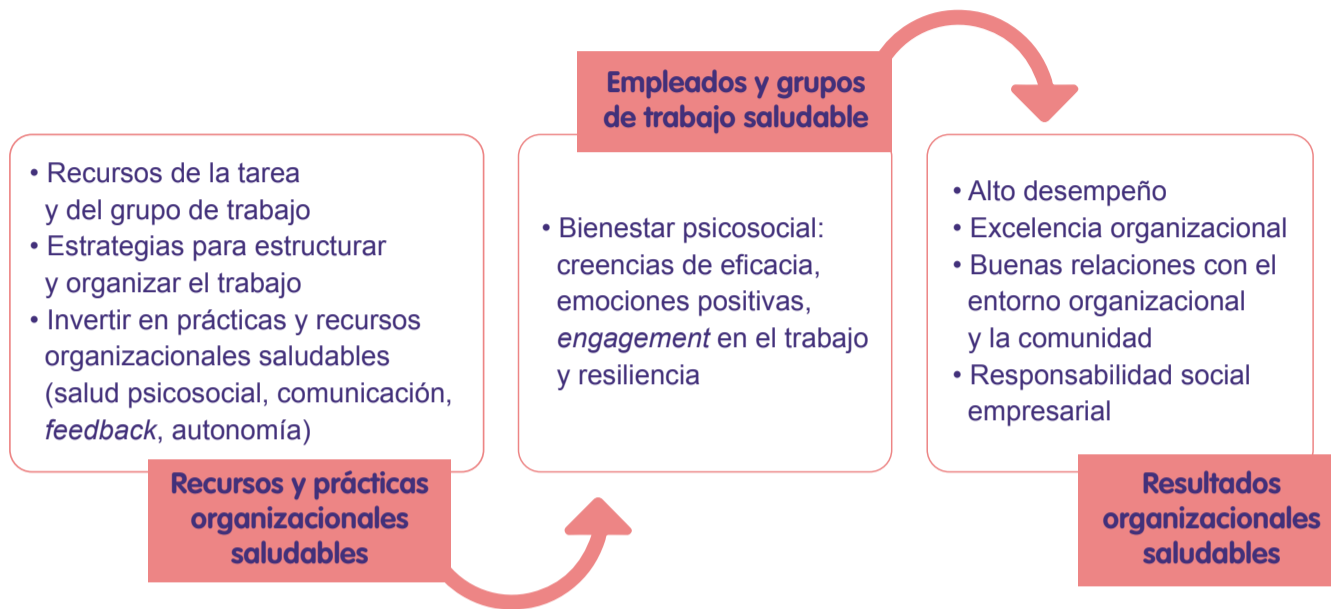
La guía esta pensada para aplicarse en cualquier momento del desarrollo de la organización, como parte toda aquella estructura que conforma los procesos y administración, pensando su estrategia a nivel colectivo; de modo que los empleados vean reflejado el bienestar de manera individual como grupal; por lo tanto, los resultados serán parte de ese compromiso con el desempeño de trabajadores y excelencia organizacional. El modelo HERO de Salanova et al. (2016) podría representarse como en la Figura 2.

Una empresa que involucra correctamente a todas las partes que la conforman, identifica sus objetivos y permite estar dentro de este paradigma, como lo es el bienestar psicológico laboral —que se conjuga con la calidad de vida y se centra en la promoción de la salud dentro del lugar de trabajo—, dará lugar a personas con altos valores y calidad humana. “Investigadores como Hobfoll y Gorgievski indican que positivismo en las personas se halla en relación directa con los recursos positivos disponibles de los que pueda apropiarse” (Forbes, 2013, p.2). De esta manera, la POP se considera una opción general de aplicación y la base necesaria para poder llegar a crear ambientes saludables.

Una empresa que involucra correctamente a todas las partes que la conforman, identifica sus objetivos y permite estar dentro de este paradigma, como lo es el bienestar psicológico laboral —que se conjuga con la calidad de vida y se centra en la promoción de la salud dentro del lugar de trabajo—, dará lugar a personas con altos valores y calidad humana. “Investigadores como Hobfoll y Gorgievski indican que positivismo en las personas se halla en

## Figura 2

### Adaptación de la representación gráfica del modelo HERO



Nota. Adaptado de Salanova et al., 2016, p.178.

relación directa con los recursos positivos disponibles de los que pueda apropiarse” (Forbes, 2013, p.2). De esta manera, la POP se considera una opción general de aplicación y la base necesaria para poder llegar a crear ambientes saludables.

Así, entonces, podemos continuar con la creación de entornos de trabajo saludables, siendo una forma trascendental importante. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010):

*“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo con base en los siguientes indicadores:*

- *La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.*
- *La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización de este, y la cultura del espacio de trabajo.*
- *Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y*
- *Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad”.* (p.15)

Entonces, comprendamos que la POP determina de manera objetiva la forma en la que se centrarán las funciones de la empresa, mientras que los entornos laborales saludables es la combinación de los programas aplicados de manera interna en la organización y esta relación de los trabajadores con la comunidad. De este modo, la creación de programas se enfoca de forma individual para que exista esa transferencia necesaria para aumentar la calidad de vida del trabajador de manera individual y que, a su vez, se vea involucrada el área social, teniendo una conexión que brinda este equilibrio necesario entre el trabajo y un área fundamental que es la social, en la que se incluye a la familia.

La vida del trabajador se desarrolla en tres escenarios orgánicamente conectados: la empresa, el hogar y el entorno social. Así se propone una nueva forma de gestión, *la empresa saludable*, en la que se redefina “el ambiente de trabajo como una comunidad en la que las personas experimentan su propia dignidad, se sientan respetadas y se preocupan solidariamente unas de otras” (Ibermutuamur, 2014, p.16). En América, uno de los enfoques primordiales de promoción de ambientes de trabajo saludables en el sentido estricto, es “impulsar a los empleados a adoptar estilos de vida saludables de manera individual, para reducir de esa manera los costos de cuidado a la salud que los inversionistas deben costear” (OMS, 2010, p.18).

Como hemos visto, “el entorno de trabajo puede ser utilizado para estimular hábitos y estilo de vida saludables (actividad física, alimentación saludable, etc.) que pueden extenderse en al ámbito doméstico” (Ibermutuamur, 2014, p.15). Así es como se han propuesto distintos programas de intervención laboral, en la que se puede promover una diversidad de buenas prácticas para la salud en el lugar de trabajo como, por ejemplo, administración del tiempo para la realización de tareas, pausas activas laborales, hábitos alimenticios, manejo de estrés, entre otras, como parte del desarrollo del trabajador, las cuales se convertirán en herramientas individuales. Para lograr que una empresa pueda crear un espacio laboral saludable es necesario apegarse a las siguientes cuatro líneas que propone la OMS (2010):

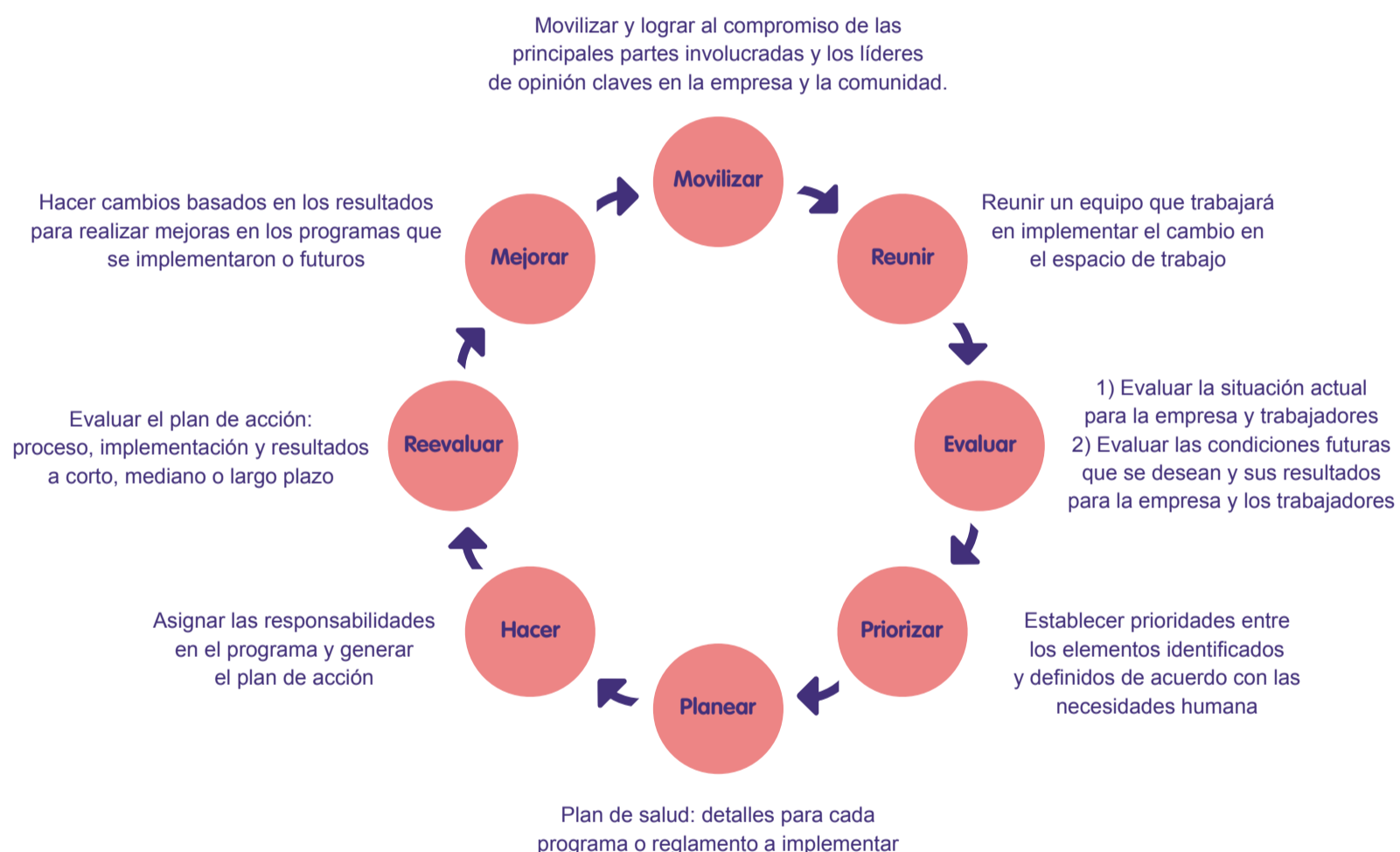
1. El entorno físico del trabajo.
2. El entorno psicosocial del trabajo.
3. Los recursos personales de salud en el espacio de trabajo.
4. La participación de la empresa en la comunidad. (p.94)

“Estas cuatro áreas se refieren al contenido de un programa de entorno laboral saludable, no al proceso” (OMS, 2010, p.94). Por lo tanto, la creación de los programas debe

estar relacionado de alguna manera a cubrir cada una de estas áreas o ámbitos en donde se involucra la salud del trabajador. “Para crear con éxito un entorno laboral saludable, una empresa debe seguir un proceso que involucra la mejora continua, un abordaje de sistemas de dirección, y el cual incorpore la transferencia de conocimiento y componentes de investigación–acción” (OMS, 2010, p.100). Por lo que, la OMS (2010) propuso los siguientes pasos de acción: movilizar, reunir, evaluar, priorizar, planear, hacer, reevaluar y mejorar (Figura 3).

### Figura 3

*Modelo de la OMS para el proceso de mejora continua en un entorno laboral saludable*



*Nota.* Adaptado de OMS, 2010, p.101.

Bajo este modelo, es importante señalar que este proceso cíclico debe realizarse de manera permanente; esto permitirá la aplicación de las acciones voluntarias para crear “entornos que permitan y apoyen elecciones saludables y que aporten valor a la sociedad” (Thomas, 2017, p.62). Así es como estas pequeñas acciones empresariales pueden reflejarse no solo de manera intelectual en los trabajadores, sino también en su salud. Por esta razón, es

necesario tomar acciones para la modificación de las organizaciones, en las cuales la preocupación por el bienestar de los trabajadores forme parte de su filosofía para obtener grandes resultados y generar un capital humano con calidad de vida que repercutirá en todos los ámbitos internos y externos.

### **Salud mental en la organización**

Los nuevos abordajes positivos en todos los ámbitos parecieran necesitar mayores elementos de convencimiento para que sean aceptados de manera simple por las personas; en el caso de la salud mental, estigmatizamos el concepto y al realizar una actividad como el trabajo, la perspectiva llega a ser solo negativa, sin considerar que existe el paralelo del cual poco se aborda y del que es necesario conocer. “Existen evidencias científicas de que el impacto positivo del trabajo sobre la salud de los trabajadores depende no sólo de las condiciones objetivas de trabajo, sino también de la evaluación que sobre las mismas realizan los propios trabajadores” (Ibermutuamur, 2014, p.9).

En el área laboral, es muy común que pueda verse afectada la vulnerabilidad psíquica de los trabajadores, como resultado de la misma estructura organizacional, y en el que se refleja su personalidad en el lugar de trabajo, en donde los elementos intrínsecos del individuo forman esas herramientas para afrontar las condiciones externas. Por otro lado, se define a la salud mental de acuerdo como lo señala la OMS como “un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus capacidades, puede enfrentarse a las exigencias normales de la vida y trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de contribuir a su comunidad” (como se citó en Velázquez, 2012, p.121).

Así mismo, señala Rauch (2017) que, en el área laboral, “Aproximadamente el 85% de las condiciones de salud mental de los empleados están no diagnosticadas [ni] tampoco tratadas” (p.21). El estrés, por ejemplo, “es la respuesta que aparece en las personas cuando las demandas y presiones derivadas de su trabajo no se ajustan apropiadamente a sus conocimientos y destrezas, superando su capacidad para hacer frente a aquéllas” (Collantes, 2012, p.27), esto es el resultado de no tener una organización bien estructurada o apegada a ciertos lineamientos necesarios para proporcionar seguridad al trabajador.

Por esta razón, según Naveillan (1976), es importante reconocer al trabajo como esa fuente de otras satisfacciones que, de presentarse, “llevan a la realización personal, y si se frustran, pueden crear o agravar desequilibrios psicológicos y conflictos sociales” (p.125).

Este autor refirió que la salud mental “se incrementa en la medida en que se logra el desarrollo armónico de las potencialidades personales en un medio que permita su plena expansión y el logro de sentimientos de satisfacción y autorrealización” (p.125). Así, la estrecha relación de la salud mental y el ambiente de trabajo es determinante para que un trabajador pueda obtener el bienestar psicológico del que se ha estado buscando al crear una cultura y ambiente organizacional positivo.

Como lo especificó Vallecillo (2012):

La salud mental derivada del entorno y de las relaciones de trabajo se conforma pues como un ítem importante y alude a un concepto amplio de bienestar psicológico con influencia en el físico y, por tanto, concebido como parte del bienestar global y de la calidad de vida. (p.77)

“Existe una creciente evidencia por la efectividad de intervenciones en el lugar de trabajo para reducir el estigma y mejorar la salud mental y la productividad en una forma que balance el costo y la efectividad” (Evans-Lacko & Knapp, 2017, p.13). Según recomendaciones de la OMS (2019) y de acuerdo con la Guía del Foro Económico Mundial, sobre las medidas que pueden adoptar las organizaciones para crear un ambiente de trabajo saludable con relación a la salud mental, son:

- Tomar conciencia del entorno de trabajo y de cómo se puede adaptar para promover una mejora de la salud mental de los distintos empleados;
- Aprender de las motivaciones de los directivos y empleados de la organización que han adoptado medidas;
- No reinventar la rueda y fijarse en las medidas adoptadas por otras empresas;
- Conocer las necesidades de cada trabajador y las oportunidades de que dispone, con el fin de elaborar mejores políticas en materia de salud mental en el lugar de trabajo y;
- Conocer cuáles son las fuentes de apoyo a las que pueden recurrir las personas para pedir ayuda.

Así es como se determina esa influencia del entorno en la salud mental de los trabajadores, siendo un punto necesario de enfoque para buscar calidad de vida laboral, debido a que nuestro entorno es un elemento necesario en el que se buscarán las herramientas

individuales como apoyo. Podemos decir que la exposición a distintos ambientes laborales —mencionado de esta manera por los diferentes momentos en los que puede encontrarse el trabajador anímicamente— forjará parte de nuestra personalidad.

Es importante mencionar la posición en la que se encuentra la empresa en relación con la salud mental y es que, el que una organización brinde o proporcione ese apoyo necesario de protección o afrontamiento, permitirá prosperar y optimizar las habilidades del trabajador que adquirirá bienestar y con esto, según lo mencionan Bradley y Moat (2017), mantendrá “un trabajo satisfactorio en un ambiente donde la salud mental es apoyada” (p.16). De esta forma, puntualizamos la importancia de visualizar este concepto de salud mental con una nueva perspectiva aplicable a las organizaciones y concientizar que realmente se encuentran presentes todos los días.

### **Integración de la salud mental positiva ocupacional en la organización**

Como se ha mencionado a lo largo del capítulo, en la cultura positiva se consideran distintos elementos necesarios para que se pueda hacer presente en las organizaciones y, sobre todo, que se pueda reflejar en la salud de los trabajadores, específicamente en la salud mental. Al estar en algún lugar físico dentro de una organización, durante un largo periodo, y al realizar actividades intelectuales u operativas, que de alguna manera se vuelven una rutina, esto hace establecernos de manera personal en nuestro lugar de trabajo en el que adecuamos nuestra personalidad para el desarrollo propio.

La necesidad de creación de un enfoque distinto y con las herramientas necesarias, se encuentra en cada persona, “al elegir la forma de enfocar las cosas: desde una perspectiva abierta, optimista y tomando lo positivo de cada situación; o desde una visión cerrada, frustrada y sintiendo pena de sí mismo” (Corkindale, 2009, como se citó en Almeida & Fierro, 2013, p.10).

La salud mental ha sido conceptuada en formas diferentes como una emoción positiva (afecto), tal como sentimientos de felicidad, incluso un rasgo de la personalidad de los recursos psicológicos de autoestima y control, y como resiliencia o capacidad de hacer frente a la adversidad. Los diferentes aspectos y modelos de salud mental contribuyen a nuestro entendimiento del significado de salud mental positiva. (OMS, 2004, p.22)

Este cambio de enfoque hacia los indicadores positivos de bienestar exige un perfeccionamiento metodológico que establezca los indicadores positivos de los resultados de la salud mental. Este cambio también exige un enfoque de métodos de investigación que documentarán el proceso, así como los resultados, de posibilitar la salud mental positiva e identificar las condiciones necesarias para la implementación exitosa. (OMS, 2004, p.30)

Vázquez-Colunga et al. (2017) nos proponen un nuevo modelo teórico llamado *salud mental positiva ocupacional* (SMPO), basado en la psicología positiva, la psicología ecológica, la salutogénesis y el humanismo, que conforman la base de este nuevo constructo.

El enfoque de la SMPO nos centra en el establecimiento de acciones enfocadas a generar de manera positiva nuestra salud mental, creando acciones que no se dirigen a evitar enfermarnos, por el contrario, todo aquello que se centre en la creación de significados propios del trabajo en sí y que produzca, a su vez, ciclos saludables. De esta manera, según Vázquez-Colunga et al. (2017), su perspectiva es auténticamente positiva y se centra “en la salud, por ende en su generación, en factores promotores, salutógenos o eugenésicos” (p.588). Estos autores señalan que “un verdadero enfoque positivo de la salud mental se centra en la promoción” (p.590), siendo el auténtico objeto de la SMPO.

Las acciones de promoción de la salud se definen por las redes sociales que las sustentan, como el «esfuerzo en común de empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto por mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores». (Velázquez, 2012, p.283)

Entonces, este modelo se basa en indicadores de salud positivos y de carácter proactivo, para generar círculos virtuosos que mejoren la calidad de vida y propicien mayor bienestar laboral; según Vázquez-Colunga et al. (2017):

el trabajo influye en los cambios de salud mental de las personas por el gran tiempo que lo dedican durante la vida laboral. En este sentido, el ambiente ocupacional es propicio para promocionar la salud mental de los trabajadores [...] como fuente generadora de satisfacción y bienestar. (pp.591-592)

Se explica que la SMPO es el resultado de las interacciones que se manifiestan en el trabajador, a través de aspectos individuales en sus diferentes dimensiones: espiritual, cognitivo, socioafectivo y comportamental; y el trabajo por medio de sus condiciones, ambiente, cultura o clima organizacional, que se manifiestan en percepciones y experiencias propias que influyen en: el bienestar personal en el trabajo, inmersión en la tarea, fortalezas personales en el trabajo, empoderamiento en el trabajo, filosofía de vida laboral y las relaciones interpersonales positivas en el trabajo (Vázquez-Colunga, 2017).

Vázquez-Colunga et al. (2017) construyeron este modelo de cuatro dimensiones:

1. *Cognitiva*: refiriéndose a la forma como son percibidos los estímulos en el ámbito ocupacional (pensamientos, creencias, opiniones del sujeto, juicios de valor, etc.).
2. *Comportamental*: se refiere a las tendencias, disposiciones o intenciones conductuales ante los estímulos percibidos en el ambiente ocupacional (conductas, acciones, prácticas, actitudes).
3. *Socioafectiva*: se refiere al conjunto de emociones, sentimientos y actitudes ante los estímulos percibidos en el ambiente de trabajo, que permiten al sujeto relacionarse intra e interpersonalmente (sentimientos, sensaciones, emociones, motivación, relaciones intra e interpersonales).
4. *Espiritual*: se refiere a la capacidad del sujeto en comprender el sentido y significado del trabajo, así como a los aspectos de este que le permitan tener un sentido de trascendencia a través de su labor (significado y sentido del trabajo, inspiración en el trabajo, creación en el trabajo, orgullo y sentido de trascendencia a través del trabajo, pasión y entusiasmo por el trabajo, aportación a la comunidad, sentido de pertenencia a una comunidad y armonía en el trabajo).

Velázquez (2012) especificó que “la promoción de la salud exige el compromiso activo de la empresa a través de la oferta de unas condiciones organizativas y medioambientales saludables y los empleados deben aceptar voluntariamente el programa de acciones que se les propone” (p.284). Si nos enfocamos en potencializar la promoción de salud positiva, considerando cada una de estas dimensiones en el lugar de trabajo como parte de las herramientas individuales y la propuesta de creación de nuevos significados en el área laboral, existe esa posibilidad de que sea una determinante para la generación de nuevos comportamientos y actitudes de los trabajadores en las organizaciones.

Cada cultura influye en la forma en que las personas entienden la salud mental y la consideración que tienen sobre ella. Un entendimiento y una sensibilidad a los factores valorados por diferentes culturas, aumentará la importancia y el éxito de las intervenciones potenciales. (OMS, 2004, p.23)

Partir de esta postura para el desarrollo de una persona de manera cognitiva, socioafectiva, comportamental y espiritual en el lugar de trabajo, permitirá ser esa semilla para la generación de hábitos con herramientas necesarias para potencializar su aporte intelectual y único a la organización, en donde la satisfacción laboral formará parte de su día a día.

## Conclusiones

Es importante asumir una nueva perspectiva en la forma de involucrarse en el cuidado de la salud; debe ser el inicio de un cambio trascendental necesario hacia un enfoque de la salud desde una perspectiva positiva. Conocer las herramientas para obtener bienestar integral, le permitirá al trabajador desarrollarse de manera integral al realizar actividades.

Los trabajadores necesitamos mantenernos en equilibrio para potencializar nuestro aporte intelectual en el lugar de trabajo, pero que a su vez de manera inconsciente la personalidad que adquirimos en éste se transmite a cualquier área que nos rodea.

Si los trabajadores vemos el trabajo como un espacio en el que podemos desarrollarnos, podremos dotar de significado a la actividad laboral como una posibilidad constante de autorrealización, que nos permitiría sentir que la actividad laboral empata con nuestras metas personales. Como lo menciona Catalano y Dooley (1980, como se citó en OMS, 2004), “Uno de los retos para la promoción de la salud mental es reconocer el efecto que ejercen los factores sobre el ambiente y desarrollar intervenciones para modificarlos e indicadores para evaluar su impacto y resultados” (p.52).

Por esta razón, se propone la realización de intervenciones con herramientas como la mercadotecnia sociolaboral, con modificaciones individuales, culturales y en el entorno aplicables, en las que la salud mental positiva prevalezca como parte fundamental de la estructura de una organización, resignificando la aportación del trabajo y el entorno donde se encuentra expuesto. Cualquier jerarquía que requiera de una intervención, ya sea de manera cultural o individual en la organización, deberá tener estrategias definidas y objetivas; cualquier modificación tendrá un efecto, sin embargo, realizarlo de manera pertinente y

conociendo el enfoque nos permite llevar esa guía indispensable para poder lograr la aceptación de la propuesta y alcanzar los objetivos.

Para que sea tangible la creación de empresas saludables, se debe involucrar a la cultura organizacional, los procesos basados en los colaboradores en la creación de ambientes saludables y de bienestar psicológico, por lo que se requiere de un esfuerzo en conjunto, en el que todas las partes se involucren, de tal manera que puedan generar compromiso e interés, ya sea de la organización a los empleados o viceversa. Ahora que tienes algunos elementos en los que puedes trabajar ¿Qué tipo de empresa/trabajador eres y en cuál quieres trascender?

## Referencias

- Almeida, M., & Fierro, I. (2016). Comportamiento organizacional al positivo: las implicaciones del engagement en el entorno laboral. *Revista ECA Sinergia*, 7, 150-164. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6197634.pdf>
- Bradley, L., & Moat, J. (2017). Posicionando la salud mental en el trabajo en el plan con soluciones hechas en Canadá. En Federación Mundial de la Salud Mental, *Salud Mental en el Trabajo*. WFMH. <https://wfmh.global/wp-content/uploads/2017-wmhd-report-spanish.pdf>
- Calderón, G., Murillo, S. M., & Torres, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Collantes, P. (2012). Prevención de Riesgos Psicosociales y Salud Mental. En M. P. Collantes, & J. I. Marcos (Coords.), *La salud mental de las y los trabajadores*. La ley. [https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/es\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)
- Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2017). Necesitamos terminar con el tabú del trastorno mental en el trabajo. En Federación Mundial de la Salud Mental, *Salud Mental en el Trabajo*. WFMH. <https://wfmh.global/wp-content/uploads/2017-wmhd-report-spanish.pdf>
- Extremera, N., Bravo, M., & Duran, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Encuentros en psicología social. Homenaje a Florencio Jimenez Burillo*, 6, 151-171.

- Fierro, J. I. (2013). Comportamiento Organizacional Positivo: implicaciones para la organización actual. *Saber, ciencia y libertad*, 8(2), 105-113. [https://www.academia.edu/37171357/Comportamiento\\_organizaCional\\_positivo\\_impliCaCiones\\_para\\_la\\_organizaCi%C3%B3n\\_aCtual](https://www.academia.edu/37171357/Comportamiento_organizaCional_positivo_impliCaCiones_para_la_organizaCi%C3%B3n_aCtual)
- Forbes, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Éxito empresarial*, (227), 1-3. [http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_227\\_040313\\_es.pdf](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf)
- Góngora, L. H. (2014). Mercadotecnia social: una herramienta necesaria para la promoción de salud. *MediSan*, 18(5), 684-694. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisan/mds-2014/mds145l.pdf>
- Góngora, N. H., Nóbile, C. I., & Reija, L. S. (2014). Estudio comparativo de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas*, (4), 51-65. <https://www.redalyc.org/pdf/5116/511651380006.pdf>
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida labora. En J. M. Peiró, & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo (vol. 2)* (pp. 161-186). Síntesis. <http://bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>
- Ibermutuamur. (2014). *Buenas prácticas para mejorar el bienestar laboral en las empresas*. [http://acessla.org/wp-content/uploads/2016/12/Dossier\\_Bienestar\\_Laboral\\_06.pdf](http://acessla.org/wp-content/uploads/2016/12/Dossier_Bienestar_Laboral_06.pdf)
- Llanos, M. (2016). La personalidad de las Organizaciones: La Cultura. En M. Llanos (Comp.), *La Cultura Organizacional: eje de acción de la Gestión humana* (pp. 7-35). Universidad ECOTEC.
- Marulanda, C. E., López, M., & Castellanos, J. M. (2016). La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las PYMES de Colombia. *AD-minister*, 29, 163-176. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.29.8>
- Naveillan, P. (1976). Salud Mental Ocupacional. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/17566>
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *Promoción de la salud mental: conceptos, evidencia emergente, práctica. Informe compediado. Un informe de la Organización Mundial de la Salud, Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias en colaboración con la Fundación Victorian para la Promoción de la Salud (VicHealth) y la Universidad de Merbourne*. OMS. [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion\\_de\\_la\\_salud\\_mental.pdf](https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf)

- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. OMS. [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud Mental en el lugar de Trabajo. Hoja informativa*. OMS.
- Rauch, J. (2017). Por qué los empleadores necesitan hablar sobre los trastornos mentales en el trabajo. En Federación Mundial de la Salud Mental, *Salud Mental en el Trabajo*. WFMH. <https://wfmh.global/wp-content/uploads/2017-wmhd-report-spanish.pdf>
- Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgiony, J. O., Nuván, I. L., & Rozo, A. C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista espacios*, 39(22), 27-41. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12(22), 67-92. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87722106.pdf>
- Salazar, J. G., Guerrero, J. C., Machado, Y. B., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2773.pdf>
- Thomas, H. (2017). Análisis de los diferentes modelos: ¿Hay empresas saludables? Tres maneras de responder a esta pregunta. *Oikonomics, Revista de economía, empresa y sociedad*, (8), 59-70. <https://comein.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero08/dossier/hthomas.html>
- Vallecillo, M. (2012). Los Costes de la Salud Mental en el Trabajo: Prevenirlos es un presupuesto, no un lastre, para la retoma del crecimiento económico sostenible. En M. P. Collantes, & J. I. Marcos (Coords.), *La salud mental de las y los trabajadores*. La ley. [https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/es\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)

- Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. L., Orozco-Solis, M. G., Ángel-González, M., & Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Salud Mental Positiva Ocupacional: Propuesta de un modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el Trabajo. *Saúde Soc. São Paulo* (26) 2, 584-59. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902017169061>
- Velázquez, M. (2012). La Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo. En M. P. Collantes, & J. I. Marcos (Coords.), *La salud mental de las y los trabajadores*. La ley. [https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/es\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)

# Capítulo 4

## **Uso de plataformas virtuales por COVID-19: su relación con la satisfacción laboral y la salud mental positiva ocupacional en docentes universitarios mexicanos**

*Julio César Vázquez Colunga, Mercedes Gabriela Orozco Solís, Mario Ángel González, Andrea Berenice Lima Colunga, Jorge Valadez García, Cecilia Colunga Rodríguez y Diana Mercedes Hernández Corona*

El repentino cambio que sufrieron los sistemas educativos en el mundo originado por la pandemia COVID-19, puso en juego las habilidades de los profesores en todos los niveles educativos. En la educación superior, esto representó una mayor exigencia, debido a que, por un lado, los estudiantes tienen un alto dominio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y son asiduos usuarios de comunicación digital, lo que no es equiparable con generaciones anteriores, como es el caso de sus profesores (Ramírez-Ramírez et al., 2020) y, por otro lado, a la deficiencia de recursos tecnológicos como, por ejemplo, equipos de cómputo aptos para el uso de plataformas digitales y el acceso a la conectividad, frecuente en países en vías de desarrollo como México (Portillo et al., 2020).

Este incremento en las exigencias de competencias docentes en torno a las TIC, para las cuales los profesores de educación presencial no estaban preparados en su totalidad, particularmente en países que por su nivel de desarrollo no cuentan con los recursos, en equipamiento, conectividad digital y uso de plataformas digitales educativas, aumentó los niveles de ansiedad, estrés y miedo, lo cual afecta la salud mental y la satisfacción laboral de los docentes (Gómez & Rodríguez, 2020). La satisfacción laboral es considerada una dimensión actitudinal que representa una respuesta desprendida del juicio que el trabajador realiza sobre las características y condiciones del entorno laboral (Meliá & Peiró, 1989). En la actualidad, existe

poco consenso con respecto a si la satisfacción laboral implica una evaluación emocional, cognitiva o si incluye valoraciones que parten desde ambas esferas (Pujol-Cols, 2018). De manera general, la satisfacción laboral es definida como el nivel en que el individuo considera que el trabajo cumple sus necesidades en distintos ámbitos (Troesch & Bauer, 2017). A partir de esta valoración, se genera un sentido de agrado o desagrado hacia las características del contexto y el ejercicio laboral (Spector, 1997).

Diversos estudios consideran que la satisfacción laboral se relaciona con distintos indicadores de salud, bienestar y calidad de vida de los trabajadores de diferentes áreas (Chiang et al., 2018; Gómez-Cantorna et al., 2016; Mendoza-Mestanza, 2019). Los niveles altos de satisfacción laboral se relacionan con un incremento del desempeño, la motivación y la calidad de vida (Gómez-Cantorna et al., 2016; Marin & Placencia, 2017; Mendoza-Mestanza, 2019). Asimismo, favorecen la reducción de indicadores de estrés y la aparición de problemáticas como el *burnout* (Chiang et al., 2018; Guerra et al., 2017; Sadasa, 2013).

La satisfacción laboral se ve influida por factores derivados de las condiciones de trabajo, sumando aspectos como la remuneración económica, el apoyo social, el clima organizacional, entre otros (Contreras et al., 2013; Gómez-Cantorna et al., 2016; Malinen & Savolainen, 2016). Por lo tanto, las modificaciones que se generan en alguno de estos factores, derivados principalmente de la organización y de las experiencias interpersonales que se viven en ella, pueden afectar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores (Pujol-Cols, 2018).

### **La satisfacción laboral en los docentes**

Los docentes son una población de trabajadores que se considera expuesta a diversas condiciones de trabajo, que pueden llegar a representar factores de riesgo psicosocial (Rodríguez et al., 2017). En algunos estudios, se menciona que, en el contexto laboral del docente, la elevada exposición a condiciones como la alta carga de trabajo, la percepción negativa sobre el salario y la frecuente interacción con otras personas, pueden llegar a ser un riesgo para la salud (Amador et al., 2014; Botero, 2012). Debido a la exposición de condiciones adversas, derivadas del ejercicio profesional, la satisfacción laboral se posiciona como un importante factor protector (Malander, 2016).

En el caso particular del docente, factores como la colaboración entre trabajadores, tener metas educativas claras, un alto sentido de autoeficacia y el estilo de liderazgo, son ele-

mentos que influyen en la satisfacción laboral de estos trabajadores (García, 2019; Reeves et al., 2017; Skaalvik & Skaalvik, 2017). Además de la relación que mantiene la satisfacción laboral con indicadores de bienestar y salud, en el caso del docente, es un componente importante para su motivación y desempeño en la tarea educativa (Skaalvik & Skaalvik, 2017).

### **Satisfacción laboral del docente ante la contingencia epidemiológica**

En la actualidad, la pandemia que se vive a nivel mundial por la enfermedad COVID-19 originó que diversos ejercicios laborales sufrieran modificaciones significativas en las condiciones de trabajo con el objetivo de proteger la salud de los trabajadores. En el caso de los docentes, una de las medidas principales que se tomaron para proteger su salud y la de los estudiantes fue suspender la impartición de clases presenciales y utilizar medios virtuales para tal tarea (Martínez-Pérez & Lezcano-Barbero, 2020).

Lo anterior implicó una reorientación completa del ejercicio laboral del docente, incorporando condiciones nuevas que se derivan del uso de las tecnologías para las actividades educativas y administrativas que forman parte de su tarea profesional (Alves et al., 2021). Aunado a lo anterior, la necesidad de desempeñar la actividad laboral en el hogar, inmersos en el contexto familiar, es otro factor que aumenta la dificultad y puede impactar negativamente en indicadores como la satisfacción laboral (Abarca et al., 2016). En un estudio realizado con docentes de educación básica en Portugal, entre mayo y junio del presente año, se encontró una disminución en el nivel de bienestar profesional asociado con un aumento en la percepción de dificultades en la enseñanza y menores perspectivas futuras (Alves et al., 2021).

Martínez-Pérez y Lezcano-Barbero (2020) señalan que es importante reconocer y evaluar el impacto que estos cambios en la realidad del docente tienen en indicadores relacionados con el bienestar, entre los que se encuentra la satisfacción laboral. Sin embargo, como es posible observar, son pocos los estudios que han analizado variables como la satisfacción laboral de los docentes, siendo realizadas la mayoría en profesores de educación básica y en países europeos.

Asimismo, no fue posible encontrar trabajos que exploren los componentes de la satisfacción laboral del docente que están teniendo mayor influencia en otros indicadores relacionados con el bienestar y la salud en el marco de la pandemia por COVID-19.

Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo analizar el cambio a modalidad educativa virtual y su relación con la satisfacción laboral y la salud mental positiva en docentes universitarios mexicanos de la ciudad de Guadalajara, Jalisco.

### **Método**

Como estrategia metodológica, se realizó un estudio cuantitativo, de corte transversal, analítico, correlacional.

### **Participantes**

Se incluyó una muestra no probabilística de 172 docentes de educación superior de escuelas normales públicas en la ciudad de Guadalajara, Jalisco. La muestra se obtuvo de manera consecutiva, por medio de una encuesta virtual, en la plataforma *Google Forms*.

### **Instrumentos**

Para los datos sociodemográficos se elaboró un cuestionario; asimismo, de manera inicial, se presentó la pregunta “A partir de la contingencia por COVID-19 ¿Qué tan satisfecho te sientes con realizar tu trabajo como docente en la modalidad en línea?”. La opción de respuesta se presentó en escala tipo Likert, yendo de totalmente insatisfecho a totalmente satisfecho. Para satisfacción laboral, se aplicó el *Cuestionario de Satisfacción S20/23* (Meliá & Peiró, 1989), el cual nos permite evaluar la satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo, con las prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca del trabajo y la satisfacción con la participación. Es un instrumento con respuestas de tipo Likert y tiene un alfa de Cronbach de .92.

Para la salud mental positiva ocupacional, se aplicó el instrumento SMPO-40 (Vázquez-Colunga et al., 2017). Incluye 40 ítems divididos en cuatro subescalas: dimensión espiritual, dimensión cognitiva, dimensión de comportamiento y dimensión socioemocional. Usa una escala multidimensional tipo Likert, con alfa de Cronbach de .90.

Cabe mencionar que se aplicó un cuestionario que incluyó la opinión de los profesores respecto al cambio en su forma de impartir clases de lo presencial a lo virtual, derivado de la emergencia sanitaria por COVID-19, así como su nivel de satisfacción por esta situación.

## Análisis de datos

De manera inicial, los participantes fueron divididos en dos grupos con base en la respuesta proporcionada a la pregunta “A partir de la contingencia por COVID-19 ¿Qué tan satisfecho te sientes con realizar tu trabajo como docente en la modalidad en línea?”. Los docentes que seleccionaron la opción de respuesta “algo satisfechos” y “totalmente satisfechos” fueron considerados como *satisfechos* con el desempeño de su trabajo en modalidad virtual (101 participantes). El resto de los participantes fueron agrupados como *insatisfechos* con la forma actual de trabajo ante la contingencia sanitaria.

