



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**PROGRAMA ÚNICO DE ESPECIALIZACIONES EN PSICOLOGÍA**

**PRESENCIA DE ESTRÉS Y DAÑOS A LA SALUD DE JUECES Y  
SECRETARIOS DE JUZGADOS CÍVICOS DE LA CDMX**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE**

**ESPECIALISTA EN SALUD ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO**

**PRESENTA:**

**LAURA ACOSTA CHÁVEZ**

**DIRECTORA: MTRA. MARÍA TERESA GUTIÉRREZ ALANÍS**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNAM**

**COMITÉ:**

**DR. CARLOS AUGUSTO ALBURQUERQUE PEÓN**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNAM**

**MTRA. CECILIA MONTES MEDINA**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNAM**

**MTRA. ISAURA LÓPEZ SEGURA**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNAM**

**LIC. CONCEPCIÓN ACOSTA CHÁVEZ**

**FACULTAD DE DERECHO UNAM**

Ciudad Universitaria, Cd. Mx. 2018



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*Escoge un trabajo que te guste  
y nunca tendrás que trabajar  
ni un solo día de tu vida.*

*Confucio.*

*Siempre que te pregunten si puedes hacer un  
trabajo, contesta que sí y ponte en seguida a  
aprender cómo se hace.*

*Franklín D. Roosevelt.*

*A mis padres*

*Ángela Chávez García*

*Félix Acosta Otero*

*Con todo mi amor.*

*A mi hermana*

*Concepción Acosta Chávez*

*Por su cariño, comprensión y apoyo a nunca rendirme.*

*A mi hermano y cuñada*

*Fernando Acosta Chávez y Lesbía Pérez Santillán*

*Por su cariño*

*A mis sobrinos*

*Fernando Andrés y Renata Andrea Acosta Pérez*

*Por su amor y alegría que inspiran.*

*Mi agradecimiento a Irma Bautista por su valiosa amistad, ayuda y apoyo para la realización de este proyecto.*

*A Gabriela Hernández Pastor por su amistad, cariño, apoyo y muestras de comprensión, en esta larga aventura.*

*A mis amigas Luz María Barrón, Leticia Cruz, Wendy Cruz, Diana Chable por las muestras de apoyo y cariño en las diferentes etapas de mi vida, porque a pesar del tiempo y la distancia siempre están presentes.*

*A mis amigas Verónica Trejo, Ana Avendaño, Futín Hernández y compañeros de generación por las agradables experiencias compartidas en la especialidad.*

*A mis profesores de la especialidad por todo el conocimiento y experiencia compartida.*

*A mi directora Mtra. María Teresa Gutiérrez Alanís, por su apoyo, conocimiento y tiempo dedicado a este proyecto, pero sobre todo por confiar en mí.*

*Mi agradecimiento a la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Psicología*

# PRESENCIA DE ESTRÉS Y DAÑOS A LA SALUD DE JUECES Y SECRETARIOS DE JUZGADOS CÍVICOS DE LA CDMX

**Laura Acosta Chávez**

[bhorolhy@hotmail.com](mailto:bhorolhy@hotmail.com)

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

## FACULTAD DE PSICOLOGÍA

### INDICE

Resumen .....	7
Introducción.....	9
CAPITULO I.....	11
1. EL TRABAJO .....	11
1.1. Importancia del trabajo en la vida del ser humano .....	16
CAPITULO II.....	23
2. SALUD.....	23
2. 1 Definición .....	23
a) El modelo biomédico.....	27
b) Teoría la de etiología .....	27
c) Modelo biopsicosocial.....	27
2.2 Salud Pública .....	30
2.3 Salud Laboral.....	37
CAPITULO III .....	43
3. ESTRÉS.....	43
3.1 Estrés Laboral .....	47
3.1.1. Definición .....	47
3.2 Teorías y enfoques del estrés laboral.....	53
3.3 Signos y síntomas del estrés laboral .....	71
CAPITULO IV .....	78
4. SERVICIO PÚBLICO.....	78
4.1 Definición de servidor público.....	82
4.2 Funciones y responsabilidades.....	85
4.3 Estudios de salud en servidores públicos.....	92

CAPITULO V .....	105
5. METODOLOGÍA.....	105
5.1. Planteamiento del problema y justificación.....	105
Objetivo General .....	105
Objetivos Específicos .....	105
Tipo de estudio .....	105
Diseño.....	105
5.2. Variables .....	106
Variable Dependiente:.....	106
Variable independiente.....	106
Definición Conceptual de las variables:.....	106
Definición Operacional de las variables.....	106
Muestra:.....	106
Instrumento.....	107
5.3 Procedimiento: .....	107
Recolección de datos .....	107
Procesamiento de la información .....	107
Análisis de datos.....	107
5.4 Tipos de datos recolectados .....	108
Cualitativos: .....	108
Cuantitativos.....	108
CAPITULO VI .....	109
6. RESULTADOS .....	109
6.1 Resultados Cualitativos.....	109
6.2 Resultados Cuantitativos.....	116
6.3 Discusión y Conclusión .....	129
6.4 Recomendaciones .....	135
Anexo 1 .....	139
Anexo 2 .....	147
Anexo 3 .....	166
REFERENCIAS .....	176

## Resumen

El trabajo del servidor público, como el Juez y Secretario en un Juzgado Cívico, los expone a riesgos particulares derivados de la propia actividad que realizan y de los marcos jurídicos que son sus referentes. Un juzgado Cívico, es la unidad administrativa encargada de aplicar la Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México y otros ordenamientos relacionados, realizando conciliaciones, expedición de constancias de barandilla, cursos relacionados con la ley y determinando la probable responsabilidad o libertad de los transgresores a las mismas. Entre sus funciones está la canalización de personas en situación de riesgo a las instancias correspondientes. La conciliación entre particulares por conflictos familiares, vecinales o conyugales. La resolución de quejas sobre la presunta comisión de una o más infracciones a la ley de cultura cívica, cuando se le haga de conocimiento. El manejo y resolución de problemáticas en comunidad, entre otras. Funcionan las 24 horas los 365 días del año. Todo ello expone a los trabajadores a condiciones particulares como el horario por jornada llegando a ser hasta de 24 por 48 horas, que afecta su funcionamiento metabólico, su vida personal y familiar; la falta de recursos materiales y humanos para desempeñarse que provoca sobrecargas frecuentes, estrés e incertidumbre; y el riesgo en el manejo de los asuntos ciudadanos que atienden, que puede afectar su salud e integridad física, por contagio o ataque del detenido y mental por la angustia que implica tal situación.

De ahí que el presente estudio tuvo como propósito conocer los factores de riesgo a la salud física y mental derivados del trabajo que ejercen los jueces y secretarios en un juzgado cívico de la CDMX. Se trató de un estudio transversal, con una muestra por conveniencia de jueces y secretarios tomados de juzgados diferentes de (N=83). Para la recolección de datos se utilizó una estrategia mixta para recabar datos tanto cualitativos (guía de observación, informante clave) como cuantitativos (encuestas individuales).

Algunos de los hallazgos encontrados en el presente estudio fueron que los problemas de salud física reportados, como dolores de cabeza, musculares, digestivos y respiratorios, se asociaron con las condiciones físicas de las instalaciones de los juzgados que los expusieron a cambios de temperatura, equipo y mobiliario inadecuados, etc. Algunos otros trastornos se relacionaron significativamente con el tipo de contratación, la probabilidad de progreso económico y las relaciones jerárquicas.

La presencia de estrés fue del 87% de la muestra y se asoció con los cambios de temperatura en las instalaciones, con recibir órdenes confusas y realizar un trabajo sedentario, entre otros. Se concluye que el trabajo en un Juzgado Cívico afecta la salud de los que ahí laboran debido a exigencias derivadas de la actividad específica que realizan, de su entorno, del contexto institucional, legal y de las prácticas y recursos personales que no favorecen los factores protectores a su salud mental.

Palabras clave: Estrés laboral, Juzgado Cívico, daños a la salud



## Abstract

The work of the public servant, as the judge and secretary in a civic court, exposes them to risks derived from the own activity who realize and of the juridical frames of the function. A civic court, it is the administrative unit entrusted to apply the law of civic culture of Mexico City and other related classifications, realizing conciliations, expedition of witnesses of rail, courses related to the law and determining the probable responsibility or freedom of the transgressors to the same ones. The functions include the persons' channeling in situation of risk to the corresponding instances. The conciliation between individuals for familiar, local or conjugal conflicts. The resolution of complaints on the supposed commission of one or more infractions to the law of civic culture, when there is done he of knowledge. The managing and resolution of problematic in community, between others. They work 24 hours 365 days of the year. All this exposes the workers to particular conditions such as the schedule per day, reaching up to 24 for 48 hours, which there affects his metabolic functioning, his personal and familiar life; the lack of material and human resources that it provokes frequent overloads, stress and uncertainty; and the risk in the managing of the civil matters to that they attend, that can affect his health and physical integrity, for contagion or assault of the arrested and mentally for the distress that implies such a situation. The present study had the porpouse to know the factors of risk to the physical and mental health derived from the work that the judges and secretaries exercise in a civic court of the CDMX. It was a transverse study, with a sample for convenience of judges and secretaries taken of different courts (N=83). For the compilation of information a mixed strategy was in use for obtaining information so much qualitative (guide of observation, key informant) as quantitative (individual surveys).

Some of the results found in the present study were that the problems of physical health brought, as headaches, muscular, digestive and respiratory, associated with the physical conditions of the facilities of the courts that exposed them to inadequate changes of temperature, equipment and furniture, etc. Some other disorders related significantly to the type of contracting, the probability of economic progress and the hierarchic relations.

The presence of stress was 87 % of the sample and associated with the changes of temperature in the facilities, in spite of receiving confused orders and realizing a sedentary work, among others. Concluding that the work in a civic court affects the health of those who were working due to requirements derived from the specific activity that realize, of his environment, of the institutional and legal context and of the personal practices and resources that they do not favor the protective factors to his mental health.

**Keywords:** Work stress, civic court, health damage

## Introducción

El hombre, es un ser social, con características que le imponen la necesidad de vivir en sociedad, desarrollando así capacidades de cooperación, convivencia, organización, etc., es decir, el ser humano no vive aislado siempre se encuentra inmerso en algún tipo de agrupación todo el tiempo, como lo es la familia, la escuela y el trabajo.

Por ello el trabajo y la organización (entendiéndose por está como sinónimo de empresa, institución, oficina, taller, fabrica, etc.) son de suma importancia para las personas, ya que es una de las actividades principales del ser humano, el trabajo constituye una fuente principal de satisfacción tanto de necesidades básicas, sociales, de desarrollo profesional y autorrealización.

Las personas pasan una gran parte de su tiempo en su trabajo, realizan diversas actividades, interactúan con sus compañeros y jefes, resuelven problemas, conflictos, toman decisiones es decir, emplean tiempo y energía, esto lo llevan a cabo diario o al menos cinco días a la semana, el trabajo lo realizan para obtener dinero, sin embargo el trabajo va más allá del simple intercambio de tiempo por dinero, este tiene un gran significado para las personas, les da seguridad, estatus, bienestar al trabajador y a su familia, pero que ocurre cuando el trabajo deja de ser una fuente de satisfacción y se convierte en un problema de salud para el trabajador, que genera que el proceso de trabajo y la organización dañen la salud del trabajador.