La normalidad en la distribución de las variables de estudio fue comprobada de acuerdo con el criterio de contar con valores de asimetría  $< 2$  y curtosis  $< 7$ , indicativos de un comportamiento que no difiere significativamente de la normalidad (Abad et al., 2011). Una vez comprobada la normalidad, se aplicaron medidas de tendencia central y de dispersión en ambos grupos. Se determinó si las diferencias encontradas entre grupos resultaron estadísticamente significativas con la prueba T de Student para muestras independientes.

El análisis de correlación entre la satisfacción laboral y la SMPO se llevó a cabo por medio del coeficiente de Pearson, realizando una aplicación para cada grupo. El análisis predictivo se realizó a partir de la generación de modelos de regresión lineal múltiple por separado para cada dimensión de la SMPO como variable dependiente. Las dimensiones de satisfacción laboral que mantuvieron asociación significativa con los componentes de la SMPO fueron introducidas en los modelos como variables independientes. En cada modelo se comprobó que cumpliera con sus supuestos teóricos (linealidad, homocedasticidad y no autocorrelación) y se realizó un diagnóstico de colinealidad.

## Resultados

La mayoría de los docentes fueron mujeres, con una media de edad de 42 años, 15 años en promedio como docentes y 10 dedicados a la institución, con estado civil casado y con estudios de posgrado. En su mayoría, las actividades de los académicos se centran en la docencia (86%), están adscritos a escuela urbana, más de la mitad trabajan por horas, sin tener nombramiento de tiempo completo, tienen horario variable y desempeñan, además de su trabajo como docentes, otras actividades laborales como investigación y tareas administrativas y de gestión.

### Análisis descriptivos

En la Tabla 1 se presenta la distribución encontrada en las variables de estudio. Los resultados indican medias ligeramente superiores en el grupo de participantes satisfechos con la modalidad virtual para todas las dimensiones de satisfacción laboral y para las de salud mental positiva ocupacional. Sin embargo, los análisis de la prueba t de Student no demostraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

**Tabla 1**

*Análisis descriptivo de las variables de estudio*

Variable	Dimensión	Satisfacción con modalidad virtual	Mín.	Máx.	Media	DE	
SL	Satisfacción supervisión	Satisfecho	1	7	5.817	1.197	
		Insatisfecho			5.619	1.248	
	Satisfacción con ambiente físico	Satisfecho	1	7	5.473	1.276	
		Insatisfecho			5.169	1.309	
	Satisfacción con salario	Satisfecho	1	7	4.732	1.303	
		Insatisfecho			4.441	1.327	
	Satisfacción intrínseca	Satisfecho	1	7	5.992	1.029	
		Insatisfecho			5.743	1.276	
	Satisfacción con participación	Satisfecho	1	7	5.620	1.199	
		Insatisfecho			5.462	1.229	
	Satisfacción total	Satisfecho	1	7	5.527	.953	
		Insatisfecho			5.287	.969	
	SMPO	Espiritual	Satisfecho	1	5	4.70	.392
			Insatisfecho			4.667	.582
Socioemocional		Satisfecho	1	5	4.492	.418	
		Insatisfecho			4.453	.634	
Cognitiva		Satisfecho	1	5	4.819	2.668	
		Insatisfecho			4.746	.494	
Comportamental	Satisfecho	1	5	4.412	.370		
	Insatisfecho			4.291	.498		
SMPO total	Satisfecho	1	5	4.606	.280		
	Insatisfecho			4.539	.503		

## Asociación entre variables

En un segundo momento, se realizó el análisis de correlación entre la satisfacción laboral y la SMPO para los dos grupos por separado. Los coeficientes de correlación fueron de bajos a medios. En el grupo de docentes satisfechos (Tabla 2), las relaciones más significativas se encontraron entre la satisfacción intrínseca y las dimensiones de la salud mental positiva ocupacional, exceptuando la comportamental; también se observó correlación entre las dimensiones de satisfacción y satisfacción con participación y las dimensiones espiritual y socioemocional del SMPO.

Además, en la Tabla 2, se puede observar que, en el grupo de participantes insatisfechos, las asociaciones más elevadas se observaron entre la totalidad de las dimensiones de la salud mental positiva ocupacional y la satisfacción con supervisión y participación.

**Tabla 2**

*Análisis de correlación entre la satisfacción laboral y la salud mental positiva ocupacional por grupo*

Dimensión	Grupo	ESP	SO	COG	COM	SMPO total
Satisfacción con supervisión	Satisfecho	.137	.227*	.159	.063	.192
	Insatisfecho	.410**	.439**	.375**	.411**	.451**
Satisfacción con ambiente físico	Satisfecho	.203*	.280**	.039	-.027	.176
	Insatisfecho	-.001	.044	-.004	.126	.044
Satisfacción con prestaciones	Satisfecho	.400**	.324**	.196*	.060	.327**
	Insatisfecho	.304**	.297*	.299	.393**	.331**
Satisfacción intrínseca	Satisfecho	.461**	.409**	.198*	.040	.374**
	Insatisfecho	.180	.204	.192	.310**	.240*
Satisfacción con participación	Satisfecho	.272**	.274**	.165	.058	.256**
	Insatisfecho	.381**	.419**	.343**	.471**	.443**
Satisfacción total	Satisfecho	.366**	.378**	.188	.049	.330**
	Insatisfecho	.333**	.366**	.290*	.449**	.394**

*Nota.* \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; ESP = Espiritual; SO = Socioemocional; COG = Cognitiva; COM = Comportamental; SMPO = Salud mental positiva ocupacional.

### Análisis predictivo del grupo de docentes satisfechos

En el análisis realizado para la dimensión espiritual, en el grupo de docentes satisfechos se introdujeron como variables independientes la satisfacción con el ambiente de trabajo, con las prestaciones, la intrínseca y con la participación, no encontrando evidencia de colinealidad. Se obtuvo un valor de Durbin-Watson de 2.155. En el modelo final, únicamente la dimensión satisfacción intrínseca mantuvo significancia, con un tamaño del efecto medio (Tabla 3).

En el caso de los docentes insatisfechos, se integraron las variables independientes satisfacción con la supervisión, con las prestaciones y con la participación. Se encontró colinealidad entre las dimensiones satisfacción con la supervisión y con la participación, decidiendo eliminar la última debido a su menor aporte al modelo inicial. Esta situación se repitió en los análisis predictivos del resto de las dimensiones de la SMPO. En el modelo final, el valor de Durbin-Watson fue de 1.752, observando que únicamente la satisfacción con la supervisión conservó su significancia, con un tamaño del efecto medio (Tabla 3).

**Tabla 3**

*Análisis de regresión lineal múltiple con la dimensión espiritual como variable dependiente*

Variables	R <sup>2</sup>	F(gl)	β	t	f <sup>2</sup>
Modelo de docentes satisfechos	.241	7.61(4.96)**			.317
Satisfacción intrínseca			.375	3.148**	
Modelo de docentes insatisfechos	.187	7.838(2.68)**			.230
Satisfacción supervisión			.342	2.814**	

*Nota.* N = 172; R<sup>2</sup> = R cuadrado ajustado; f<sup>2</sup> = tamaño del efecto; \* < .05; \*\* < .01; \*\*\* < .001.

En el análisis predictivo de la dimensión socioemocional del grupo de participantes clasificados como satisfechos, se introdujeron todas las dimensiones de la satisfacción laboral como variables independientes. De igual manera, se encontró colinealidad entre la dimensión satisfacción con la supervisión y con la participación, decidiendo eliminar la última del modelo debido a su bajo aporte. El valor de Durbin-Watson fue de 1.808. En los resultados finales, únicamente la satisfacción intrínseca conservó significancia con un tamaño del efecto medio (Tabla 4).

Por su parte, en el grupo clasificado como insatisfecho, se introdujeron las variables de satisfacción con la supervisión, las prestaciones y la participación, eliminando la última debido a la evidencia de colinealidad reportada previamente. Los resultados del modelo final indicaron un Durbin-Watson de 1.928, donde la satisfacción con la supervisión mantuvo significancia, con un tamaño del efecto medio (Tabla 4).

#### Tabla 4

*Análisis de regresión lineal múltiple con la dimensión socioafectiva como variable dependiente*

Variables	R <sup>2</sup>	F(gl)	β	t	f <sup>2</sup>
Modelo de docentes satisfechos	.185	5.445(4.96)***			.226
Satisfacción intrínseca			.308	2.568*	
Modelo de docentes insatisfechos	.206	8.830(2.68)***			.259
Satisfacción supervisión			.381	3.177**	

Nota. N = 172; R<sup>2</sup> = R cuadrado ajustado; f<sup>2</sup> = tamaño del efecto; \* < .05; \*\* < .01; \*\*\* < .001.

Con respecto a la dimensión cognitiva, en el grupo de participantes categorizados como satisfechos, se integraron las variables satisfacción con las prestaciones e intrínseca, sin encontrar significancia en el modelo predictivo final.

En el grupo de docentes clasificado como insatisfechos, se introdujeron las variables independientes satisfacción con la supervisión y con la participación, eliminando la última debido a la colinealidad previamente reportada. En el modelo final, se obtuvo un Durbin-Watson de 1.617, encontrando que la dimensión satisfacción con la supervisión conservó su significancia, con un tamaño de efecto medio (Tabla 5).

#### Tabla 5

*Análisis de regresión lineal múltiple con la dimensión cognitiva como variable dependiente*

Variables	R <sup>2</sup>	F(gl)	β	t	f <sup>2</sup>
Modelo de docentes insatisfechos	.141	11.286(1.69)***			.164
Satisfacción intrínseca			.375	3.359**	

Nota. N = 172; R<sup>2</sup> = R cuadrado ajustado; f<sup>2</sup> = tamaño del efecto; \* < .05; \*\* < .01; \*\*\* < .001.

En el grupo de participantes categorizados como satisfechos, no se encontró correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el componente comportamental de la SMPO.

Con respecto al grupo de docentes clasificados como insatisfechos, se insertaron las variables independientes satisfacción con la supervisión, con las prestaciones y la intrínseca, eliminando la satisfacción con la participación debido a la colinealidad previamente reportada. En el modelo obtenido se encontró un Durbin-Watson de 1.867, observando que la satisfacción con la supervisión y con las prestaciones conservaron su significancia para predecir la dimensión comportamental, con un tamaño del efecto medio (Tabla 6).

### Tabla 6

*Análisis de regresión lineal múltiple con la dimensión Comportamental como variable dependiente*

Variables	R <sup>2</sup>	F(gl)	β	t	f <sup>2</sup>
Modelo de docentes insatisfechos	.229	6.646(3.67)***			.297
Satisfacción supervisión			.267	2.059*	
Satisfacción salario			.246	1.998*	

Nota. N = 172; R<sup>2</sup> = R cuadrado ajustado; f<sup>2</sup> = tamaño del efecto; \* < .05; \*\* < .01; \*\*\* < .001.

Finalmente, se llevó a cabo el análisis predictivo de la SMPO en su puntaje total. En el grupo clasificado como satisfechos se introdujeron las dimensiones satisfacción con las prestaciones, la intrínseca y la participación. En el modelo se obtuvo un Durbin-Watson de 1.926, observando que solo la satisfacción intrínseca mantuvo significancia, con un tamaño del efecto medio (Tabla 7).

Con respecto a los participantes categorizados como insatisfechos, se introdujeron las mismas variables independientes, añadiendo la satisfacción con la supervisión. El modelo obtuvo un valor de Durbin-Watson de 1.708, encontrando que la satisfacción con la supervisión fue la única dimensión que conservó su significancia, con un tamaño del efecto medio (Tabla 7).

## Tabla 7

*Análisis de regresión lineal múltiple con la salud mental positiva ocupacional total como variable dependiente*

Variables	R <sup>2</sup>	F(gl)	β	t	f <sup>2</sup>
Modelo de docentes satisfechos	.157	6.040(3.97) <sup>***</sup>			.186
Satisfacción intrínseca			.277	2.242*	
Modelo de docentes insatisfechos	.226	6.514(3.67) <sup>***</sup>			.291
Satisfacción supervisión			.389	2.997**	

Nota. N = 172; R<sup>2</sup> = R cuadrado ajustado; f<sup>2</sup> = tamaño del efecto; \* < .05; \*\* < .01; \*\*\* < .001.

## Discusión

Este estudio tuvo como objetivo principal analizar el cambio a modalidad educativa virtual debido a la pandemia por COVID-19 y su relación con la satisfacción laboral y la salud mental positiva en docentes universitarios mexicanos de la ciudad de Guadalajara.

En esta investigación, se mostró que existen medias superiores en los profesores satisfechos con la virtualidad, en las dimensiones de satisfacción laboral y las de SMPO, aunque no fueron significativas (>.05). Además, la correlación entre satisfacción laboral y SMPO para los dos grupos por separado, mostraron coeficientes de bajos a medios. En el análisis predictivo, para el grupo de docentes satisfechos con el uso de plataformas virtuales, la satisfacción laboral conservó significancia para predecir la dimensión espiritual (R<sup>2</sup> = .241) y la dimensión socioafectiva (R<sup>2</sup> = .185); la satisfacción intrínseca fue la única dimensión que conservó significancia en estos modelos. En el grupo clasificado como insatisfechos, se encontraron modelos significativos para la predicción de la dimensión espiritual (R<sup>2</sup> = .187), socioafectiva (R<sup>2</sup> = .206), cognitiva (R<sup>2</sup> = .141) y comportamental (R<sup>2</sup> = .229); en todos los casos, la satisfacción con la supervisión mantuvo significancia; la dimensión de satisfacción con el salario se agregó como predictor de la dimensión comportamental.

En otro estudio realizado en Italia, España y Ecuador (Tejedor et al., 2020) se hace referencia a la falta de contacto presencial entre profesores y estudiantes, lo cual es considerado como uno de los elementos más negativos derivados de la educación virtual, siendo la primera o segunda posición de importancia en la percepción de los participantes, lo cual pudiera estar vinculado con la satisfacción intrínseca que los profesores refieren en este estudio y la cual guarda significancia estadística como factor predictor.

En la investigación realizada por Tejedor et al. (2020), los estudiantes universitarios, en su mayoría, evaluaron negativamente el paso a la virtualidad generado por la pandemia por COVID-19, asociándola con una mayor exigencia y carga académica, además de influir negativamente en la percepción de los alumnos acerca de sus profesores, ya que les demandan competencias digitales a los estudiantes universitarios. Por otro lado, la migración de la educación presencial al uso de plataformas virtuales y otras TIC han puesto de manifiesto que el aislamiento social trae como consecuencia desigualdad y generación de brechas entre sectores de la sociedad (Portillo et al., 2020).

El uso de plataformas virtuales en el aula es un proceso paulatino tanto del profesorado como del estudiantado, en el cual los docentes se reconocen como agentes creativos y abiertos al aprendizaje; en sus discursos identifican la alta necesidad de capacitaciones constantes en el uso de las TIC (Ramírez-Ramírez et al., 2020).

La remuneración fue otro componente a considerar en los hallazgos, ya que asegurar el salario de los docentes en época de incertidumbre, puede ser un componente que contribuyó a la respuesta comportamental del profesorado en educación superior, adicionalmente, se debe considerar la respuesta percibida de los docentes, en la cual la organización buscó proteger su salud, aunque esto no estuvo considerado en este estudio, ya que el cuestionario aplicado no lo contempla; no obstante, existen al respecto referencias en otros países de la percepción de la respuesta del sistema educativo, para proteger la salud de los docentes y de los estudiantes (Portillo et al., 2020; Ramírez-Ramírez et al., 2020; Tejedor et al., 2020).

## Conclusiones

En el contexto de los cambios en la educación debido a la pandemia por COVID-19, esta investigación ayuda a comprender la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental positiva en docentes, quienes de manera emergente tuvieron que utilizar plataformas virtuales en su labor diaria.

De acuerdo con los resultados de este estudio, se puede decir que los docentes que mejor se han adaptado al uso de la TIC son motivados a sí mismos, por lo que se debe reconocer sus esfuerzos en este proceso de transición y favorecer el incremento de la satisfacción intrínseca para mejorar su salud mental positiva. Por su lado, los docentes insatisfechos por el uso de las TIC denotan la necesidad de una supervisión adecuada que los acompañe en el proceso de adopción de estos nuevos estilos de enseñanza y aprendizaje.

A pesar de que se está regresando paulatinamente a las aulas, es un hecho, que esta crisis sanitaria nos llevó a repensar los procesos educativos y, seguramente, muchos de los nuevos aprendizajes y tecnologías utilizadas permanecerán y seguirán avanzando. La pandemia puso en crisis al sistema educativo, por esta razón es importante continuar la investigación en torno a la educación en línea, el uso de plataformas virtuales y su relación con la satisfacción laboral y la salud mental positiva, para diseñar estrategias que promuevan cambios en las actitudes y prácticas de los docentes e impactar positivamente en la salud mental de la comunidad educativa.

## Referencias

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménez, A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en adolescentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21349352005.pdf>
- Alves, R., Lopes, T., & Precioso, J. (2021). Teachers' well-being in times of Covid-19 pandemic: Factors that explain professional well-being. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 15, 203-217.
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J., & Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *Medicina, Salud y Sociedad*, 4(2), 119-141.
- Botero, C. C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 118-133.
- Chiang, M. M., Riquelme, G. R., & Rivas, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Contreras, F., Espinal, L., Pachón, A. M., & González, J. (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Diversitas*, 9(1), 65. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2013.0001.05>
- García, D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111-123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>

- Gómez-Cantorna, C., Clemente, M., Bugallo-Carrera, C., & Gandoy-Crego, M. (2016). Cuidados paliativos gerontológicos: Influencia de las condiciones laborales y burnout en el personal de enfermería. *Gerokomos: Revista de la Sociedad Española de Enfermería Geriátrica y Gerontológica*, 27(3), 91-96.
- Gómez, N. R., & Rodríguez, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid-19 y la educación. *AcademicDislosuer*, 1(1), 216-134.
- Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1). 17-23.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Malinen, O. P., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>
- Marin, H. S., & Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez-Pérez, A., & Lezcano-Barbero, F. (2020). Percepción del impacto de la Covid-19 en los profesionales de la educación social que trabajan con menores. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9, 223-243. <https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.012>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Mendoza-Mestanza, G. V. (2019). Calidad de Vida y Satisfacción Laboral de los funcionarios del área de farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 2(3), 2-22. <https://doi.org/10.46296/gt.v2i3.0006>
- Portillo, S., Castellanos, L., Reynoso, O., & Gavotto, O. (2020). Enseñanza remota de emergencia ante la pandemia Covid-19 en educación media superior y educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 8(SPE3), e589. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.589>

- Pujol-Cols, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6-19.
- Ramírez-Ramírez, L. N., Claudio-Martínez, C., & Ramírez-Arias, V. (2020). Usabilidad de las TIC en la enseñanza secundaria: investigación acción con docentes y estudiantes de México. *Revista Científica Hallazgos21*, 5(1), 85-101. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/401/337>
- Reeves, P., Hung, W., & Sun, K. (2017). Influence of teacher collaboration on job satisfaction and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 67, 227-236. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.016>
- Rodríguez, J., Guevara., A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Sadasa, K. (2013). The influence of organizational culture, leadership behavior, and job satisfaction towards teacher job performance. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(9), 1637-1642.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152-160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage.
- Tejedor, S., Cervi, L., Tusa, F., & Parola, A. (2020). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España, Italia y Ecuador. *Revista Latina de Comunicación Social*, 78, 1-21. <https://www.doi.org/10.4185/RLCS-2020-1466>
- Troesch, L. M., & Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 67, 389-398. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.006>
- Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M. Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M., Orozco-Solis, M. G., Ángel-González, M., & Vázquez-Juárez. C. L. (2017). Occupational Positive Mental Health: proposal of a theoretical model for the positive approach of mental health at work. *Saúde e Sociedade*, 26(2), 584-595.

# Capítulo 5

## Un acercamiento al concepto de *buen trato* en el trabajo en docentes de secundaria

*Mercedes Gabriela Orozco Solis, Daniel Omar Carabez Colunga, Norma Alicia Ruvalcaba Romero, María de Lourdes Preciado Serrano, Héctor Rubén Bravo Andrade y Julio César Vázquez-Colunga*

De acuerdo con el modelo bioecológico de Bronfrenbrenner (1979), la realidad del individuo se configura a través de la interacción cotidiana y bidireccional entre un conjunto de sistemas interrelacionados y las propias características del sujeto. Desde esta postura, pueden ser entendidos los factores psicosociales en el trabajo, al ser configurados como resultado de la interacción entre elementos del contexto organizacional, el componente social, las capacidades y las necesidades individuales del trabajador (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1984; Sauter et al., 2001).

Los docentes representan una población expuesta a diversos factores psicosociales que pueden representar un riesgo para la salud (Botero, 2012). En investigaciones realizadas con docentes de distintos estados de México se reporta que aspectos como la elevada carga laboral y la interacción constante con los alumnos son factores relacionados con el aumento de diversos problemas de salud física y mental (Amador et al., 2014; Rodríguez et al., 2017). Una de las alteraciones que más comúnmente se relaciona con la exposición a factores psicosociales de riesgo en docentes es el burnout, encontrando porcentajes de hasta 33.61% de profesores con una prevalencia alta de este síndrome (Villamar et al., 2019).

Pozo et al. (2005) realizaron una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación entre diferentes condiciones de trabajo, el apoyo social y la satisfacción

laboral. Entre sus resultados reportan que los elementos que tienen que ver con las relaciones interpersonales en el trabajo son un componente que puede favorecer mejores estados de salud y reducir el impacto de otros factores psicosociales de riesgo. Coincidiendo con lo anterior, en algunos estudios realizados con docentes de nivel básico, medio y superior, se menciona que las relaciones interpersonales positivas entre docentes impactan directamente en la calidad del clima escolar, favorecen la salud mental, la satisfacción y el bienestar laboral de los trabajadores (Ramírez, 2019; Rojas, 2017). Asimismo, algunas investigaciones coinciden en señalar que una percepción positiva sobre las relaciones interpersonales en el trabajo reduce la prevalencia de trastornos mentales y estrés laboral (Arias et al., 2017; Bedoya et al., 2016).

Con respecto a su evaluación, las relaciones interpersonales en el trabajo han sido analizadas principalmente como un componente de otros constructos específicos (De Miguel & Prieto, 2016; Iglesias & Torres, 2018; Moyano, 2014). Las relaciones interpersonales en el trabajo se han estudiado como parte de constructos como el liderazgo y el clima organizacional, reportando que las interacciones caracterizadas por un trato positivo y respetuoso favorecen ambientes laborales más constructivos (Díaz, 2014; Iglesias & Torres, 2018; Ignacio, 2020). Asimismo, se han estudiado como parte de interacciones adversas que representan un riesgo psicosocial, tales como el acoso laboral o violencia (Colmenarez & Quero, 2019; De Miguel & Prieto, 2016). Diversos estudios coinciden en señalar que la presencia de conductas que implican agresión o acoso en el entorno laboral se relacionan con la generación de síntomas físicos y emocionales (Bedoya et al., 2017; De Miguel & Prieto, 2016).

La evaluación de las relaciones interpersonales se integra en al menos una dimensión de 98 instrumentos dedicados al análisis del liderazgo y clima organizacional. Los instrumentos recuperados durante la revisión suelen operacionalizar los componentes de las relaciones interpersonales, usando como principales formas de evaluación: la conducta observada (56), las cuales son conductas que son ejercidas por terceros y que no van dirigidas al trabajador de manera directa (e. g., las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales); el trato recibido-percibido (27) referente a cualquier tipo de conducta que es percibida o ejercida por terceros directamente y exclusivamente hacia el trabajador (e. g., considero que mi jefe retroalimenta y hace observaciones tanto de aspectos positivos como negativos del trabajo que realizo); y las consideraciones (15), referentes a si el trabajador considera que existe algún tipo positivo de interacción entre

los miembros de la organización. Por lo regular, son planteadas como preguntas cerradas o frases directas (e. g., ¿Usted considera que la comunicación con su jefe inmediato es buena?).

Por su parte, las relaciones interpersonales se evalúan como dimensión de 15 instrumentos que analizan este factor desde un enfoque de riesgo. En este caso, se encontró que las conductas se operacionalizan con mayor claridad, delimitando algunas categorías más amplias como: maltrato percibido (4), que son las conductas de maltrato que se observan en el entorno de trabajo pero que no van dirigidas de manera directa al trabajador (e. g., “He observado que mi jefe y mis compañeros se ponen de acuerdo para sabotear mi trabajo”); y conductas de maltrato específicas (11), son conductas adversas que el trabajador considera que van dirigidas hacia él (e. g., recibe agresiones sexuales físicas directas; le atacan físicamente sin ninguna consideración).

De acuerdo con Sanz (2016), el maltrato generado en cualquier contexto suele ser establecido y medido de manera clara; sin embargo, considera que es necesario desarrollar un modelo alternativo que identifique las características positivas del trato con el fin de promoverlo. El *buen trato* es denominado la expresión positiva que es parte de las relaciones interpersonales en la que se generan acciones orientadas hacia el cuidado del bienestar tanto propio como el de otros (Alva, 2010; Ruvalcaba-Romero et al., 2018; Sanz, 2016).

De acuerdo con Ruvalcaba-Romero et al. (2018), el buen trato es una competencia de interacción social dirigida a la búsqueda de generar bienestar a través de expresiones positivas, y en las que propone las siguientes dimensiones: (a) buen trato recibido, en el que la persona percibe conductas de otros en busca de su bienestar; (b) buen trato generado, aquellas acciones que genera el individuo en búsqueda del bienestar de los demás; (c) amabilidad; (d) cordialidad; (e) expresión de afecto; y, (f) buen trato autogenerado, aquellas conductas que realiza a sí mismo el sujeto en búsqueda de su propio bienestar. Algunas investigaciones realizadas con adultos han relacionado desde un punto de vista teórico el buen trato con conceptos como apoyo social, amabilidad, cordialidad o conductas sociales positivas (Aristizábal, 2018; Ruvalcaba & Alva, 2013; Vásquez, 2012).

### **Factores psicosociales**

Los factores psicosociales en el trabajo son resultado de la interacción entre elementos derivados del contexto organizacional y las características sociales e individuales de las personas que conviven cotidianamente en el entorno laboral (OIT, 1984). Los docentes son un grupo que se considera expuesto a factores psicosociales que pueden representar un riesgo

para su salud (Amador et al., 2014; Botero, 2012). Autores como Díaz (2014) reportaron que los docentes son una de las poblaciones trabajadoras más propensas a generar estrés laboral por la continua convivencia con personas. En diversos estudios se habla sobre los efectos del estrés laboral y el desarrollo del síndrome de *burnout* en esta población, reportando repercusiones en su salud física y mental (Arias et al., 2017; Bedoya et al., 2017; Rodríguez et al., 2017).

Algunos autores rescatan que un componente importante de los factores psicosociales en el trabajo son las relaciones interpersonales, elemento influenciado por las condiciones existentes en el entorno laboral (Moyano, 2014; Sauter et al., 2001). Los resultados de distintas investigaciones resaltan la importancia que tiene el aspecto social dentro de las organizaciones para el bienestar y la salud de los trabajadores (Bedoya et al., 2016; Castañeda et al., 2017). De acuerdo con Pozo et al. (2005), las relaciones interpersonales en el trabajo pueden llegar a reducir el impacto de diversos factores psicosociales de riesgo. Aspectos como el estilo de liderazgo, la calidad de las interacciones sociales y el apoyo entre compañeros son aspectos que influyen en el clima organizacional, la satisfacción laboral, bienestar, motivación, etc. (Ignacio, 2020; Ramírez, 2019; Rojas, 2017).

En contextos como los del docente, con alta exposición a factores psicosociales de riesgo, sería importante identificar la posibilidad de que las condiciones como las relaciones interpersonales pueden llegar a ser factores protectores de riesgo psicosocial. Lo anterior parte desde una postura salutogénica, que promueva la orientación de las acciones dirigidas a la salud hacia la búsqueda del bienestar, el desarrollo y conservación de la persona, generando de esta forma mejores niveles de calidad de vida (Antonovsky, 1996; Rodríguez et al., 2016).

Un componente importante de este proceso son los instrumentos que se utilizan para medir las características de las relaciones interpersonales en los contextos laborales. De manera general, la medición de este factor suele realizarse como parte de otros constructos, centrándose en la percepción que el trabajador tiene acerca de conductas existentes en el entorno laboral, ya sea dirigidas hacia sí mismo o hacia otras personas (Bustamante-Ubilla et al., 2016; Castillo, 2016; Colmenarez & Quero, 2019; Iglesias & Torres, 2018). Pocos instrumentos abordan la medición de las relaciones interpersonales desde una postura que las posiciones como un factor orientado al cuidado del bienestar (Bustamante-Ubilla et al., 2016; Contreras-Carretero & Palau-Peraza, 2020; Zegarra & Arias, 2016). La generación de

espacios de trabajo promotores del bienestar requiere de la identificación de conductas que se enfocan hacia el buen trato, del otro y del propio trabajador.

### **El buen trato**

El concepto de buen trato es definido por Ruvalcaba-Romero et al. (2018) como una competencia social que implica la generación de acciones dirigidas a la búsqueda de promover el bienestar a través de actitudes positivas. El buen trato se considera un constructo configurado de manera social, es decir, se ve influenciado por las condiciones e interacciones que se presentan en el contexto, las cuales delimitan las conductas que se orientan hacia el buen trato y moldean la calidad de la convivencia (Alva, 2010; Ruvalcaba-Romero et al., 2018). El incluir dimensiones relacionadas con el trato proporcionado hacia los otros y hacia sí mismo favorece una postura más activa en el individuo como agente generador de bienestar (Bronfenbrenner, 1979).

Con respecto al contexto laboral en particular, al ser un constructo de configuración social, es probable que las condiciones del entorno puedan influir en la configuración del buen trato. De los instrumentos que abordan por lo menos una dimensión enfocada a la evaluación de las relaciones sociales en el trabajo diseñados para la población general de trabajadores, solo se encontraron 23 que incluyen dimensiones que evalúan conductas de promoción del bienestar relacionadas con el buen trato, como el reconocimiento, el apoyo, el buen trato y la solución de problemas (Bustamante-Ubilla et al., 2016; Contreras-Carreto & Palau-Peraza, 2020; Zegarra & Arias, 2016). De estos instrumentos, solo dos fueron diseñados para su aplicación en docentes, los cuales evalúan aspectos como la cooperación, el apoyo, la motivación, la equidad institucional, el trato recibido del líder, entre otros (Castillo & Herrera, 2011; Segredo et al., 2015). Es importante señalar que la mayor parte de estos instrumentos se centran en la evaluación de la percepción sobre la existencia de este tipo de interacciones en el contexto laboral (acciones dirigidas hacia los otros y hacia el trabajador). Lo anterior implica que quedan fuera las conductas que el propio trabajador puede realizar con la intención de cuidar del otro y de sí mismo, limitando el carácter de agente activo del trabajador en el proceso de promoción del bienestar de los integrantes de la organización (Salanova et al., 2009).

El contexto de la pandemia por COVID-19 ha favorecido cambios en la forma en que se generan las relaciones sociales en el ejercicio profesional del docente, sin embargo, es

importante considerar que el buen trato es un constructo que se adapta por medio de la interacción social. Por lo tanto, generar un instrumento para la medición de esta variable permitirá delimitar las conductas de buen trato que se viven en el contexto actual, incluyendo las acciones que se derivan de la experiencia previa a la pandemia y aquellas que probablemente se extenderán hacia el ejercicio profesional que se desarrollará en el futuro.

### **Entorno laboral de los docentes de secundaria**

De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2019), en México hay más de 2.1 millones de docentes laborando en el sector público y privado; en educación básica se encuentran más de 1.2 millones, de los cuales 137 512 laboran en el estado de Jalisco. En educación secundaria, se encuentran trabajando a nivel nacional 406 084 docentes, de los cuales 26 886 desempeñan sus actividades en Jalisco.

Los docentes representan un grupo de trabajadores expuestos a diversos factores psicosociales de riesgo, entre los que destacan la carga de trabajo, las exigencias laborales y la interacción social constante con los estudiantes, sus familias y los propios compañeros (Bedoya et al., 2017; Rodríguez et al., 2017; Villamar et al., 2019). La constante exposición a estos factores puede favorecer la aparición de alteraciones a nivel físico y psicológico, entre las que destacan el estrés laboral, el síndrome de burnout, la fatiga, los trastornos de depresión, los trastornos del sueño, los dolores musculares, entre otros (Arias et al., 2017; Bedoya et al., 2017; Rodríguez et al., 2017). Asimismo, Arias et al. (2019) reportaron que los docentes de secundaria tienden a presentar mayores niveles de agotamiento emocional ( $M = 14.5$ ) y despersonalización ( $M = 9.6$ ) en comparación con docentes de otros grados académicos como la primaria (agotamiento emocional  $M = 9.3$ , despersonalización  $M = 4.2$ ).

Las relaciones interpersonales en el entorno laboral forman parte de los factores psicosociales en el trabajo, presentándose como un elemento que puede llegar a posicionarse como un factor protector (Pozo et al., 2005). La percepción positiva de las interacciones sociales en el entorno laboral favorece la salud del trabajador, el apoyo entre compañeros, la percepción positiva del clima organizacional, la satisfacción laboral, el bienestar, la motivación y el rendimiento laboral (Ignacio, 2020; Ramírez, 2019; Rojas, 2017).

La medición de las relaciones interpersonales en el contexto laboral suele realizarse como parte de distintos constructos inmersos en el área organizacional (liderazgo, clima organizacional, violencia laboral, acoso laboral, moobing), centrándose en la percepción

de la calidad de las interacciones existentes en el contexto laboral y del trato recibido (Bustamante-Ubilla et al., 2016; Iglesias & Torres, 2018). Desde una perspectiva salutogénica, comúnmente se evalúan aspectos relacionados con la conducta observada en interacciones sociales específicas, analizando la orientación que se le da al comportamiento. Partiendo desde una postura del riesgo, se analizan las acciones de agresión o maltrato percibidas y recibidas en el entorno laboral, buscando operacionalizar los indicadores que caracterizan una situación de acoso o violencia (Castillo, 2016; Colmenarez & Quero, 2019).

De acuerdo con Sanz (2016), es una necesidad delimitar las conductas que representan un maltrato, dentro de cualquier entorno, para conseguir prevenirlas. Sin embargo, desde la postura salutogénica, el desarrollo de contextos más orientados hacia la promoción de la salud requiere de la identificación de las conductas implícitas en la interacción social que estén direccionadas hacia la búsqueda del cuidado y el bienestar, tanto propio como el de otros. Dentro del contexto laboral, la propia OIT (1984) destacó la necesidad de promover entornos laborales que provean condiciones orientadas al desarrollo y bienestar de los trabajadores, donde las relaciones interpersonales pueden posicionarse como un factor promotor del bienestar.

Desde el punto de vista teórico, el desarrollo de este trabajo permitiría fortalecer el análisis de las relaciones interpersonales en el trabajo desde el punto de vista de la psicología ocupacional positiva, la cual aborda la necesidad de promover contextos que favorezcan el desarrollo de las actitudes y virtudes de los miembros de la empresa de forma positiva, fortaleciendo el desarrollo óptimo de su salud, calidad de vida y bienestar laboral (Salanova et al., 2009; Seligman, 2005). El delimitar las acciones que implican un buen trato hacia el otro y hacia sí mismo, permitiría establecer futuras acciones de intervención enfocadas a la generación de las condiciones que promuevan este tipo de conductas.

El presente trabajo muestra un acercamiento al estado del conocimiento en que se encuentra el fenómeno del buen trato en el docente de educación secundaria. Y, aunque no es objetivo de este trabajo, el aporte puede orientar al diseño de un instrumento de medición del buen trato en el trabajo para docentes, debido a que representa un componente social que permite evaluar las acciones brindadas, recibidas y autogeneradas para la promoción del bienestar.

## Referencias

- Alva, I. (2010). *Guía de Actividades para un programa de promoción de buen trato en el hogar y la escuela*. Cuidarte, A.C.
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J., & Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *Medicina, Salud y Sociedad*, 4(2), 119-141. <https://core.ac.uk/download/pdf/55525797.pdf>
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11-18. <https://academic.oup.com/heapro/article/11/1/11/582748>
- Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: Análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 72-91. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/390>
- Arias, W., Sánchez, M., & Ceballos, K. (2017). Síndrome De Burnout, Satisfacción Laboral y Relaciones Interpersonales en Profesores de una Institución Educativa de Arequipa. *Acta Psicológica Peruana*, 2(1), 118–139. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/72>
- Aristizábal, E. (2018). Investigación para la paz: perspectiva de paz desde la primera infancia y sus agentes relacionales. *Revista Eleuthera*, 20, 75-95. <http://www.scielo.org.co/pdf/eleut/v20/2011-4532-eleut-20-00075.pdf>
- Bedoya, A., Posada, D., Quintero, C., & Zea, J. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6), 51-58. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n6/art06.pdf>
- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 118-133. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006545>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of Human Development*. Harvard University Press.

- Bustamante-Ubilla, M., Lapo-Maza, M., & Grandón-Avenida, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126-141. <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a10.pdf>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, 9(14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Castillo, A. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60 en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz* [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo, Perú.
- Castillo, L., & Herrera, P. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano. *International Journal of Psychological Research*, 4(1), 40-47. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299022819006>
- Colmenarez, I., & Quero, N. (2019). Conocimiento de profesionales de la salud sobre conflictos interpersonales y acoso laboral. *Revista venezolana de Salud Pública*, 7(1), 9-15. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/234/234990002/html/>
- Contreras-Carretero, N., & Palau-Peraza, M. (2020). Diseño Y Validación de un cuestionario para evaluar el Clima Organizacional Hospitalario. *Salud y Administración*, 7(19), 3-11.
- De Miguel, V., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, (38), 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao-2013* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Ignacio, V. (2020). *El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del Instituto Superior Tecnológico "Ciro alegría Bazán", Chepén – 2019* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44595>

- Moyano, A. (2014). *Relaciones sociales en contextos organizacionales* (Tesis de Licenciatura). Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud, Universidad del Rosario.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. OIT.
- Pozo, C., Alonso, E., Hernández, S., & Martos, M. (2005). El valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Revista Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 247-264.
- Ramírez, L. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral* (Tesis de Licenciatura). Instituto Tecnológico Superior de Occidente ITESO, Universidad Jesuita de Guadalajara. <http://hdl.handle.net/11117/5802>
- Rodríguez, M., Couto, M., & Díaz, N. (2016). Modelo salutogénico: enfoque positivo de la salud. Una revisión de la literatura. *Acta odontológica venezolana*, 53(3), 37-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839522>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. [https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/ie\\_rie\\_rediech/article/view/39](https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/ie_rie_rediech/article/view/39)
- Rojas, C. (2017). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ruvalcaba, N., & Alva, M. (2013). Rescatando historias de buen trato en la infancia: entre las redes de apoyo social y las emociones positivas. En N. A. Ruvalcaba, L. E. Oliveros, M. G. Covarrubias, R. Flores, & J. J. Gutiérrez (Eds.), *Aportes interdisciplinarios en el ejercicio profesional de la salud mental, VOL. II*. (pp. 25-38). Universidad de Guadalajara.
- Ruvalcaba-Romero, N. A., Alfaro-Beracoechea, L. N., Orozco-Solis, G., & Rayón-Carlos, R. (2018). Construcción y validación de la Escala de Buen Trato en adultos mexicanos. *Revista de Educación y Desarrollo*, 46, 7-14. [https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/46/46\\_Ruvalcaba.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/46/46_Ruvalcaba.pdf)
- Salanova, M., Llorens, S., & Rodríguez, A. (2009). Hacia una psicología de la salud ocupacional más positiva. En M. Salanova (Dir.), *Psicología de la Salud Ocupacional* (pp. 247-284). Editorial Síntesis.
- Salanova, M., Martínez, I. M., Cifre, E., & Llorens, S. (2009). La salud ocupacional desde la perspectiva psicosocial: aspectos teóricos y conceptuales. En M. Salanova (Dir.), *Psicología de la Salud Ocupacional* (pp. 27-62). Editorial Síntesis.