En la actualidad el trabajo ha cambiado mucho, el proceso de trabajo se modifica con la incorporación de la tecnología al mismo, las políticas de la organización no solo obedecen a los intereses del patrón, sino también a las del mercado, a las políticas y economía del país, a la sociedad misma.

Desde mediados del siglo pasado se ha reconocido la influencia e impacto que el trabajo puede tener en la salud física y mental.

El asegurar e impulsar programas que promueven la salud en general y la salud mental en particular en el ámbito organizacional debe ser una preocupación de las esferas de decisión de empresas productivas por dos razones fundamentales: la primera implica el factor eminentemente económico y la segunda el humanitario y moral (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

Es por ello que se debe cambiar el ambiente laboral, a fin de facilitar el proceso y clima laboral, de igual forma se debe promover hábitos saludables de los trabajadores para evitar pagar las consecuencias de un entrono no saludable.

Muchos autores hablan acerca de la compleja relación trabajo-salud, ya que se trata de una relación que se da en ambas direcciones, es decir, hay aspectos positivos y negativos.

En los aspectos positivos, podemos decir, que, si hay un buen ambiente de trabajo, hay satisfacción y bienestar del trabajador, un trabajo bien realizado, en buenas condiciones además de proporcionar ingresos económicos que solucionan otros aspectos como son vivienda, alimentación, educación, ocio, etc., facilitan las relaciones sociales y la autoestima

del trabajador, reflejando buena salud, de esta forma se valora el trabajo como una fuente de salud y bienestar.

En el sentido negativo se sabe que si no hay un ambiente favorable el trabajador se siente insatisfecho, sus relaciones laborales son conflictivas, puede estar más expuesto a sufrir algún riesgo de trabajo como lo es un accidente o enfermedad, es decir, malestares físicos, psíquicos y sociales que se verán reflejados en la baja productividad y un mal servicio que proporciona el trabajador.

Con lo anterior podemos ver como se relaciona el trabajo con la salud, es por esto que en la actualidad ha tomado gran importancia esta relación, sobre todo cuando la salud laboral se ve afectada por el estrés laboral.

En todos los trabajos hay algún grado de estrés, desde el ingresar a un nuevo empleo, conocer el proceso, la importancia del mismo, la toma de decisiones, las responsabilidades que estas conllevan e impacto de las mismas en la organización genera el estrés.

Es por ello que en la presente investigación se pretende abordar el trabajo que realizan Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la Ciudad de México (CDMX) y como este impacta a su salud, ocasionando estrés.

Los Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la Ciudad de México son servidores públicos que tiene a su cargo un Juzgado Cívico, personal administrativo y en ocasiones a personal de la Secretaria de Seguridad Pública de la Ciudad de México a fin de hacer cumplir la ley de Cultura Cívica.

Esto es una responsabilidad no solo de carácter administrativo, sino también hay una responsabilidad civil y penal, lo que en ocasiones dificulta su actuación, aunado a los procedimientos de la misma ley, generan una gran presión laboral, además de las exigencias mismas del servicio prestado y solicitado por los ciudadanos.

En este trabajo se abordara en primera instancia que es el trabajo, algunas definiciones, su importancia en la vida del ser humano y como esté y sus proceso afectan la salud del trabajador, posteriormente se hablara de la salud, definiciones, síntomas, enfoques y teorías; como tercer punto se enfocará en el trabajo que realizan los servidores públicos Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX, sus actividades, funciones específicas, así como condiciones de trabajo y por ultimo algunos estudios realizados en la salud de los servidores públicos.

## CAPITULO I

### 1. EL TRABAJO

El trabajo es una actividad humana, que a lo largo de la historia ha ido cambiando de acuerdo a las necesidades, avances científicos y tecnológicos, esta transformación han determinado las condiciones y procesos de trabajo a los cuales los trabajadores están sujetos.

*El trabajo* procede de la voz latina que remite la idea de pena o sujeción al trabajo, ya que proviene de la palabra *trabs*, que significa vida o traba. (Cabanellas, & Flaibani, 2001).

El Diccionario de la Lengua Española, (2011) define *el trabajo* como la acción y efecto de trabajar.

Marx (1975) menciona el trabajo es en primer lugar un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo.

Rosenberg, (1999) *Trabajo* es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago de dinero o cualquier otra forma de retribución. El trabajo es un grupo específico de tareas ordenadas como una sola unidad.

El trabajo es una actividad inteligente del hombre aplicada a la producción de bienes económicos. Corresponde al trabajo el descubrimiento de las materias naturales que han de utilizarse para las necesidades humanas, la transformación y adaptación de las que así lo requieran. Aunque el trabajo es indivisible por la forma exterior en que se manifiesta suele clasificarse en manual e intelectual según predominen. (Enciclopedia Básica, 1980)

Por su parte Anderson y Rodin (1989) citado en Ovejero, B., 2010 definen el trabajo como el tiempo por el cual una persona es pagada.

Hall (1986) citado en Ovejero, B., 2010 el trabajo es el esfuerzo o la actividad de un individuo, realizada con el propósito de proveer bienes y servicio de valor para otros.

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de

cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

En 1999, Juan Somavia primer director general de la OIT (fundada en 1919) proveniente del hemisferio sur presentó su memoria “Trabajo Decente”. En ella introduce el mencionado concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. (Virgilio, 2004)

El concepto de trabajo tiene dos enfoques uno económico y otro jurídico, en el primero *el trabajo* es un factor de producción representado por la actividad humana aplicada a la producción de bienes y servicios y cuya retribución es el salario. (Diccionario de Administración y Finanzas, 1983).

En el segundo aspecto la Ley Federal del Trabajo,( 2015) en el Artículo 8° Para los efectos de esta disposición, se entiende por *trabajo* toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En el Artículo 2° de esta Ley dice las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Así mismo en el Artículo 3° de esta misma Ley menciona que *el trabajo* es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio.

Para Noriega, (1989) el trabajo es el medio por el cual el hombre produce bienes para satisfacer sus necesidades. El hombre se crea, se produce y se reproduce a través del trabajo, puesto que su desarrollo es posible sólo en la medida que elabora sus propios instrumentos y transforma los objetos existentes en la naturaleza por medio de su actividad.

Peiro, 1989 (citado en Pareda, Berrocal, & Alonso, 2014) define al trabajo como aquel conjunto de actividades, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que permiten obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones, de tal manera que quien las ejercen ha de

aportar energía, habilidades conocimientos y otros diversos recursos, a cambio de algún tipo de compensación material, psicológica y /o social.

Pareda, et al.(2014) resalta la diferencia entre trabajo y empleo, entendiendo el termino de empleo como aquella actividad que se realiza bajo condiciones contractuales determinadas y por la que el individuo recibe una remuneracion o compensación. Y el trabajo son las funciones positivas que aporta a las personas.

Es por ello que el trabajo a lo largo de la historia es de gran relevancia para el hombre, es bien sabido que esté siempre ha tenido la necesidad de alimentos, vestido vivienda y otros bienes, para conseguirlos ha tenido que trabajar.

El trabajo en la comunidad primitiva o Edad Antigua, los hombres eran indefensos ante los cambios de la naturaleza, su alimento provenía de los elementos que encontraba en su desplazamiento. Sus primeros instrumentos fueron la piedra que fue labrando y la madera de los árboles que empleaban para la caza de los animales, con esto les permitió obtener grandes beneficios y sus herramientas de trabajo posteriormente fueron perfeccionándose y haciendo utensilios más sofisticados, el trabajo permitió la sobrevivencia del hombre y a su vez la creación de organizaciones, el hombre comienza a vivir en sociedad. (Álvarez H. & Faizal G., 2012)

Lescano, (2007) en su curso de Sociología del trabajo muestra un panorama general de la historia del concepto de trabajo.

El trabajo, según Ives Simón, es uno de esos términos que vienen precedidos por hechos de la vida cotidiana del hombre, que se esconden tras el misterio de lo habitual. Es un término, por tanto, que posee una riqueza fáctica muy superior a la que pudiera concentrar una definición cualquiera, como lo hace San Agustín, refiriéndose al tiempo, señaló que él sabía lo que era, más si le pedían definirlo no sabría hacerlo (“Si nemo ex me quaret, scio; si quaerenti explicare velim, nescio”).

Ives Simón, filósofo francés divide el trabajo, en trabajo manual e intelectual, sostiene que el trabajo manual se corresponde con su vinculación directa a la naturaleza física. El término “directo” no deja de lado la mediación de las máquinas y herramientas, sólo hace mención a su carácter relacional con la naturaleza. Por tanto el trabajo significa modificación de algo.

Entre las características del trabajo manual, Simón destaca que es una actividad transitiva, esto quiere decir, que el trabajo produce un efecto fuera del agente que lo ejecuta.

El autor señala que si el efecto sólo reside en el agente y no en una materia externa, estaríamos frente a otra cosa a la que llamaríamos juego, ejercicio, deporte, o incluso “imitación del trabajo”. Otra de las características, el trabajo es una actividad útil, esto es, conducente a producir un bien utilizable y deseable por alguien.

La racionalidad es un elemento que distingue el trabajo de los hombres con respecto a los animales. Esta idea se remonta al menos, con Hume, quien insistió en que el trabajo distinguía al hombre de los animales. Esa visión también será desarrollada por Karl Marx en el libro El Capital en donde establece que “Concebimos al trabajo bajo una forma en la cual

pertenece exclusivamente al hombre. Una araña ejecuta operaciones que recuerdan las del tejedor, y una abeja avergonzaría, por la construcción de las celdillas de su panal, a más de un maestro albañil. Pero lo que distingue ventajosamente al peor maestro albañil de la mejor abeja es que el primero ha modelado la celdilla en su cabeza antes de construirla en la cera.”

Sobre el trabajo intelectual, Simón señala que efectivamente, en la medida que contribuya al trabajo manual desarrollado por otros, la actividad intelectual puede ser considerada trabajo; es decir, para que una actividad sea calificada como trabajo, debe no solo ser honesta, sino también socialmente productiva.

Friedmann, por ejemplo, señala que la utilidad es la primera característica del trabajo humano; y cita al respecto a economistas como Colson (1924), para quien “el trabajo es el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o de servicios”. Bergson, por su lado escribió que “el trabajo humano consiste en crear la utilidad”.

El trabajo es una construcción social dentro de un contexto histórico y una cultura muy concreta, que se relaciona con experiencias y con un modo de vida también concretos de los sujetos, así como un sistema de relaciones simbólicas que se desarrollan en su entorno y que en buena medida determinan las aspiraciones de esos sujetos, así como su nivel de satisfacción laboral en diferentes circunstancias y en distintas condiciones. (Ovejero, B., 2010)

Con lo anterior podemos ver que el concepto de trabajo ha evolucionado a lo largo del tiempo y la historia.

El significado de trabajo está muy vinculado a la cultura de las sociedades en las que se desarrolla.

En la Grecia clásica el trabajo es considerado fundamentalmente como trabajo manual, o actividad física ligada a la reproducción material de la sociedad. En esta visión aristocratizante, marcada por el dualismo platónico, el trabajo como actividad manual pertenece a la esfera de lo prosaico, de la reproducción de la vida cotidiana, a la esfera de la necesidad.