- Sanz, F. (2016). *El buen trato como proyecto de vida*. Kairós.
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., & Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (3a. ed.). Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Secretaría de Educación Pública. (2019). *Principales cifras del sistema educativo nacional*. [https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica\\_e\\_indicadores/principales\\_cifras/principales\\_cifras\\_2018\\_2019\\_bolsillo.pdf](https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2018_2019_bolsillo.pdf)
- Segredo, A., Pérez, J., & López, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4), 603-619. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662015000400004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400004)
- Seligman, M. E. P. (2005). *La auténtica felicidad*. (M. Diego & A. Debrito, trads.). Columbia: Iprelibros, S. A.
- Vásquez, F. (2012). Buen trato. Su relación con la inteligencia emocional y la convivencia escolar. *Revista Educación y Humanismo*, 14(23), 37-46. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/2227>
- Villamar, D., Juárez, A., González, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 127-142. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a05v7n3.pdf>
- Zegarra, J., & Arias, W. (2016). Análisis psicométrico del cuestionario de clima organizacional para personal de salud de Minsa Arequipa, Perú. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(2), 7-13. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69044>

# Capítulo 6

## **Elementos que configuran la *salud mental positiva ocupacional* desde la experiencia de docentes de educación superior de Guadalajara**

*Mario Ángel González, Patricia Elizabeth Silva Colunga,  
Julio César Vázquez Colunga y Minerva Catalina Aguilar Olivares*

Para la realización de este trabajo partimos de dos premisas, que el trabajo es capaz de generar bienestar y realización para los trabajadores y que estos beneficios son susceptibles de ser investigados mediante las experiencias referidas por los participantes; así, se desarrollo una investigación cualitativa por medio de grupos focales, desde una perspectiva fenomenológica, con el propósito de describir las experiencias de docentes de dos instituciones de educación superior formadoras de maestros de educación básica en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, México.

En este sentido, los lugares de trabajo forman una parte esencial, no solo para realizar la actividad empresarial, sino que también deben ser espacios para que su capital humano obtenga seguridad y bienestar laboral; es decir, que los espacios de trabajo se encuentren en condiciones que permitan el desarrollo del trabajador de forma personal y profesional; además, que el cuidado de su salud sea uno de los principales enfoques cuando este realiza su actividad laboral.

De esta manera, cada vez más, el ambiente de trabajo es considerado como un grupo de factores interdependientes que actúa sobre el hombre en el trabajo; las actuales tendencias de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo, no solo consideran los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa que pueden influir

considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 1984). Según Vera (2006), de forma histórica, la psicología ha concebido al ser humano como un sujeto pasivo que reacciona ante los estímulos del ambiente.

En el área laboral, los factores psicosociales con frecuencia se relacionan con la salud mental desde un enfoque negativo, es decir, los relacionan con enfermedades o trastornos, y no desde un enfoque positivo como puede ser el bienestar, la satisfacción o la felicidad en el trabajo (OIT, 1984). Lo anterior contrasta con lo referido hace algunas décadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), que propone el siguiente significado de salud mental como: “un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (s.p.).

Considerando así un sentido positivo:

la salud mental es la base para el bienestar y el funcionamiento efectivo de un individuo y una comunidad. Es mucho más que la ausencia de enfermedad mental, ya que las condiciones y capacidades mencionadas en la definición, tienen valor por sí mismas. (OMS, 2004, s.p.)

Por lo tanto, la salud mental se propone bajo una nueva concepción, la cual:

permite percibir en el ser humano una serie de “desarrollos” que su presencia o ausencia no indican ninguna psicopatología pero si una “calidad” de la salud mental en el individuo. Indicadores de esa calidad podrían ser la conciencia social, capacidad de transformar la realidad, la autoestima, el proyecto de vida, la creatividad, la grupalidad y redes sociales, la capacidad para dar y recibir afecto, etc. (Pando et al., 2006, p.85)

Otro aspecto, que se ha demostrado, es la existencia de fortalezas humanas que actúan como amortiguadoras contra el trastorno mental; de acuerdo con Vera (2006), existe suficiente evidencia empírica para afirmar que determinadas características positivas y fortalezas humanas como el optimismo, la esperanza, la perseverancia o el valor, entre otras, actúan como barreras contra dichos trastornos.

En consecuencia, existen muy pocos estudios en el área ocupacional realizados con base en variables positivas, sin embargo, de manera independiente se han considerado el

bienestar, la satisfacción laboral, la espiritualidad, entre otros; pero muy pocos, se han realizado bajo un concepto integrador como el de *salud mental positiva ocupacional* (SMPO), el cual está compuesto por seis componentes: “bienestar personal en el trabajo, relaciones interpersonales positivas en el trabajo, filosofía de vida laboral, empoderamiento en el trabajo, fortalezas personales en el trabajo e inmersión en la tarea” (Vázquez-Colunga et al., 2017, p.584); este es un modelo fundamentado desde la psicología positiva, la psicología ecológica, la salutogénesis y el humanismo. En un estudio realizado con este modelo en trabajadores mexicanos de sector público y privado (Vázquez-Colunga et al., 2016), se encontró que el 87% tiene un nivel de SMPO bajo o moderado, mientras que solo el 13% se encuentra con un nivel alto.

Con respecto a la profesión docente, específicamente en educación superior, se ha referido como uno de los trabajos más estresantes y donde es más frecuente el *burnout* (Hué, 2008); en contraparte, Vázquez-Colunga et al. (2016) realizaron un estudio en el que se refleja un nivel de SMPO entre alta y muy alta (53%); este puede deberse a que las actividades que realiza el trabajador las considera satisfactorias y trascendentes, a pesar de las exigencias para la realización de sus distintas tareas.

*Los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación; Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible. No obstante, su formación, contratación, permanencia, estatus y condiciones de trabajo son temas que siguen siendo preocupantes. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2019, párr.1)*

“La profesión docente en México cuenta con gran tradición y es un componente significativo de la fuerza laboral mexicana. Desde fines de la década de los años ochenta, los docentes son egresados de [instituciones de] educación superior” (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INEE], 2015, p.74); esta profesión requiere de preparación, conocimientos y habilidades similares a las de otras ocupaciones que exigen educación universitaria. Según el INEE (2015), es válido comparar la situación laboral de los docentes con la de otros profesionales que cuentan con el mismo nivel educativo, ya que la profesión magisterial mantiene un peso significativo como parte de la fuerza laboral.

Si bien, podemos contar con información sobre indicadores cuantificables de algunos aspectos del área laboral en el que se desarrollan los docentes; es importante conocer a profundidad cómo son las actividades diarias y cómo influyen en su salud. Es fácil diferenciar lo que se tiene y lo que podría hacer falta, pero la realidad es que se requiere de mayor conocimiento, que se destaquen principalmente los sucesos dentro de actividad laboral que pudiera resultar en una afectación; sin embargo, es imperativo profundizar en el conocimiento de aquello que brinda bienestar al ejercer su trabajo y enfocarse en los aspectos positivos que pueden obtener de su actividad laboral.

La profesión docente tiene gran relevancia en el desarrollo personal y profesional del ser humano, por lo que es importante que su labor se desarrolle en condiciones óptimas; esto permitirá que la transferencia de conocimiento se realice de manera adecuada y se alcancen los objetivos para crear un círculo natural que permita *materializar* un desarrollo humano sostenible, en el que se impliquen áreas del ámbito social, organizacional, económico y personal.

Por su parte, Guevara y Domínguez (2011) realizaron un estudio que tuvo como objetivo configurar aproximaciones teóricas a la calidad de vida de los docentes universitarios, teniendo como fundamento epistemológico la complejidad; como parte de sus resultados, describen como estrategias hacia la resiliencia a la vocación por la docencia, la estabilidad laboral, la percepción de un trato equitativo desde el punto de vista de género, la satisfacción con el trabajo ejecutado, el trabajo seguro y favorable, la espiritualidad, la formación en valores, la relación con los estudiantes, la trascendencia, el altruismo, el empleo de mecanismos de asimilación/acomodación a las nuevas situaciones apelando a la creatividad y la construcción de un estilo de vida saludable, entre otros. Sin embargo, es imperativo señalar que la resiliencia es un concepto que no se considera como positivo, sino mantiene una postura mixta en la que se requieren de elementos protectores para evitar un efecto negativo; en lugar de buscar aumentar la salud, busca disminuir la posibilidad de generar enfermedad (Guevara & Domínguez, 2011).

En el estudio presentado por Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017), se señala que los docentes participantes evidenciaron concentración, alegría en su trabajo, así como dificultades para desconectarse de lo que están haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas; estos son elementos característicos del *engagement* en los docentes, que influirían en comportamientos organizacionales positivos. De los resultados

principales de dicho estudio destacan los vínculos que existen entre las variables de *autoeficacia general* y *engagement laboral*, el resultado de la suma de ambas lo llamaron *espirales de ganancia* (Lozano-Paz & Reyes-Bossio, 2017).

Castillo-Cedeño et al. (2016) realizaron una investigación con diseño mixto, en donde uno de los principales objetivos fue identificar experiencias pedagógicas saludables en el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) de la Universidad Nacional de Costa Rica; esta investigación evidenció que las emociones y los aspectos afectivos de cada participante forman parte del tejido relacional, que permite nutrir e identificar un vínculo construido a partir de una docencia saludable; además, que las relaciones que se establecen en el aula universitaria son a partir de una experiencia vivida, sustentada en los conocimientos individuales o colectivos. Con estos elementos afirman que la docencia y las instituciones educativas se pudieran optimizar para convertirse en un espacio benéfico para la vida. Estos autores infieren sobre la importancia de los ambientes educativos en el que se presenta la interacción de los docentes y su actividad laboral; esta permite construir nuevos conocimientos a partir de lo que resulta en su lugar de trabajo, con una capacidad tal, que pueda descubrir las vías para acceder al espacio cognitivo y experiencial, en el que se realice la transformación de información favorable capaz de crear las guías adecuadas hacia el nuevo sentido de salud y su diversificación, lo que posibilitará una trascendencia conjunta (Najmanovich, 2011 como se citó en Castillo-Cedeño et al., 2016).

En síntesis, el trabajo representa una actividad esencial para el ser humano, no solo en términos de proporcionarle los medios económicos para sus necesidades básicas, sino como una forma de autorrealización personal y de trascendencia. El hombre pasa gran parte de su vida en la actividad laboral, por lo tanto, esta actividad no tiene que ser destructiva para el trabajador; por el contrario, el escenario laboral se configura en un espacio donde se puede promocionar la salud. Según lo señaló Romero (2017), es a través del trabajo que se generan vínculos sociales, satisfacciones, crecimiento personal e identidades que, en función de las experiencias personales, origina el sentido del trabajo.

Por lo que, el lugar de trabajo se debe considerar como un espacio capaz de generar amplias satisfacciones y ventajas psicosociales, las cuales se obtienen a través de la experiencia propia al realizar sus actividades laborales, permitiendo una consolidación de la identidad individual, la estabilización del equilibrio psíquico, la cooperación intersubjetiva y el posicionamiento social (Alonso-Fernández, 2010).

Existen pocos estudios al respecto, que se enfoquen en indicadores totalmente positivos y, en su mayoría, estas investigaciones son cuantitativas. Por lo tanto, es importante adentrarnos en las percepciones positivas de salud que se pueden obtener de la propia actividad laboral. Al respecto, planteamos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los elementos que configuran la salud mental positiva ocupacional, desde la experiencia de los docentes de educación superior en Guadalajara, Jalisco?

### **Método**

Se realizó un estudio cualitativo de corte descriptivo. Lo que nos permitió interpretar la información y datos correspondientes a sus experiencias como docentes de educación superior (Erickson, 1989). Se realizó la investigación en dos instituciones de educación superior ubicadas dentro del municipio de Guadalajara, Jalisco, México.

Se tomó una muestra propositiva conformada por dos grupos (uno por cada institución) de entre cuatro y seis docentes de dos instituciones de educación superior (IES). Se incluyeron a docentes activos y con contrato base en la IES en donde se realizó la investigación. Se excluyeron a aquellos docentes sin un contrato base en el tiempo en que se realizó el estudio y aquellos que por razones personales no quisieron participar. El estudio se realizó en dos IES, que tienen como finalidad formar docentes de educación básica. Ambas organizaciones mantienen una infraestructura similar para el desempeño de sus actividades y, además, cuentan con los espacios adecuados para desarrollar este tipo de estudios. Su ubicación es el municipio de Guadalajara.

### **Instrumentos**

Se utilizó una guía de entrevista de grupo semiestructurada, que es una herramienta que permite determinar los temas y se establece esa orientación con posibles preguntas, para conducir la dinámica del grupo hacia los objetivos de nuestra investigación (Vázquez et al., 2017).

La entrevista de grupo permite esa dinámica de participación individual y escucha grupal, lo que posibilita el descubrimiento y la captación de significados a partir de la función del mismo grupo, el cual es comprendido desde intereses, valores y experiencias (Yuni & Ciucci, 2005).

Estas entrevistas se aplicaron con la realización de la técnica de grupos focales, donde el moderador desarrolla de manera flexible el conjunto de temas de acuerdo con su objetivo de estudio (Córdova, 2003).

### *Procedimientos*

Se realizaron entrevistas de grupos como parte de la recolección de información, específicamente enfocadas en las experiencias cotidianas del docente (Salgado, 2007). Después de contar con los textos de las entrevistas, se procedió a realizar lectura de manera vertical y horizontal como parte de su análisis. Se realizó un análisis de contenido temático, en el que se identificaron los fragmentos de las vivencias positivas de los docentes de acuerdo con nuestro objeto de estudio. En un segundo momento, se procedió a la reducción de datos, donde se crearon y codificaron categorías de análisis que se organizaron jerárquicamente. En la tercera parte, se realizó la interpretación de los patrones correspondientes en ambos grupos focales. En la Figura 1, se muestra el mapa metodológico.

### *Consideraciones éticas*

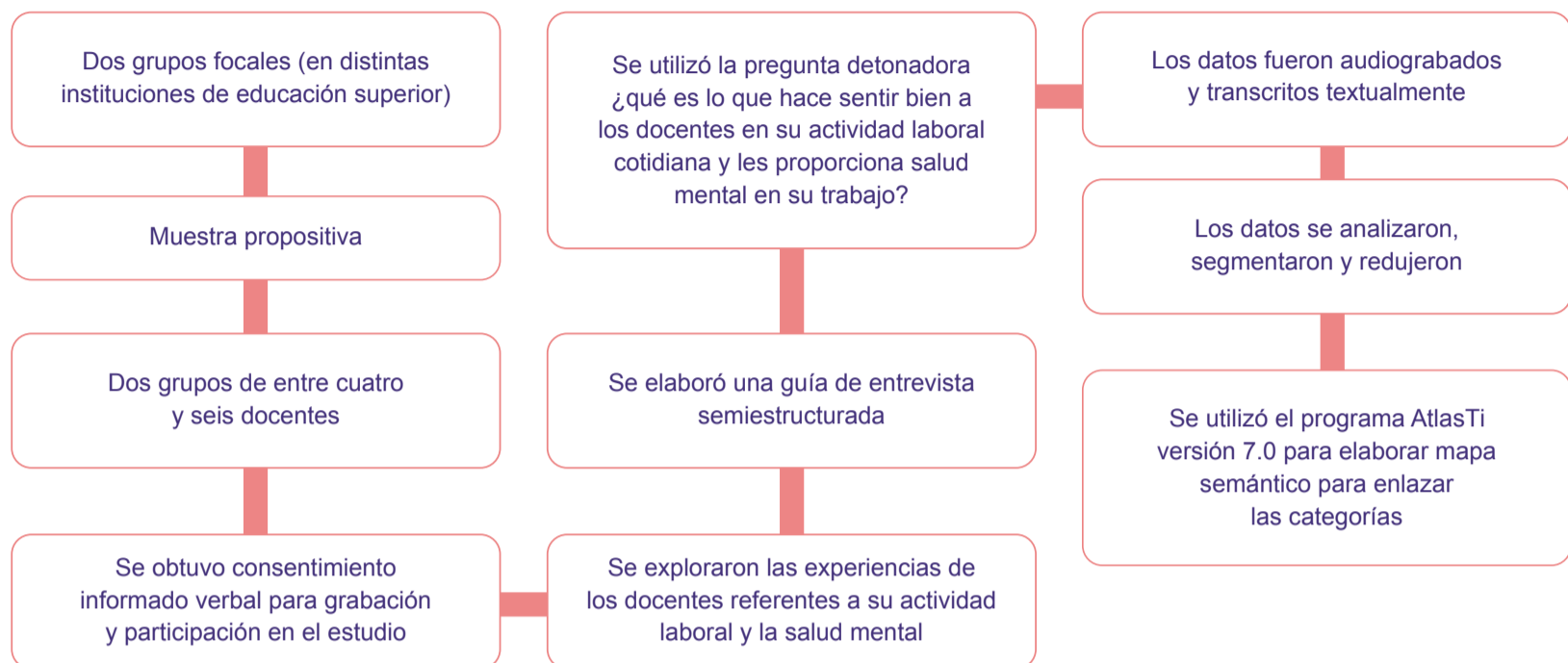
De acuerdo con el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (2014), la investigación tiene un riesgo mínimo (art. 17). Sin embargo, de acuerdo con lo señalado por la Comisión Nacional de Bioética (2016), los docentes son considerados como grupos subordinados vulnerables, al formar parte de una comunidad o institución educativa, por lo que se cuidará la confidencialidad de los datos de investigación y de la información recolectada.

Los datos proporcionados por los participantes en el estudio serán confidenciales y serán utilizados únicamente por el grupo de investigación. La identidad de los participantes en el estudio será protegida con base en una codificación asignada durante en el análisis de información, salvaguardando sus datos personales durante y posterior a la grabación de la entrevista.

Nuestro estudio consiste en una entrevista semiestructurada en grupo, que pretende obtener respuestas subjetivas para describir elementos que configuran la SMPO, a través de las experiencias diarias de los docentes; por lo tanto, no implica la evaluación de estados emocionales ni aspectos de la personalidad de los individuos. El consentimiento informado se realizó de manera verbal.

## Figura 1

### Mapa metodológico



## Resultados

De acuerdo con lo que describen los docentes de educación superior de manera coincidente, los elementos que se atribuyen a la SMPO, se agrupan principalmente en dos dimensiones que corresponden a este modelo teórico: socioafectiva y espiritual (Vázquez-Colunga et al., 2017). Sin embargo, es preciso señalar los aspectos o categorías que se integran a cada una de las dimensiones, a través de la explicación y comprensión de las experiencias del docente en su lugar de trabajo.

### *Sensaciones y emociones positivas del lugar de trabajo*

En ambos grupos, los docentes expresan que el ambiente de trabajo, en el que se desenvuelven, promueve un comportamiento que podría considerarse como una cultura apropiada para las IES. La subordinación no se hace presente y no está determinada por la asignación de puestos; por el contrario, la consideran como una comunidad entre iguales, donde la comunicación se puede realizar naturalmente en línea horizontal de manera efectiva; esto se manifiesta en las sensaciones y emociones positivas referentes al lugar de trabajo.

Al respecto, el informante 4a nos expresa su vivencia, realizando una comparación al laborar dentro de esta institución educativa y una empresa privada, lo que nos permite comprender las diferencias del entorno del lugar de trabajo.

*En la empresa privada y en otros ambientes, la cuestión es más competitiva... aquí yo siento que trabajo entre iguales y eso me hace sentir cómodo... al menos yo no percibo como si existiera una jerarquía, no la alcanzo a ver... este... siento que todos incluso los directivos nos relacionan... se relacionan con nosotros como profesores eh... independientemente de la función que tengan aquí en la escuela, siento que la relación es de iguales y eso me hace sentir eh... bien. (Informante 4a)*

Esta acción, de manera general, permite mantener una percepción positiva del ambiente laboral de estas instituciones educativas, en el que además señalan que disfrutan el acudir a su lugar de trabajo:

*Para mí el ambiente es... es cordial, yo tengo dos años aquí en la institución y los dos años me he sentido bastante... bastante bien. (Informante 4a)*

Los docentes señalan que, el mantener su espacio positivo, lo consideran también como un lugar propicio para desempeñar su actividad laboral y, a la vez, un motivo para mejorar en su trabajo:

*Desempeñar lo mejor posible tu trabajo y esta preocupación eh... aunada la... al orgullo de estar trabajando aquí este... me parece que... que es siempre el motivo de ir avanzando. (Informante 2a)*

En ambos grupos de participantes, frecuentemente durante el discurso, expresaron la valorización de las sensaciones y emociones positivas del centro laboral; además, los docentes las relacionan como parte fundamental del bienestar laboral. Referente a ello, destacamos las siguientes expresiones:

*A mí me da gusto llegar a trabajar y eso es algo que yo valoro mucho. (Informante 3b)*

*Pero en realidad hago más de una actividad y la hago... las hago con gusto porque además lo disfruto. (Informante 3a)*

Los docentes infieren cierta adherencia con el bienestar y la satisfacción laboral, en aquellas acciones que pueden materializar su profesión, a través de sus propios resultados y la forma como desempeñan su trabajo, así lo menciona uno de los informantes:

*Definitivamente es una satisfacción ver que... que logras algo de aprendizaje en la persona a la que estas conociendo. (Informante 2b)*

Algunos de los profesores manifiestan la satisfacción laboral como aspectos que pueden obtener de manera personal, en el que su principal perspectiva es gratificarse a sí mismos con las experiencias obtenidas, a partir de la interacción entre alumno-maestro como parte de la actividad profesional:

*La educación es un proceso humanizante y es libertador. (Informante 2a)*

*Desarrollar potencialidades que yo sabía que podían, que estaban ahí pues y que podían implementar en educación superior, ha sido una de las... fue y sigue siendo una de las experiencias más gratas de mi vida. (Informante 5a)*

En síntesis, según las experiencias de los docentes, las sensaciones y emociones positivas del lugar de trabajo, se atribuyen a una combinación de satisfacción y bienestar laboral, en el que se involucran principalmente aspectos de la tarea o desarrollo de su profesión, personales y organizacionales, lo cual manifiestan como un punto importante de partida para desempeñar su actividad laboral. Se podría considerar que la dimensión comportamental del modelo teórico SMPO (Vázquez-Colunga et al., 2017), tiene algunas de las características antes descritas, en referencia a las disposiciones o intenciones conductuales ante los estímulos percibidos en el ambiente ocupacional.

De acuerdo con el análisis realizado, se identifica como uno de los elementos principales para los docentes en la dimensión socioafectiva, en donde consideran las relaciones interpersonales como uno de los aspectos relevantes de acuerdo con este tipo de institución educativa.

## Compañerismo

Los participantes de ambas instituciones expresan que los vínculos sociales que se realizan en estas, las construyen con cordialidad y armonía. Su base está, principalmente, en lo que pareciera ser un consenso grupal en ambas IES, en donde manifiestan que, en la relación de los docentes con los demás trabajadores (i. e., administrativo, de limpieza, directivos) no existe una jerarquía como tal, al poder referirse unos a otros como simples compañeros de trabajo con el objetivo de cumplir el mismo propósito, formar personas. Este punto, en ambas instituciones se le atribuye un valor y significado importante.

Así es como uno de los informantes explica las características de este desarrollo de comunicación positivo y efectivo, que se adopta como una cultura propia de este tipo de instituciones:

*Es en el diálogo en donde se construyen estos espacios de acuerdo de concordia, de armonía, también pienso que esa es una cosa que emana desde la cultura organizacional y que nuestra dirección y todos los demás administrativos, directivos docentes procuramos tener una política de puertas abiertas. (Informante 2b)*

En ambas IES, esto propicia el desarrollo de una comunidad de docentes; estos se visualizan como grupos de apoyo, en el que siempre están dispuestos a auxiliar al compañero que lo necesite, así lo expresa el informante 2a:

*Pues he notado un... un compañerismo entre... entre los docentes trabajando en grupos he de reuniones de trabajo, me parece que...que ha sido bastante... bastante buena de echo. (Informante 2a)*

La humildad y el apoyo mutuo entre docentes pareciera ser una característica en las IES; se comparte la experiencia personal como ayuda hacia los demás compañeros de trabajo, independientemente, del tiempo que se tenga realizando esta actividad; esto es parte de un enriquecimiento mutuo que permite fortalecer esa identidad personal dentro de la institución, al sentirse cómodos en su lugar de trabajo; además, como consecuencia de esta relación, se permiten disfrutar el tiempo dentro de la institución:

*Aquí he aprendido a que son ...eh más humildes, más humanos y a que, están a toda la disposición de ayudarte entonces eso, ha ayudado mucho mejor a que yo tenga confianza a ser docente aquí, entonces para mí ha sido realmente buena, he recibido mucho apoyo de mis compañeros y pues yo estoy encantada. (Informante 3b)*

Es en la creación de esta red de apoyo o comunidad docente, donde se permiten la adquisición de habilidades propias y grupales para obtener esas aptitudes de afrontamiento necesarias; estas se adquieren de los compañeros de trabajo, por ello, es importante compartir experiencias o estrategias que puedan ser realizadas por cualquier docente, sin considerar el tiempo que se tenga laborando en la institución. Asimismo, brindarse herramientas para desarrollar la actividad laboral es parte de su formación como compañeros de trabajo; al considerarse un equipo, persiguen las mismas metas y las logran juntos. Así lo describen los profesores:

*De repente cuando tienes oportunidad de compartir algo, de ayudar a alguien o de que alguien te ayude, eso es también muy gratificante, compartir buenas prácticas este... pedir algún consejo, solucionar alguna problemática cuando trabajamos en academias eso es bastante agradable. (Informante 4a)*

*Pero te apoyan y te dicen: No mira hazle así, hazle asá, este ...si hay este.. cosas, así como de... de la cuestión de las dinámicas de la institución y pues probablemente también algunos conocimientos que [...] de diferentes áreas que si te llegan a transmitir los compañeros en las diferentes reuniones. (Informante 2a)*

Finalmente, la comunidad docente que se crea, a través del compañerismo, forma los cimientos de una institución educativa que, a su vez, se convierte en su esencia; esto permite distinguirse de todas las demás. El trabajo en equipo genera esta cultura organizacional, transformándose en un clima organizacional saludable, que tiene como consecuencia una generación natural de bienestar laboral.

Si bien, se consideran aspectos de la organización y del grupo de trabajo, también se relaciona la cuestión individual; esta permite integrar y comprender la estructura de la profesión docente con las características similares de este tipo de IES.

### *Cualidades individuales del docente*

Como parte de las cualidades del profesor, los participantes expresan sus percepciones de manera individual; sin embargo, consideran atributos relacionados con la profesión de manera general, en la que reflexionan que debe contar con algunos valores principales para ejercer y desarrollar adecuadamente esta actividad laboral. Sobre todo, que este desempeño cumpla con los principales objetivos de la profesión, al requerir una alta responsabilidad y compromiso capaz de transmitirlo en las aulas. Así lo infieren los participantes:

*Es una tarea que tenemos que realizar con mucha responsabilidad con mucho compromiso... porque digamos que... en nuestro hacer eh... tiene un impacto muy grande. Tienes que sentirte comprometido con esa actividad que realizas. (Informante 1a)*

Sin embargo, según lo manifiestan los docentes, se identifica que estas cualidades son parte del valor moral que se debe brindar al desarrollar su profesión, es decir, según la forma como realizan su actividad laboral; no solo es cumplir de manera laboral, llevar a cabo la docencia es un deber moral hacia los alumnos.

*Es una responsabilidad, pero más que eso es una obligación personal mía, pero muy en una dirección moral. (Informante 3b)*

Es a partir de esta responsabilidad, que hay un compromiso de brindar lo mejor de sí mismos y, al mismo tiempo, propicia una motivación para desempeñarse y prepararse de manera continua para sus tareas.

*No sé si podría ser una cualidad o no pero el... el... el que estar buscando siempre el hacer bien, el hacer lo mejor posible el trabajo, o sea, yo trato de buscar siempre la mejor manera de realizar mi trabajo, de llevar a cabo mis clases, de buscar el material más adecuado, es algo que procuro hacer no sé si lo logro, pero lo procuro. (Informante 2b)*

La creación de una comunidad entre todas las partes de la institución educativa lo consideran una fortaleza organizacional; esta involucra a los alumnos y, además, funge como soporte emocional hacia estos, lo que consideran como una base esencial para su desarrollo.

*No solo es el aprendizaje si no, la parte social la parte emocional donde para mí la comunidad docente es un apoyo entre sí. (Informante 1a)*

*Creo que la importancia del docente es en parte su guía, en parte ese vínculo que se genera con el estudiante para lograr precisamente, el que... [...] razonen, el que amplíen su forma de ver las cosas, creo yo. (Informante 2a)*

Los docentes coinciden que, como parte del proceso de enseñanza, no solo es el cumplimiento de clases, sino que se tiene un cometido importante como lo es el acompañamiento emocional; por ello, destacan que ser profesor implica responder a una demanda más alta que solo la presencia en las aulas; deben contar con las cualidades antes descritas, desempeñar su trabajo con pasión y tener otras competencias que permitan ofrecer un desarrollo integral al alumno.

Referente a lo anterior, se destaca una vertiente con alto valor, que se considera como otro de los elementos principales que conforman la SMPO en docentes de educación superior. Se infiere, entonces, que algunas de las características presentadas en el discurso evocan a la dimensión espiritual de este modelo teórico.

### *Vocación*

Debido a las exigencias que representa ser profesor, estos expresan que es fundamental tener vocación. Según lo indicaron la mayoría los docentes, la docencia no era su profesión inicial o, en algunos casos, la docencia era un complemento adicional a su vida laboral; sin embargo, recuerdan haber mantenido esa vocación hacia el trabajo educativo, a partir de representaciones como anhelos infantiles, influencia familiar, oportunidades laborales e inspiraciones por otros docentes.

*Por ahí habrá alguna anécdota donde cuando estaba en la secundaria me quería, quería ir por el mundo enseñando fútbol americano [todos ríen]... se me hace que eso fue lo primero que se me ocurrió y durante la prepa tuve la oportunidad de ser entrenador deportivo y trabajar con adolescentes, con niños y adolescentes me gustó mucho... este no estudié... mi formación inicial no fue como docente pero sí una vez terminando la carrera tome la decisión de profundizar en la docencia... y realmente es como una espinita que siempre he traído. (Informante 4b)*

*Parte de la familia entramos a estudiar como maestros también que fue de alguna circunstancia al mismo tiempo, de echo mi padre y yo terminamos el mismo año como maestros, él de 40 y yo de 20 años. (Informante 3a)*

Debido a estas primeras experiencias con la actividad de la docencia, consideran que son las primeras conexiones necesarias para establecer aptitudes hacia la enseñanza y que, hoy en día, forman parte de su inspiración para desarrollar aquella ocupación que siempre quisieron realizar.

*Yo pensaría que los docentes es algo que tenemos en común, nos gusta aprender y el mejor pretexto para aprender es enseñares.. este amor por el aprendizaje. (Informante 4b)*

Se menciona con frecuencia que la docencia es realmente aquel gusto por enseñar a otros, considerando según lo llaman amor por el aprendizaje. También, refieren que el recordar la inspiración que adquirieron de algún profesor durante su preparación académica, marcó una diferencia a manera personal, transmitiendo ese gusto por la enseñanza.

*Siempre que veía a mis maestros dar clases, me llamaba mucho la atención y yo decía “quiero en algún momento... quiero estar frente a un grupo dando ahí una clase”. (Informante 4a)*

*Y un profesor, yo recuerdo cuando estaba en la secundaria, era tu inspiración ¿no? Entonces si logras buenos profesores con buena calidad que hagan lo correcto ¡híjole! Yo creo que las condiciones no solo como profesor sino para los alumnos van a cambiar, entonces esa es la importancia que yo le doy ¿no? (Informante 3b)*

Además, una de las vivencias que nos compartieron fue por parte del informante 6, el cual nos proporcionó una perspectiva como estudiante, al encontrarse activo y ser suplente de profesores en el tiempo en que se realizó la entrevista; por lo que se especifica que un docente que tiene vocación puede transmitir ese gusto y conocimientos en sus prácticas diarias:

*De repente llegan maestros, quizás que están ahí porque ahí los llevó el camino y no es lo que les gusta y pues no, no transmiten los conocimientos que se deberían de transmitir; entonces yo creo que además de ser docente hay que tener vocación para ser docente. (Informante 6a)*

Refieren, entonces, sobre la importancia de tener vocación al desempeñarse de manera positiva como docente, transmitiendo a través de sus prácticas diarias el gusto por estar en el aula de clases y compartir su conocimiento favorablemente.

### *Sentido de la profesión docente*

Para los docentes es importante mantener definido un sentido de la profesión docente que, según explican, eso aporta a su identidad profesional; además, señalan que deben tener presente la importancia de su labor.

*Creo que lo que me da un mayor sentido de, me gusta pues enseñar porque siento que contribuyo eso es, eso es realmente lo que me gusta de la docencia, yo creo que por eso elegí trabajar como profesor. Compartir algo que yo considero que es valioso para mí. (Informante 4b)*

En la mayor parte de las aportaciones, se puede considerar que ellos comprenden el sentido como parte de una emoción, enfocada a la actividad docente que desempeña; por lo tanto, constantemente hacen referencia a esta. Este tipo de expresiones forman parte de una realización profesional o plenitud.

*Esto es lo que yo quería hacer entonces para mí fue como llegar al lugar en donde me voy a sentir plena porque voy a poder realizar lo que deseaba. (Informante 2a)*

Con los fragmentos anteriores, podríamos señalar que los docentes de este tipo de IES expresan gran importancia hacia la serie de emociones y sentimientos de su actividad profesional, por lo que se puede considerar como una posible herramienta para poder desempeñarse adecuadamente dentro de su lugar de trabajo.

Asimismo, mencionan que el obtener satisfacción laboral permite darle sentido a su profesión, al tener claridad acerca de las pautas de acción que incluso podrían llevar a cabo con persistencia y motivación.

*Definitivamente es una satisfacción ver que... que logras algo de aprendizaje en la persona a la que estas conociendo. (Informante 2b)*

Es preciso comentar que, en el caso de la formación de docentes, el mayor sentido que le pueden dar a su profesión es respecto a la trascendencia. Además de transmitir los conocimientos es importante también transmitir el gusto por la docencia y la enseñanza; esto debido a que ellos se consideran estar aprendiendo entre pares, es decir, ellos son docentes de los futuros profesores.

*Estamos trabajando con docentes en formación que ellos esos conocimientos que nosotros le transmitimos a su vez, ellos lo van a utilizar para formar a las personas que en el futuro van a estar aquí también o en otras instituciones educativas o en el trabajo que probablemente van a dirigir a nuestro país no sé eh... esa es la mayor preocupación que de pronto tienes y sí... definitivamente estoy de acuerdo en que eso te motiva para ser lo mejor posible las cosas, para hacer lo mejor posible tu trabajo, mejores estrategias mejores técnicas eh... desempeñar lo mejor posible tu trabajo y esta preocupación eh... aunada la... al orgullo de estar trabajando aquí este... me parece que... que es siempre el motivo de ir avanzando. (Informante 2b)*

### *Importancia de la docencia*

Los participantes mencionaron su percepción sobre la importancia de la docencia; su objetivo principal es la contribución que quieren realizar al ser docentes. Algunos profesores coincidieron que la docencia sería la parte medular para la sociedad, los docentes esperan sembrar ese movimiento indispensable que genere cambios y contribuya a la construcción de una mejor sociedad.

*Ser docente es importante porque se hace cambio en personas, ¿si? Se hace cambio en sociedad a ver, hay cambio en una persona hay cambio en su entorno, y pueden llegar a ver hasta en cambios familiares un montón de cosas ¿no? (Informante 1b)*

Los participantes indican que la importancia de la docencia radica en reconocer la formación de personas como un sistema, en el que se pretende modificar a un individuo de tal manera, que sus acciones repercutan positivamente en su familia y en su entorno social; esta es, de manera general, su visión de formación.

Es así, como refieren que el estar frente a grupo lo compromete, ya sea indirecta o directamente como guía personal; además de lo académico, se lleva la responsabilidad de creación de una sociedad dentro del aula de clases, que permita la transmisión de conocimientos efectivos, el apoyo a la persona y el equilibrio necesario para originar bienestar en el alumno; finalmente, esto les genera satisfacción personal y profesional al realizar su labor, además de brindar sentido a su profesión.

### *Trascendencia a través del trabajo*

En la trascendencia del docente, según explican, es ser aquello que permita mantenerse en el tiempo, con una acción continuada del presente y con la cimentación de las bases; esto permitirá materializar acciones humanas y sociales con la capacidad de modificar el entorno; por ello, indican que su profesión es transformadora. De acuerdo con su percepción, la importancia de la docencia radica en la trascendencia a través de sus alumnos, en forjar personas que sean capaces de seguir construyendo desde una comunidad hasta crear con ello una mejor sociedad.

*La docencia es trabajar eso precisamente qué tipo de sociedad pero no nada más la docencia sino el pensamiento conjunto que envuelve al maestro de... de qué tipo de sociedad quiere y qué tipo de ciudadano quiero formar también para esta sociedad.*  
(Informante 3b)

Asimismo, señalan que la educación ha sido el camino al éxito, en aquellos países desarrollados, lo cual ha permitido transformaciones positivas en la sociedad; para ellos, esto es un referente para lograr el desarrollo del país. Así lo mencionan:

*El docente es entonces la base del éxito de esos países que han, le han apostado a la educación como el eje transformador.* (Informante 5a)

*La educación es el mejor camino para que un pueblo se desarrolle y progrese.*

(Informante 2a)

Los docentes expresan que buscan trascender, a través de sus acciones y actividad laboral; sembrando la semilla que dé impulso al cambio, que permanezca y sea transmitido de generación en generación, considerando un efecto dominó que permita el cambio personal o profesional, y subsecuentemente influya institucionalmente; así, considerar que su trabajo finalmente se hizo bien, logrando esa satisfacción personal-profesional deseada. Por lo tanto, los participantes describen que la esencia de la docencia es la trascendencia; esto da sentido a sus prácticas diarias y genera satisfacción laboral.

### *Diferencias entre grupos focales*

Aunque no fue el objetivo principal de la investigación, se encontraron algunas diferencias que es importante describir y considerar como una oportunidad para futuros estudios dentro del mismo contexto.

En el caso del Grupo 1, los profesores hacen una importante separación entre las labores docentes y las administrativas; de estas últimas, manifiestan un claro disgusto. Señalan que la actividad laboral a la que se pretende se le proporcione un mayor valor es el realizado en el aula, por lo que las cuestiones administrativas lo consideran como una actividad que disminuye el tiempo que puede dedicarse a sus estudiantes. Lo destacable es que durante la entrevista se refieren a los trámites administrativos como al *trabajo*, pero no a la docencia; es decir, no consideran esta actividad laboral como algo negativo. Tal como lo refieren de manera coincidente el informante 2a y 4a en los siguientes fragmentos:

*De repente siento que a veces las exigencias o las cargas administrativas son muchas y entonces se pierden de foco, lo que para mí es importante que es ... lo que se lleva en el aula, lo que se hace en el aula cuando estas metido en el proceso cuando estas con los alumnos. (Informante 4a)*

*Y otra parte que me parece que... que a mí me gustaría porque no es... no es nada más de la institución es de pues casi casi es general en nivel sistema educativo ¿no? (ríe moderador) eh... la carga administrativa, las tareas administrativas de pronto si eh... hay veces que son muchas y son un extra al trabajo frente a grupo... (Informante 2a)*

En el Grupo 2, los docentes destacan que el bienestar laboral y el compañerismo, se debe al liderazgo positivo que se gestiona dentro de la institución, por parte del directivo o personal a cargo de esta que, si bien su política externa es la misma que las otras escuelas similares, la forma de llevarla a cabo, a partir de políticas internas, podría ser una diferencia propicia para ser aplicable en las restantes. Manifiestan que ese ambiente laboral se ha construido a través del tiempo y con la coparticipación de cada uno de los que conforman la institución como parte de su capital humano; algunos argumentos lo expresan:

*Me parece que no es casualidad que en este espacio hemos logrado construir un trabajo de armonía, de integración, de diálogo será también por el nivel superior en el... el que estamos por ... los integrantes que participamos en esta escuela. (Informante 3b)*

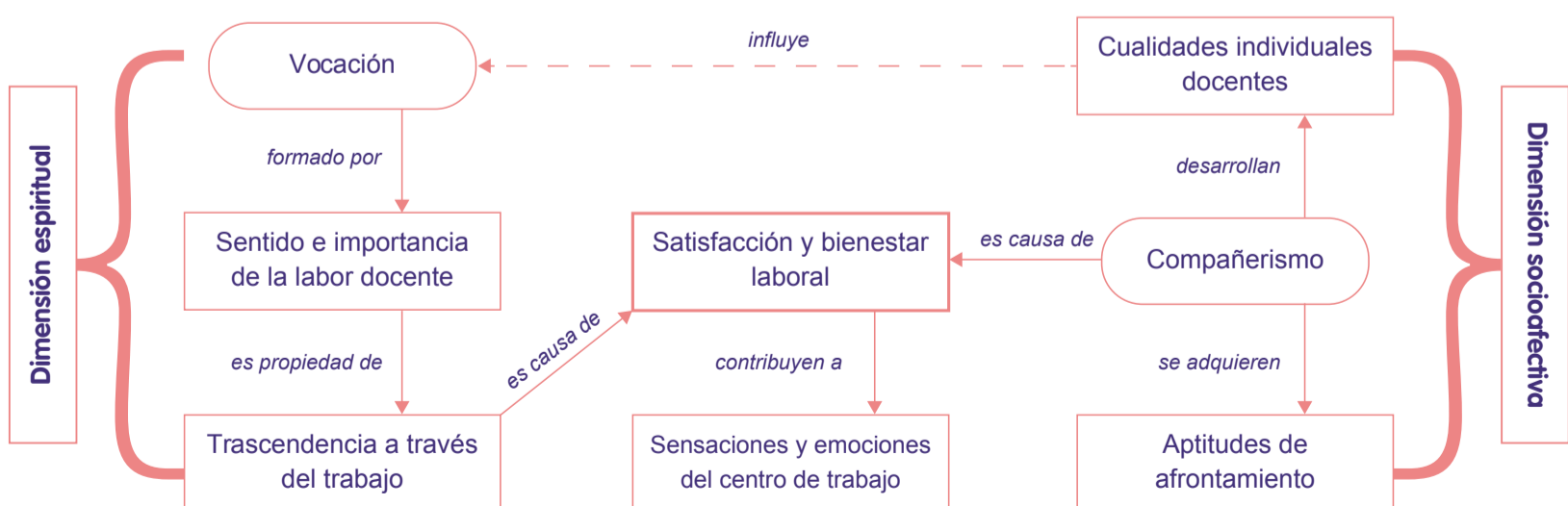
*Te hace sentir que son compañeros todos y que tienes las puertas abiertas para que en cualquier momento puedas este...dirigirte hacia ellos sin ningún tipo de problema, ni de rechazo... (Informante 6b)*

Finalmente, consideramos que el liderazgo positivo puede influir en la salud mental de los trabajadores desde la perspectiva de bienestar laboral, al crear ambientes propicios para promocionar su salud.

En la Figura 2, se representan los elementos que configuran la SMPO, desde la experiencia de los docentes de educación superior, según los resultados de esta investigación.

**Figura 2**

*Representación de resultados*



## Discusión

Esta investigación tuvo como propósito explorar las experiencias de los docentes referentes a la salud mental en su trabajo, la cual se realizó desde una postura positiva bajo el método cualitativo. Aunque existen distintas investigaciones realizadas en docentes, es importante señalar que algunos de estos elementos se han estudiado desde distintos enfoques o instrumentos que pueden sugerir alguna similitud con este estudio; sin embargo, cada uno de estos nos proporciona datos necesarios para construir con mayor solidez nuestras aportaciones, realizadas desde esta nueva perspectiva de salud.

De acuerdo con los resultados en el que relacionamos el compañerismo como parte de la satisfacción y el bienestar laboral, existe una similitud en el estudio presentado por Linares y Gutiérrez (2010), en el que se considera que los docentes cuentan con un nivel de satisfacción alto en aspectos como las relaciones con la supervisión, con compañeros y con la naturaleza misma del trabajo, lo cual se señala repercute en la salud mental de los docentes.

Dicho estudio tuvo como objetivo determinar qué aspectos del trabajo promueven una mejor satisfacción laboral en profesores y cómo esos aspectos afectan su percepción de salud mental. Se aplicaron dos instrumentos, el cuestionario de satisfacción laboral y otro para la medición de índices de salud mental. Según se reporta, el nivel de satisfacción laboral es alto a nivel general, considerando ámbitos como la supervisión, relación con sus compañeros y la naturaleza del trabajo; se indica a estos últimos dos como incidentes en la salud mental de los docentes, sin embargo, en la esfera de las percepciones el nivel de satisfacción es medio. Es importante señalar que esa investigación se realizó utilizando un método cuantitativo en profesores de distintos niveles académicos, bajo una perspectiva negativa al utilizar un instrumento que considera el estrés como un parámetro para la medición de la salud mental; a diferencia del presente trabajo, que permite ofrecer un panorama subjetivo, que considera el enlace de estos aspectos de manera positiva y que refieren a profundidad como una fortaleza individual que repercute en lo organizacional.

Asimismo, según Álvarez et al. (2011), en un estudio con enfoque cualitativo en docentes de educación inicial en Costa Rica, el personal docente manifiesta sentir satisfacción laboral debido a su gusto por lo que hace, a su vocación y a su relación con el estudiantado; además, considera que las relaciones con los compañeros de trabajo son importantes debido a que promueven un agradable y factible ambiente laboral dentro de la institución educativa. Si bien, estas similitudes se presentan en nuestro estudio con una diferencia notable

de haberlo realizado en docentes de educación superior, podemos distinguir que los autores presentan estas situaciones como un referente ideal para la creación de un ambiente agradable de trabajo.

Restrepo y López (2013) obtuvieron como resultado que los niveles de satisfacción de los docentes son altos y cuentan con un buen clima social de trabajo; en la parte subjetiva señalan diez categorías encontradas y una la nombran como “lo que va mejorando en el ambiente social”; en ella se destacan las relaciones interpersonales positivas, se incluye el vínculo con los colegas y los jefes, la creación de ambientes de solidaridad y compañerismo, el mejoramiento en el trabajo en equipo, entre otros. Teniendo esto último como referente, en nuestra investigación podemos considerar algunos parámetros importantes, teniendo bases positivas a través de un análisis subjetivo, en el que no se consideran variables influyentes en alguna afectación de salud, sino, de manera paralela, como aquellas que pueden realizarse como parte de una cultura organizacional saludable efectiva. Incluso, al considerar ambos estudios nos atrevemos a señalar que el ambiente social en el lugar de trabajo para profesores universitarios se considera como una parte importante que le permite sentirse bien al realizar su actividad laboral.

Castillo-Cedeño et al. (2016), por su parte, identifican experiencias pedagógicas saludables en una universidad de Costa Rica, presentando que la mayoría de los docentes asocia la salud con el bienestar integral; destaca que solo el 36% de ellos especifica que la salud es aquella vivencia que abarca su integralidad humana y que, por lo tanto, cobra sentido por la conexión espiritual, relacional y laboral. Asimismo, los docentes determinan su condición de persona saludable o no, a partir de factores vinculados con su bienestar físico y socioafectivo (43%), su bienestar físico, emocional y mental (27%) o su bienestar netamente físico (6%). Los docentes señalaron como experiencias saludables concretas a las acciones relacionadas a la interrelación laboral con jefaturas y personal administrativo, la académica con docentes y la socioafectiva con colegas, presentando este último un porcentaje significativo del 80%; finalmente, especifican que:

las relaciones que se establecen en el aula universitaria, lejos de ser una transmisión de información y una comprobación de aprendizajes, según mencionan, debe ser una experiencia vívida y gozosa para quienes participan de ella; sustentada en los conocimientos tanto individuales como colectivos y entrelazada en la cotidianeidad y en la incertidumbre del encuentro genuino. (Castillo-Cedeño et al., 2016, p.22)

Partiendo de nuestra investigación, es importante enfatizar la importancia de haber realizado esta exploración subjetiva que nos permita obtener sus experiencias, para comprender e identificar aquellos elementos que sean capaz de considerarse como aspectos positivos, asociados de alguna manera a la SMPO de los docentes de educación superior.

Las experiencias positivas de los docentes, en las instituciones educativas asociadas a la SMPO, pueden ser utilizadas como referentes en actos adoptados por cualquier institución de educación, como lo menciona en su investigación González y Subaldo (2015), cuyo objetivo se centró en el conocimiento de las opiniones y vivencias del profesorado sobre el desempeño y sus repercusiones en la satisfacción laboral y personal del profesorado. “Los resultados indican que las experiencias positivas del profesorado en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conllevan el desarrollo y la realización personal y profesional, que tienen gran influencia en la enseñanza y el aprendizaje del alumnado” (González & Subaldo, 2015, p.90). La aportación de nuestra investigación podría enriquecer las percepciones positivas que fueron referenciados por estos autores, permite observar coincidencias importantes con nuestra muestra, lo que podríamos describir como experiencias favorables de su actividad laboral.

Esto nos permite tener una visión positiva necesaria para realizar este enfoque en nuestro análisis, ya que existen investigaciones en las que se considera solo una pequeña parte bajo esta perspectiva, por lo que es necesario profundizar, tal es el caso del realizado por Salazar et al. (2018) con profesores de una universidad de Chile; sus resultados destacan que el mayor grado de satisfacción se evidencia en la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo, es decir, lo que produce el trabajo en sí mismo y las oportunidades que este les ofrece para hacer lo que les gusta, mostrando así la presencia de una recompensa intrínseca emocional alta.

De la misma manera, se desarrolló una investigación en la que su método de análisis fue con una perspectiva biográfica-narrativa, teniendo como objetivo comprender cómo construyen los docentes su identidad profesional; en su muestra predominan docentes del género femenino. Señalan que los docentes con mayor edad desarrollan un compromiso vocacional aún más marcado que los jóvenes (Cuenca, 2015). A diferencia de nuestra aportación, en la que por el contrario forma parte fundamental de las características de los docentes. Paralelamente a nuestra aplicación, podemos destacar que la vocación en nuestro estudio fue una de las categorías prevalecientes, la cual nos permitió establecer que debe

formar parte de las aptitudes de cualquier docente, considerada como una cualidad única para desarrollar su actividad laboral con éxito y que, a su vez, esto le generará emociones positivas de desarrollarse en el lugar de trabajo, donde puede lograr aquello que en algún momento se visualizó e inspiró.

Madueño-Serrano (2014), por su parte, en la investigación realizada en México en docentes que imparten clases en áreas académicas de educación superior, refiere que al advertirse con cierta capacidad o competencia temática, así como experimentar la habilidad para desarrollar temas complejos y ayudar aprender a otros, conduce a los profesores hacia una identificación previa hacia la docencia, incluso antes de iniciarse en esta labor en la universidad, por lo que la identificación hacia la docencia es referida como una acción satisfactoria, la cual se expresa también como gusto (Madueño-Serrano, 2014). De esta manera, consideramos que el compañerismo y las cualidades docentes mencionadas dentro de nuestro estudio forman parte de las características afines de este tipo de IES, siendo una oportunidad para valorarlas como esos posibles cimientos para la construcción de su identidad dentro de este tipo de organizaciones.

Por otra parte, sobre las categorías más importantes o en la que inciden algunos de los resultados más relevantes de nuestro análisis, pudimos asociarlo con la dimensión espiritualidad, que forma parte del modelo teórico presentado por Vázquez-Colunga et al. (2017), que se refiere a la capacidad del sujeto de comprender el sentido y significado del trabajo; esto le permite tener un sentido de trascendencia a través de su labor, la cual enfocamos hacia particularidades positivas de lo que el propio trabajo puede generar en el trabajador desde la individualidad.

Es importante resaltar que existe una confusión como tal de la espiritualidad, en lo relacionado a la fe que se adopta incluso a la religión, por lo que es muy importante inferir en las particularidades de cada uno de los enfoques a lo que se refiere; de esta manera, podemos diferenciar que algunos estudios abordan las creencias en una religión o fe como tal y no como aquello que potencializa el desarrollo personal en el trabajo; por el contrario, nuestro estudio se centra en cuestiones intrapersonales que el docente pueda obtener de su actividad laboral, siendo aquellas que impactan de manera positiva; por lo que podemos afirmar que debe existir ese intercambio de emociones que permitan al trabajador sentirse bien y que al mismo tiempo exista esa posibilidad de desarrollarse, ya sea personal o profesionalmente, teniendo esta apertura en el lugar de trabajo, en la que se pueda generar ese bienestar laboral intra e interpersonal, además de contar con las condiciones físicas adecuadas.

Siguiendo esta línea, los docentes señalaron en nuestro estudio que la suma de distintos elementos como el ambiente laboral, la trascendencia, la importancia de la actividad laboral y la satisfacción les genera bienestar laboral; estos elementos son considerados como constructos positivos y algunos de estos como promotores de salud mental. Esto mantiene una semejanza con el estudio realizado por Lugo y Torres (2011), el cual tuvo como objetivo identificar la percepción del bienestar subjetivo en el trabajo de docentes universitarios. En ese estudio, los docentes universitarios describen “la salud mental con una tendencia positiva de bienestar [y] con el hecho de sentirse bien” (Lugo & Torres, 2011, s.p.).

Las principales limitaciones del presente estudio fueron la variedad de carga horaria con la que cuentan los docentes, principalmente para la confirmación de fechas y horarios en que estuvieran disponibles. Sin embargo, a pesar de las limitaciones, este estudio representa un avance importante en la construcción de los elementos del modelo teórico que propone la SMPO a partir de un análisis subjetivo.

Los hallazgos sugieren continuar con estudios relacionados con el impacto del liderazgo positivo en ámbitos laborales y realizar intervenciones con un enfoque positivo o de promoción de salud mental positiva en los centros de trabajo.

## Conclusiones

Según los hallazgos en esta investigación, se puede concluir lo siguiente:

1. Los participantes son docentes activos y con contrato de base por parte de la institución; el primer grupo estuvo formado por tres mujeres y un hombre docentes, de entre 25 y 45 años, teniendo una escolaridad de posgrado en su mayoría, excepto uno de ellos que cuenta con licenciatura; el 50% de ellos son casados, teniendo una carga horaria de tiempo parcial. El grupo 2 estuvo formado por tres mujeres y tres hombres; cinco de ellos son docentes y una persona realiza distintas actividades administrativas y apoyo docente dentro de la misma institución; tienen carga horaria completa cuatro participantes y su estado civil es casado y uno de ellos en unión libre; mientras que dos de ellos tienen una carga horaria parcial y son solteros; respecto a su escolaridad, la mayoría señalan haber obtenido un posgrado, con la excepción de uno de ellos, al ser estudiante en ese momento.
2. Al agrupar y organizar la información se considera que existen datos que se representan en fragmentos textuales la experiencia de los docentes bajo lo siguiente: sen-

saciones y emociones positivas del lugar de trabajo, satisfacción laboral, bienestar laboral, compañerismo, cualidades individuales docentes, aptitudes de afrontamiento, vocación, sentido de la profesión docente, importancia de la docencia, trascendencia a través del trabajo, como categorías conceptuales de salud mental positiva derivadas de las entrevistas grupales.

3. Se identificaron algunos elementos laborales de salud mental positiva ocupacional referidos en el discurso, los cuales se presentan de acuerdo a la experiencia docente en sentimientos, sensaciones y emociones del lugar de trabajo, así como las relaciones intra e interpersonales; significado y sentido del trabajo, inspiración en el trabajo, orgullo y sentido de trascendencia a través del trabajo; pasión y entusiasmo por el trabajo, aportación a la comunidad, sentido de pertenencia a una comunidad y armonía en el trabajo.
4. Se identificaron seis categorías conceptuales como patrones positivos de salud mental, de acuerdo con los dos grupos focales. Se destacan como unas de las categorías principales: el compañerismo, al que se enlazan cualidades docentes y aptitudes de afrontamiento; la vocación, a la que se enlazan sentido e importancia de la labor docente; y la trascendencia, a través del trabajo. De estas se despliegan categorías periféricas como sensaciones y emociones del centro de trabajo, así como satisfacción y bienestar laboral.
5. Por lo tanto, los elementos que configuran la salud mental positiva ocupacional de los docentes de educación superior, desde su experiencia, son principalmente los aspectos que conforman la dimensión socioafectiva y espiritual, de acuerdo con el modelo teórico propuesto por Vázquez-Colunga et al. (2017).

## Referencias

- Alonso-Fernández, F. (2010). *¿Porqué trabajamos? El trabajo entre el estrés y la felicidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Álvarez, M., Arley, A., Gazel, A., González, M., Gutiérrez, K., & Vargas, A. (2011). Percepciones del personal Docente en Educación inicial sobre su profesión en el papel que desempeñan en la Sociedad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 11(3), 1-23. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178005.pdf>

- Castillo-Cedeño, I., Flores-Davis, L., Miranda-Cervantes, G., & Murillo-León S. (2016). Docencia universitaria saludable: Una metamorfosis impostergable. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 20(2), 1-27. [https://www.researchgate.net/publication/301828226\\_Docencia\\_universitaria\\_saludable\\_Una\\_metamorfosis\\_impostergable](https://www.researchgate.net/publication/301828226_Docencia_universitaria_saludable_Una_metamorfosis_impostergable)
- Comisión Nacional de Bioética. (2016). *Guía nacional para la integración y el funcionamiento de los Comités de Ética en Investigación*. Secretaría de Salud/ Comisión Nacional de Bioética. [http://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/registrocomites/Guia\\_CEI\\_paginada\\_con\\_forros.pdf](http://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/registrocomites/Guia_CEI_paginada_con_forros.pdf)
- Córdova, J. (2003). Grupos focales y entrevistas grupales. En R. Barragán (Coord.), *Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación* (pp. 158- 175). Programa de Investigación Estratégica en Bolivia. <http://www.pieb.com.bo/BPIEB/Guia%20para%20la%20formulacion%203ra%20ed.pdf>
- Cuenca, R. (2015). *La misión sagrada. Un estudio sobre la identidad profesional de los docentes* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, España. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/669685/cuenca\\_ricardo.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/669685/cuenca_ricardo.pdf?sequence=1)
- Erickson, F. (1989). Métodos cualitativos de investigación sobre la enseñanza. En M. Wittrok (Ed.), *La investigación de la enseñanza II. Métodos cualitativos de observación* (pp. 295-301). Paidós.
- González, J., & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>
- Guevara, H., & Domínguez, A. (2011). Calidad de vida del docente universitario vista desde la Complejidad. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(3), 314-323.
- Hué, C. (2008). *Bienestar docente y pensamiento emocional*. Wolters Kluwer.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2015). *Informe Anual de Gestión 2015*. INEE. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/InformeGesti%C3%B3n2015.pdf>
- Linares, O., & Gutierrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 33-38.
- Lozano-Paz, C., & Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 134-148. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v11n1/a09v11n1.pdf>

- Lugo, M., & Torres, T. (2011). Salud Mental y Bienestar desde el punto de vista de docentes Universitarios. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 12(1). [https://www.researchgate.net/publication/267808155\\_Salud\\_mental\\_y\\_bienestar\\_desde\\_el\\_punto\\_de\\_vista\\_de\\_docentes\\_universitarios/link/5501dd620cf231de076d509d/download](https://www.researchgate.net/publication/267808155_Salud_mental_y_bienestar_desde_el_punto_de_vista_de_docentes_universitarios/link/5501dd620cf231de076d509d/download)
- Madueño-Serrano, M. (2014). *La Construcción de la identidad docente: Un análisis desde la práctica del profesor universitario* (Tesis doctoral). Universidad Iberoamericana de Puebla. <https://rei.iteso.mx/handle/11117/1170>
- Oficina Internacional del Trabajo. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*, (56). <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación. (2019). *Docentes*. <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *Promoción de la salud mental*. OMS. [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion\\_de\\_la\\_salud\\_mental.pdf](https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf)
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J., & Bermúdez, D. (2006). La salud mental positiva. En M. Pando., C. Aranda, J. G. Salazar, & D. Bermúdez (Eds.), *Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo* (pp. 87-104). Universidad de Guadalajara. [http://www.rialnet.org/sites/default/files/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo\\_0.pdf](http://www.rialnet.org/sites/default/files/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo_0.pdf)
- Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud. (2014). Nuevo Reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1987. *Diario Oficial de la Federación, DOF 02-04-2014*. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LGS\\_MIS.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf)
- Restrepo, F., & López, A. M. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 55-63. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225028225007.pdf>
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 34(2), 120-138. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Salazar, C., Martín, M., & Muñoz, Y. (2018). Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de Educación Superior. *Revista de Antropología, Ciencias de la comunicación y de la formación, filosofía, Lingüística y Semiótica. Problemas de Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología*, 34(87), 183-212.

- Salgado, A. (2007). Investigación Cualitativa: Diseños, Evaluación del rigor metodológico y retos. *LIBERABIT*, 13, 71-78.
- Vázquez-Colunga, J. C., Pando, M., Colunga, C., Enríquez, C. B., Maldonado, I. S., & Ángel, M. (2016). Nivel de salud mental positive ocupacional en profesores universitarios. *Revista educarnos*, (22-23), 135-148. <https://revistaeducarnos.com/wp-content/uploads/2017/06/articulo-julio-cesar.pdf>
- Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. L., Orozco-Solis, M. G., Ángel-González, M., & Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Salud Mental Positiva Ocupacional: propuesta de un modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo. *Saúde Soc. São Paulo*, 26(2), pp. 584-595. [https://www.scielo.br/pdf/sausoc/v26n2/es\\_1984-0470-sausoc-26-02-00584.pdf](https://www.scielo.br/pdf/sausoc/v26n2/es_1984-0470-sausoc-26-02-00584.pdf)
- Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 3-8. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/127982>
- Yuni, J., & Ciucci, M. (2005). *Mapa y Herramientas para conocer la escuela. Investigación etnográfica e investigación-Acción*. Editorial Brujas.

# Capítulo 7

## Revisión sistemática del concepto de socialización organizacional y su asociación con el compromiso laboral

*Mercedes Gabriela Orozco Solis, Julio César Vázquez Colunga, Cecilia Colunga Rodríguez, Gabriel Gómez Hernández, Claudia Liliana Vázquez Juárez y Mario Ángel González*

En la actualidad se busca concebir al trabajo como generador de bienestar y salud (Uribe, 2016; Vázquez-Colunga et al., 2017). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) enfatizó la importancia de los indicadores promotores de ajuste y bienestar del trabajador. Desde esta óptica, destaca la promoción de condiciones para integrar positivamente a los trabajadores en las organizaciones (Vázquez-Colunga et al., 2017). Bajo este enfoque, surge el concepto de *socialización organizacional* (SO), que puede ser entendida como un proceso por medio del cual el trabajador pasa de ser un sujeto externo a integrarse en la organización (Chao et al., 1994; Taormina, 1994; Van Maanen & Schein, 1979).

La socialización organizacional que se realiza de manera exitosa se asocia con menores indicadores de estrés, ansiedad, depresión y *burnout* en los trabajadores recién incorporados a la organización (Marcos et al., 2018; Yozgat & Güngörmez, 2015). Asimismo, la integración exitosa a la organización promueve un mayor compromiso entre los individuos, que se asocia negativamente con burnout (Villavicencio et al., 2014). Autores como Madlock y Chory (2014), reportan una relación negativa entre socialización organizacional y ambigüedad de roles, la cual se correlaciona con menor satisfacción laboral, rendimiento y el retiro de las actividades relacionadas con el trabajo.

Adicionalmente, la socialización organizacional se relaciona con indicadores de ajuste y bienestar en los trabajadores, sobresaliendo la participación laboral activa, el rendimiento, la creatividad y el compromiso organizacional (Madlock & Chory, 2014; Nazir et al., 2018; Özdemir & Ergun, 2015). La relación entre la socialización y el compromiso organizacionales ha sido explicada desde la idea de que, cuando el individuo se integra exitosamente a la organización, es más probable que se sienta comprometido con esta en distintos niveles (Manuti et al., 2016; Nishanti & Kailasapathy, 2018; Oh, 2018; Yozgat & Güngörmez, 2015).

Esto resulta relevante debido a que los trabajadores que viven un proceso positivo de integración organizacional y logran establecer compromiso, presentan mayor bienestar (Lawrence et al., 2012; Marcos et al., 2018, Oh, 2018). El trabajador integrado exitosamente presenta menos temores, ansiedades y dudas (Calderón et al., 2015). Además, se favorece el sentido de pertenencia y gratitud hacia la organización, una contribución inmediata y efectiva en los procesos de la institución, un aumento del sentido de bienestar y del empoderamiento en las tareas (Calderón, 2016; Calderón et al., 2015). En otras palabras, los procesos involucrados en la socialización promueven un mayor sentido de bienestar y satisfacción laboral, así como un incremento en el entendimiento con la organización y, por ende, del compromiso organizacional (DeRue & Ashford, 2010; Hanaysha, 2016).

Con base en lo mencionado hasta el momento, podemos concluir que la socialización organizacional es un constructo importante que influye en el ajuste y bienestar del trabajador a distintos niveles, siendo uno de ellos, el grado de compromiso que genera con la organización. A pesar de su importancia, en los últimos años se han realizado pocas revisiones al respecto, partiendo desde distintas metodologías. Batistič y Kaše (2015) llevaron a cabo una revisión bibliométrica que buscaba describir los principales temas de interés abordados en investigaciones sobre socialización organizacional. Asimismo, otros autores realizaron una revisión sistemática enfocada en analizar la asociación entre socialización y la motivación en trabajadores públicos (Moyson et al., 2018). Finalmente, encontramos que Calderón (2016) realizó una reflexión teórica sobre la relación entre socialización y compromiso organizacionales con el objetivo de generar un modelo desde el bienestar.

Dado lo anterior, el objetivo de este trabajo es desarrollar una revisión sistemática que integre el estado del arte sobre la conceptualización de la socialización organizacional y su asociación reportada con el compromiso organizacional.

## Método

El procedimiento está basado en el *Manual Cochrane de revisiones sistemáticas de intervenciones* (Higgins & Green, 2011). Inicialmente, se generó una pregunta de investigación acorde al objetivo del estudio. Después, se elaboró un protocolo de búsqueda donde se determinó que se incluirían únicamente artículos científicos originales, con opción de descargar texto completo, escritos en español e inglés, publicados del 2009 hasta noviembre de 2019. Como tercera etapa, se llevó a cabo la selección de las bases de datos, incluyendo: *Scielo*, *Scopus*, *EBSCOhost*, *Science Direct*, *Springer link* y *Web of Science*. Los términos de búsqueda para título, resumen o palabras clave fueron las variables de socialización organizacional en español e inglés (“socialización en el empleado” OR “socialización en el trabajo” OR “socialización organizacional” OR “*employee socialization*” OR “*work socialization*”, OR “*organizational socialization*”), sumadas con el operador booleano AND, seguido de las variables de compromiso organizacional en español e inglés (“compromiso en el trabajo” OR “compromiso en el empleado” OR “*work engagement*” OR “*employee engagement*” OR “*organizational engagement*” OR “*work commitment*” OR “*employee commitment*” OR “*organizational commitment*”).

Posterior a la selección inicial, dos de los autores de este trabajo realizaron la lectura por separado y evaluaron la pertinencia de cada artículo, de acuerdo con los criterios establecidos en el protocolo de búsqueda. Los criterios fueron: (a) artículos resultados de investigación; (b) con análisis correlacional; (c) poblaciones de trabajadores de cualquier área; y (d) inclusión de las dos variables de estudio. Con respecto a este último punto, se encontró que varios artículos incluían variables que no eran definidas como socialización o compromiso organizacionales de manera explícita en el resumen, pero que aparentaban tener una relación conceptual con las variables de estudio (e. g., apoyo de un mentor). Por lo tanto, evitando excluir artículos que podrían aportar al objetivo de este trabajo, estos estudios se incluyeron en la siguiente etapa con el propósito de determinar, a partir de la lectura del texto completo, si los autores identifican explícitamente las variables como componentes de la socialización o el compromiso organizacional. En caso de discrepancia de evaluación, se realizó una discusión grupal con un tercer evaluador para tomar una decisión final. Cuando los resúmenes no contenían la información necesaria para incluirlos, se integraron automáticamente a la fase de lectura de texto completo.

En una etapa posterior, se realizó lectura a texto completo de cada artículo seleccionado, mediante evaluación de dos autores, siguiendo los mismos criterios de inclusión. En esta

etapa se eliminaron los artículos donde no se encontró que las variables incluidas fueran conceptualizadas como elementos de la socialización o el compromiso organizacionales. De igual forma, en los casos donde hubo desacuerdo se realizó una discusión grupal al respecto.

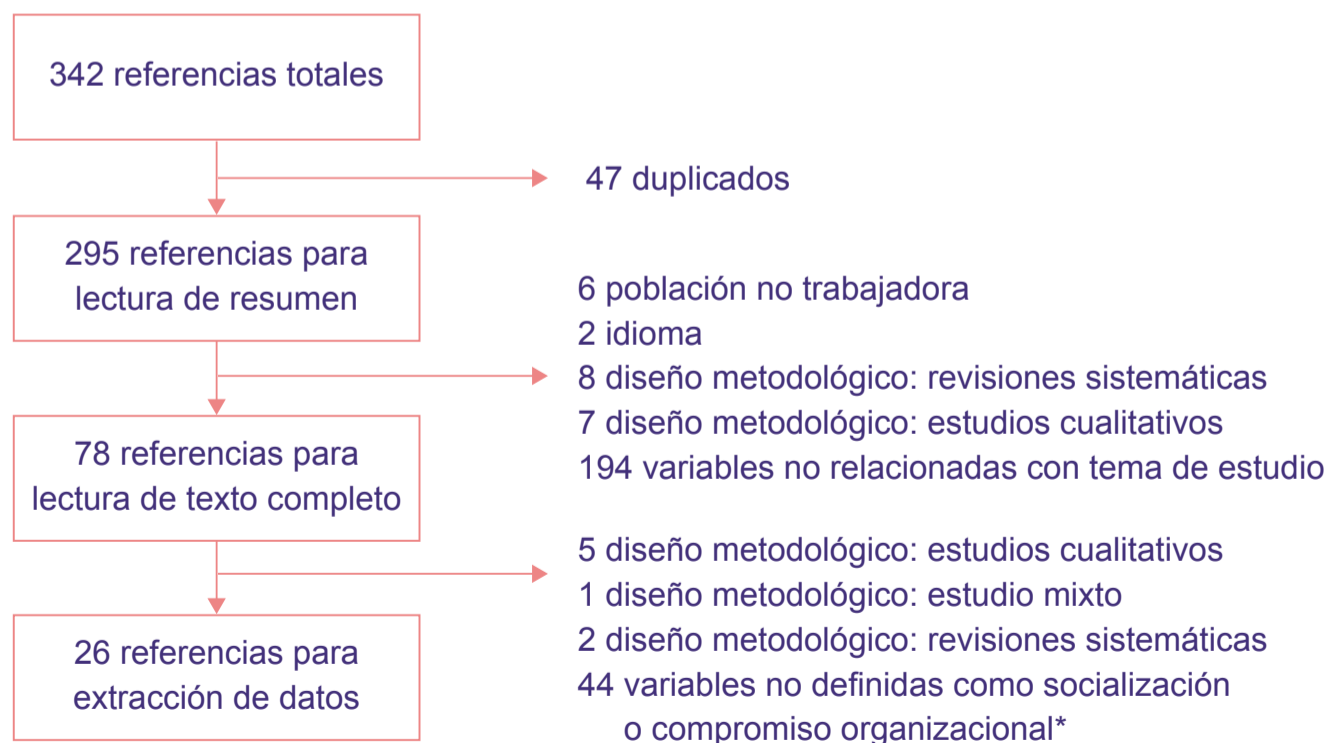
Como última fase, dos autores realizaron la extracción de datos de los artículos seleccionados en la muestra final. Los componentes que se extrajeron incluyeron datos bibliográficos de cada estudio y el contenido referente a las características de la población, los instrumentos utilizados para la medición de la socialización y el compromiso organizacionales, la metodología de análisis, los resultados reportados y las principales conclusiones alcanzadas.

## Resultados

Se encontraron 342 artículos, de los cuales 47 estaban repetidos, dejando una muestra de 295 para la primera fase de lectura de resúmenes. En esta fase se eliminaron 217 artículos, seleccionando 78 para la lectura a texto completo. Posterior a la lectura de texto completo, se seleccionó una muestra final de 25 artículos que analizan la relación entre la socialización y el compromiso organizacionales en trabajadores de cualquier industria o ramo (Figura 1).

### Figura 1

*Secuencia de procedimiento de búsqueda y selección de estudios*



*Nota.* \*Artículos con variables con una relación conceptual con la temática de estudio, pero que no se definen en el texto como componentes de la socialización o el compromiso organizacionales.

Las investigaciones reportadas fueron de China (3), Italia (1), Estados Unidos (2), México (2), Turquía (2), Sudeste asiático (2), Israel (2), Suiza, Corea, España, Canadá, Noruega, Reino Unido, Atlántico medio, India, Japón y sin definir (2). El rango de edad de los participantes en los estudios fue de 16 a 65 años.

En cuanto a las muestras de las investigaciones, el número mínimo de participantes incluidos fue 74 y el máximo 4550. En total participaron 11 255 trabajadores en todas las investigaciones analizadas. La muestra más representativa fue de 5087 (45.2%) docentes, seguidos de 2984 (26.5%) estudiantes recién egresados, jóvenes aprendiendo oficios o empleados con menos de 12 meses en la empresa; 255 (2.26%) empleados de distintos puestos en conjuntos en una misma muestra; 241 (2.14%) empleados de *call center*; 247 (2.19%) trabajadores de casino; 239(2.12%) trabajadores de una empresa de venta de muebles; 239 (2.12%) empleados de instituciones públicas y privadas; 209 (1.85%) ejecutivos de banco; 204 (1.81%) trabajadores de diversas ramas con antigüedad menor a un mes; 169 (1.5%) trabajadores de tiempo completo; 130 (1.15%) candidatos a policía nacional; 109 (0.96%) empleados de instituciones de cuidado a largo plazo; 109 (0.96%) enfermeros; y 74 (0.65%) trabajadores nuevos en una industria manufacturera.

### *Conceptualización de socialización*

La socialización organizacional fue definida en ocho artículos como un proceso de aprendizaje donde intervienen factores generales de la organización (e. g., cultura organizacional, entrenamiento, estilo de liderazgo, apoyo social) y del trabajador (e. g., conocimientos, actitudes, conductas, metas, normas, valores), los cuales se conjuntan para permitir que el empleado se incorpore exitosamente como miembro de la organización (Calderón et al., 2015; Cohen & Veled-Hecht, 2010; Kuok & Taormina, 2015; Lawrence et al., 2012; Nishanti & Kailasapathy, 2018; Villavicencio et al., 2014; Wang et al., 2011; Yalabik, 2013).

En ocho artículos, la socialización es entendida como proceso de aprendizaje, centrado en las tácticas generadas por el trabajador para integrarse a la organización y, esta última, para recibirlo (Kowtha, 2009; Kowtha, 2018; Lapointe et al., 2014; Madlock & Chory, 2014; Madlock & Horan, 2009; Manuti et al., 2016; Oh, 2018; Takeuchi & Takeuchi, 2009). En cuatro estudios, la socialización organizacional se concibe como un conjunto de habilidades del trabajador, necesarias para realizar el trabajo, entender la organización, generar interacciones sociales y adaptarse (Kammeyer-Mueller et al., 2013; Nägele & Neuenschwander, 2014; Tang et al., 2014; Yozgat & Güngörmez, 2015).

Únicamente tres trabajos conciben a la socialización organizacional como procesos de la organización para incorporar a los nuevos trabajadores, los cuales pueden ser de tipo colectivo vs individual, formal vs informal, secuenciales vs aleatorias, fijas vs variables, seriales vs disyuntivas, investidura vs desinversión (Filstad, 2011; Kowtha, 2016; Marcos et al., 2018). Por su parte, en dos investigaciones se menciona la mentoría como parte del proceso de SO (Nigah et al., 2012; Zhenyuan et al., 2018).

### *Instrumentos de medición*

La Tabla 1 muestra instrumentos de medición utilizados para evaluar la socialización y el compromiso organizacionales. En el caso de la socialización organizacional, en todos los artículos se utilizaron autoinformes. El instrumento más utilizado fue el cuestionario de tácticas de socialización de Jones (1986), seguido del cuestionario de socialización del recién llegado (*Newcomer Socialization Questionnaire*, NSQ) de Haueter et al. (2003), del Cuestionario de Socialización Organizacional (*Organizational Socialization Inventory*, OSI) originalmente publicado por Taormina (1994).

Para evaluar el CO se utilizaron autoinformes en todos los artículos. El instrumento más utilizado (nueve artículos) es el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). En cuatro estudios lo aplicaron completo, dos usaron dos escalas, otros dos aplicaron solo la escala de compromiso afectivo y una realizó una selección de ítems para establecer una percepción positiva y negativa del compromiso. El siguiente instrumento más utilizado fue el cuestionario de compromiso organizacional (*Organizational Commitment Questionnaire*, OCQ), seguido de la escala de compromiso laboral de Utrecht (*Utrecht Work Engagement Scale*, UWES).

### *Relación entre socialización y compromiso organizacionales*

La socialización organizacional como un constructo unidimensional fue relacionada con el compromiso organizacional en dos artículos (Cohen & Veled-Hecht, 2010; Nishanti & Kailasapathy, 2018). En el caso de Cohen y Veled-Hecht (2010) se reporta relación significativa con el compromiso afectivo, única dimensión analizada en el estudio. Por su parte, Nishanti y Kailasapathy (2018) encontraron que la socialización mantiene un valor predictivo sobre el compromiso afectivo, normativo y de continuidad, observando que la varianza explicada fue mayor para el compromiso afectivo.