En la tradición Judeo-Cristiana, se destaca la idea de trabajo como castigo, pena, “ganaras el pan con el sudor de tu frente”, como algo doloroso, algo ingrato, algo que hacer en relación con un mal cometido anteriormente. Sin embargo, es considerado también, expiación, con una función liberadora y aun teológica en la medida que prepara la venida mesiánica. El trabajo es un medio para producir, pero también para redimir.

En la Edad Media con la creación de los gremios corporativos, el trabajo manteniendo la continuidad entre la familia y la profesión y enucleando a los artesanos, es considerado una función social digna, útil a la colectividad provista de un valor moral

Para Santo Tomas, el trabajo es considerado obligación en tanto actividad necesaria para la subsistencia del individuo y al grupo al que pertenece.

Esta misma visión positivista se discierne en la perspectiva humanista moderna que se inicia en el siglo XVI, que después se desarrolla en el humanismo de la filosofía liberal e incluso en los primeros socialistas del siglo XIX y en los primeros economistas políticos.

Desde una perspectiva más psicológica o social el trabajo aparece como fuente de desarrollo de potencialidades humanas (lo que ya está en Hegel y con más fuerza en Marx) y después en la psicología humanista y en el humanismo socialista como una actividad que permite desarrollar y actualizar las potencialidades humanas de las personas.

En el siglo XVIII el trabajo, se hace más fuerte con el desarrollo de la industrialización, en la planta fabril se encuentra la máxima socialización junto a la mayor atomización del trabajo, con una gran productividad unida a un empobrecimiento del trabajador, con un trabajo ensalzado como fuente de riqueza, pero a la vez reducido a valor económico, medible, cosificado.

En la actualidad el trabajo ha dejado de ser en su mayoría manual, ya que la industria y la agricultura se apoyan en la maquinaria cada vez más perfeccionada, en el sector servicio el trabajo que realizan, los científicos, médicos, enfermeras, profesores, servidores públicos, es un trabajo sobre quienes pesa la gran responsabilidad de decisiones destinadas a tener una inmensa repercusión social, además del trabajo de planificación y de dirección.

Con estas definiciones y apreciaciones a lo largo de la historia podemos decir, que el trabajo y sus características, así como sus procesos están enmarcados de acuerdo a la época y sociedad en donde se desarrolló. Es decir, el trabajo está vinculado a la cultura de la sociedad. Al mismo tiempo podemos estimar que el trabajo a lo largo del tiempo ha evolucionado con la tecnología y sus procesos, con lo cual se puede apreciar que tiene un lado positivo o negativo, para las personas dependiendo de la cultura y la sociedad que lo regule.

Con lo antes expuesto podemos decir, que el trabajo es una actividad en la cual el hombre transforma la naturaleza para la obtención de un bien o servicio, pero al mismo tiempo le permite investigar, experimentar, construir y transformar, con lo cual pone en manifiesto sus habilidades y actitudes que le permiten un desarrollo físico y psicológico a nivel individual y social.



### ***1.1. Importancia del trabajo en la vida del ser humano***

El trabajo es importante para las personas ya que existe una motivación para realizarlo. La motivación es una conducta dirigida a conseguir algo que se desea o se necesita.

Como señala Pareda, et.al, (2014) el trabajo ofrece: la oportunidad a los individuos de realizarse a través de él, proporciona estatus y prestigio social, influye en la identidad personal garantiza la independencia económica, permite el mantenimiento de contactos sociales, facilita la estructura del tiempo, mantiene al individuo en actividad, es una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas, trasmite normas, creencias y expectativas sociales, proporciona poder y control y da la oportunidad de disfrutar buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo y tener un buen horario de trabajo.

El objetivo central del trabajo es, pues, la satisfacción de las necesidades humanas que van desde la producción de bienes industriales o agropecuarios, hasta la producción de servicios, de ideas o de cualquier otro elemento que satisfaga al hombre. El trabajo como la actividad fundamental del ser humano ya que además de crearlo física y mentalmente, puesto que hasta la forma de su cuerpo es producto de su propio trabajo, desde este punto de vista individual y colectivo, le permite, más que ninguna otra actividad, el desarrollo de todas sus capacidades, incluyendo las imaginativas y creativas. (Noriega M. , 1989)

Es por ello el trabajo crea al propio hombre y este a su vez, crea los elementos para su goce y disfrute. Es por tanto una actividad que también toma en cuenta la belleza de los objetos creados. El trabajo concebido de esta manera no solo es productor de enfermedades, sino posibilita la vida humana misma. Sin el trabajo no podría existir el hombre, ni formar una sociedad. (Noriega M. , 1989)

Pero para que el hombre produzca no solo es necesario el trabajo, sino que aquello que produjo con su actividad transformadora se consuma para la satisfacción de sus necesidades. Es por eso que se habla de dos etapas; la primera (proceso de trabajo) los hombres o la comunidad actúan y se relacionan con la naturaleza a través de determinados instrumentos de trabajo para generar productos o bienes, en la segunda etapa (proceso de consumo), la comunidad consume los bienes producidos con lo que completa el ciclo vital o reproductivo; es decir, si no hubiera producción de bienes, no podría realizarse su consumo, pero de igual manera si estos bienes no se consumieran, tampoco sería necesaria la producción de los mismos. (Noriega M. , 1989)

Desde el punto de vista del capitalismo el trabajo, es importante para el hombre por que el objetivo principal no solo es la satisfacción de las necesidades básicas, sino la producción de mercancías para la generación de ganancias, es decir, ya existe una satisfacción por producir y que está se consume para generar ganancias traducidas en poder y dominio del mercado. Por esto el trabajo es importante para el hombre capitalista.

Como se mencionó anteriormente Marx,( 1975) dice que el trabajo es en primer lugar un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor. Con este último la fuerza de trabajo se pone en movimiento, es por ello que el obrero para que

represente su trabajo en mercancía debe representarlo ante todo en valor de uso en cosas que sirvan para la satisfacción de las necesidades de cualquier índole de esta forma estará integrado a la sociedad capitalista y formara parte de la organización que lo contrate.

Otro aspecto importante del trabajo en la vida del hombre es el que podemos observar a lo largo de la historia, es decir, el trabajo permite contar la historia y evolución del hombre, por que como menciona Álvarez H. & Faizal G.,( 2012) el trabajo permitio que el hombre se organizará, viviera en sociedad desarrollará sus habilidades en la creación de herramientas y la fuera perfeccionando hasta llegar a la época actual y la tecnología.

El trabajo en la vida del hombre ha sido importante, porque ha permitido crear nuevas civilizaciones y evolucionar. El trabajo no solo satisface necesidades, al mismo tiempo le da un motivo y sentido a la vida del hombre.

Como menciona Codo, Hitomi, & Sampadreo,(2007) el trabajo es mágico porque es doble lleva en si la maldición de la mercancía, los fantasmas del dinero: por un lado, se muestra como valor de uso, realizador de productos capaces de atender las necesidades humanas, por el otro, como valor de intercambio, pagado como salario, creador de mercancía y él mismo una mercancía en el mercado.

El trabajo es doble y ha sido enfocado como si fuese simple: a partir de las tareas que inicia o como máximo de las relaciones sociales que promueve. Se habla de rutina, liderazgo, motivación, estrés, haciendo desaparecer la mercancía o la alienación que la mercancía trae.

Se administra el carácter contradictorio del trabajo el antagonismo entre el valor de uso y el valor de intercambio, por la sencilla eliminación de uno de los polos contradictorios.

Como valor de intercambio, como cualquier otra mercancía, se sufre la universalización del trabajo humano, la posibilidad de extensión del significado del gesto a cualquiera de los hombres del planeta, o sea la abstracción radical del trabajo específico construida por la equivalencia de todos los trabajos, intercambio universal, dinero.

El trabajo como valor de uso es el acto de dar significado humano a la naturaleza, construcción de significado personal e intransferible, individual. Si trabajamos en cooperación, si nuestro trabajo implica en la transmisión de un significado social a la naturaleza, entonces trazamos nuestra individualidad en esa extensa trama de reflejos que se dibuja a cada momento, igualándose y diferenciándose de cada uno y de todos. (Codo, Hitomi, & Sampadreo, 2007)

Es aquí en donde se habla de que el trabajo tiene un valor de uso y un valor de intercambio. El valor de uso atiende a las necesidades humanas, por tanto, es infinitamente diversificado como ella. Un mismo producto o servicio puede atender a distintas necesidades para los seres humanos, por ejemplo, una prenda puede representar un valor estético, estatus, abrigo, homenaje a un tercero. Las mercancías, por ende, deben traer en sí la posibilidad de asumir todas esas fases. El valor de intercambio es la reversibilidad con cualquier otra mercancía, ignora la especificidad, la multivariación de las necesidades.

El trabajo nunca antes efectúa las funciones que hoy en día, cumple cada vez más, en el centro de nuestras vidas, habiéndose convertido incluso en nuestras vidas. Lo que se

pretende por encima de todo es preservar el trabajo y hacer de él la actividad fundamental del ser humano. De hecho, en la actualidad muchos autores sostienen que el trabajo es una categoría antropológica, constituyendo nada menos que la esencia de la naturaleza humana, proporcionando no solo los medios materiales para vivir sino para también los medios para la propia realización personal y nuestros vínculos sociales. Sin trabajo no seríamos nada ni nadie. El trabajo es nuestra esencia y nuestra condición. (Ovejero, B., 2010)

El trabajo, también aporta una estructura generosa de red afectiva con los compañeros y la organización.

La teoría de las motivaciones establece que, la motivación es un tipo de conducta humana dirigida a conseguir aquello que se necesita o desea, la motivación es el resultado de la interacción del individuo y la situación. La motivación en el trabajo, es el deseo de realizar un esfuerzo por alcanzar las metas de la organización condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual. Los elementos de la definición es esfuerzo, metas y necesidades, por tanto, la motivación laboral es un proceso satisfactor de necesidades. El esfuerzo dirigido hacia las metas organizacionales es el tipo de valor que la dirección de la organización busca. Por tanto, se dice, que si la necesidad del trabajador se encuentra insatisfecha hay una búsqueda y hay tensión que se refleja en baja producción y conflicto en sus relaciones laborales con compañeros y directivos de la organización. Y si la necesidad es cubierta hay una satisfacción. (Lescano, 2007)

Con lo anterior nos lleva a uno de los temas de estudio de la psicología laboral, la satisfacción laboral, la cual se enfoca en cuatro niveles el individual grupal, organizacional y la relación entre la empresa y el entorno. Pasamos la mayor parte de la vida adulta en algún empleo y la índole de la carrera profesional determina no solo nuestro nivel económico, sino también nuestra seguridad emocional y felicidad. El trabajo proporciona un sentido de identidad, nos indica a nosotros mismos y a los demás lo que somos; mejora nuestro sentido de autoestima, afiliación y pertenencia. Si se está frustrado o insatisfecho con él, lo más seguro es que se vuelva triste al hogar al finalizar la jornada laboral.