**Tabla 1***Principales resultados de la revisión sistemática*

<b>Autores y año</b>	<b>ISO/ICO</b>	<b>Resultados</b>
Calderón et al., (2015)	Inventario de socialización organizacional (OSI). Cuestionario CO adaptado (Meyer & Allen, 1991).	Correlaciones significativas ( $p < 0.001$ ): Entrenamiento con compromiso afectivo (CA) (.436) y normativo (.236); Perspectivas con CA (.488), normativo (.334) y de continuidad (.161); Comprensión del trabajo con CA (.436) y normativo (.236), y el apoyo de los compañeros con CA (.403) y normativo (.247).
Cohen y Velled-Hecht (2010)	Cuestionario NSQ. Cuestionario de CO.	El modelo estadístico final obtuvo $R^2 = .29$ , con un valor ( $B = .32$ , $p < 0.001$ ) para la socialización organizacional.
Filstad (2011)	Versión reducida del cuestionario de Jones (1986). Cuestionario de CO (Kuvaas, 2003).	El modelo estadístico final obtuvo $R^2 = .28$ , con un valor ( $B = .23$ , $p < 0.05$ ) para la dimensión disyuntiva-serial y ( $B = .32$ , $p < 0.001$ ).
Kammeyer-Mueller et al. (2013).	Escala de conducta de socialización proactiva. Cuestionario de compromiso organizacional (Mowday et al., 1979).	La socialización organizacional proactiva predice el compromiso organizacional en la medición inicial ( $Y = .15$ , $p < .05$ ), pero no en la realizada 90 días después.
Kowtha (2009)	Cuestionario de Jones (1986). Cuestionario de compromiso organizacional (OCQ) (Porter et al., 1974).	Las tácticas sociales ( $B = -0.27$ , $p < 0.05$ ) y de contenido ( $B = .32$ , $p < 0.001$ ) predicen el compromiso organizacional.
Kowtha (2016)	Cuestionario de Jones (1986). Cuestionario de compromiso organizacional (OCQ).	El modelo final obtuvo $R^2 = .22$ , las tácticas de investidura ( $B = .09$ ) y de contenido ( $B = .12$ ) mantuvieron significancia para predecir el compromiso ( $p < .05$ ).
Kowtha (2018)	Versión reducida del cuestionario de Jones (1986). Cuestionario de compromiso organizacional (OCQ).	En el modelo final se obtuvo $R^2 = .35$ . Las tácticas de contenido ( $B = .29$ ) predicen el compromiso organizacional ( $p < .001$ ).
Kuok y Taormina, (2015)	Inventario de socialización organizacional (OSI). Cuestionario de CO.	En el modelo final se obtuvo un valor $R^2 = .46$ . El entrenamiento mantuvo significancia para predecir el compromiso afectivo ( $B = .12$ , $p < .05$ ).
Lapointe et al. (2014)	Cuestionario de Jones (1986). Cuestionario de CO.	En el modelo final, las tácticas de socialización organizacional predicen la confianza basada en afecto con el supervisor ( $Y = .33$ , $p < 0.001$ ), la cual predice el compromiso afectivo ( $Y = .26$ , $p < 0.001$ ). Las tácticas de socialización predicen la confianza basada en afecto con los compañeros ( $Y = .30$ , $p < 0.001$ ), que predice el compromiso afectivo ( $Y = .18$ , $p < 0.05$ ).

Autores y año	ISO/ICO	Resultados
Lawrence et al. (2012)	Congruencia entre valores organizacionales e individuales. Pregunta diseñada para la investigación.	El modelo final obtuvo una $R^2 = .39$ , donde la socialización organizacional de valores en cuanto a la investigación-trabajo conjunto mantuvo significancia para predecir el compromiso ( $OR = 4.79, p < 0.01$ ).
Madlock y Horan, (2009)	Cuestionario NSQ. Cuestionario de compromiso organizacional (OCQ).	El modelo final obtuvo un $R^2 = .441$ , donde la socialización de tareas ( $B = 0.15, p < 0.01$ ) y la socialización organizacional ( $B = 0.12, p < 0.5$ ) mantuvieron significancia para predecir el compromiso.
Madlock y Chory (2014)	Cuestionarios NSQ. Cuestionario de compromiso organizacional (OCQ).	El modelo final obtuvo $R^2 = .10$ , solo socialización organizacional fue significativa para predecir el compromiso ( $p < .05$ )
Manuti et al. (2016)	Cuestionario NSQ. Cuestionario de CO.	El modelo obtuvo $R^2 = .236$ , solo socialización organizacional predice el compromiso afectivo ( $B = .143, p < .05$ ).
Marcos et al. (2018)	Escala socialización organizacional (Chao et al., 1994). Escala de implicación, cuestionario de CO (Betanzos-Díaz y Paz-Rodríguez 2011).	El modelo final obtuvo $R^2 = .15$ , solo la dimensión de historia mantuvo significancia para predecir el compromiso ( $B = .25, p < .01$ ).
Nägele y Neuenschwander (2014)	Integración social, cuatro ítems. Cuestionario de CO.	En el modelo de ecuaciones, la integración social a los cinco meses predice el compromiso organizacional al sexto mes ( $Y = .52, p < .01$ ).
Nigah et al. (2012)	Escala de satisfacción con el amigo del empleado de nuevo ingreso; Escala UWES (Shaufelli & Bakker 2011).	El modelo final obtuvo $R^2a = .383$ , la satisfacción con el amigo perdió su significancia para predecir el compromiso organizacional al introducir el capital psicológico.
Nishanthi y Kailasapathy (2018)	Inventario de socialización organizacional (OSI). Cuestionario de CO.	La socialización organizacional fue significativa para predecir el compromiso afectivo ( $R^2 = .51, B = .192, p < .01$ ), el de continuidad ( $R^2 = .087, B = .256, p < .001$ ) y el normativo ( $R^2 = .082, B = .268, p < .001$ ).
Oh (2018)	El instrumento de Jones (1986). Cinco ítems adaptados del Cuestionario de compromiso organizacional (OCQ).	En el modelo final, se obtuvo un $R^2 = .441$ , donde las tácticas contextuales ( $B = -.175$ ) y las tácticas sociales ( $B = .848$ ) mantuvieron significancia para predecir el compromiso ( $p < .01$ ).
Takeuchi y Takeuchi (2009)	Versión reducida del cuestionario de tácticas de socialización y ajuste persona-organización. Cuestionario de CO.	Para compromiso afectivo se obtuvo $R^2 = .226$ , solo las tácticas de sociales conservaron su significancia ( $B = .29, p < .05$ ). En el compromiso de valores se obtuvo un $R^2 = .178$ , donde las tácticas sociales conservaron su significancia ( $B = .34, p < .05$ ).

Autores y año	ISO/ICO	Resultados
Tang et al. (2014)	Observación: tres ítems. Elaboración de preguntas, dos ítems. Ítems del Cuestionario de CO.	En el modelo la observación predice la claridad del rol (CR) ( $Y = .34$ ) y las actitudes hacia la carrera (AC) ( $Y = .34$ , $p < .01$ ). Hacer preguntas predice CR ( $Y = .18$ , $p < .05$ ). Hacer redes predice las AC ( $Y = .29$ , $p < .01$ ). La CR ( $Y = .17$ , $p < .05$ ) y la AC ( $Y = .28$ , $p < .01$ ) predicen el compromiso.
Villavicencio et al. (2014)	Inventario de socialización organizacional (OSI). Escala Utrecht de compromiso laboral (UWES).	Se obtuvo $R^2 = .58$ . Las dimensiones comprensión ( $B = 1.01$ ) y perspectivas futuras ( $B = .58$ ) predicen el compromiso ( $p < 0.001$ ). En el modelo de ecuaciones estructurales, la socialización organizacional predice el compromiso laboral ( $Y = .47$ ).
Wang et al. (2011)	Instrumentos diseñados para el estudio.	El modelo obtuvo un $R^2 = .33$ , donde cultura organizacional ( $B = .29$ ), capacitación ( $B = .38$ ), relaciones interpersonales ( $B = .25$ ), prospectos futuros ( $B = .32$ ) predicen el compromiso ( $p < 0.01$ ).
Yalabik (2013)	Ítems adaptados del Cuestionario de Ostroff y Kozlowski (1992). Ítems del Cuestionario de CO.	El modelo final obtuvo un $R^2 = .192$ , donde el entrenamiento ( $B = .392$ ), las actividades sociales ( $B = -.594$ ) y la observación ( $B = -.248$ ) predicen el compromiso ( $p < 0.1$ ).
Yozgat y Güngörmez (2015)	Escala de conducta de socialización proactiva, escala de búsqueda de información, escala de búsqueda de retroalimentación. Cuestionario de CO (Mowday et al., 1979).	En el modelo final se obtuvo un $R^2 = .157$ , donde las conductas de socialización proactiva mantuvieron significancia para predecir el compromiso ( $B = .396$ , $p < .01$ ).
Zhenyuan et al. (2018)	Escala de tutoría de supervisión. Escala Utrecht de compromiso laboral (UWES).	En el modelo, la mentoría supervisora tiene relación con compromiso laboral de $Y = .08$ , $p < 0.05$ . Efecto mediador de la necesidad de autonomía, de competencia y de relación.

*Nota.* ISO = Instrumento socialización organizacional; ICO = Instrumento compromiso organizacional; NSQ = Cuestionario de socialización del recién llegado; CO = compromiso organizacional.

En dos artículos se asoció el compromiso organizacional con dimensiones de la socialización relacionadas con características del individuo y del proceso de incorporación (Calderón et al., 2015; Villavicencio et al., 2014). En un estudio con trabajadores de casino, se reportó que el entrenamiento es la única dimensión relacionada con el compromiso afectivo y que no existe asociación con el compromiso de continuidad (Kuok & Taormina, 2015).

En conjunto con los aspectos individuales y organizacionales, el componente interpersonal es una dimensión de la socialización organizacional relacionada al compromiso (Kowtha, 2009; Oh, 2018; Wang et al., 2011). En un estudio se reporta que las relaciones sociales que se establecen en la organización, es la variable que mejor predice el compromiso organizacional (Yalabik, 2013). Asimismo, en un estudio que retoma la socialización organizacional como integración con los supervisores, compañeros y equipo, se reporta valor predictivo significativo sobre el compromiso (Nägele & Neuenschwander, 2014). En los artículos que conceptualizan la socialización organizacional como conjunto de tácticas, encontraron que las tácticas sociales son predictoras del compromiso (Kowtha, 2009; Oh, 2018; Takeuchi & Takeuchi, 2009). Por su parte, Lapointe et al. (2014) reportaron que la confianza basada en afecto hacia los compañeros y supervisores mantiene un rol mediador entre la socialización y el compromiso organizacionales.

Asimismo, las tácticas relacionadas con el contenido de la tarea y el contexto se asociaron al compromiso (Kowtha, 2018; Madlock & Horan, 2009; Oh, 2018). En un estudio con empleados de centros de atención telefónica, se retoman la socialización grupal, de las tareas y de la organización, encontrando que solo la última fue predictora del compromiso afectivo (Manuti et al., 2016); esto coincide con lo reportado por Madlock y Chory (2014).

En artículos que retoman las habilidades y tácticas individuales para integrarse a la organización, la capacidad de observación fue relacionada con el compromiso organizacional (Yalabik, 2013). Tang et al. (2014) reportaron que la observación permite mayor claridad de rol, que predice mayor compromiso. En ese mismo estudio, el hacer preguntas y establecer redes sociales son otros componentes de socialización que influyen en el compromiso. En dos trabajos, las conductas proactivas de socialización son actitudes asociadas significativamente al compromiso (Kammeyer-Mueller et al., 2013; Yozgat & Güngörmez, 2015).

Retomando el concepto de tácticas, pero enfocado a estrategias de la organización para integrar a nuevos trabajadores, Kowtha (2016), reportó que las tácticas de investidura y de contenido son dimensiones de la socialización organizacional que predicen el compromiso. Filstad (2011) mencionó que las tácticas disyuntivas-seriales y de investidura-desinversión, predicen el compromiso afectivo. Por su parte, Marcos et al. (2018) señalaron a la manera individual de aprender la historia organizacional como componente de la socialización predictora del compromiso. Asimismo, en estudio con docentes, las estrategias de socialización organizacional de valores se relacionan con CO y la socialización de aspectos relacionados

con la investigación y los grupos de trabajo, se relacionan con el compromiso (Lawrence et al., 2012).

La estrategia de proporcionar mentores o indicar a otros empleados que acojan a los nuevos trabajadores, aparecen en dos artículos, reportándose que la mentoría supervisora (Zhenyuan et al., 2018) y la satisfacción con el mentor (Nigah et al., 2012) son estrategias de socialización predictoras del compromiso organizacional.

## Discusión

La metodología de este estudio permitió encontrar que la socialización organizacional es definida como un proceso de aprendizaje, donde el trabajador incorpora los conocimientos necesarios para realizar su tarea y comprender las características de los grupos, valores y normas de la organización, lo cual le permitirán realizar exitosamente su trabajo. La principal diferencia entre conceptos se identificó en los factores que intervienen en este proceso. En algunas definiciones se priorizan características individuales (Tang et al., 2014; Wang et al., 2011; Yalabik, 2013); en otras, la socialización se centra en elementos organizacionales que intervienen en la integración laboral del trabajador (Filstad, 2011; Kowtha, 2016; Marcos et al., 2018). Finalmente, hay conceptos que conjuntan factores individuales y organizacionales en la socialización organizacional (Calderón et al., 2015; Cohen & Veled-Hecht, 2010; Nishanti & Kailasapathy, 2018).

Esser et al. (1996) señalaron que las organizaciones son espacios complejos y dinámicos donde interactúan diversos sistemas que influyen en el desarrollo del individuo. Así, el proceso de incorporación de un trabajador nuevo surge en un contexto de influencia mutua, donde interactúan tanto los recursos del individuo, como las condiciones y componentes de la organización a los que debe integrarse (Cohen & Veled-Hecht, 2010; Madlock & Chory, 2014). Si bien, estas individualidades son importantes en la adaptación laboral, resulta necesario mantener una visión amplia de los componentes que interfieren en este proceso (Filstad, 2011; Yozgat & Güngörmez, 2015). Lo anterior permitiría que los procesos de SO se desarrollen integrando los recursos y experiencias del individuo y las condiciones y elementos propios organizacionales requeridos para lograr una adaptación exitosa (Kowtha, 2009).

Respecto a los instrumentos de medición para evaluar la socialización organizacional, las dos herramientas más reportadas fueron cuestionarios que evalúan tácticas de socialización. El cuestionario de Jones fue el más reportado, el cual se enfocaba originalmente en

la evaluación de seis tácticas, reducidas a cuatro (Filstad, 2011) y tres dimensiones (Kowtha, 2009; Kowtha, 2018; Lapointe et al., 2014; Oh, 2018). En segundo lugar, encontramos el *Newcomer Socialization Questionnaire* (NSQ), instrumento centrado en la evaluación de tres tipos de socialización: organizacional, grupal y de tareas, donde encontramos una visión más integral del proceso (Haueter et al., 2003). Finalmente, el inventario de Taormina (1994) reflejó una construcción integradora de componentes organizacionales e individuales.

Para la evaluación del compromiso organizacional, el instrumento más utilizado fue el cuestionario de Meyer y Allen (1991), en distintas versiones adaptadas. La mitad de los artículos que usaron este instrumento, aplicaron únicamente la escala de compromiso afectivo, sola o con alguna de las otras dos escalas del cuestionario. Autores como Filstad (2011) utilizaron otro instrumento que evalúa solo el compromiso organizacional afectivo. La atención brindada a la dimensión del compromiso se debe a que representa la percepción del compromiso organizacional (Cohen & Veled-Hecht, 2010). Estos mismos autores refieren que, los componentes normativos y de continuidad, al depender de una evaluación cognitiva, no reflejan el compromiso del individuo con la organización.

Con respecto a la asociación entre socialización y compromiso organizacionales, encontramos que varios estudios reportan una relación significativa con la dimensión afectiva del compromiso (Calderón et al., 2015; Filstad, 2011; Kuok & Taormina, 2015; Lapointe et al., 2014; Manuti et al., 2016; Nishanthi & Kailasapathy, 2018; Takeuchi & Takeuchi, 2009). Este resultado se explica ya que la socialización organizacional es un proceso que involucra componentes de interacción con otros, que reducen la ansiedad e incertidumbre (Calderon et al. 2018; Lima et al., 2017). Según Lapointe et al. (2014), cuando existen relaciones de confianza con la organización a través de la socialización, es más probable generar compromiso individual afectivo.

Así, observamos que varios estudios reportan relación entre componentes de la socialización organizacional con lo interpersonal y el compromiso (Calderón et al., 2015; Kuok & Taoma, 2015; Nägele & Neuenschwander, 2014; Villavicencio et al., 2014; Wang et al., 2011; Yalabik, 2013; Zhenyuan et al., 2018). Tanto los recursos individuales para establecer relaciones como la disposición de los integrantes de la organización para recibir al recién llegado son importantes predictores del ajuste del trabajador. El establecer relaciones significativas y recibir apoyo social durante el proceso de incorporación al entorno nuevo son importantes componentes reductores de ansiedad (Calderón et al., 2018; Lima et al., 2017).

Los trabajadores que perciben mayor apoyo social y que son bien recibidos tienen mayores probabilidades de generar sentimientos de pertenencia, bienestar y compromiso (Dávila & Jiménez, 2014). Por lo tanto, sería necesario diseñar intervenciones enfocadas al SO, que enfatizan el componente social, favoreciendo procesos que promuevan la integración.

Aunque el aspecto social de la socialización organizacional representa un componente central relacionado al compromiso, también es importante retomar estudios que reportan elementos de la comprensión y entrenamiento a la tarea, como predictores del compromiso. Este resultado coincide con lo mencionado por Madlock y Chory (2014), quienes refirieron que proporcionar una preparación adecuada a la tarea es un componente que reduce la ambigüedad y la ansiedad. Cuando el trabajador entiende las tareas y procesos de su trabajo, es más probable que encuentre sentido y se involucre con la organización (Madlock & Horan, 2009; Manuti et al., 2016). Esto destaca la importancia de intervenciones enfocadas en capacitar para mejorar la socialización y el compromiso organizacionales.

Dimensiones de la socialización organizacional vinculadas a capacidades individuales fueron las menos relacionadas con el compromiso. Aunque las características cognitivas y de personalidad del trabajador son importantes en la integración organizacional, es necesario no soslayar el carácter dinámico e integral de la SO. Sería importante continuar explorando la relación entre los recursos psicológicos del trabajador, las condiciones laborales y la SO, para identificar variables implicadas en el proceso de integración del trabajador.

Podemos concluir que la socialización organizacional es un proceso complejo, donde intervienen las características del individuo, de la organización y de las personas que se encuentran en ella. La integración organizacional es fundamental para el ajuste del trabajador, tanto a un nivel cognitivo como psicosocial. Por lo tanto, la importancia de investigar a profundidad factores organizacionales que influyen positivamente en este proceso, especialmente en el compromiso del individuo con la organización.

Algunas limitaciones de este trabajo estriban en la probabilidad que haber excluido artículos que no incluían resumen, eran de acceso restringido, escritos en idiomas distintos o de bases de datos no seleccionadas; no obstante, los hallazgos pueden ser de interés para los interesados en el tema. Estudios posteriores podrían incluir la realización de metaanálisis.

## Referencias

- Batistič, S., & Kaše, R. (2015). The organizational socialization field fragmentation: a bibliometric review. *Scientometrics* 104, 121–146. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11192-015-1538-1>
- Betanzos-Díaz, N., & Paz-Rodríguez, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 19(1), 35–41. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2011/eim111h.pdf>
- Calderón, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Calderón, J. L., Laca, F. A., Pando, M., & Pedroza, F. J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34). <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551993003.pdf>
- Calderon, J. L., Pando, M., Colunga, C., & Preciado, L. (2018). Positive Mental Health Model Based on Authentic Leadership and elements of socialization. *Psychology*, 9(4), 588-607. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.94037>
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Cohen, A., & Veled-Hecht, A. (2010). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personnel review*, 39(5), 537-556. <https://doi.org/10.1108/00483481011064136>
- Dávila, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v32n2/a04v32n2.pdf>
- DeRue, D. & Ashford, S. J. (2010). Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction in organizations. *Academy of Management Review*, 35(4), 627-647. <https://doi.org/10.5465/amr.35.4.zok627>
- Esser, K., Hillebrand, W., Messner, D., & Meyer-Stamer, J. (1996). Competitividad sistémica: nuevo desafío para las empresas y la política. *Revista CEPAL*, 59, 39-52. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12025/059039052\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12025/059039052_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Filstad, C. (2011). Organizational commitment through organizational socialization tactics. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 376-390. <https://doi.org/10.1108/13665621111154395>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 29-297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Haueter, J. A., Hoff-Macan, T., & Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 20–39. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00017-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00017-9)
- Higgins, J. P., & Green S. (2011). *Manual Cochrane de Revisiones Sistemáticas de Intervenciones, versión 5.1.0*. Centro Cochrane Iberoamericano.
- Jones, G. R. (1986). Socialization Process That Helps New Recruits Succeed. *Personnel*, 57(2), 11-23.
- Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Rubenstein, A., & Zhaoli, S. (2013). Support, Undermining, and Newcomer Socialization: Fitting in during the First 90 Days. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1104-1124. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0791>
- Kuvaas, B. (2003). Employee ownership and affective organizational commitment: employees' perception of fairness and their preference for company shares over cash. *Scandinavian Journal of Management*, 19(2), 193-212. [https://doi.org/10.1016/S0956-5221\(01\)00044-6](https://doi.org/10.1016/S0956-5221(01)00044-6)
- Kowtha, N. (2009). Socialization tactics, newcomer work experience and information seeking: An interactionist study. *Academy of Management Journal*, 1. <https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/ambpp.2009.44270104>
- Kowtha, N. (2016). Socialization tactics and newcomer adjustment: Moderating effects of tolerance of ambiguity. *International Journal of Business Research*, 16(4), 161-175. <https://doi.org/10.18374/IJBR-16-4.14>
- Kowtha, N. (2018). Organizational socialization of newcomers: the role of professional socialization. *International Journal of training and development*, 22(2), 87-106. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12120>
- Kuok, A. C., & Taormina, R. J. (2015). Conflict between affective versus continuance commitment among casino dealers. *Evidence-based HRM-A global forum for empirical scholarship*, 3(1), 46-63. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2013-0039>

- Lapointe, E., Vandenberghe, C., & Boudrias, J. S. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The mediating role of role clarity and affect-based trust relationships. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(3), 599-624. <https://doi.org/10.1111/joop.12065>
- Lawrence, J., Ott, M., & Bell, A. (2012). Faculty Organizational Commitment and Citizenship. *Research in Higher Education*, 53(3), 325-352. <https://doi.org/10.1007/s11162-011-9230-7>
- Lima, J. L., Reis, L., Da Silva, R., Dos Santos, F., Dos Santos, J., & Rangel, E. (2017). Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Enfermería global*, 16(48), 80-93. <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00080.pdf>
- Madlock, P. E., & Chory, R. M. (2014). Socialization as a Predictor of Employee Outcomes. *Communication Studies*, 65(1), 56-71. <https://doi.org/10.1080/10510974.2013.811429>
- Madlock, P. E., & Horan, S. M. (2009). Predicted outcome value of organizational commitment. *Communication Research Reports*, 26(1), 40-49. <https://doi.org/10.1080/08824090802637023>
- Manuti, A., Spinelli, C., & Giancaspro, M. (2016). Organizational Socialization and Psychological Contract: The Vulnerability of Temporary Newcomers. A Case Study from an Italian Call Center. *Employee responsibilities and rights journal*, 28, 225-245. <https://doi.org/10.1007/s10672-016-9285-x>
- Marcos, A., Tirado, G., & Topa, G. (2018). Anticipatory organizational socialization and its relationship with national police applicants' attitudes and behaviors. *Acción psicológica*, 15(2), 129-146. <https://doi.org/10.5944/ap.15.2.24091>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 223-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Moyson, S., Raaphorst, N., Groeneveld, S., & Van De Walle, S. (2018). Organizational socialization in public administration research: A systematic review and directions for future research. *The American Review of Public Administration*, 48(6), 610-627. <https://doi.org/10.1177/0275074017696160>

- Nägele, C., & Neuenschwander, M. P. (2014). Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 385-393. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.011>
- Nazir, S., Qun, W., Hui, L., & Shafi, A. (2018). Influence of Social Exchange Relationships on Affective Commitment and Innovative Behavior: Role of Perceived Organizational Support. *Sustainability*, 10(12), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su10124418>
- Nigah, N., Davis, A. J., & Hurrell, S. A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891-905. <https://doi.org/10.1002/tie.21510>
- Nishanti H. M., & Kailasapathy, P. (2018). Employee Commitment: The Role of Organizational Socialization and Protean Career Orientation. *South Asian Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-27. <https://doi.org/10.1177/2322093717739729>
- Oh, S. (2018). Socialization tactics and youth worker adjustment: the mediating roles of fit perceptions. *Career development internacional*, 23(4), 360-381. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2018-0046>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. OIT.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. (1992). Organizational Socialization as a Learning Process: The Role of Information Acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Özdemir, Y., & Ergun, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person environment fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 432-443. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.113>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Shaufelli, W., & Bakker, A. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Occupational Health Psychology Unit Utrech University.
- Tang, C., Liu, Y., Oh, H., & Weitz, B. (2014). Socialization Tactics of New Retail Employees: A Pathway to Organizational Commitment. *Journal of Retailing*, 90(1), 62-73. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2013.11.002>

- Takeuchi, N., & Takeuchi, T. (2009). A longitudinal investigation on the factors affecting newcomers' adjustment: evidence from Japanese organizations. *International journal of human resource management*, 20(4), 928-952. <https://doi.org/10.1080/09585190902770877>
- Taormina, R. J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133-45. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1994.tb00134.x>
- Uribe, J. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo*. Manual Moderno.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Towards a theory of organizational socialization. En B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*. JAI Press.
- Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. L., Orozco-Solis, M. G., Ángel-González, M., & Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Salud Mental Positiva Ocupacional: propuesta de un modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo. *Saúde e Sociedade*, 26(2), 584-595. <http://doi.org/10.1590/s0104-12902017169061>
- Villavicencio, E., Jurado, S., & Valencia, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social*, 6(2), 45-55. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v6.2.47026>
- Wang, Y., Lin, G., & Yang, Y. (2011). *Organizational socialization and employee job performance: An examination on the role of the job satisfaction and organizational commitment*. Trabajo presentado en International Conference on Service Systems and Service Management (ICSSSM), 2011 8th International Conference on IEEE, Tianjin. <https://doi.org/10.1109/ICSSSM.2011.5959413>
- Yalabik, Z. (2013). Mergers and acquisitions: does organizational socialization matter? *Human Resource Development International*, 16(5), 519-537. <https://doi.org/10.1080/13678868.2013.813739>
- Yozgat, U., & Güngörmez, D. (2015). The Mediating Role of Social Integration on the Effect of Proactive Socialization Tactics Applied by Newcomers on their Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 462-471. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.116>
- Zhenyuan, W., Liuxu, C., Yongjia, D., & Jianghong, D. (2018). Supervisory Mentoring and Newcomers' Work Engagement: The Mediating Role of Basic Psychological Need Satisfaction. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 46(10), 1745-1760. <https://doi.org/10.2224/sbp.7609>

# Capítulo 8

## Elementos para el estudio del bienestar profesional en el contexto de la salud ocupacional

*Alfredo Mario Mejía Ramírez*

Los teóricos de la economía clásica se interesaron por el bienestar y la felicidad de las personas; sin embargo, su disciplina en un inicio se inclinó por estudiar la riqueza de las sociedades en el sentido material u objetivo. Aunque pudieron explicar la elección humana, no lograron explicar el bienestar subyacente a la elección (utilidad cardinal), y la variedad de teorías al respecto, parece ser que requieren ser comprobadas o refutadas con trabajo empírico.

El ingreso fue considerado la principal medida de la riqueza, pero resulta ineficiente para explicar el progreso de las sociedades y el desarrollo humano en términos de las capacidades o la satisfacción con la vida, entendida también como felicidad. Paradójicamente, existen varios países con pocos ingresos y condiciones de vida adversas pero que resultan con altos índices de felicidad, contrariando así la premisa de que a mayor ingreso se tendrá mayor bienestar o felicidad. También sucede que países con altos ingresos pueden tener altos índices de satisfacción con la vida, pero que también tienen carga global de enfermedades mentales similar a la de países de bajos ingresos, lo cual se asocia con bajos niveles de bienestar subjetivo (Clark et al., 2017).

Para poder entender estas paradojas y resultados contraintuitivos, se vuelve necesario estudiar más a fondo el bienestar, distinguiendo lo objetivo (relacionado con el ingreso y otras variables sociales) de lo subjetivo; para Rojas (2014), el estudio científico del bienestar subjetivo y de la felicidad puede ser sustentado en la combinación de diversas disciplinas: sociología, economía, psicología y ciencias

políticas. El estudio del bienestar subjetivo se sustenta en tres elementos: el carácter subjetivo que descansa sobre la experiencia propia de la persona y su facultad para responder; el segundo elemento es su dimensión global (general o sumativa); el tercer elemento es la inclusión de medidas de satisfacción con la vida y emociones positivas debido a que su naturaleza no se basa solo en la mera ausencia de factores negativos como son la ansiedad o la depresión (Diener, 1994). El reporte que una persona hace de su bienestar representa la información más precisa que se puede obtener acerca de su vivencia de bienestar, aunque es de esperarse que existan influencias del entorno social como se muestra al observar la correlación con el ingreso relativo (Rojas, 2013).

Entre las medidas objetivas del progreso de las sociedades pueden encontrarse los ingresos, el trabajo, la vivienda, la educación, la salud, la seguridad social, la violencia y la seguridad, la democracia, el tiempo libre, entre otras (Izazola, 2009). Esto conlleva la posibilidad de medir el bienestar subjetivo desde el enfoque de dominios de satisfacción, dividiendo las áreas de la vida en trabajo, familia, ocio, tiempo libre, salud, finanzas (incluyendo el ingreso), relación con uno mismo y con su grupo de referencia (Diener et al., 1999). Los factores más importantes para la satisfacción con la vida son la satisfacción financiera (casi inseparable del trabajo u ocupación), la salud, el trabajo, el tiempo libre y otros dominios (De Neve, 2018); aunque también se encuentran relaciones interesantes como el efecto del aumento de la satisfacción en el trabajo en el aumento de la contribución de la satisfacción familiar con la satisfacción de vida (Rojas, 2014).

### **Trabajo, ocupación, empleo, carrera, profesión**

Según la Real Academia Española, el *trabajo* es una ocupación retribuida, el resultado de la actividad humana, el lugar donde se trabaja; una *ocupación* es un trabajo, empleo u oficio, actividad o entretenimiento; el *empleo* es una ocupación u oficio; una *carrera* es un conjunto de estudios que habilitan a una persona para el ejercicio de una profesión; una *profesión* es un empleo, facultad u oficio que una persona ejerce y por lo que recibe una remuneración (2014). En la presente exposición se utilizarán indistintamente estos cinco términos.

El significado del trabajo o la ocupación es toda actividad que transforma y es creativa, permite la realización y la trascendencia social; se le ha considerado como uno de los dominios más importantes de la actividad humana. El bienestar se liga estrechamente con la seguridad social, el trabajo, la vivienda, la educación y la recreación y deporte (Henao, 2010).

Los cambios industriales han tenido efectos importantes en la economía y las sociedades, entre sus efectos más devastadores están el crecimiento desordenado de las ciudades y la precariedad laboral. Entre los logros de los trabajadores y de los cambios en políticas públicas se han mejorado las condiciones de trabajo y se han reducido los riesgos profesionales.

El trabajo es un factor muy importante para el bienestar de las personas, comprobado por los estudios económicos de la felicidad humana; hay una relación entre ambos elementos que corre en ambas direcciones: la felicidad puede ayudar a formar los resultados del mercado de trabajo, la productividad y el desempeño firme (De Neve & Ward, 2017). La satisfacción con el trabajo es igual de importante que la satisfacción en lo económico, lo cual lleva a ir más allá del salario para definir una buena ocupación (Rojas, 2009). Los empleados cuando son más felices mejoran la productividad (Rath & Harter, 2014) hasta en un 10% (Krekel et al., 2019), lo cual puede deberse a la correlación entre la lealtad del cliente, la retención, las ventas y las ganancias con las actitudes y percepciones de los trabajadores acerca de sus condiciones laborales (Harter et al., 2010).

### **Bienestar profesional**

Independientemente de cómo usemos nuestro tiempo, en un nivel básico, necesitamos hacer algo, idealmente sobre metas específicas, el bienestar profesional trata de que te guste lo que haces día con día. Las personas con alto nivel de bienestar profesional se despiertan cada mañana con algo que hacer ese día, tienen la oportunidad de hacer cosas que encajan en sus fortalezas y sus intereses, tienen un propósito de vida profundo y un plan para conseguir sus metas. En la mayoría de los casos tienen un líder que les motiva y que los entusiasma acerca del futuro o amigos que comparten su pasión. Los resultados de investigaciones muestran que las personas con alto bienestar profesional no sacrifican sus relaciones por su ocupación, sino que toman más tiempo para disfrutar la vida y no toman las cosas por dadas, lo que refleja que aman el trabajo que hacen cada día (Rath & Harter, 2014).

### **Factores determinantes del bienestar profesional**

El estatus laboral, pero también el tipo de trabajo y las características del centro de trabajo inciden en el bienestar subjetivo de las personas. Son factores positivos importantes: tener variedad de actividades, que se requiera aprender cosas nuevas, nivel de seguridad, tener oportunidades para la promoción, control sobre ritmo de trabajo (De Neve & Ward, 2017).

Los resultados del trabajo pueden ser medidos a través del salario, las horas de trabajo, la seguridad laboral, la promoción laboral, la peligrosidad o dificultad, el contenido, o las relaciones (Clark, 2009). Los componentes de la calidad del trabajo son compensación, contenido, control, tipo de contratación (Osterman, 2013). La felicidad de los trabajadores aumenta a través de intervenciones como las relaciones con supervisores, las actividades interesantes y el mejoramiento del balance vida-trabajo (Krekel et al., 2019).

En el sentido contrario, si el trabajo disminuye el tiempo con la familia o con la pareja, o si la persona termina muy cansada para disfrutar las cosas, se tendrán efectos negativos de manera significativa en la satisfacción con la vida, en la felicidad, en la satisfacción laboral y en el afecto positivo, lo cual conlleva riesgos para la salud y para la seguridad. La seguridad laboral y el capital social en el trabajo se correlacionan positivamente con la felicidad, mientras que los empleos con riesgos para la salud y la seguridad se asocian con niveles bajos de bienestar subjetivo (De Neve & Ward, 2017). El capital social en el lugar de trabajo (i. e., posibilidad de recibir apoyo o ayuda de compañeros, pertenencia a un sindicato, poder opinar sobre las decisiones de la organización) es muy importante, según De Neve y Ward (2017), y se relaciona con el compromiso organizacional.

La experiencia del compromiso organizacional funciona como mecanismo protector ante elementos psicosociales y forma parte de los factores positivos de la felicidad en el trabajo (López et al., 2015). La evidencia empírica muestra que variables como el monto de la remuneración resultan poco relevantes para el compromiso laboral y para la intención de renunciar (Arias, 2017b), razón por la cual deben considerarse otros elementos ajenos al ingreso a la hora de promover la satisfacción laboral.

### **Bienestar subjetivo y bienestar profesional en América Latina y el Caribe**

Las regiones con mayor satisfacción laboral son la Comunidad de Estados Independientes (fuertemente representada por Rusia) y América Latina y el Caribe, 75% y 82%, respectivamente; esto se relaciona con un mayor nivel de compromiso de los trabajadores, casi del 25% (De Neve, 2018). El caso de América Latina y el Caribe es atípico en el lado positivo de la satisfacción laboral, resaltando las siguientes características positivas: seguridad laboral, oportunidades para la promoción, interés en el trabajo, relaciones interpersonales (capital social), sentirse útil en el trabajo; algunas características negativas son: más horas de trabajo e incongruencia entre las actividades asignadas con las habilidades y capacitación.

Para las personas en todas las regiones del mundo es muy importante tener un empleo para su felicidad, en América Latina y el Caribe resalta que los afectos positivos de desempleados son menores que el de los empleados. El no tener un empleo impacta de forma directa a la persona afectada, pero también impacta a personas a su alrededor por el efecto derrame, el cual aumenta la inseguridad laboral, negativamente correlacionado con el bienestar nacional. Las personas desempleadas reportan evaluaciones generales de sus vidas en un nivel inferior en la escalera de Cantril y durante el día a día reportan haber experimentado más emociones negativas, así como menos emociones positivas (De Neve & Ward, 2017). El empleo está fuertemente relacionado con el estatus social, de tal manera que la afectación al individuo no solo impacta por la ausencia de ingresos, sino también por la falta de contacto social, así como en el cambio en la organización y en los objetivos diarios (sobre todo cuando la pérdida del trabajo es reciente). El efecto negativo del desempleo en el bienestar aumenta con el tiempo, lo cual deja una huella que deja a la persona más sensible ante nuevas experiencias de desempleo (De Neve & Ward, 2017); quienes pierden a su cónyuge recuperan bastante su bienestar al cabo de un año, pero carecer de empleo de manera sostenida por más de un año disminuye más el bienestar que el de quienes enviudaron (Rath & Harter, 2014).

El bienestar subjetivo varía si las personas tienen a otras a su cargo, si es trabajo manual o intelectual, si es a tiempo parcial o completo, si es autoempleado o asalariado; quienes se autoclasifican como gerentes, ejecutivos, funcionarios o profesionales evalúan sus vidas con un promedio mayor a seis en escala del cero al diez (De Neve & Ward, 2017); mientras que quienes trabajan en el sector agricultor, pesquero o en la silvicultura evalúan sus vidas con un promedio aproximado de 4.5 puntos de 10. El trabajo manual tiene una correlación sistemática con niveles bajos de felicidad; así, profesionistas, ejecutivos y trabajadores de oficina evalúan mejor su vida, contrario a granjeros, trabajadores de la construcción o propietarios de negocios. Quienes trabajan por cuenta propia en América Latina, el Caribe, y en África subsahariana informan menor evaluación de sus vidas y experiencia afectiva menos positiva. En todas las regiones del mundo existe la asociación entre autoempleo y gestión de negocios propios con experiencia de emociones más negativas (estrés y preocupación).

Las personas que reportan mayores niveles de felicidad y menos experiencias negativas son quienes trabajan a tiempo parcial y que no buscan más horas de trabajo, principalmente entre las mujeres; esto puede deberse al equilibrio vida-trabajo, ya que cuando las perso-

nas terminan demasiado cansadas por largas jornadas o al carecer de días de descanso o vacaciones disfrutan menos los elementos no laborales de la vida (De Neve & Ward, 2017).

Quienes consideran tener un trabajo con buenas oportunidades de crecimiento se sienten más satisfechos con sus trabajos y con sus vidas, además de tender a experimentar afectos más positivos (De Neve & Ward, 2017). La desconexión activa del trabajo se relaciona más fuertemente con baja satisfacción laboral, siendo esta la relación más significativa entre todas las variables de bienestar general y bienestar laboral. En América Latina y el Caribe, se encuentra la mayor proporción de personas que muestran compromiso y afinidad con los objetivos de sus lugares de trabajo, en un aproximado de 30%, bastante alejado de Asia del Este, donde no llegan al 10%.

El estatus laboral (De Neve & Ward, 2017; Rath & Harter, 2014), la compra de votos como manifestación de la corrupción (Helliwell et al., 2017) y el capital social reflejado en la actividad/membresía en organizaciones (Putnam, 1995; Rojas, 2018) han sido reportados en la literatura como factores importantes para el bienestar subjetivo. El bajo impacto de estas variables en México podría estar relacionado con situaciones contextuales como la alta rotación laboral y alto nivel de informalidad, la normalización de la corrupción y la desconfianza hacia las instituciones (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018).

En México, durante 2015, el 68% de la población ocupada era subordinada, solo 4.2% era empleadora; 61.3% se ocupaba en el sector terciario de comercio y servicios, 39.3% en micronegocios y 14.8% en pequeños establecimientos; 59.9% percibía hasta tres salarios mínimos; 45.7% trabajaba de 35 a 48 horas y 28.5% trabajaba más de 48 horas; 59.1% de la población ocupada se encontraba en la informalidad, lo cual está asociado a un estancamiento de largo plazo de la economía nacional. Alrededor del 75% de las personas ocupadas reportó estar satisfecha con su trabajo en general, encontrándose que 30.7% estaban muy satisfechas y 46.2%, algo satisfechas. El salario y la variedad de las tareas son los aspectos del trabajo en los que se encontraban menos satisfechos (Murayama & Gómez, 2015), lo cual puede dar pie a la exploración de la satisfacción laboral desde la salud.

### **Bienestar profesional y salud**

El trabajo es una forma de brindar sentido a la vida, por lo que carecer de este conlleva diversos perjuicios, desde psicológicos y sociales hasta físicos y económicos (Arias, 2017a),

por lo que se considera necesario esta área de estudio como relevante para la salud pública, la calidad de vida, la salud mental ocupacional, la psicología de la salud, la prevención de riesgos laborales, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y las enfermedades profesionales (incluido el síndrome de *burnout*). La calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional que se liga de manera muy estrecha con la satisfacción laboral, ya que el trabajador busca cubrir sus necesidades personales a través de su empleo, permitiendo la evaluación objetiva y subjetiva de soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo, satisfacción por realizar el trabajo, reflejado en el bienestar conseguido y el desarrollo personal alcanzado, así como la administración de su tiempo libre (Pando et al., 2018).

La medicina del trabajo, la higiene y la seguridad industriales son tres grandes ramas que proporcionan apoyo invaluable al estudio de la salud ocupacional (Henaó, 2010), entre otras disciplinas como: medicina preventiva, ergonomía, biomecánica, antropometría, fisiología del trabajo, fisiología ambiental, psicología organizacional o industrial, toxicología industrial. El objetivo de la salud ocupacional es mejorar y mantener la calidad de vida, así como la salud de trabajadores, a la vez que mejoran la calidad, la productividad y la eficiencia de las empresas, impactando también en la mejora de la calidad de vida de la población, aumentando la esperanza de vida productiva en condiciones óptimas. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) le define como la rama de la salud pública orientada a promover y mantener un máximo nivel posible de bienestar físico, mental y social de trabajadores, protegiéndoles contra agentes que puedan perjudicar su salud en el entorno laboral.

Estudiar la salud mental ocupacional como problema de salud pública exige que se vuelva a conceptualizar la salud más allá de indicadores negativos como pueden ser la morbi-mortalidad o los riesgos laborales (Pando et al., 2006); es así que surgió la propuesta teórica de la salud mental positiva ocupacional, la cual postula seis factores (en cuatro dimensiones: cognitiva, comportamental, socioafectiva y espiritual): (1) relaciones interpersonales positivas en el trabajo; (2) bienestar personal en el trabajo; (3) empoderamiento en el trabajo; (4) filosofía de vida laboral; (5) fortalezas personales en el trabajo; y (6) inmersión en la tarea (Flow) (Vázquez-Colunga et al., 2017). Se debe añadir a este estudio la psicología de la salud ocupacional, por ser subdisciplina de carácter básico y aplicado en contexto de organizaciones, integrando temas de salud pública, medicina preventiva, psicología clínica, psicología de la salud (Gil-Monte, 2012).

Se considera factor de riesgo a cualquier elemento que aumente la probabilidad de producir un daño a quienes estén expuestos al mismo (Henaó, 2010). Dentro de la clasificación general de factores de riesgo se incluye los de tipo físico, químico, biológico, psicosocial o psicolaboral, por carga física, mecánico, eléctrico, locativo (relativos a las condiciones del área de trabajo), fisicoquímicos (incendios y explosiones). Entre estos elementos negativos se encuentra el síndrome de burnout, distinto al estrés psicológico desde la perspectiva psicosocial, visto como respuesta a estresores nacidos de las relaciones interpersonales, considerado también un tipo de afrontamiento y de autoprotección particular frente al estrés crónico experimentado por la relación individuo-organización (Preciado et al., 2006). Se deben considerar también las variables en materia de estrés (Preciado et al., 2006): situacionales (demandas y control laborales), así como las personales (diferencias individuales que influyen en la percepción, evaluación y afrontamiento del estrés).

## Conclusión

La felicidad en América Latina y el Caribe no puede ser bien entendida desde la perspectiva individualista y ajena al contexto social o cultural, debido a que dichos contextos, así como los procesos políticos marcan el desarrollo humano y su psicología, perspectiva que abordan la teoría ecológica (Córtes, 2004), el interaccionismo simbólico (Blumer, 1982) y la teoría transaccional (Lazarus & Folkman, 1987). A partir de estas perspectivas pueden ser analizados a nivel individual (micro y mesosistemas) los comportamientos y actitudes en relación con exosistema y macrosistema (Bronfenbrenner, 1979), ubicando los valores y la moral en el exo y macrosistema. En el estudio científico de la felicidad a nivel del microsistema y el mesosistema se ha encontrado que las relaciones personales (incluidas las relaciones en el trabajo, pero en especial las familiares) son los principales factores que aumentan la felicidad y la satisfacción con la vida (Rojas, 2016). A nivel de exo y macrosistema puede verse que la interacción de las personas con sus padres y con grupos heterogéneos (diversidad) influyen de manera favorable en el desarrollo cognitivo individual y en la progresión moral (Cortés, 2004); los valores personales (Schwartz & Sortheix, 2018) pueden inscribirse como bases de las expectativas y de las metas que, visto desde la teoría de las discrepancias múltiples de Michalos (1985), permitiría explicar cómo las personas comparan su situación actual y determinan su satisfacción con la vida y la sumativa de sus estados de felicidad.

Ante los numerosos y variados retos que enfrenta América Latina y el Caribe como región, además de los que presenta la globalización, deben considerarse diferentes perspectivas y disciplinas para entender mejor las diferentes realidades, entre las cuales es muy importante la salud; lamentablemente, no se han detectado en la revisión de literatura estudios de la relación entre el bienestar subjetivo y la salud mental, o entre bienestar subjetivo, bienestar laboral y salud mental ocupacional.

## Referencias

- Arias, L. F. (2017a). *Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Arias, L. F. (2017b). La remuneración, la satisfacción, el compromiso y la intención de renunciar. En *Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad* (pp. 297–313). Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Blumer, H. (1982). *Interaccionismo simbólico: Perspectiva y método*. Hora.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Harvard University Press.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). *Panorama Social de América Latina*. CEPAL.
- Clark, A. E. (2009). Work, Jobs, and Well-Being Across the Millennium. *IZA Discussion Papers*, (3940). <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199732739.003.0014>
- Clark, A. E., Flèche, S., Layard, R., Powdthavee, N., & Ward, G. (2017). The Key Determinants of Happiness and Misery. In *World Happiness Report 2017* (pp. 122–143). [https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2017/HR17-Ch5\\_w-oAppendix.pdf](https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2017/HR17-Ch5_w-oAppendix.pdf)
- Cortés, A. (2004). La herencia de la teoría ecológica de Bronfenbrenner. *Innovación Educativa*, (14), 51–65. [https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/5016/pg\\_053-068\\_inneduc14.pdf?sequence=1](https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/5016/pg_053-068_inneduc14.pdf?sequence=1)
- De Neve, J.-E. (2018). Work and Well-being: A Global Perspective. In The Global Council for Happiness, *Global Happiness Policy Report 2018*. Sustainable development solutions network. <https://www.happinesscouncil.org/report/2018/global-happiness-policy-report>
- De Neve, J.-E., & Ward, G. (2017). Happiness at Work. In *World Happiness Report 2017*. Sustainable Development Solutions Network. [http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2017/03/HR17-Ch6\\_wAppendix.pdf](http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2017/03/HR17-Ch6_wAppendix.pdf)

- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103–157. <https://doi.org/10.1007/BF01207052>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–241. <https://doi.org/10.1590/S1726-46342012000200012>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Asplund, J. W., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2010). Causal Impact of Employee Work Perceptions on the Bottom Line of Organizations. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 378–389. <https://doi.org/10.1177/1745691610374589>
- Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. (2017). *World Happiness Report 2017*. Sustainable Development Solutions Network. <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2017/HR17.pdf>
- Henao, F. (2010). *Salud ocupacional: conceptos básicos* (2a. ed.). Ecoe ediciones.
- Izazola, H. (2009). Midiendo el progreso/no progreso de las sociedades. En M. Rojas (Ed.), *Midiendo el Progreso de las Sociedades: Reflexiones desde México*. Foro Consultivo Científico y Tecnológico.
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019). Employee Well-being, Productivity, and Firm Performance: Evidence and Case Studies. In The Global Council for Happiness and Wellbeing (Ed.), *Global Happiness Policy Report 2019*. Sustainable Development Solutions Network.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1, 141–169.
- López, M. del R., García, S. A., & Pando, M. (2015). Factores psicosociales y compromiso organizacional (Work Engagement) en trabajadores del campo. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(7). <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5294261.pdf>
- Michalos, A. (1985). Multiple Discrepancies Theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16(4), 347–413.
- Murayama, C., & Gómez, R. (2015). *El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral. Encuesta Nacional de Economía y Empleo*. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://www.losmexicanos.unam.mx/economiayempleo/>

- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Informe sobre la salud en el mundo 2001*. Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas. [https://www.who.int/whr/2001/en/whr01\\_es.pdf?ua=1](https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_es.pdf?ua=1)
- Osterman, P. (2013). Introduction to the Special Issue on Job Quality: What Does it Mean and How Might We Think about It? *ILR Review*, 66(4), 739–752. <https://doi.org/10.1177/001979391306600401>
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J. G., & Bermúdez, R. D. (2006). La salud mental positiva. En *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo* (pp. 86-102). Universidad de Guadalajara.
- Pando, M., González, R., Aranda, C., & Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Salud Uninorte*, 34(1), 68–75. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/issue/view/467>
- Preciado, M. de L., Aranda, C., & Pando, M. (2006). *Estrés laboral y síndrome de burnout*. In *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. Universidad de Guadalajara.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America’s Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65–78. <https://doi.org/10.1353/jod.1995.0002>
- Rath, T., & Harter, J. (2014). *Wellbeing: The Five Essential Elements*. Gallup Press.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23a. ed.). <https://dle.rae.es>
- Rojas, M. (2009). *Midiendo el Progreso de las Sociedades: Reflexiones desde México*. Foro Consultivo Científico y Tecnológico.
- Rojas, M. (2013). Estatus económico y situación afectiva en América Latina. *ECOS*, 3(2), 203–218. <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1250>
- Rojas, M. (2014). *El estudio científico de la felicidad*. Fondo de Cultura Económica.
- Rojas, M. (2016). Bienestar. En F. R. Castañeda, L. Baca, & A. I. Iglesias (Eds.), *Léxico de la Vida Social* (pp. 57–60). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rojas, M. (2018). Happiness in Latin America Has Social Foundations. In *World Happiness Report 2018* (pp. 114–145). Sustainable Development Solutions Network.
- Schwartz, S. H., & Sortheix, F. M. (2018). Values and Subjective Well-Being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers. <https://www.nobascholar.com/chapters/51/download.pdf>

Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. de L., Orozco-Solis, M. G., Ángel-González, M., & Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Salud Mental Positiva Ocupacional: propuesta de un modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo. *Saúde e Sociedade*, 26(2), 584–595. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902017169061>

# Capítulo 9

## **Espiritualidad y salud mental positiva ocupacional en profesores de educación superior**

*José Luis Razo Guevara, Julio César Vázquez Colunga, Cecilia Colunga Rodríguez, Teresita Esmeralda Mora González y Norma Lidia Díaz García*

El trabajo se ha concebido a lo largo de la historia desde diferentes matices, algunos de ellos positivos y otros negativos. Ambos perfiles han permitido el arraigo de posturas y mentalidades que inciden directamente en el trabajador y su relación con la dinámica de trabajo y, al mismo tiempo, con la salud de este.

Algunas historias bíblicas, por ejemplo, cuentan sobre la expulsión de Adán y Eva del paraíso, estableciendo como condena que, futuras generaciones, ganarán el pan con el sudor de su frente, implantando la necesidad de obtener el alimento a través del trabajo como parte de un castigo divino. De igual manera, es través de algunos mitos griegos que se mantiene una relación con esta postura, por ejemplo, el mito de Sísifo, quien fue condenado a empujar eternamente una pesada piedra por la ladera de una empinada montaña, solo para darse cuenta de que la roca rodaría de nuevo hasta el valle y volvería a empujarla ladera arriba, repitiendo el proceso por toda la eternidad.

El trabajo ha sido también un medio de castigo, una forma de vulnerar los derechos humanos y una forma de explotación mediante el abuso de las necesidades básicas (alimentación y salud). A nuestra mente, llegan un sinnúmero de historias relacionadas con castigos orientados hacia los trabajos forzados.

Sin embargo, en la actualidad, existen elementos de análisis que no parten de un perfil negativo, algunos de estos son inherentes al desarrollo individual y, al

mismo tiempo, coadyuvan a propiciar estados de bienestar y mejora social y laboral. Dentro de estos modelos teóricos que abordan el trabajo desde un perfil positivo, podemos encontrar la salud mental positiva ocupacional, quizás como el único modelo teórico que lo aborda desde un perfil totalmente positivo.

La revisión literaria nos permite identificar distintas definiciones del concepto “espiritualidad en el trabajo”, según se precise el enfoque. Si bien existe una relación íntima entre la espiritualidad de forma individual, la espiritualidad *per se* y la religión, es importante señalar que para este ejercicio es primordial mantener la intención de no mezclar el concepto de la espiritualidad con alguna definición de tipo religioso, aun cuando el origen de la palabra pareciera estar en la misma.

El primer acercamiento a la espiritualidad, lo establecemos de forma general con algún dogma o creencia, que generalmente supera los parámetros del desarrollo individual, es decir, lo asociamos con la relación a un Dios, principalmente con la búsqueda de un significado o propósito en la relación con un “algo”. Al ser algo tan inherente al *ser* como individuo, el desarrollo de la espiritualidad afecta al mismo tiempo áreas donde el propio sujeto se desarrolla, esto es, afecta las facetas en las que el propio ser, como ser integral, se encuentra vinculado como lo son la familia, el trabajo, los pasatiempos, los amigos, los proyectos, entre otros.

De acuerdo con Edelberg (2006), la espiritualidad es una “manera particular de visualizar a los seres humanos en toda su riqueza, las relaciones de los seres humanos para alcanzar trascendencia, las relaciones entre seres humanos y la manera de alcanzar crecimiento personal” (p.136).

No obstante, la espiritualidad en el trabajo conlleva la interacción entre lo laboral y quienes en ella se desarrollan, dando la oportunidad de lograr un desarrollo simbiótico, tanto de las necesidades empresariales como de los trabajadores.

Por ello, podemos afirmar que la espiritualidad en el trabajo en su forma autónoma está íntimamente vinculada al concepto de bienestar, que incide poderosamente en la percepción subjetiva de la salud (Sperry et al., 2007 como se citó en Ureña, 2014), es ampliamente inclusiva (Mitroff, 2003), brinda energía para la acción (Edelberg, 2006), mejora el clima laboral (Marques et al., 2005) y constituye la fortaleza central en el desempeño, el proceso de ayuda y la mediación de conflictos, brindando a los individuos la capacidad de relacionarse y comunicarse (Ashmos & Duchon, 2000; Robles, 2011).

La espiritualidad provee sentido de paz y esparcimiento en el desempeño laboral y aporta al empleado sentido de responsabilidad por el trabajo que realiza, así como empatía hacia los demás, creando así una cultura de trabajo y trascendencia en su ejecución; produciendo, por ende, sentimientos de plenitud y alegría, así como sentimientos y pensamientos altamente refinados en los empleados (Marques et al., 2007).

### **Modelo de la salud mental positiva ocupacional**

La salud mental positiva ocupacional:

parte desde la psicología positiva, ya que aborda aspectos como el bienestar psicológico, la felicidad, así como las fortalezas y virtudes humanas, toma en cuenta aportaciones del humanismo como lo es el desarrollo de capacidades y potencialidades humanas, pero a su vez se basa en las contribuciones de la salutogénesis para la generación de círculos virtuosos de creación e incremento de la salud. Por último, se toma en cuenta el enfoque ambiental como base para promover la salud mental en distintos contextos como es el ámbito ocupacional. (Vázquez-Colunga et al., 2017, p.591)

De acuerdo con Vázquez-Colunga et al. (2017), el modelo teórico de la salud mental positiva ocupacional propone cuatro dimensiones:

- *Cognitiva*: “se refiere a la forma como son percibidos los estímulos en el ámbito ocupacional, es decir, al conjunto de información, creencias y opiniones que el sujeto posee sobre el trabajo y sus condiciones bajo las cuales se realiza el mismo” (p.591).
- *Socioafectiva*: “se define como el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes ante los estímulos percibidos en el ambiente de trabajo, que permiten al sujeto relacionarse intra e interpersonalmente” (p.591).
- *Comportamental*: “hace referencia a las tendencias, disposiciones o intenciones conductuales ante los estímulos percibidos en el ambiente ocupacional” (p.591).
- *Espiritual*: “se refiere a la capacidad del sujeto en comprender el sentido y significado del trabajo, así como a los aspectos del mismo que le permitan tener un sentido de trascendencia a través de su labor” (p.591).

### **Espiritualidad en el trabajo, proceso histórico**

La espiritualidad en el trabajo es un tópico que ha retomado su interés en las últimas décadas. Si bien es cierto que el tema no es reciente, el enfoque con el que se ha trabajado lo es. Lo anterior se justifica con base en los antecedentes de las investigaciones desarrolladas en torno al tema, las cuales, desde su origen, eran abordadas desde un perfil teológico o religioso, que convertía el binomio trabajo-individuo, en un trinomio trabajo-individuo-dogma.

Como se mencionó con anterioridad, los paradigmas en los ambientes de trabajo han ido evolucionando, el ambiente laboral se ha transformado debido a los factores intrínsecos de la dinámica empresarial y de aquellos factores extrínsecos propios de la dinámica social (Heinsohn, 2012). Por ello, vuelve a posicionarse el conocimiento de la espiritualidad en el trabajo, debido a la necesidad de considerar la espiritualidad como una parte esencial e integral del desarrollo de la personalidad del individuo (Richards & Bergin, 1997) y como una respuesta al desarrollo de actitudes positivas que permitan al trabajador no solo producir, desde el punto de vista empresarial, sino también empatar sus necesidades personales, de desarrollo y trascendencia a través del trabajo, reduciendo la insatisfacción laboral y aumentando el compromiso organizacional (Vélez & González, 2018).

La espiritualidad en el trabajo nos brinda, entre otras cosas, aspectos positivos como lo es la alegría, la felicidad, incluso la plenitud, abordada siempre con el desarrollo de actitudes y valores que fortalecen el principio del propio espíritu (Arias, 2013).

Los empleados buscan en el desarrollo de la espiritualidad una estrategia para lidiar con los estresores y temores asociados con estos procesos (Ashmos & Duchon, 2000), pero al mismo tiempo buscan algo más: que su trabajo tenga significado para ellos, que les dé satisfacción y propósito en la vida (Mitroff, 2003). Se cree que las personas que están desarrolladas altamente en la espiritualidad logran mejores resultados en su vida personal y profesional, al mismo tiempo, se ha demostrado que existe una conexión entre la espiritualidad en el lugar de trabajo y los valores de la organización y con el comportamiento y la conducta ética, lo que permite alcanzar las metas y objetivos de la organización, satisfaciendo, a su vez, las necesidades del empleado (Vélez & González, 2018).

### **Espiritualidad en el trabajo, un estudio en docentes de educación superior**

La espiritualidad es concebida como el sustrato más profundo del ser humano, que permea cada una de las dimensiones en las que se desarrolla durante la vida y, evidentemente, es parte fundamental en su desarrollo laboral.

Esta investigación busca correlacionar dos modelos teóricos que abordan la espiritualidad en el trabajo, desde dimensiones de análisis muy similares, que incluso pueden llegar a ser complementarias. Al mismo tiempo, buscamos rescatar las percepciones y acepciones que la población de estudio tiene con referencia al tema y los elementos que nos permiten identificar el perfil de los docentes que se encuentran en un nivel de espiritualidad baja media o alta, según el modelo de la salud mental positiva ocupacional en su dimensión espiritualidad y en el trabajo.

Este estudio se desarrolló con población docente que se dedica a formar otros docentes. El docente se ha caracterizado como uno de los profesionistas de los que más vocación requiere y, por supuesto, un mayor grado de espiritualidad. “La espiritualidad en la educación se configura en la realización personal y vocacional, que procede del amor por lo que se hace y por quienes se hace, así como de la esperanza del poder de la educación para transformar” (Piedra, 2018, p.112).

Se describen e identifican los principales rasgos que caracterizan un nivel alto de espiritualidad, para luego encontrar su relación directa e indirecta con otras variables asociadas al desempeño laboral, tales como edad, género, antigüedad, nivel de estudios, entre otras. Con el fin de encontrar la relación entre la espiritualidad en el trabajo y la salud mental de los docentes, se realizó un abordaje desde el modelo teórico de la salud mental positiva ocupacional (SMPO) y el instrumento multidimensional de SMPO propuesto por Vázquez-Colunga et al. (2017). Según este enfoque, la intención principal será caracterizar de manera positiva el impacto del trabajo en la salud mental de los docentes.

Existen estudios que afirman que “las personas más felices y satisfechas sufren menos molestias somáticas, tienen mejores apreciaciones personales, mejor dominio del entorno y poseen mejores habilidades sociales para vincularse con las demás personas y crear comunidad” (Eckersley, 2009, como se citó en Ureña et al., 2014, p.157).

El trabajo enriquece la vida de las personas al darle un sentido especial y hace que sientan orgullo por su trabajo y de lo que pueden llegar a lograr, creando un ambiente de trabajo positivo, ayudando a la salud del individuo, posibilitando el crecimiento personal y social mediante la generación de condiciones para que el trabajador permita relacionarse con otras personas y con grupos, entablando vínculos de cooperación y asumiendo diferentes roles. Dicho de otra manera, las personas utilizan el trabajo como un medio positivo para alcanzar sus objetivos personales y sociales, es decir, para lograr trascender.

### *Propósito central*

El propósito del estudio fue demostrar la relación entre la espiritualidad en el trabajo (Ashmos & Duchon, 2000) y la salud mental positiva ocupacional (Vázquez-Colunga et al., 2017), específicamente en la salud de los docentes formadores de docentes, así como describir e interpretar la percepción, significados y acepciones que tiene la población de estudio con referencia al tema.

### *Material y métodos*

La investigación tuvo un enfoque híbrido con predominancia cuantitativa-cualitativa, lo que implica que el proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos están presentes en un mismo estudio, aun cuando estos se desarrollen en fases diferentes. El desarrollo fue en dos etapas, considerando la correlación y análisis de datos cuantitativos en la primera etapa, así como la descripción de creencias y percepciones que corresponden a la segunda etapa o cualitativa. La finalidad de elegir este método es lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno de la espiritualidad en el trabajo y la salud mental positiva ocupacional en docentes de educación superior.

Para esta investigación se utilizó un modelo explicativo de ejecución secuencial; en una primera etapa, se recolectaron y analizaron datos cuantitativos; y, en una segunda fase se recabaron y analizaron datos del método cualitativo. Los diseños secuenciales (exploratorio, explicativo, transformativos), permiten “Explicar resultados (profundizar): llevar a cabo una encuesta (CUAN) y efectuar comparaciones entre grupos de la muestra; más adelante, conducir entrevistas para explorar las razones de las diferencias o no diferencias encontradas entre estos” (Haernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p.550).

### **Resultados**

En el presente estudio, se observó que los docentes entrevistados mantienen características sociodemográficas atípicas para una institución de educación superior, es decir, la institución cuenta con una plantilla de docentes relativamente joven, la cual mantiene una edad promedio de 46 años con una desviación estándar de 10.44.

El dato es atípico y cobra mayor relevancia cuando consideramos que, aproximadamente, el 70% de los docentes entrevistados que se encuentra en este rango de edad, mantienen una antigüedad mayor a los 10 años de servicio, dicho de otra forma, el personal

docente que se desempeña en esta institución cuenta con la suficiente experiencia y juventud para desarrollar sus actividades docentes.

Contar con una plantilla de docentes jóvenes supone la posibilidad de disponer de un ambiente de trabajo más dinámico, adaptable y, relativamente, más saludable.

### *Datos sociolaborales*

Las características generales de los entrevistados son las siguientes:

- Sexo: 32 eran hombres y 39 mujeres.
- Formación inicial: 22 eran normalistas y 49 no lo eran.
- Nombramiento: 29 eran titulares y 42 asociados.
- Grado académico: 27 tenían licenciatura, 40 maestría y 14 doctorado.

Con relación al género, la plantilla se encuentra equilibrada, con la presencia de 39 docentes mujeres por 32 docentes hombres. Es importante mencionar que históricamente la docencia ha sido una profesión vinculada con la figura femenina (Herrera, 2016), situación que se acentúa según el grado educativo. Hoy en día aún resulta complejo encontrar docentes masculinos que se desempeña en el nivel de preescolar. Sin embargo, la situación se torna diferente conforme el nivel educativo es superior.

En general, el personal docente que participó en las encuestas mantuvo valores altos y medios, tanto en la salud mental positiva ocupacional como en espiritualidad en el trabajo vista bajo los dos modelos teóricos, la salud mental positiva ocupacional propuesta por Vázquez-Colunga et al. (2017) y la propuesta por Ashmos y Duchon (2000).

Los datos son coincidentes con hallazgos encontrados en investigaciones desarrolladas en poblaciones similares, las cuales expresan que “el porcentaje alto de la dimensión cognitiva y espiritual, puede deberse a la auto capacitación y al significado que tiene la profesión de docente para los investigados” (Vázquez et al., 2017); otro estudio desarrollado en la Universidad Católica San Pablo, en Perú, mostró los niveles de espiritualidad en el ambiente de trabajo; al respecto, indicó que el 72.9% de profesores tiene niveles altos de espiritualidad en su vida, el 87.5% se ubica en un nivel alto de espiritualidad en el trabajo, mientras que el porcentaje de profesores que tiene un nivel alto de espiritualidad global es de 83.3% (Arias, 2013); de igual manera, otro estudio desarrollado en 2014 en la Universidad Nacional de Costa Rica, reflejó que existen correlaciones positivas y significativas entre los factores de los constructos valoración subjetiva de la salud y espiritualidad en el trabajo.

En relación con el género, las mujeres comparadas con los hombres mostraron un mayor nivel de espiritualidad en el trabajo en ambas escalas.

Detrás de esta tendencia podría valorarse el papel que juega el momento histórico, donde la mujer ha venido ganando espacio en todos los escenarios producto de ese empuje por crecer, por ese deseo de autorrealización y trascendencia (Guzmán & Rodríguez, 2008). (Ureña et al., 2014, p.166)

En ambas categorías, podemos observar que el porcentaje de docentes que se encuentran en un nivel alto es mayor que aquellos que se encuentran en uno bajo, manteniendo una relación de 2 a 1 en el caso de la espiritualidad en el trabajo.

*Niveles de salud mental positiva ocupacional, según las dimensiones propuestas por Vázquez-Colunga et al. (2017)*

Para la categoría cognitiva, podemos encontrar que 44 de los docentes encuestados se encuentran en el nivel medio, 14 de ellos se encuentran en un nivel bajo y 12 se encuentran en un nivel alto. Este dato es discordante a lo encontrado en estudios similares con docentes, donde la categoría cognitiva, suele ser en su mayoría alta.

La categoría socioafectiva, se mantiene constante con los docentes que permanecen en un nivel medio con 43 docentes; sin embargo, para esta categoría se revierte la tendencia a la baja con 12 docentes que se encuentran en un nivel bajo y aumenta 16 docentes que están considerados en un nivel alto.

Para la categoría comportamental nos encontramos una vez más con la constante de 49 docentes en el nivel medio; no obstante, en esta categoría se vuelve a presentar un incremento de los docentes que se encuentran en la categoría baja y la disminución de los docentes que se encuentran en una categoría alta con 13 docentes y nueve docentes respectivamente.

En el caso de la espiritualidad del trabajo la constante se mantiene con 49 docentes que se encuentran en una categoría media, sin embargo, para esta categoría ya podemos evidenciar una relación de 2 a 1 con respecto a los docentes que se encuentran en una espiritualidad alta y aquellos que se encuentran en una espiritualidad baja, siendo 15 docentes los que se encuentran en la espiritualidad alta y siete en espiritualidad baja.

El resultado de los niveles medio y alto de la espiritualidad en el trabajo en docentes formadores de docentes, puede ser el reflejo de la naturaleza de las actividades desarrolladas por los docentes, es decir, por la necesidad de interacción que representa el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las dos dimensiones que se encuentran en un nivel más alto, según el modelo de salud mental positiva ocupacional, en docentes de educación superior son la dimensión socioafectiva y la dimensión de la espiritualidad en el trabajo, con 85% y 90% respectivamente, considerando la unificación de los niveles medio y alto.

Los altos niveles presentados en la dimensión socioafectiva guardan relación con la naturaleza del trabajo docente, el cual puede definirse como una profesión de íntima relación entre el estudiante y el docente, que llega a generar áreas de conocimiento y comprensión de las necesidades de ambos para establecer una relación simbiótica (Geronimo, 2019) de manejo de habilidades sociales, bajo la necesidad de un manejo personal de sus propias competencias psicosociales que haga posible el desempeño del rol de profesor guía, orientador y mediador en el desarrollo de habilidades sociales en sus alumnos (Acevedo et al., 2007).

Con respecto a la dimensión de la espiritualidad en el trabajo, es importante señalar que la gran mayoría de los docentes cuenta con elementos vocacionales generados a partir de la experiencia que les provee haber sido partícipes de algún nivel educativo en general, es decir, la docencia es quizás la única profesión para la cual todos quienes la ejercen, ya tuvieron un acercamiento a ella desde su perfil como estudiantes. Además, la profesión docente, como esencia de su actividad principal, mantiene el privilegio de intervenir en el futuro de aquellos a quienes forma, reconceptualizando modelos de cambio que surgen de la propia interdependencia positiva (Covey, 1989), considerando elementos dentro de lo que podemos definir como *curriculum oculto*, que son elementos que se desarrollan en el proceso de enseñanza aprendizaje, de forma paralela a la currícula académica y que son inherentes a la forma de ser, al conjunto de normas, costumbres, creencias, lenguajes y símbolos que se manifiestan en la estructura y el funcionamiento de una institución y sus docentes (Acevedo, 2010).

Es importante señalar que aquellos docentes que su formación inicial corresponde a la docencia tienen mayores índices de espiritualidad en el trabajo en un nivel medio y alto, duplicando incluso los casos específicamente altos. Este elemento vocacional pareciera intervenir en el aumento de la salud mental positiva ocupacional en general y, por supuesto, en el indicador de espiritualidad en el trabajo. La actividad docente requiere de vocación, de

valores de asistencia a los demás y de preparación profesional individual, así como de elementos de comprensión y entendimiento que equilibran su función, exigiendo una entrega que suele ir más allá de los límites de un horario laboral.

Cuando hablamos de vocación, se suele entender como el proceso de elección de la formación académica y laboral que se elige con base en elementos como las afinidades, las competencias y las capacidades, así como los objetivos esenciales de esa profesión. Al mismo tiempo, existen elementos que pueden ser compensatorios a las vocacionales como, por ejemplo, la experiencia en el trabajo.

En general, los datos encontrados en la variable de la antigüedad del trabajador no son un factor que determine su nivel de salud mental positiva ocupacional ni tampoco que condicione su dimensión de la espiritualidad en el trabajo en el presente estudio; no obstante, existen estudios que demuestran que los trabajadores con mayor antigüedad se muestran más satisfechos que los que llevan menos años.

Si bien la experiencia le otorga al trabajador docente elementos cognitivos, comportamentales y socio afectivos (considerados desde la salud mental positiva ocupacional), también es importante señalar que conforme aumenta la antigüedad en el trabajo, los procesos de adaptación y de creencias suelen volverse más radicales, elementos que pueden traer insatisfacción y cansancio al propio docente.

Por último, la aplicación del instrumento de espiritualidad en el trabajo propuesto por Ashmos y Duchon (2000), nos proporciona elementos para analizar la espiritualidad de los trabajadores docente desde tres enfoques; el primero de ellos es el enfoque individual, el segundo es el enfoque visto desde la unidad de trabajo y el tercer enfoque es la organización propia del trabajo.

Para el desarrollo de esta investigación, solo se consideró el primer elemento, la dimensión individual con relación a su entorno laboral inmediato.

Los datos recabados marcan una constante similar al instrumento de la salud mental positiva ocupacional, encontrando 42 docentes con un nivel medio de espiritualidad en la dimensión individual, por 22 docentes que se encuentra en el nivel alto y siete docentes que se encuentra en el nivel bajo.

Cabe señalar que este instrumento nos permite conocer los elementos de la espiritualidad en el trabajo desde la dimensión individual, generando categorías específicas como lo son:

- Condiciones para la comunidad
- Significado del trabajo
- Vida interna
- Obstáculos de la espiritualidad
- Responsabilidad personal
- Conexiones positivas con otros individuos
- Contemplación

El instrumento maneja una escala de Likert de siete elementos, siendo de una modalidad auto aplicable. Los elementos considerados como altos son aquellos que se relacionan con el significado en el trabajo, con la vida interna del trabajador, en este caso el docente, y las conexiones positivas con otros individuos que se desarrollan en el trabajo. Este último elemento es de gran importancia, considerando la naturaleza propia de la docencia, en la cual la relación entre los docentes y los estudiantes llega a trascender más allá del aula, generalmente, por el nivel de socialización que implica el ejercicio profesional docente.

### *Significado del trabajo*

Todos los valores encontrados en relación con la espiritualidad en el trabajo mantienen una relación importante con el significado en el trabajo en docentes, principalmente a través de las características de trascendencia y satisfacción. El significado del trabajo mantiene un nivel alto en las encuestas aplicadas, las personas encuestadas le encuentran sentido a su trabajo, manteniendo como eje primordial la promoción y el bienestar, mediante dar significado al trabajo contribuyendo el sentido de vida.

El trabajo puede ser definido como:

*una variedad de representaciones propias de cada individuo que se tienen respecto al trabajo, a través de las cuales se establecen relaciones, identidades y la noción de manejo del tiempo, en función de las experiencias personales con el proceso trabajo.*

(Romero, 2017, p.125)

### *Vida interna*

La vida interna también mantiene un nivel alto en los docentes encuestados. Básicamente esta puede ser explicada desde la percepción que tienen los propios docentes del control de

sus actividades y del desarrollo de su eje profesional. Por un lado, el individuo experimenta una mayor competencia personal, entendida como un aumento en sus capacidades para manejarse a sí mismo.

### *Conexiones positivas con otros individuos*

La espiritualidad tiene que ver con aspectos del lugar de trabajo que promueven sensaciones individuales de trascendencia y satisfacción que se proyectan al grupo y a la organización (Noor y Arif, 2011). Se trata de una experiencia trascendente de interconexiones, de completitud personal (Milliman, Czaplewski y Feguson, 2003; Noor y Arif, 2011). Es un factor que fortalece la vida interna de las personas y, consecuentemente, potencia la satisfacción laboral y la sensación subjetiva de salud. Altos niveles de espiritualidad les permiten a las personas una percepción atenuada de los estresores laborales y contribuyen al bienestar y a la salud (Rathi y Rastogi, 2007; Rodríguez, 2006). (Ureña et al., 2014, p.157)

Por último, pero no menos importante, nos encontramos con la correlación entre el instrumento de espiritualidad en el trabajo desde el modelo de Vázquez- Colunga et al. (2017) y el modelo teórico del trabajo propuesto por Ashmos & Duchon (2000). Para desarrollar esta correlación aplicaremos la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, la cual mide la relación entre dos variables buscando que su asociación sea lineal, es decir, que el valor se acerque al rango de +1.

Para el caso de la espiritualidad en el trabajo con característica individual desde el modelo propuesto por Ashmos & Duchon (2000), podemos encontrar que prácticamente todos los valores de correlación con la salud mental positiva ocupacional, en cada uno de sus dimensiones, se encuentran en un nivel de correlación positiva y alta, con excepción de la correlación entre la espiritualidad en el trabajo (individual) y la dimensión comportamental de la salud mental positiva ocupacional, el cual registra .65, lo cual la coloca en una correlación positiva moderada.

Ser docente y tener una formación normalista pareciera intervenir en el aumento de la salud mental positiva ocupacional en general y, por supuesto, en el indicador de espiritualidad en el trabajo.

Docentes con formación normalista y con un nivel de espiritualidad alto, percibieron este proceso como una dinámica de adaptación positiva, que impactaba en la forma en la que se desarrolla el docente durante su vida académica. Incluso hay quienes afirmaron, que este cambio de paradigma de la educación presencial a la educación virtual ofrecía elementos positivos que no se habían adquirido durante su formación académica, pero que eran necesarios para el desarrollo dentro de esta “nueva normalidad”.

La experiencia de trascender y de realizar conexiones positivas con otros individuos, en este caso los estudiantes, padres de familia y compañeros de la propia institución educativa, promovían sensaciones individuales de satisfacción y trascendencia, disminuía los elementos de estrés y permitía fortalecer el desarrollo de una vida escolar más sana.

Los docentes con un nivel de espiritualidad en el trabajo, desde la teoría de la salud mental positiva ocupacional, han buscado propiciar un ambiente de trabajo adecuado, realizando adaptaciones curriculares que permitan al estudiante sentirse conforme con el entorno educativo al cual se enfrenta durante la educación virtual. Hasta cierto punto, los docentes han señalado sentirse responsables de la formación de estos estudiantes durante el proceso de pandemia, justificando que “los adolescentes son los menos culpables” y buscando que el nivel de apego se mantenga aun a pesar de la educación virtual.

### *Salud mental positiva ocupacional y su relación con la formación de recursos humanos*

La salud mental positiva ocupacional está íntima mente relacionada con el desarrollo de recursos humanos, independientemente del área que se desarrolle. Los estudios nos han permitido observar que los aspectos vocacionales, así como el entendimiento de los perfiles de egreso, permiten a los trabajadores interiorizar la trascendencia del trabajo que desarrollan y, al mismo tiempo, la existencia de altos niveles de salud y la disminución de factores negativos como el estrés.