La insatisfacción en el trabajo puede perjudicar también la salud física y psíquica. En un estudio de 15 años sobre el envejecimiento, se descubrió que la satisfacción en el trabajo era el predictor más confiable de longevidad. Se ha demostrado igualmente que las cardiopatías, úlceras, artritis, enfermedades psicosomáticas, ansiedad, preocupación y tensión están relacionadas con el estrés e insatisfacción laboral en el trabajo. En consecuencia, encontrar el tipo idóneo de trabajo es la decisión más trascendente que se toma en la vida del ser humano. (UNAM, 2002)

El trabajo y la organización ofrecen al trabajador una personalidad e identidad de pertenencia, desarrolla motivos de adaptación (concepto favorable de sí mismo), necesidad de afiliación, motivos de poder (sentimientos de dirigir y ser dirigido), desarrolla habilidades, aptitudes, le dan status, seguridad, emoción, motivación económica, satisfacción, experiencia profesional, cultura, familia, relaciones sociales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2008) menciona que el desarrollo viene con el empleo. Esta simple frase resume una realidad de siempre: que el trabajo permite

a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías.

Para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos. Cuando la escasez de empleos o medios de vida disponibles mantienen a los hogares en la pobreza, hay menos crecimiento, menos seguridad y menos desarrollo humano y económico.

En el contexto actual de una economía internacional frágil y turbulenta, la creación de empleos es la prioridad mundial más fuerte en materia de desarrollo. En un momento en que las Naciones Unidas y la comunidad internacional debaten sobre la agenda para el desarrollo de los próximos decenios, el empleo debería ocupar un papel protagónico en las discusiones.

La aspiración de contar con empleos y medios de vida más remuneradores y basados en la dignidad y el respeto constituye un objetivo de desarrollo, con el que se identifica la gente en todas partes del mundo. La labor que la OIT y otros actores han realizado en años recientes demuestra que las decisiones en materia de políticas, pueden incidir de forma real en la consecución de ese objetivo y que además éste es mensurable.

Los empleos vinculan a las personas con la sociedad y la economía en las que viven.

El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa asalariado o por cuenta propia es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva.

Así mismo la OIT tiene los siguientes principios en donde pone de manifiesto la importancia del trabajo en la vida del ser humano y su importancia en la política y economía de los países.

- ✓ La paz duradera sólo puede lograrse sobre la base de la justicia social, la libertad, la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades.
- ✓ El trabajo no debe considerarse simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.
- ✓ Tanto los trabajadores como los empleadores han de disfrutar de libertad de asociación, así como de libertad de expresión y del derecho a la negociación colectiva.
- ✓ Estos principios son plenamente aplicables a todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo.
- ✓ La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos, y debe combatirse tanto a nivel nacional como internacional.

Estos cinco principios morales y políticos son la guía y el marco cognitivo de la acción de la OIT, los lentes a través de los cuales la Organización observa al mundo. (Rodgers, Lee, Swepston, & Van Daele, 2009)

Con lo anterior podemos establecer el valor del trabajo, para el ser humano en el aspecto individual, ya que le da como se indicó un estatus, estabilidad económica, cubre necesidades, etc., pero también el aspecto social y como éste influye en la política y economía de los países.

Dejours (1988) hace un planteamiento acerca de la implicación que tiene el trabajo sobre la salud mental. Desde la década de los 80 cuando propone la psicopatología del trabajo y dentro de ésta la noción de sufrimiento para distinguirse del concepto de enfermedad mental tradicional. Propone además que el estado de salud implique más que un estado estable sino un fin y lo que cuenta es los procedimientos utilizados para conservarla, recuperarla o alcanzarla. Desde su óptica el sufrimiento es una primera aproximación para conocer la brecha entre salud y enfermedad. Refiere que entre el hombre y la organización explícita del trabajo hay a veces un espacio de libertad que propicia una negociación, invenciones y acciones de modulación de modo operatorio, para adaptarlas a sus necesidades, más acorde a su deseo. Cuando esta negociación es llevada al límite o cuando se bloquea comienza el sufrimiento y la lucha contra ello. (C., 1998)

El trabajo también es de suma importancia para las organizaciones, si bien es la esencia y la razón de existir de toda empresa, lo valoran de una manera distinta, pero de igual forma implementan distintas políticas a fin de facilitar el trabajo y que este les reditué mayores ganancias.

Las organizaciones y el trabajo se ven influenciadas por la cultura en donde se desarrollen, varias empresas influyen en la cultura, pero al mismo tiempo modifican la existente, para crear una nueva en donde media la cultura de la organización y de la sociedad.

Por ejemplo, muchas personas organizan su vida basándose en los distintos conceptos de trabajo y del ocio, siguen rígidas rutinas cinco o seis días a la semana, visten uniformemente, defienden la autoridad, los procesos y creencias, adquieren nuevas estructuras. Esto las organizaciones lo transforman y transfieren a sus trabajadores en lo que se conoce como cultura organizacional.

Las organizaciones formales e informales se rigen por valores, normas, convenciones y tradiciones, que cambian con el tiempo, pero condicionan la actuación de los individuos.

La cultura en términos generales se concibe como un sistema de significados que genera algún tipo de identidad compartida (Geertz, 1989, citado en Toca T. & Carrillo R., 2009), una especie de código que orienta las prácticas sociales de personas pertenecientes a varios grupos y categorías sociales dentro de una sociedad (Vaitsman, 2000, citado en Toca T. & Carrillo R., 2009).

A partir de la génesis del concepto de cultura se establecen cuatro categorías fundamentales: 1) Cognitiva, en la que la cultura se vuelve inteligible como un estado mental general, soportando la idea de la perfección, del logro individual o de la emancipación. 2) Colectiva, que invoca un estado de desarrollo intelectual o moral en la sociedad, vinculando la cultura con la idea de la civilización. 3) Concreta y descriptiva, ve la cultura como un cuerpo de destrezas y trabajos intelectuales dentro de cualquier sociedad, como el campo de simbolismos producidos y sedimentados de una sociedad. 4) Social, relaciona la cultura con

la forma integral de vida, en un sentido plural y potencialmente democrático (Jenks, 1993 citado en Toca T. & Carrillo R., 2009).