Existen profesiones para las cuales se requieren altos estándares de calidad y numerosas habilidades sociales. Las relaciones interpersonales presentan un lugar especial en estas profesiones, especialmente en la docencia, debido a que se convive cotidianamente con múltiples personas, las cuales conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, además de considerar las relaciones de interdependencia positiva que se pueden presentar dentro del propio proceso de enseñanza-aprendizaje, debido a ello, se requiere de elementos vocacionales bien definidos y altos niveles de espiritualidad, que le permitan al docente desarrollar una salud mental positiva ocupacional alta.

Considerar estos elementos de la salud mental positiva ocupacional, dentro del desarrollo de los recursos humanos, permitiría fomentar en los estudiantes de educación superior elementos como la trascendencia y aspectos filosóficos como la funcionalidad de su trabajo y la importancia de su desarrollo en el contexto próximo social.

## Conclusiones

Una vez concluidas las etapas de la investigación, es importante considerar que las conclusiones vertidas representan los resultados encontrados en ambas etapas. En general, los docentes formadores de docentes de la institución de educación superior mantienen un nivel de espiritualidad medio y alto, superior al 70%, unificando ambas categorías.

Los niveles de SMPO son consistentes con otros estudios realizados en población docente. Se encontró relación entre las características vocacionales y el nivel de SMPO. La antigüedad y el grado académico pueden considerarse factores para la determinación de la SMPO.

En general, el personal docente que participó en las encuestas mantuvo valores altos y medios, tanto en la salud mental positiva ocupacional como en espiritualidad en el trabajo, vista bajo los modelos teóricos de Vázquez-Colunga et al. (2017) y Ashmos y Duchon (2000).

En la actualidad, el individuo percibe la necesidad de obtener resultados en su empleo, más allá del efecto económico; por lo tanto, podríamos señalar que la sociedad “está hambrienta por conseguir maneras en las cuales puedan practicar la espiritualidad en el trabajo” (Mitroff & Denton, 1999, como se citó en Robles, 2011, p.6).

La espiritualidad en el trabajo se asocia con la SMPO en trabajadores, existiendo una correlación bajo el supuesto de que, a mayor nivel de salud mental positiva ocupacional y de espiritualidad en el trabajo, el trabajador desarrollará indicadores positivos a nivel salud y laboral.

Dicho de otra manera, el trabajo también representa una forma de crecimiento, una manera de trascender bajo la premisa del progreso individual y espiritual.

## Referencias

- Acevedo, E. (2010). El currículo oculto en las enseñanzas formales. Aspectos menos visibles a tener en cuenta para una educación no sexista. *Temas para la educación*, (11), 1-7. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7590.pdf>
- Acevedo, L. M., Solís, R., Caballero, S., Bustamante, R. Bocanegra, M., Espinoza, L. A., & García, A. (2007). Habilidades sociales en la formación profesional del docente. *Investigación Educativa*, 11(20), 115-128.
- Arias, W. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación (Arequipa)*, 4, 9-33. [https://ucsp.edu.pe/images/direccion\\_de\\_investigacion/PDF/revista2013/Espiritualidad-y-felicidad-en-el-trabajador.pdf](https://ucsp.edu.pe/images/direccion_de_investigacion/PDF/revista2013/Espiritualidad-y-felicidad-en-el-trabajador.pdf)
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/105649260092008>
- Covey, S. (1989). *The seven habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. Simon & Schuster.
- Edelberg, G. (2006). La espiritualidad y la religión en el trabajo. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (58), 135-140. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20605809.pdf>
- Geronimo, F. (2019). *Reflexiones filosóficas sobre las prácticas educativas: aportes para repensar la docencia en la institucionalidad moderna universitaria y la dimensión interventiva del trabajo social*. En XI Jornadas de Investigación, Docencia, Extensión y Ejercicio Profesional: "Disputas por el Estado, la democracia y las políticas públicas. Concentración de la riqueza y poder popular.
- Heinsohn, D. (2012). *Spirituality in the workplace: An empirical analysis of the moderator effect of demographics on the relationship among spirituality, attitudes, and behavior at work* [Tesis doctoral]. Lawrence Technological University.
- Herrera, A. S. (2016). *Feminización de la profesión docente en Colombia como proceso histórico y construcción identitaria en la Institución rural "Francisco José Caldas" del municipio Fusagasugá (Cundinamarca)* [Tesis de licenciatura]. Universidad de Cundinamarca, Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12558/295>

- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). *Spirituality in the workplace*. Personhood Press.
- Mitroff, I. (2003). Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2), 375-382. <https://doi.org/10.1177/1350508403010002011>
- Piedra, M. (2018). Espiritualidad y educación en la sociedad del conocimiento. *Innovaciones Educativas*, 20(28), 96-105.
- Richards, P., & Bergin, A. (1997). *A spiritual strategy for counseling and psychotherapy*. American Counseling Association.
- Robles, E. (2011). Implicaciones de la espiritualidad en la administración de empresas. *Revista Empresarial Inter Metro Business Journal*, 7(1), 29-57. <http://ceajournal.metro.inter.edu/spring11/robleselizabeth0701.pdf>
- Romero, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Ureña, P., Barrantes, K., & Solís, L. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional. *Revista Electrónica Educare*, 18(1), 155-175. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v18n1/a07v18n1.pdf>
- Vázquez-Colunga, J., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-serrano, M. L., Orozco-Solis, M. G., Ángel-González, M., & Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Salud Mental Positiva Ocupacional: propuesta de un modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo. *Saúde Soc. São Paulo*, 6(2), 584-595.
- Vázquez, J. C., Pando, M., Colunga, C., Enríquez, C. B., Maldonado, I. S., & ángel, M. (2017). Nivel de salud mental positiva ocupacional en profesores universitarios. *Revista Educarnos*, 135-148. <https://revistaeducarnos.com/wp-content/uploads/2017/06/articulo-julio-cesar.pdf>
- Vélez, R., & González, R. (2018). La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional en un grupo de empleados de un municipio del área oeste de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 19, 11-32.

# Capítulo 10

## Percepción de riesgo de trabajo en empleadas domésticas

*Mario Ángel González, Julio César Vázquez Colunga y Dulce Liliana Carreño Martínez*

Las trabajadoras o empleadas domésticas son las personas que prestan los servicios de aseo, asistencia y otras actividades inherentes al hogar de una persona o familia, según la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2021) en México. No se consideran trabajadores domésticos las personas que presten “servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos” (LFT, 2021, art.332).

A pesar de que a menudo se han discutido las dificultades de la organización laboral de los trabajadores domésticos (Chaney & García, 1993; Morán, 2009; Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2011) y de que, recientemente, se aprobaron mejoras laborales para estos trabajadores, entre los que se cuenta la seguridad social, sus condiciones de trabajo permanecen igual. A la fecha, en México, miles de mujeres realizan trabajo doméstico en condiciones inadecuadas, sin seguridad social, sueldos bajos, desigualdad, jornadas de trabajo largas y sin horarios fijos. Velázquez y González (2011) afirmaron que este segmento de la población femenina se inserta en un mercado de trabajo considerado en condiciones de explotación, además, no existe una legislación laboral favorable, trabajan en jornadas que no consideran el pago extra, algunas no tienen descanso semanal, reciben muy bajos salarios, no tienen protección de salud ni pensiones, son personas discriminadas y vulnerables frente al abuso y el acoso sexual, entre otros aspectos.

Los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, [sin contrato], y excluidos del alcance de la legislación laboral. En la actualidad, existen al menos 67 millones de trabajadores domésticos en el mundo, sin incluir a los niños trabajadores domésticos, y esta cifra crece a un ritmo constante en los países desarrollados y en desarrollo. (OIT, 2021, párr.1)

El 83% de los trabajadores domésticos en el mundo son mujeres (OIT, 2011). El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015) reportó que los trabajadores domésticos en México formaban parte importante de la economía; la población dedicada al trabajo doméstico remunerado en hogares particulares, alcanzó los 2 335 266 personas, de las cuales, 95 de cada 100 son mujeres y 1 958 389 se dedicaban a labores domésticas sin incluir lavar, planchar o cocinar, representando el 83.9% del universo de trabajo (INEGI, 2010).

La minimización de las trabajadoras, la inequidad y la discriminación son parte del día a día de este grupo vulnerable; normalmente se encuentran excluidas de la seguridad social, lo cual es evidente cuando observamos que tan solo dos de cada 100 trabajadores domésticos tienen acceso a servicios médicos o alguna prestación laboral, trabajando sin un contrato, presentándoles un futuro incierto. Este problema en México se agrava si tomamos en cuenta el nivel de escolaridad que este sector productivo tiene, ya que no les permite mejorar sus condiciones de vida laboral o de autocuidado, simbolizando un porcentaje alto de trabajadores analfabetas; de acuerdo con el INEGI (2010) son ocho de cada 100 trabajadores domésticos en esta situación, lo cual es una limitante para acceder a otro tipo de empleo y a reconocer sus derechos. El salario les es insuficiente para cubrir las necesidades básicas, siete de cada diez trabajadores domésticos perciben hasta dos salarios mínimos y solo el 4.2% más de tres. En el 2012, en México, el 44.7% de los trabajadores domésticos no contaban con un horario fijo, el 46.5% no recibía aguinaldo y el 61% no les respetaban el derecho de vacaciones (INEGI, 2010).

El acceder a la subjetividad de las trabajadoras, permitirá comprender su percepción de riesgo e identificar algunas propuestas para su intervención. Para ello, se ha elegido el enfoque fenomenológico.

*La fenomenología eidética tiene por objetivo describir el significado de una experiencia a partir de la visión de quienes han tenido dicha experiencia. Aquí el investigador pone entre paréntesis sus presuposiciones, se reflejan en las experiencias e intuyen o describen las estructuras de las experiencias. (Escobar & Bilbao, 2018, p.91)*

Para Husserl, la fenomenología se entiende como método y manera de ver el mundo.

Los fenomenólogos dicen, Holstein y Gubrium (1994), tratan de describir la experiencia sin acudir a explicaciones causales. Para el efecto, es orientador el trabajo de Heidegger quien describió lo que él llamó la “estructura del mundo de la vida” focalizándola sobre la experiencia vivida. (Rodríguez, 2014, p.50)

La investigación fenomenológica destaca el énfasis sobre lo individual y sobre la experiencia subjetiva, es decir, como lo afirma Tesch (1990), la fenomenología es la investigación sistemática de la subjetividad, lo importante es aprender el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa en consecuencia.

A pesar de que se ha reiterado la importancia del trabajo doméstico y de las condiciones en que se realizan las labores cotidianas, a menudo no se toma en cuenta la percepción de los propios trabajadores, respecto a los riesgos laborales a los que se enfrentan cada día, por lo que este estudio tiene como propósito describir las vivencias de empleadas domésticas, respecto a los riesgos laborales.

## **Metodología**

### *Diseño*

La investigación se realizó desde el paradigma cualitativo, fue de corte descriptivo y bajo el enfoque fenomenológico.

### *Informantes*

Participaron seis mujeres empleadas domésticas, elegidas por muestreo en cadena. Se utilizó la técnica de bola de nieve, incluyendo a informantes por medio de la recomendación de uno inicial; posteriormente, se entrevistó a un segundo informante por recomendación del anterior y así sucesivamente. El muestreo por bola de nieve o en cadena, según Sandoval

(2002), “tiene su origen en la búsqueda de la comprensión de realidades culturales o personales que por sus condiciones de marginalidad del orden social imperante, o por otras razones, se mantienen en la clandestinidad, en la oscuridad del anonimato” (p.123). Se incluyeron a mujeres, que fueran empleadas domésticas al momento de la entrevista, que laboraran en casas dentro de la ciudad de Guadalajara, que solo realizaran limpieza en casa y que tuvieran edades entre 20 y 60 años.

### *Procedimientos*

Para realizar la primera entrevista se contactó a la participante a través de una profesora de la Universidad de Guadalajara, quien la recomendó mencionando que cumplía con los criterios para ser tomada como informante en la investigación, proporcionando sus datos. Las siguientes entrevistas se realizaron en el lugar que ellas eligieron, un lugar público como una plaza principal o un centro comercial.

Para registrar los datos, se utilizó audiograbación, por medio de una grabadora digital, utilizando una guía de entrevista semiestructurada, técnica que presenta:

un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja estriba en la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Díaz-Bravo et al., 2013, s.p.)

Para realizar las entrevistas, se les solicitó autorización a las informantes, por medio de una carta de consentimiento informado donde se explicaba el porqué de esta investigación, las ventajas y las desventajas de participar y se les recordaba que se podían detener la entrevista, así como abandonar la investigación en el momento que ellas lo desearan.

### *Método de análisis*

Las entrevistas fueron audiograbadas y transcritas textualmente. Posterior a ello, se realizó una lectura vertical y una horizontal, analizando la información con la finalidad de segmentar y reducir los datos, así como realizar categorías de análisis. Por medio del programa Atlas Ti versión 7, se realizaron unidades hermenéuticas que se etiquetaron con las categorías

elaboradas a partir del texto. Como se afirma continuamente en los medios académicos, se parte de la estructura del contenido y de la interpretación de la realidad, a través del significado subjetivo. Cabe mencionar que las entrevistas fueron realizadas por una de las investigadoras de este estudio, quien contaba con capacitación previa.

## Resultados

Las informantes refirieron tener una edad de entre 22 y 59 años, casadas o en unión libre, con escolaridad desde primaria hasta preparatoria, antigüedad laboral de 2 hasta 37 años; casi en su totalidad trabajan seis días a la semana.

### *Accidentes de trabajo*

En los discursos, las informantes mencionaron diferentes accidentes de trabajo, ya sea por caídas en las escaleras o de un lugar con altura, resbalón al momento de tirar el agua o al estar trapeando, incluso accidentes con diferentes electrodomésticos o enseres domésticos:

*La señora acostumbraba mucho a usar el microondas y eso yo no lo puedo usar, hasta me da miedo usar el microondas [...] entonces en una ocasión si me dijo que calentara yo allí la comida y si este se pasó más de tiempo, y bueno no pasó nada, pero lo que se metió, se rompió, o sea le puse más y se rompió, hay si me dio más de miedo no y bueno no me pasó nada, pero si me asuste [...] Prendí un boiler y me salió así el flamazo, y yo no estoy acostumbrada a prenderlos y me salió el flamazo y si me alcanzo a quemar, parte de mi cabello, pero como que me chamusque toda, pero ee no paso a ser peligroso, o sea simplemente me chamusque y así nada más, pero se me quitó, pero sí me asuste. (Informante, 37 años de edad, 15 años de antigüedad)*

*Me decían tiene que lavar hasta arriba y pregunto escalera no pues no hay verdad entonces me tenía que andar subiendo al fregadero y todo eso y una vez me caí, nadie estaba, ya chillé todo lo que quise, me levanté, me sobé y ya seguí haciendo, pues que más. Si me volví a terminar, a terminar pero ahora ya con más cuidado puse cosas, y ya después yo les dije sabes que yo no puedo hacer eso porque me paso esto, y me he pegado en la cabeza o equis cosa, no se hubieran dado cuenta hasta que llegaran, y entonces ahora sí (Informante, 52 años, 37 de antigüedad)*

*La olla exprés que tronó, me dijeron que la pagara en cierto tiempo y entonces me dijeron que en 40 minutos, entonces nos explotó y se quemó toda la campana, pero no había nadie y ya hasta ahorita la señora me dice que yo no ponga la olla exprés que si no voy a acabar con su casa. (Informante, 22 años, 1 año de antigüedad)*

*En casa la señora que me contrató me dió amoniaco para limpiar las paredes, pero ese es como un líquido que suelta un humo y afecta la garganta y si en ese momento estamos ahí o sea cuando echamos esto el líquido, si no sale uno rápido al aire no puede respirar es que es muy tóxico y este le tuve que decir a la persona que no, que me hace daño, o sea yo no puedo utilizar eso, entonces este pues me afectó mucho, desde entonces me duele mucho la garganta. (Informante, 51 años, 10 años de antigüedad)*

### *Equipo de protección personal*

Este apartado contiene los discursos de las participantes a las que se les entrega un equipo de protección personal o los accesorios que ellas consideran, de acuerdo con sus vivencias, que se les debe proporcionar a las empleadas domésticas.

*Las señoras donde voy me dan guantes, verdad o me dicen ese líquido es peligroso y pues este puede usarlo de esa manera, pero como yo ya conozco lo que se usa en el hogar, yo ya sé lo que hace más daño y lo que no, normal ya lo utilizo [...] A veces llego y no tiene lo que ocupo, pero ya yo le digo, tal día voy a venir y quiero que tenga lo que le pedí por favor y hasta eso sí que no he batallado, y para la vez que voy ya me tienen todo lo que necesito para la limpieza, porque incluso ellas me dicen —¿qué necesita? usted pídale— y ya les digo pues necesito guantes, pero ya ahora si en algunos trabajos no me lo tienen y yo les recuerdo [...] yo les pido, no pues necesito lija, necesito cloro, necesito guantes, necesito para secar, o sea yo les hago una lista y ellos me los traen para la próxima vez. (Informante, 37 años, 15 de antigüedad)*

*Que den a uno todo lo necesario, por decir, guantes, como si uno está usando químicos para lavar los baños, que es lo más insalubre que hay entonces necesita [...] le den guantes que le den tapabocas porque es muy fuerte el químico y que uno anda de protegido con su mandil para que no se vaya a echar a perder la ropa también. (Informante, 52 años, 37 de antigüedad).*

### *Cuando no dan guantes ni cubre-bocas*

El equipo de protección señalado como fundamental fueron los guantes de látex, pero también señalaron que no siempre se los entregan:

*Mm no, pues hay veces que no he tenido ni guantes ni cubre boca. (Informante, 59 años, 2 de antigüedad)*

*A mí no me ofrecen ni guantes ni cubre bocas. (Informante, 22 años, 1 de antigüedad)*

*Le tuve que pedir guantes porque tampoco me dio y pues mis condiciones laborales, pues no nos dan lo que necesitamos, las herramientas, o sea las escobas a veces no funcionan muy bien, no hay lo necesario para lavar un baño, por ejemplo, a veces me dan la lija para lavar dentro del baño, pedía yo guantes porque la primera vez no se lo lavé, le dije se lo lavé con a nada más he pues el trapeador más o menos y [...] yo le dije si quiere que le talle las tasas de los baños, yo necesito guantes, yo con mis manos no las voy a meter adentro de la tasa. (Informante, 51 años, 10 de antigüedad)*

### *Decisión para usar protección contra accidentes*

Por otra parte, las informantes señalan que ellas deciden utilizar o no medidas de protección para la prevención de accidentes; este equipo a veces ellas lo compran para protegerse, sin embargo, no siempre lo usan y el motivo es la dificultad para realizar sus labores.

*Bueno yo en los trabajos, como agarro químicos y todo eso, este pues trato de tener cuidado, porque son químicos que me pueden afectar la salud, o sea, tengo cuidado, o sea, cuando uso así químicos para limpieza, ahí es donde me cuido. (Informante, 37 años de edad, 15 años de antigüedad)*

*Por decir, si yo sé que el piso muy brillante y muy resbaloso, entonces yo me llevo zapatos apropiados, para no tener ese tipo de accidentes. (Informante, 59 años, 2 de antigüedad)*

*Si me tienen guantes, pero yo realmente no los utilizo, porque no puedo, no puedo hacer nada con guantes, sí yo decido no utilizarlos, porque no puedo, agarro la fibra y*

*se me resbala, no puedo y solo utilizo cloro y jabón, otros químicos no utilizo, porque eso sí se me haría muy peligroso para mi salud. (Informante, 31 años, 2 de antigüedad)*

*Si voy a utilizar el cloro y todo eso me pongo cubre bocas, compro yo cubre bocas y me los pongo, [...] los guantes igual, los utilizo para lo que voy a necesitar, por lo regular hasta para trapear para todo, para que mis manos no sé porque si se maltratan mucho con los químicos que uno utiliza, el jabón es muy fuerte muy abrasivo, entonces sí trato de tener cuidado de que yo protegerme de cuidó mis manos con los guantes. (Informante, 51 años, 10 de antigüedad)*

### **Prevención de accidentes en los quehaceres domésticos**

En algunos casos han experimentado accidentes, por lo cual aplican medidas de seguridad que ahora forman parte de el autocuidado de la salud en su trabajo.

*Cambié de sandalias después del accidente, compré unas que no se resbalaban en el agua [...] Al principio, pues hacia lo que tenía que hacer, no usaba guantes, no me cuidaba nada, o sea ,ahora si como dicen no me quería nada, porque lavaba cuando tenía que lavar la ropa, la lavaba a mano y sin guantes, entonces ahora ya no, ahora ya utilizo guantes para casi todo, pero si este me he dado cuenta que si yo no tenía esos cuidados. (Informante, 51 años, 10 de antigüedad)*

*Siempre he usado tenis, pero los que me tumbaron son muy resbalosos y ya no me los llevo. (Informante, 22 años, 1 de antigüedad).*

Otra actividad de relevancia para el cuidado de su salud es utilizar la experiencia y la observación de sus circunstancias para tomar decisiones sobre qué actividad son peligrosas o pueden cuásar daños a su salud y, con base en esto, determinar acciones que pueden prevenir accidentes.

*Cuando me dicen que utilice el... como se llama, el microondas, les digo no, yo no porque yo no le sé, o cuando me dice préndame el boiler les digo no, o sea, cosas que si me han pasado les digo no, yo a eso no le sé, yo a lo que ya estoy acostumbrada es*

*a la estufa, también hay algunas estufas que son eléctricas, que se prenden diferente pues tampoco, [...] pero yo les digo no, eso no, porque eso no me gusta y las señoras comprenden, o sea, me ha tocado señoras que son comprensivas. (Informante, 37 años, 15 de antigüedad)*

*Una vez me pusieron a limpiar los vidrio que están arriba de las escaleras y yo le dije que a mí se me hacía muy peligroso poner una silla en las escaleras para subirme a limpiar los vidrios, que yo no se los iba a limpiar, y me acercaron una escalera, y mientras yo me subía su hijo cuidaba la escalera y además me pasaban las cosas para que con la otra mano yo me agarrara de la escalera. Y de igual manera, si yo veo que no voy a poder hacer algo les digo eso se me hace peligroso y me dicen que no lo haga o me dan una buena solución de cómo hacerlo como lo de la escalera [...] Cuando llegan los garrafones del agua, a los señores que los llevan yo les digo donde ponerlos, porque es necesario bajar unas escaleras, y cuando se termina el agua del garrafón yo no lo cargo porque me puedo lastimar, yo le digo a la señora que se terminó el agua y ella manda a su hijo porque están como en un sótano los garrafones y no puedo cargar cosas pesadas. (Informante, 59 años, 2 de antigüedad)*

*También quería que limpie uno los vidrios de arriba, pero no tenía una escalera que alcanzara, dije no me voy a subir allí y dice —uuy no, entonces no puede hacer nada—, y no, pues no es que no pueda hacer, sino que yo no me voy a arriesgar a caerme [...] Quería que limpiara muy cerca de unas escaleras y le dije a no y yo no me subo, yo no alcanzo allí, me puedo caer y allí están las escaleras para abajo, no allí yo no [...] Yo ya estoy grande ya no puedo igual, es como amoniaco ya me acordé, con eso quería que limpiara el baño, este no porque eso hace mucho daño, desde que lo usé, yo estoy con esta con cualquier cosita cualquier virus que haiga, luego, luego empieza a dolerme la garganta, entonces el cuidado para mi es ejemplo, mis manos no agarrar eso es como le dije eso quema es como sosa y luego me dice —yo diario lo echo—, y le dije yo entre mí, pues usted dirá lo que dirá, pero no hay que cuidarme. (Informante, 51 años, 10 de antigüedad)*

## El trabajo en las alturas como el más peligroso

En sus discursos se encontró semejanza de opinión, considerando que la parte más peligrosa es el trabajo en alturas, ya que no cuentan con las herramientas ni equipo necesario para realizar esas actividades y, sin embargo, casi todas ellas las realizan como lo explican en sus discursos.

*Que me den lo necesario, si me dicen necesito que me limpies esta ventana, por ejemplo, dónde me voy a subir o que sea algo seguros, ahora si me aseguro de muchas cosas, porque te digo en el actual trabajo me decían tiene que lavar hasta arriba y pregunto escalera, no pues no hay verdad, entonces me tenía que andar subiendo al fregadero y todo eso y una vez me caí. (Informante, 52 años, 37 de antigüedad)*

*Fijarse uno mucho al subirse en partes que sea conveniente, pero que estés bien acomodada para que no vayas a tener accidentes, que vayas a sacudir alguna parte o algo, es mejor hacer uno las cosas en ese momento, andar con precaución, hacer las cosas con calma y no que por andar con las carreras te vayas a echar algo encima, eso es lo que yo trato de tener mucho en cuenta eso, para evitar accidentes (Informante, 59 años, 2 de antigüedad)*

*También bien seguido cuando voy me ponen a limpiar ventanas o a lavar la cocina, trato de que donde me vaya a subir que aguante o incluso a veces la señoras me ayudan e incluso yo les digo ayúdeme a sostenerme porque siento que me voy a caer y ya la señora va y me ayuda a limpiar, y ya yo me siento más segura, porque yo digo una caída y ya, y es ahí cuando me cuido, cuando me subo a cosas altas para limpiar o hacer limpieza allí tengo precaución, las escaleras al bajar, que no me vaya a caer porque de ahí ahora sí que saco para comer. (Informante, 37 años, 15 de antigüedad)*

*No subirme a las alturas como cuando uno anda lavando los vidrios, tener mucho cuidado. (Informante, 22 años, 1 de antigüedad)*

## Presión por el tiempo

Un factor que las empleadas domésticas consideran como un riesgo es realizar sus actividades sin cuidado, con prisa, correr, no tener tiempo necesario para realizar sus actividades o

sentirse presionados por salir temprano, lo cual puede ser causa de accidentes en el trabajo, según la complejidad.

*Cuando me voy a trabajar les digo, yo me voy a tardar no sé hasta qué hora vaya a venir y no me gusta que me estén hablando al celular, si no es cosa urgente, no me gusta que me estén hostigando porque te presionan, entonces quieres hacer las cosas rápido y cometes más errores por andar a las carreras, entonces yo sé que al ir a un trabajo yo tengo todo el día, yo de aquí puedo tomar el camión hasta las 10:10 [...] eso cuenta mucho, porque no tienes también accidentes por andar a las carreras y andas corriendo para tomar el camión para que corre uno, tiene que agarrar su tiempo, si te vas a ir a trabajar es ir a trabajar, entonces eso es lo que yo he sentido, que no me han pasado tantos accidentes. (Informante, 59 años, 2 de antigüedad)*

*Trato de hacer las cosas con cuidado para que no pase un accidente digo no si me quebró una mano ya no voy a trabajar, [...] y para estar bien [...] Yo voy al ritmo que quiero y cuando termino yo cierro la casa. (Informante, 31 años, 3 antigüedad)*

*No me apresuro, tengo cuidado en lo que estoy haciendo y si creo no poder o que me puedo lastimar no lo realizo. (Informante, 59 años, 2 de antigüedad)*

*Otro cuidado que tengo es ya no andar a las carreras, o sea lo que alcance a hacer es lo que voy a hacer y ya [...] Subir las escaleras con cuidado y sin ir corriendo, porque a veces uno las sube corriendo, ya no andar tan presionada, es que lo que a mí me han dicho es que lo que alcance a hacer hasta las cuatro, eso es lo que debo de hacer si no alcanzo a hacer otras cosas está bien, pero yo tengo que estar allí hasta las cuatro. (Informante, 22 años, 1 de antigüedad)*

*Tener mucho cuidado cuando trapeo, cuando se tira el agua, para no resbalarse uno, tener mucho cuidado, por mucha prisa que lleve uno en las escaleras, lo mismo en la cocina, fijarse bien en la estufa que no haya ninguna fuga que haya movido la perilla sin querer y uno por accidente y si quieres prender la estufa esperarse el momento adecuado para prenderla, porque puede pasar un accidente. (Informante, 59 años, 2 de antigüedad)*

*Por las carreras o las prisas a veces no los tiene, y en ese momento yo trato, como le quiero decir, de hacer el trabajo, verdad, y ya después les digo yo a las señoras como hoy no los tiene hago lo que puedo y ya para la próxima vez que venga ya le termino el trabajo, o sea no hago todo completamente. (Informante, 37 años, 15 de antigüedad).*

### **Respaldo médico del patrón**

El mayor problema de su trabajo es que, a pesar de haber sufrido un accidente en el área de trabajo, no le dieron el respaldo médico que ella necesitó en ese momento, ya sea porque el empleador no cree necesario, no le da el interés o cree que no es su responsabilidad.

*Por ejemplo, una vez que me caí, me acuerdo que estaba lavando el patio y hasta que no me pude levantar y le dije a la señora y me dijo —pues tenga más cuidado con lo que hace—. Y de todos modos me tuve que ir atender, porque me lastimé la parte de la rabadilla y no me dio ningún cinco, y pues hay que tener más cuidado. (Informante, 51 años, 10 de antigüedad)*

*Ay sí, una vez me caí, iba subiendo las escaleras y me caí, sabe cómo caí, que caí de espalda y me dolía la espalda y no me dijeron nada, así como váyase ni nada, solo me dijeron —tómese unas pastillas y sígale—, bueno yo pensaba que al tiempo de caerme me dijeran, no pues vete o ve al seguro o vamos, algo, pero no, no me dijeron nada, y al día siguiente hay andaba toda que no podía, pero allí estaba y pude o lo tuve que hacer. (Informante, 22 años, 1 de antigüedad)*

*El lavabo lo acababan de poner, y al estarlos lavando se me cayó uno y me trozó parte del dedo, porque yo traía sandalias y me rompió, entonces, en lugar de apoyarme, como debió de haber sido, sí me llevaron a que me atendieran, pero —no vayas a decir nada, tú diles que pasó esto en tu casa—, pero tú ves que aun que hagas eso no te lo toman en cuenta no te lo agradecen. Volví a tener otro problema al estar lavando unas de las maderas, este se metió una astilla y a pesar de que yo le decía me duele mucho y no me la pude sacar, [...] el patrón no te protege por ese lado o piensan que uno se está haciendo tonto. Ya después yo traía mi mano muy mal y me dolía, entonces, yo me puse medicamento y le hablé a mi doctora. (Informante, 52 años, 37 de antigüedad)*

### Acudir a atención médica

Finalmente, está el cuidado médico de su salud, dentro de su discurso mencionan la importancia de llevar un control de su salud.

*Tiene uno que atenderse uno para poder trabajar, y pues si está uno enfermo no hace uno las cosas bien y si me siento bien, pues hago las cosas bien [...] Después de que se me enterró la astilla, yo traía mi mano muy mal y me dolía, entonces, yo me puse medicamento y le hablé a mi doctora y le dije que traía yo ese problemita y me dijo que me pusiera un medicamento [...] hizo que la astilla de estar atravesada se acomodara para salir y en 3, 4 días que me lo puse, porque traía hasta pus adentro, y en 3, 4 días que me lo puse la astilla salió, ve me quedó una marca. (Informante, 37 años, 15 de antigüedad)*

*Por lo general, cuando me atienden son días que no son laborales, o sea, días que yo no tengo ningún compromiso, pues para estar tranquila y todo, y para que otro día no esté con problemas de salud posteriormente, por eso lo relaciono, volvemos a lo mismo, para dar un buen servicio a mi trabajo que allí abarca también muchas cosas, la familia el bienestar de la familia con la que yo estoy trabajando a parte mi familia también. (Informante, 59 años, 2 de antigüedad).*

### Discusión

El presente estudio, tuvo como propósito principal, describir la percepción del riesgo laboral en trabajadoras domésticas. Identificamos situaciones que refieren las informantes como de riesgo, que reciben poca atención por parte de sus empleadores. Esto coincide con lo referido por Benloch-Doménech y Pérez (2010), en su estudio de dos generaciones de empleadas domésticas en Valencia España, donde el trabajo femenino en el sector doméstico ha estado invisibilizado y menospreciado.

En México, recientemente se han aprobado leyes que protegen la seguridad social de los empleados domésticos, así como la detección de riesgos psicosociales en el trabajo, no obstante, poco se ha desarrollado al respecto, probablemente, por lo reciente de las leyes. En el estudio Benloch-Doménech y Pérez (2010), se señala que, con el paso de 50 años las condiciones laborales de las empleadas domésticas han mejorado, ejemplo de ello es que

a la mayoría las invitan a comer o sentarse en la mesa con sus empleadores; entre mejor es el trato que reciben en la casa, mayor es la antigüedad y las empleadas se empoderaron sobre el pago mínimo según las características de la casa; en cambio, difiere en el hecho de la realización de las actividades, ya que en el caso de las empleadas de España, estas están esperando instrucciones continuamente, sin embargo, en esta investigación, las empleadas acuerdan una vez y después ya no les dicen, o ellas no permiten que estén dando nuevas instrucciones.

Echeverría (2016), en un estudio realizado en Yucatán, México, señala que la mayoría de las empleadas domésticas son de procedencia indígena o inmigrante, lo cual difiere con esta investigación, donde las empleadas son originarias de la ciudad de Guadalajara; sin embargo, en ambos casos, la mujer toma este trabajo para mejorar la situación económica de su familia, también hay una estrecha relación en la percepción del trato indiferente o menospreciado por parte de su empleador, pero al mismo tiempo, en ambos estudios, están los casos donde se les valora, felicita o se les agradece por su trabajo. En relación con el salario por día, es muy parecido el pago por día en ambos casos, y la negociación suele ser un factor importante a la hora de asignar este pago.

La doble jornada laboral es una actividad importante en las investigaciones, ya que ambos casos reconocen que, después de laborar en una casa, tienen que llegar a cumplir con sus obligaciones en su hogar como, por ejemplo, hacer la comida, ir al mercado, lavar, planchar, entre otras actividades. También se encontró relación en el deseo de contar con una seguridad médica, contar con vacaciones pagadas y tener más respaldo legal.

En la investigación de Herrero (2006), las mujeres entraron el mercado laboral doméstico para apoyar con los gastos de la familia o por la factibilidad de entrar como empleada, ya sea que, por su edad o nivel de estudios, no fueron aceptadas en otro campo laboral. La interpretación de las relaciones personales y el sentido de pertenencia es algo fundamental para lograr una estabilidad en el trabajo, en los discursos se entiende que se sienten parte de la familia, los ven como amigos y confidentes. Para esta investigación, los vínculos fueron tan fuertes que los empleadores sintieron el derecho de opinar de sus vidas o de asignarle más labores por la confianza que tienen. También hay falta de reconocimiento laboral por parte del empleador. Las percepciones de las empleadas sobre sus condiciones laborales son contratos hablados y negociados sin tener nada escrito. Nuevamente, sale al descubierto la doble jornada que tienen y la presión que causa en ellas.

En la misma investigación de Herrero (2006), se da cuenta del empleo doméstico desde una perspectiva de la empleada doméstica como madre y la relación entre la dinámica del trabajo al combinarla con el cuidado de sus hijos, nos muestra otro aspecto acerca del trabajo y la maternidad, donde a pesar de estar embarazada o tener hijos pequeños, no dejaron el trabajo, incluso se llevaron a sus hijos a convivir con los del empleador. Pero se tiene la misma relación cuando hablamos del nivel de educación, siendo bajo en ambos casos.

En un estudio realizado en Guatemala por González (2014), se describieron condiciones laborales como el horario, la jornada laboral, los días laborales, las vacaciones y los permisos que coinciden con esta investigación, ya que su legislación no tiene buenos fundamentos para proteger este grupo de trabajadores, al igual que en México. Además, se describen algunos cuidados a su salud como el desayuno, el descanso y el buen trato. En cambio, la mayoría de las empleadas son solteras y presentan un nivel de escolaridad superior al que se tiene en México.

Para Contreras et al. (2014), en su trabajo en mujeres del sector informal, las *tianguistas* suelen retrasar sus revisiones médicas, cosa que difiere con esta investigación; sin embargo, ambas coinciden en que se automedican, al presentar un dolor y continúan con sus actividades a pesar de sentirse enfermas.

Por su parte, Gallo y Santos (2014), en su artículo de trabajo doméstico remunerado en Uruguay, nos presentan la regulación y resultados sobre los cambios realizados a su normatividad, siendo superiores a los de México. Entre las mejoras que realizaron, se encuentra el descanso de media hora pagado por cada ocho horas trabajadas, cuentan con una indemnización por despido —derecho que también existe en México—, sin embargo, en ningún discurso se hizo realidad esto. En Uruguay cuentan con una cobertura por desempleo, seguridad médica y prestaciones de ley, además de que perteneces al seguro de accidentes y enfermedades laborales.

Como limitaciones de este estudio, podemos mencionar que, al tratarse de un estudio cualitativo, de empleadas domésticas externas o que trabajan por día y que viven fuera del hogar, estos resultados no se contrastar ni pueden generalizarse a toda la población de empleadas domésticas, debido a su carácter subjetivo; no obstante, los hallazgos encontrados de las condiciones laborales de riesgo de trabajo, referidas por las informantes, tienen semejanzas con otras investigaciones; sin embargo, la mayor diferencia fue en la regulación normativa, más desarrollada en otros países que en México.

## Conclusiones

La información que las empleadas domésticas refirieron respecto a los distintos riesgos de trabajo fue escaso y más centrado en riesgos físicos como quemaduras, caídas y lesiones, pero no se identifican riesgos biológicos, ergonómicos ni psicosociales; sin embargo, en los discursos, se interpretó que las prácticas de autocuidado hacia su salud en el trabajo mejoran con el tiempo, así como su empoderamiento en la toma de decisiones ante situaciones que consideren un riesgo para su salud.

Algo relevante en esta investigación fue el hecho de que las entrevistadas consideran el trabajo de empleada doméstica como una forma fácil para conseguir dinero, un trabajo que saben hacer por la experiencia que crearon desde sus hogares. Sin embargo, no es una labor que consideren como trabajo, ya que en los discursos ellas emplean la palabra “*a la señora que le ayudo*”. Algunas, cuando no encuentran trabajo, ingresan como empleadas domésticas y una vez que consiguieron una mejor oportunidad de empleo dejan ese trabajo.

A pesar de que ninguna lo expresa, claramente todas —a excepción de una— ya habían trabajado de empleadas domésticas, ya sea por un mejor trabajo, porque estaban embarazadas o porque su esposo comenzó a percibir un mejor ingreso, ellas dejaron el empleo y regresan a él para obtener un ingreso rápido y que por la experiencia saben que conseguirán rápido el trabajo.

## Referencias

- Benlloch-Doménech, C., & Pérez, C. (2010). Esto es trabajo de mujeres: dos generaciones en el sector doméstico. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (11), 85-100. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i11.153>
- Chaney, E., & García, M. (1993). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta, y... más nada: trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Nueva Sociedad.
- Contreras, M., González, R., León, S., Aldrete, M. G., & Hidalgo, G. (2014). Autocuidado de la salud en trabajadoras del sector informal en Guadalajara (México) Una perspectiva de género. *Revista Salud Uninorte*, 30(1) 1-9.
- Ley Federal del Trabajo. (2021). Texto vigente. Última reforma publicada. *Diario Oficial de la Federación, DOF 31-07-2021*. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_310721.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf)

- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 10(39).
- Echeverría, R. (2016). Mujeres indígenas rurales trabajadoras domésticas: exclusión social en el espacio urbano de Mérida Yucatán. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 25, 93-110. <https://doi.org/10.20983/noesis.2016.12.7>
- Escobar, P. H., & Bilbao, J. L. (2018). *Guía Metodológica para la Investigación Científica para grado y posgrado*. Universidad Metropolitana.
- Gallo, A., & Santos, S. (2014). Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual (Actualización de informe). *Asesoría General en Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social No. 49*. <https://www.bps.gub.uy/bps/file/10147/1/trabajo-domestico-remunerado-en-uruguay.-regulacion-resultados-y-situacion-actual.-a.gallo-y-s.-santos.pdf>
- González, M. R. (2014). *Estrés y desempeño laboral: estudio realizado en sirvienta altense de quetzaltenango* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
- Herrero, M. (2006). El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). *La Aljaba, Segunda Época. Revista de Estudios de la Mujer*, 10, 157-174.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *México en cifras. Información nacional por entidad federativa y municipios*. INEGI.
- Morán, M. E. (2009). *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *El tiempo de trabajo en el siglo XXI: Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_162148.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Quiénes son los trabajadoras domésticos*. [https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm)
- Rodríguez, M. (2014). *Investigación cualitativa: los métodos del enfoque cualitativo*. Fundación para la investigación y desarrollo de tecnología.

- Sandoval, C. A. (2002). *Investigación Cualitativa*. ARFO Editores. <https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/manual%20colombia%20cualitativo.pdf>
- Tesch, R. (1990). *Investigación cualitativa: análisis y software Herramientas*. The Falmer Press.
- Velásquez, M., & González, E. (2011). *Condiciones objetivas y subjetivas del trabajo de hogar remunerado en el municipio de Oaxaca de Juárez, Oaxaca*. CIESAS. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Oaxaca/OAX\\_MetaA5\\_1\\_2011.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Oaxaca/OAX_MetaA5_1_2011.pdf)

# Capítulo 11

## La resiliencia para afrontar las exigencias psicológicas en docentes en una unidad educativa de educación básica<sup>1</sup>

*Francisco Andrés Soria Rodríguez, Luis Edmundo Sarabia López  
y Dorila Victoria Sarabia Cruz*

El mundo actual es demasiado exigente, por lo tanto, con mayor frecuencia, en la vida laboral se presentan diversos riesgos que pueden afectar el bienestar, la salud y el desempeño laboral, derivado de las condiciones inadecuadas de trabajo. En el ámbito educativo, los desafíos o adversidades a los que se enfrentan los docentes al impartir las clases han ido en aumento, los cuales son afrontados con los pocos recursos internos y externos que están a su alcance.<sup>1</sup>

Estos riesgos van en aumento, en los trabajos hay un exceso de exigencias psicológicas en cuanto cantidad y volumen de trabajo, mayor atención, un control emocional elevado y, en el caso de los docentes, mayor empatía para involucrarse en el desarrollo psicoeducativo de los niños. Sin embargo, cuando un docente no puede afrontar los efectos que provienen de las exigencias psicológicas suelen verse afectados en su bienestar y desempeño, bajo rendimiento, pérdida de capacidades, agotamiento, inseguridad e incluso puede originar sensaciones de desgaste personal y emocional (Tacca & Tacca, 2019).

---

<sup>1</sup> *El presente capítulo es producto de la tesis titulada “La resiliencia para afrontar las exigencias psicológicas en docentes en una unidad educativa de educación básica”, para obtener el grado de Psicólogo Industrial en la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador. Este trabajo fue adaptado por Francisco Andrés Soria Rodríguez, Luis Edmundo Sarabia López y Dorila Victoria Sarabia Cruz.*

La capacidad para evitar una situación con efectos negativos agudizados al pasar el tiempo se denomina *resiliencia* (Westrum, 2006 como se citó en Medina, 2012), esta puede ayudar a disminuir los efectos negativos provocados por el estrés y mejorar el actuar de los docentes. La resiliencia tiene fundamentos en la psicología social y de la salud, debido a que estudia la interacción entre el ser humano-medio ambiente y cómo influye en el bienestar. Esta corriente toma en cuenta que el ser humano es pasivo dentro del medio y que no puede responder a ciertos estresores, sin embargo, surge la necesidad de explicar las razones de las personas que tienen niveles altos de estrés y, no obstante, siguen siendo sanas, mientras que otras no (Godoy-Izquierdo & Godoy, 2002).

Al respecto, Oviedo et al. (2020) investigaron las capacidades resilientes en docentes en la Escuela General Básica Fiscal 24 de mayo N° 2, ubicada en Portoviejo, Ecuador, mediante el instrumento SV-RES en 47 docentes, la conclusión fue que los docentes tienen capacidades de resiliencia en nivel medios y altos. Además, que utilizan habilidades propias para sobrellevar casos de violencia intrafamiliar.

Con estos antecedentes, se planteó el objetivo principal del presente estudio; describir la relación entre la resiliencia y las exigencias psicológicas en los docentes de una unidad educativa de educación básica ubicada en Quito, Ecuador, en el año 2020.

Asimismo, se plantean las siguientes hipótesis:

*Hi:* La resiliencia ayuda a afrontar las exigencias psicológicas en docentes en una unidad educativa de educación básica.

*Ho:* La resiliencia no ayuda a afrontar las exigencias psicológicas en docentes en una unidad educativa de educación básica.

## **Metodología**

El enfoque de la investigación fue de tipo cuantitativo, basado en la medición numérica y análisis de los datos para determinar patrones de comportamiento (Hernández et al., 2010). La investigación es no experimental; se caracteriza porque el investigador no puede manipular las variables y la población es seleccionada intencionalmente y no de forma aleatoria (Rodríguez & Valldeorolia, 2009). Para obtener la relación se aplicó el estadístico de Chi<sup>2</sup> para comprobar si existe relación entre dos variables categóricas dentro de un determinado

contexto y con ello aceptar o rechazar la hipótesis de investigación (Hernández et al., 2010). El estudio se realizó en una unidad de educación general básica en la ciudad de Quito, en la que laboran 35 docentes, de los cuales solo accedieron a participar en el estudio 25; el 76% de los docentes son de sexo femenino y el 24% de sexo masculino.

### **Instrumento para la medición de la resiliencia**

#### *Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC)*

El cuestionario fue creado a partir de investigaciones sobre la resiliencia (Kobasa, 1979; Rutter, 1985; Lyons, 1991 como se citó en Soler et al., 2016), se creó la escala de 25 ítems en una población general y una muestra clínica. La escala de 10 ítems es una versión reducida de la primera versión y cuenta con un alfa de Cronbach de 0.87 en la población española (Soler et al., 2016). Mediante un análisis factorial a través de la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) se pudo hacer la validación del constructo del instrumento en España, con un índice de 0.91 (León et al., 2019).

El cuestionario es autoaplicable de manera manual o digital, el tiempo de aplicación es de 5 a 10 minutos, es un formato de 10 preguntas y las respuestas se encuentra en escala tipo Likert que va desde 0 (nunca) a 4 (casi siempre). La escala evalúa la resiliencia en cinco dimensiones: (1) Flexibilidad, (2) Autoeficacia, (3) Capacidad de regulación emocional, (4) Optimismo y (5) Mantener la atención bajo estrés.

### **Instrumento para la medición de las exigencias psicológicas**

#### *Cuestionario SUSES0/ISTAS21*

Este cuestionario mide las exigencias psicológicas. Fue diseñado por Candia et al. (2016), quienes realizaron una adaptación en población chilena en el 2009 por la Superintendencia de Seguridad Social y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con la participación del Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo, se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.7. El cuestionario tiene fundamentos en los modelos de Demanda-Control-Apoyo Social, la primera dimensión son las exigencias psicológicas del trabajador como, por ejemplo, el volumen y la presión de trabajo, el ritmo de la tarea y el tiempo de ejecución. La dimensión de control se relaciona en la toma de decisiones en el trabajo, una elevada demanda con un elevado grado de control resulta en un trabajo activo que origina satisfacción y aprendizaje. Por otra parte, una elevada demanda

y bajo control en el lugar de trabajo se relacionan con enfermedades cardiovasculares. El modelo Desbalance-Esfuerzo-Recompensa, hace énfasis en el intercambio en la actividad laboral, entre el reconocimiento que el trabajador recibe por el esfuerzo que realiza y las consecuencias presentadas en el equilibrio o desequilibrio de estos elementos. Mediante un análisis factorial a través de la prueba de KMO se pudo validar la dimensión de las exigencias psicológicas en Colombia con un índice de 0.76 (Suárez et al., 2016).

La versión completa del cuestionario contiene 142 preguntas divididas en una sección general con 53 preguntas y una sección específica con 89 preguntas de riesgo psicosocial agrupadas en 19 subdimensiones y cinco dimensiones, en una escala de Likert con puntuación de 0 a 4, donde los altos puntajes indican un mayor riesgo. La escala de interpretación de la medición puede ser: riesgo alto, riesgo medio y riesgo bajo. Las subdimensiones de las exigencias psicológicas se presentan a continuación:

1. Exigencias psicológicas cuantitativas.
2. Exigencias psicológicas cognitivas.
3. Exigencias psicológicas emocionales.
4. Exigencias psicológicas de esconder emociones.
5. Exigencias psicológicas sensoriales.

La aplicación de los instrumentos fue de manera virtual, anónima y voluntaria. El límite de tiempo fue entre 30 y 45 minutos, esto puede variar dependiendo de la escolaridad de los participantes. La forma de aplicación presencial se reformuló debido a las condiciones del contexto por la pandemia COVID-19, por lo cual se aplicó de manera virtual.

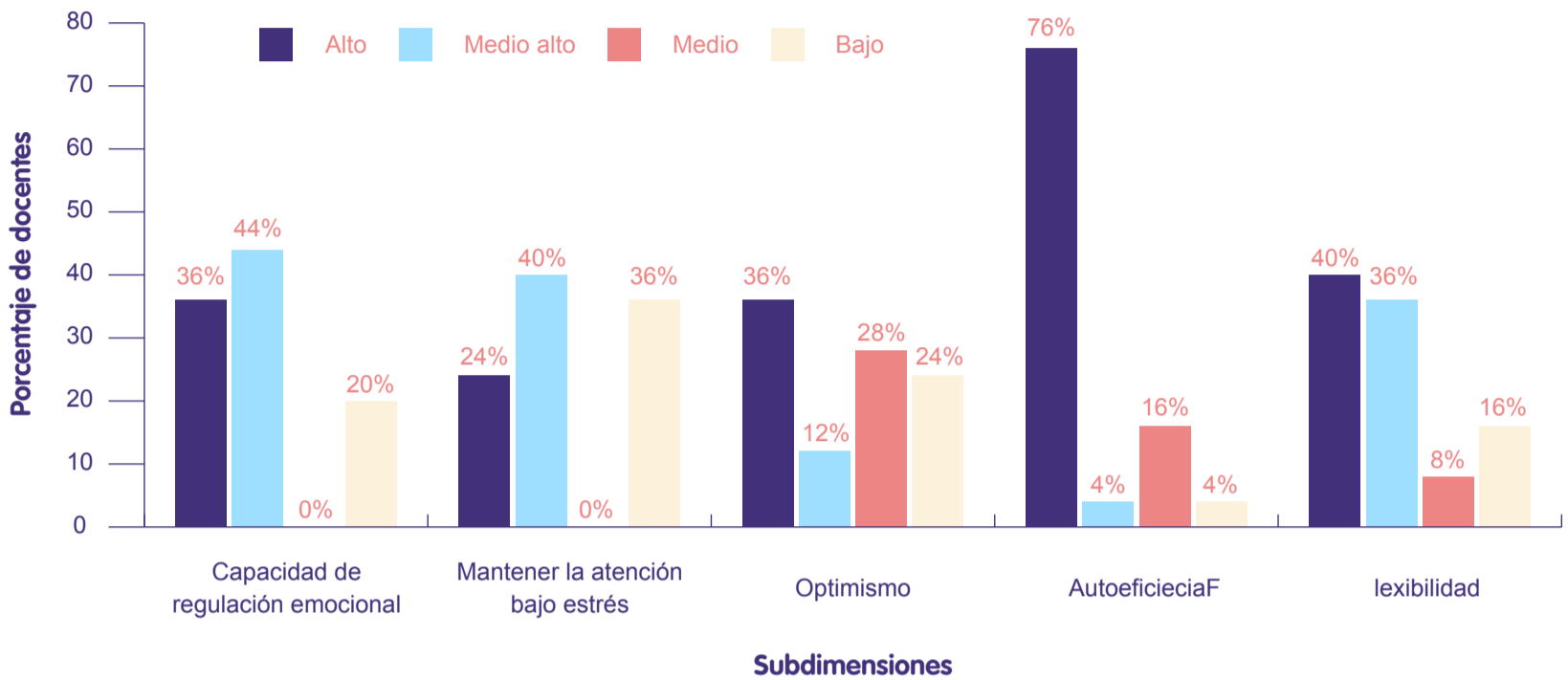
## Resultados

En la Figura 1 podemos observar que la subdimensión Autoeficacia es la que tiene más docentes (76%) que obtuvieron una puntuación en categoría de alto, mientras que la subdimensión Mantener la Atención Bajo Estrés es la que contiene menos docentes (24%) en la categoría de alto; por otro lado, esta subdimensión es la que contiene más docentes (36%) en la categoría de bajo.

En la Figura 2, se puede apreciar niveles altos en las subdimensiones exigencias psicológicas cuantitativas (88%), exigencias psicológicas cognitivas (60%), exigencias psicológicas emocionales (96%), exigencias psicológicas de esconder emociones (72%) y exigencias psicológicas sensoriales (60%).

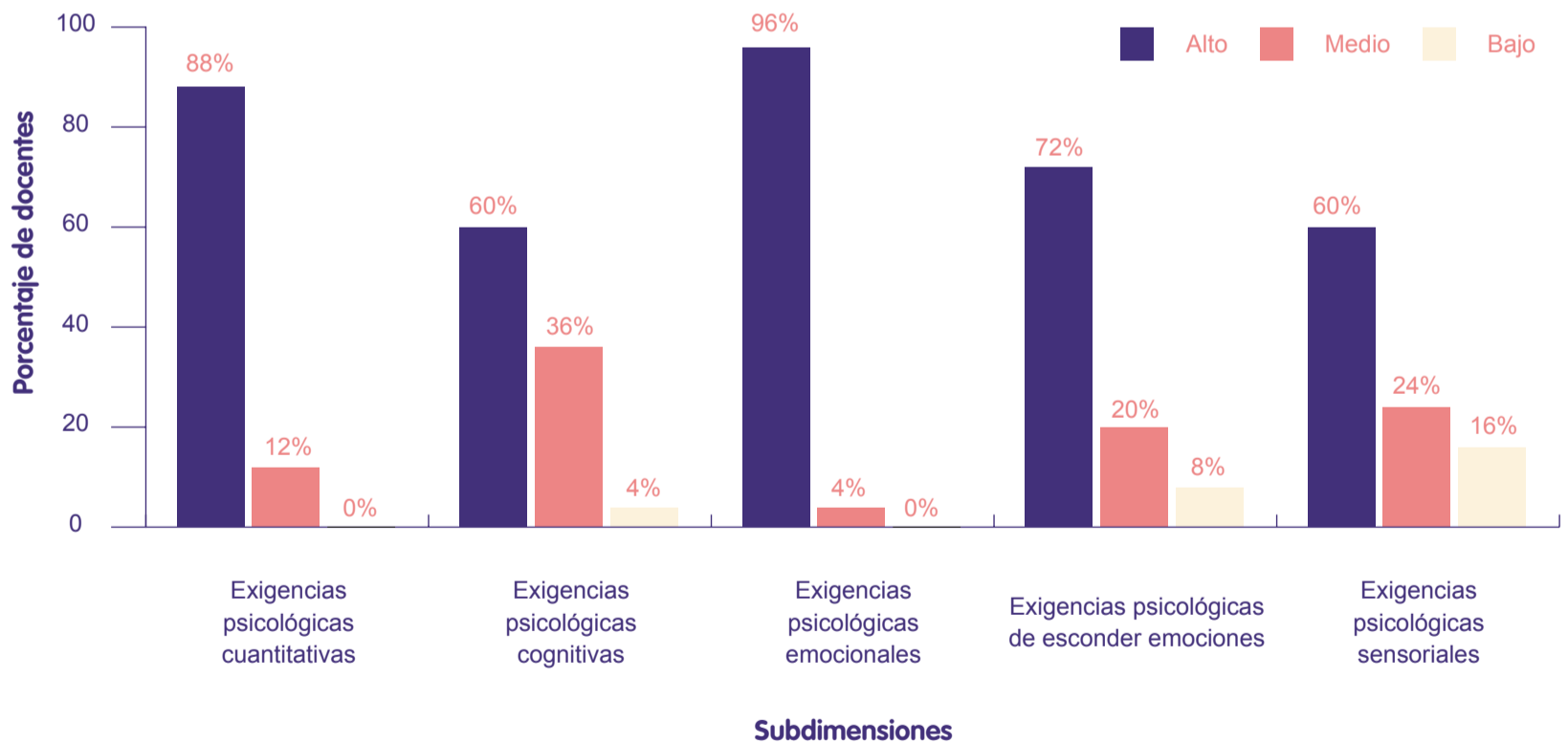
**Figura 1**

*Niveles de las subdimensiones de la resiliencia en los docentes*



**Figura 2**

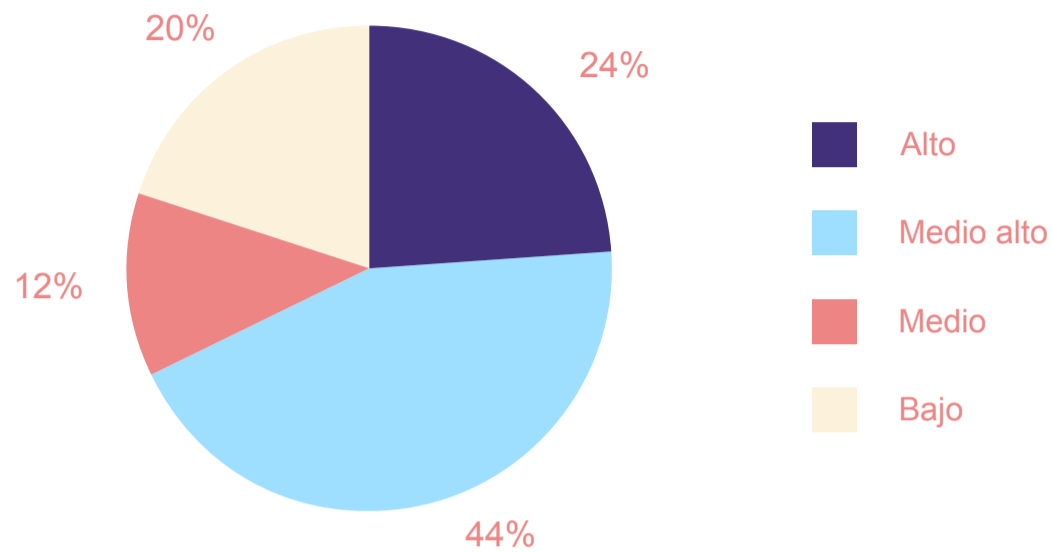
*Niveles de las subdimensiones de las exigencias psicológicas en los docentes*



Como podemos observar en la Figura 3, de acuerdo con la escala de resiliencia de Connor y Davidson, la mayor parte de los docentes tienen niveles de resiliencia medio alto (44%) y alto (24%).

**Figura 3**

*Niveles de la resiliencia en los docentes*



Respecto a los niveles de exigencia psicológica en los docentes, los resultados exponen que la mayoría tiene un nivel alto (92%) frente a un escaso nivel medio (8%) y un nulo nivel bajo (0%).

Como se puede apreciar en la Tabla 1, los docentes de más edad refieren tener más exigencias psicológicas; además, es de resaltar que ninguno de los docentes obtuvieron puntajes bajos en exigencias psicológicas, por lo que se puede observar que la totalidad de docentes perciben altas exigencias psicológicas.

**Tabla 1**

*Cruce de rangos de edad y exigencias psicológicas*

Edad	Alto	Medio	Bajo
27-32	2	1	0
33-38	5	0	0
39-44	4	0	0
45-50	4	0	0
51>56	8	1	0

Los resultados contenidos en la Tabla 2 muestran que los docentes de más edad tienen puntajes más altos en las categorías de resiliencia alto y resiliencia medio alto, mientras que en los docentes más jóvenes observamos que se encuentran en la categoría de bajo en resiliencia.

**Tabla 2***Cruce de rangos de edad y la resiliencia*

Edad	Alto	Medio alto	Medio	Bajo
27-32	1	0	0	2
33-38	1	2	0	2
39-44	0	3	0	1
45-50	1	2	1	0
51>56	3	4	2	0

En la Tabla 3 se observa que al separar por sexo las puntuaciones para exigencias psicológicas y de resiliencia, hay más personas que puntúan en alto para la escala de exigencias psicológicas y en alto y medio alto para la escala de resiliencia del sexo femenino, mientras que las puntuaciones de las personas de sexo masculino se inclinan a los puntajes bajos en ambas escalas.

**Tabla 3***Relación entre sexo, exigencias psicológicas y resiliencia*

		Femenino	Masculino
Exigencias en el trabajo	Alto	17	6
	Medio	2	0
	Bajo	0	0
Resiliencia	Alto	5	1
	Medio Alto	9	2
	Medio	3	0
	Bajo	2	3

Respecto a la relación del género y los niveles de resiliencia, se encontró que la mayoría de las docentes tiene un nivel de resiliencia medio alto o alto, mientras que el 50% de los docentes del género masculino tienen un nivel bajo (Tabla 4).

Respecto a las exigencias psicológicas y la resiliencia, como se puede observar en la Tabla 5, al realizar el cruce entre los resultados de las variables de la investigación, encontramos que los docentes con mayor puntuación en exigencias psicológicas también puntúan alto en resiliencia, por lo que podríamos pensar que dichos docentes pueden estar en condiciones de mayor desgaste psicológico.

#### Tabla 4

##### Relación entre género y resiliencia

Género	Alto	Medio alto	Medio	Bajo
Femenino	5	9	3	2
Masculino	1	2	0	3

#### Tabla 5

##### Relación entre exigencias psicológicas y resiliencia

Exigencias psicológicas	Alto	Medio alto	Medio	Bajo
Alto	4	11	3	5
Medio	2	0	0	0
Bajo	0	0	0	0

Para determinar si existe relación entre las variables *exigencias psicológicas* y *resiliencia*, se aplicaron las pruebas de Chi<sup>2</sup>. De acuerdo con Hernández et al. (2010), al aplicar esta prueba tiene por objetivo contrastar la hipótesis a través del nivel de significación; si el valor es menor a 0.05, se acepta la hipótesis de la investigación y en el caso de ser mayor o igual a 0.05 se rechaza y se acepta la hipótesis nula. En los resultados encontrados, el nivel de significancia es de 0.032, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se determina que la resiliencia y las exigencias psicológicas tienen relación significativa (Tabla 6).

#### Tabla 6

##### Pruebas de Chi-cuadrado de Pearson

	Valor	Grado de libertad	Significancia asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.884	2	0.032

#### Discusión

Los niveles de resiliencia medidos a través de la escala de Resiliencia de Connor y Davidson, estudiados por De Vera y Gabari (2019), muestran que, en el profesorado de educación secundaria en la provincia de Huesca, el 26.34% de docentes tiene niveles entre medio alto y alto, esta característica se desarrolla más en las mujeres que en los hombres. Otro

resultado encontrado es que los docentes que están entre el rango de 46 a 55 años poseen mayores características resilientes. En la presente investigación, el 68% de los docentes presentan un nivel de resiliencia alto y medio alto; se demostró que el género femenino tiene desarrollado más la resiliencia que el género masculino; además, que la mayoría de los docentes en el rango de edad de 51 a 56 años poseen niveles altos de resiliencia.

Ambas investigaciones se realizan en unidades educativas; en este estudio se presenta un mayor porcentaje de docentes con niveles medios altos y altos de resiliencia, en comparación con la investigación de De Vera y Gabari (2019) y existe un mayor desarrollo de la resiliencia en el género femenino; mientras que, en los resultados de aquel estudio, los dos géneros tienen las mismas características resilientes. La similitud entre los resultados es que las personas que se encuentran en los últimos rangos de edad presentan niveles elevados de resiliencia.

En el estudio realizado por Zurita (2016), quien evaluó los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral de personal docente de una unidad educativa, se encontró que el 57% de los docentes poseen un nivel de riesgo alto en la dimensión de exigencias psicológicas. Mientras que, en el presente estudio, los resultados demostraron que el 92% de los docentes poseen niveles de riesgo alto en las exigencias psicológicas.

Un aspecto importante para considerar es que los estudios con los que se comparan se realizaron en un contexto de *normalidad*, donde las clases eran presenciales antes de la pandemia por COVID-19. Por lo cual, se considera que este factor influyó para que las condiciones laborales no sean las adecuadas, existan niveles altos de exigencias psicológicas, pero también se creó el contexto para desarrollar la resiliencia hasta niveles altos.

## Conclusiones

Como resultado de la investigación, existe relación significativa de 0.032 entre los niveles altos de resiliencia y los niveles altos de las exigencias psicológicas en los docentes de la unidad educativa, con base en los modelos Demanda-Control-Apoyo Social y Personalidad Resistente; los docentes que están expuestos a estos niveles altos no suelen sufrir estrés o enfermedades, debido a que, al contar con características resilientes, les favorece para enfrentar situaciones desafiantes y crecer de las adversidades; su impacto se refleja en la enseñanza de los niños.

El 24% de docentes presentan niveles altos de resiliencia, el 44% niveles medios altos, las personas que se ubican en estos niveles pueden hacer frente a situaciones con niveles elevados de estrés. Mientras que, el 12% de docentes poseen niveles medios y el 20% bajos, las personas que se ubican en estos niveles se vuelven propensos a adquirir enfermedades, lo que se les dificulta afrontar situaciones estresantes o desafiantes.

En exigencias psicológicas, el 92% de los docentes presentan niveles altos que son causados por la sobredemanda del contexto y la esencia de la profesión, lo que provoca niveles altos de estrés, aumento del ausentismo, licencias médicas, afección a la salud y bienestar de las personas; asimismo, el desempeño y la satisfacción del colaborador en el lugar de trabajo se ve disminuido.

## Referencias

- Candia, M., Perez, J., & Gonzales, D. (2016). *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21*. Superintendencia de Seguridad Social. [http://www.suseso.cl/612/articles-7681\\_archivo\\_05.pdf](http://www.suseso.cl/612/articles-7681_archivo_05.pdf)
- De Vera, I., & Gabari, I. (2019). La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(3), 159-175. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i3.332>
- Godoy-Izquierdo, D., & Godoy, J. F. (2002). La personalidad resistente: Una visión de la conceptualización e investigación sobre la dureza. *Clínica y Salud, Investigación Empírica en Psicología*, 13(2), 135-162. <https://journals.copmadrid.org/clysa/art/f718499c1c8cef6730f9fd03c8125cab>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Kobasa, S. C. (1979). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7, 413-423.
- León, M., González-Gómez, A., Robles-Ortega, H., Padilla, J., & Peralta-Ramírez, I. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (CD-RISC) en población española. *Anales de Psicología*, 35(1), 33-40. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.314111>
- Lyons, J. (1990). Strategies for assessing the potential for positive adjustment following trauma. *Journal Traumatic Stress*, 4, 93-111.

- Medina, C. (2012). La resiliencia y su empleo en las organizaciones. *Gestión y estrategia*, (41), 29-39. <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2968/la-resiliencia-y-su-empleo-en-las-organizaciones.pdf?sequence=1>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
- Oviedo, A., Tarazona, K., & Ramírez, A. (2020). Capacidades resilientes en docentes ante casos de violencia intrafamiliar. *Ciencia y Educación*, 4(1), 21-31. <https://doi.org/10.22206/cyed.2020.v4i1.pp21-31>
- Rodríguez, D., & Valldeoriola, J. (2009). *Metodología de la investigación*. Fundación para la Universitat Oberta de Catalunya.
- Rutter, M. (1895). Resilience in the face of adversity: protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal of Psychiatry*, 147, 598-611.
- Soler, M., Meseguer, M., & García, M. (2016). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) en una muestra multiocupacional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(3), 159-66. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.002>
- Suárez, N., Bernal, J. M., & Aparicio, H. (2016). *Validez y confiabilidad del cuestionario SUSESO-ISTAS 21, instrumento para evaluar riesgos psicosociales en la Empresa Coaspharma s.a.s. Bogotá* (Trabajo de grado). Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia. <http://hdl.handle.net/11371/1433>
- Tacca, D. R., & Tacca, A. L. (2019). Factores de riesgo psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323-353. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Zurita, E. (2016). *Evaluación de los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral del personal docente y administrativo de la unidad educativa Quevedo* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. <http://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/1866>

# Acerca de los autores



## **Adriana Monserrat Vázquez Manzo**

Médica Cirujana y Partera por la Universidad de Guadalajara. Miembro activo del grupo académico de investigación EPISTEME. Es miembro de la Red de Cuerpos Académicos e Investigadores para el Desarrollo Humano Sustentable. Actualmente, es maestranda en Ciencias de la Salud en el Trabajo.



## **Alfredo Mario Mejía Ramírez**

Doctor en Estudios del Desarrollo Global, Maestro en Administración y Licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma de Baja California. Está certificado en Metodología SOLVE de la OIT para la promoción de la salud en el trabajo. Es presidente del Colegio de Psicólogos de Baja California, vicepresidente fundador de la Red de Salud Mental de Baja California y gerente general de SEHA Desarrollo Humano Empresarial SAS.



## **Andrea Berenice Lima Colunga**

Maestra en Ciencias de la Salud en el Trabajo por la Universidad de Guadalajara y Licenciada en Nutrición por la Universidad Enrique Díaz de León. Actualmente, es doctoranda en Derechos Humanos.



## **Bertha Alicia Colunga Rodríguez**

Doctora en Educación por el ITEC, Maestra en Ciencias de la Salud en el Trabajo por la Universidad de Guadalajara, Maestra en Educación por la Universidad Santander y Química Farmacobióloga por la Universidad de Guadalajara. Cuenta con perfil deseable PRODEP. Es profesora de asignatura en la Escuela Normal Superior de Jalisco; miembro de la Red de Cuerpos Académicos e Investigadores para el Desarrollo Humano Sustentable; y miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel C.



### **Cecilia Colunga Rodríguez**

Doctora y Maestra en Ciencias de la Salud Pública y Licenciada en Psicología por la Universidad de Guadalajara. Cuenta con perfil deseable PRODEP. Es profesora investigadora en el Departamento de Salud Pública del CUCS de la Universidad de Guadalajara; investigadora de la Unidad de Investigación Médica de la UMAE Hospital de Pediatría del CMNO del IMSS; catedrática de la Escuela Normal Superior de Jalisco; miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I; miembro de la Academia Jalisciense de Ciencias; profesora en la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo.



### **Claudia Liliana Vázquez Juárez**

Doctora en Psicología, Maestra en Investigación y Educación, y Licenciada en Educación por la Universidad de Guadalajara. Es profesora investigadora del Departamento de Salud Poblacional, en el Centro Universitario de Tonalá de la UdeG; miembro de la Academia Jalisciense de Ciencias, miembro del Sistema Nacional de Investigación en Psicología; miembro del Sistema Nacional de Investigadores; miembro de la Red de Cuerpos Académicos e Investigadores para el Desarrollo Humano Sustentable.



### **Daniel Omar Cárabez Colunga**

Egresado de la licenciatura en Psicología del Instituto Vocacional Enrique Díaz de León (2014-2018) y estudiante de la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo de la Universidad de Guadalajara (2019-2021).



### **Diana Mercedes Hernández Corona**

Doctora y Maestra en Farmacología, y Licenciada en Nutrición por la Universidad de Guadalajara. Cuenta con perfil deseable PRODEP. Es educadora en diabetes, en el Tecnológico de Monterrey; miembro del Sistema Nacional de Investigadores; coordinadora de Investigación y Posgrado en el Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara; y profesora investigadora del Departamento de Ciencias Biomédicas de CUTonalá.

### **Dorila Victoria Sarabia Cruz**

Maestra en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo y Licenciada en Psicología Industrial por la Universidad Central del Ecuador. Actualmente, se desempeña como coordinadora de seguridad y salud ocupacional, en la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil.

### **Dulce Liliana Carreño Martínez**

Maestra en Ciencias de la Salud en el Trabajo por la Universidad de Guadalajara y Licenciada en Salud Pública por la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Es técnica en Laboratorio Clínico y técnica en Urgencias Médicas.

### **Francisco Andrés Soria Rodríguez**

Licenciado en Psicología Industrial por la Universidad Central del Ecuador. Es coordinador de recursos humanos en el Grupo Barnuevo en Quito, Ecuador.



### **Gabriel Gómez Hernández**

Maestro en Ciencias de la Salud en el Trabajo y Médico Cirujano y Partero por la Universidad de Guadalajara.



### **Héctor Rubén Bravo Andrade**

Doctor en Psicología por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Es profesor investigador con perfil deseable PRODEP del Centro Universitario de Ciencias de la Salud en la Universidad de Guadalajara; y miembro del Sistema Nacional de Investigadores.



### **Jorge Alberto Valadez García**

Doctor en Psicología por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Maestro en Terapia Familiar y Licenciado en Psicología por la Universidad de Guadalajara. Cuenta con la Especialidad en Promoción de la Salud y Prevención de Comportamiento Adictivo en la Universidad Nacional Autónoma de México.

### **José Luis Razo Guevara**

Maestro en Ciencias de la Salud en el Trabajo por la Universidad de Guadalajara y Maestro en Educación Tecnológica por la Universidad Virtual de Estudios Superiores (UNIVES). Es catedrático en la Escuela Normal Superior de Jalisco (ENSJ), Secretaría de Educación Jalisco, en las especialidades de Biología y Química.

### **Julio César Vázquez Colunga**

Doctor en Psicología, Maestro en Educación y Licenciado en Derecho por la Universidad de Guadalajara. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel I; profesor investigador del Departamento de Justicia Alternativa, Ciencias Forenses y Disciplinas afines al Derecho, en el Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara; profesor de la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo; miembro de la Academia Jalisciense de Ciencias del Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional; y miembro de la Asociación Internacional de Psicología Positiva.

### **Luis Edmundo Sarabia López**

Doctor en Psicología por la Universidad de Guadalajara; Maestro en Prevención de Riesgos Laborales y Licenciado en Psicología Industrial por la Universidad Central del Ecuador. Es docente universitario de la Universidad Central del Ecuador.

### **María de Lourdes Preciado Serrano**

Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo por la Universidad de Guadalajara. Es docente e investigadora de la Universidad de Guadalajara, en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud, adscrita al Departamento de Salud Pública; miembro del Sistema Nacional de Investigación de México; presidenta honoraria de la Asociación Internacional de Doctores y Ciencias de la Salud en el Trabajo A.



### **Mario Ángel González**

Doctor en Psicología por la Universidad de Guadalajara, Maestro en Ciencias de la Educación por el Instituto Superior de Investigación y Docencia para el Magisterio (ISIDM), y Licenciado en Psicología Educativa. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores; profesor Investigador con perfil PRODEP de la UdeG; miembro de la Junta académica de la Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo y del Doctorado en Derechos Humanos de la UdeG; catedrático de la Escuela Normal Superior de Jalisco; responsable del Cuerpo Académico Procesos educativos, salud y trabajo; y presidente de la Red de Cuerpos Académicos e Investigadores para el Desarrollo Humano Sustentable.

### **Maritza Belen Aceves Manzo**

Licenciada en Trabajo Social por de la Universidad de Guadalajara. Actualmente, es maestranda en Ciencias de la Salud en el Trabajo.



### **Mercedes Gabriela Orozco Solis**

Doctora en Psicología, Maestra en Ciencias de la Salud en el Trabajo y Licenciada en Psicología por la Universidad de Guadalajara. Es profesora investigadora con perfil deseable PRODEP del Centro Universitario de Ciencias de la Salud en la UdeG; miembro del Sistema Nacional de Investigadores.



### **Minerva Catalina Aguilar Olivares**

Maestra en Ciencias de la Salud en el Trabajo y Licenciada en Mercadotecnia por la Universidad de Guadalajara. Actualmente, es doctoranda en Derechos Humanos.



### **Norma Alicia Ruvalcaba Romero**

Doctora en Inteligencia Emocional por la Universidad de Málaga. Es profesora investigadora con perfil deseable PRODEP y jefa del Departamento de Psicología Aplicada del Centro Universitario de Ciencias de la Salud en la Universidad de Guadalajara; miembro del Sistema Nacional de Investigadores.



### **Norma Lidia Díaz García**

Doctora en Psicología, Maestra en Ciencias de la Educación y Licencia en Educación Secundaria. Es profesora investigadora con perfil PRODEP y coordinadora de Investigación de la Escuela Normal Superior de Jalisco; miembro del equipo Nacional de Diseño Curricular de la Licenciatura en Enseñanza y Aprendizaje de la Historia en Educación Secundaria y del equipo nacional de Pares Académicos Evaluadores de la Estrategia de Desarrollo Institucional de la Escuela Normal (EDINEN) de la Dirección General de Educación Superior para el Magisterio (DGESUM); integrante del Consejo Consultivo Adjunto del Congreso Nacional de Actividades Espaciales (CONACES) para la creación del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES).



### **Patricia Elizabeth Silva Colunga**

Maestra en Ciencias de la Salud en el Trabajo y Licenciada en Mercadotecnia por la Universidad de Guadalajara. Actualmente, es doctoranda en Derechos Humanos; miembro de la Red de Cuerpos Académicos e Investigadores para el Desarrollo Humano Sustentable.



### **Sergio Iván Vázquez Colunga**

Maestro en Comunicación Estratégica por la Universidad Panamericana y Licenciado en Comunicación. Tiene un Máster en Dirección de Marketing y Ventas por la Universitat de Barcelona. Actualmente, es doctorando en Derechos Humanos.

### **Teresita Esmeralda Mora González**

Maestra en Educación Tecnológica por la UNIVES, Licenciada en Administración por la Universidad de Guadalajara y Licenciada en Educación Secundaria en la especialidad de inglés por la Escuela Normal Superior de Jalisco (ENSJ). Es maestra catedrática con perfil deseable PRODEP en la ENSJ.

Qartuppi, S. de R.L. de C.V. está inscrita de forma definitiva en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (RENIECYT) con el número 1600052.

Qartuppi, S. de R.L. de C.V. es miembro activo de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana (CANIEM) con número de registro 3751.

**La salud mental positiva ocupacional**  
**Investigaciones en diversos ámbitos laborales**

Esta obra se terminó de producir en diciembre de 2021.  
Su edición y diseño estuvieron a cargo de:

**Qartuppi**<sup>®</sup>

Qartuppi, S. de R.L. de C.V.  
<http://www.qartuppi.com>

Esta obra aborda la salud en el ámbito laboral desde una perspectiva positiva, con el fin de gestionar y desarrollar el bienestar de los trabajadores. En los diferentes capítulos se presentan trabajos de investigación en torno a la salud mental positiva ocupacional, un constructo que parte de un paradigma auténticamente positivo.



Qartuppi®