El desarrollo de la cultura es lo que distingue la sociedad humana de las sociedades de otras especies, la diferencia radica en las formas de actuar, pensar y sentir transmitidas de una generación a otra a través del aprendizaje (Albrow, 1999, citado en Toca T. & Carrillo R., 2009). A su vez, la cultura en una organización está relacionada con la forma como los miembros comparten un marco de referencia común y enfrentan los cambios.

La cultura organizacional nace, se materializa y se institucionaliza en conductas y acciones. Concretamente, ha sido definida como el conjunto de normas o mandatos aprendidos por los nuevos miembros, gracias a la conciencia que toman de lo que significa una conducta aceptable o una inaceptable. (Toca T. & Carrillo R., 2009). Las empresas le dan gran importancia a la cultura organizacional ya que con ella hacen que el trabajo sea parte integral de la vida de los trabajadores y este a su vez se sienta parte de la misma.

Como se puede ver el trabajo es de suma importancia para las personas ya que se puede decir que los define. Es por ello que la carencia del mismo atrae grandes consecuencias para las personas que lo padecen y sus familias.

La búsqueda de empleo puede afectar negativamente la salud mental, ya que esta búsqueda implica afrontar los sentimientos de ser juzgados con dureza, evaluados de manera crítica y en su caso, ser rechazados. (Wanberg, 1997, citado Espinosa Millán, 2004)

El cambio de empleado a desempleado, según estudios realizados por Cohn, provoca una modificación en el concepto de sí mismo de carácter negativo, esta evaluación está basada en aspectos normativos de valores en relación con una condición netamente económica que implica un ritmo de gasto. Agrega Kasl que a los seis meses de encontrarse en esta situación el sentimiento de culpa es significativo, si se mantiene una situación de desempleo en periodo de 2 o 3 años aparecen elevados niveles de depresión. (Espinosa Millán, 2004)

El desempleo o la ausencia de un trabajo que permita al sujeto tener una vida digna es un factor de preocupación, en las ciudades. Cada día son más el número de personas que pasan a formar parte de la población desocupada y no solo ellos son los afectados sino también preocupa a todos los demás ya que ocasiona una cadena de problemas sociales como la ausencia de servicios básicos: vivienda, vestuario, agua potable, luz eléctrica, escasa alimentación, hasta ocasionar desnutrición, desesperación traducida en robos, agresiones, indigencias, violencia en conclusión inseguridad social.

Villalobos, 1998 (citado en Méndez Machorro & Chaires Bermeo, 2007) menciona que existe un alto grado de correlación entre el número de personas que carecen de una ocupación que les permita mantenerse y mantener a sus familias y el número de delitos que ocurren en la sociedad.

El desempleo tiene también serias consecuencias en las relaciones familiares. Las principales son: separación, tendencias opuestas de incremento y destrucción de la estabilidad familiar. De igual forma repercuten en el bienestar físico y mental de los niños.

Y una vez transcurrido el periodo inicial del desempleo, se hacen más frágiles las relaciones entre los miembros de la familia, ya que existe menos tolerancia y armonía en la convivencia cotidiana. Y a menudo aumentan las discusiones y se puede presentar la violencia intra familiar.

Al respecto Jackson y Walsh, 1987, (citado en Méndez Machorro & Chaires Bermeo, 2007) señalan que el desempleo tiene tres cambios importantes.

1. Una disminución de ingresos.
2. Una transformación en las relaciones sociales.
3. Cambio en donde residan el ejercicio de la autoridad.

Estos cambios provocan una desensibilización en las relaciones entre los miembros de la familia y entre esta y el medio en que se desarrolla su vida cotidiana, dando lugar a un proceso de adaptación y cambio; esto se agrava cuando el periodo de desempleo es superior a los seis meses. Otra de las consecuencias del desempleo es la migración

Los síntomas psicopatológicos detectados entre las personas desempleadas en España son muy parecidos a los descritos en los desempleados de otros países. El desempleo se relaciona de alguna manera, con pérdidas inmediatas y a largo plazo. Pérdida de ingresos económico, pérdida de capacidades laborales y de relaciones sociales asociadas al hecho de trabajar, temor, aislamiento, ansiedad, desesperación, autoestima negativa, problemas de salud física, mental, malestar familiar, tensión en las relaciones de pareja, tensión con los hijos, las amistades, ruptura del ritmo temporal, cambios de actitud, intereses, valores e incluso suicidio. (Espluga, 2004)

Esta última consecuencia del desempleo, nos referimos al suicidio; se han realizado varios estudios a nivel mundial en donde se ha establecido, una relación muy fuerte con el desempleo.

Stephen Platt y Norman Kreitman (1984) encontraron una asociación altamente positiva entre el desempleo e intento de suicidio en la población masculina de Edimburgo para el periodo de 1968-1982, en este periodo los desempleados intentaron el suicidio diez veces más que los empleados. (Espluga, 2004)

En Oxford en un estudio transversal, K.Hawton, J. Fagg y S. Simkim (1988) investigaron las tendencias de suicidio en las mujeres, acorde a su situación laboral, tomando como periodos de referencia 1976-1985 y encontraron que entre 1979 y 1982 las tasas de intento de suicidio entre desempleadas fueron entre 7.5 y 10.9 veces más alta entre las empleadas. Los grupos de 16-29 años y de 30 a 49 fueron los más desfavorecidos. (Espluga, 2004)

Con estos estudios podemos observar los daños, que ocasiona el desempleo a las personas.

Con lo antes expuesto podemos observar el valor que el trabajo, tiene para el ser humano y para la sociedad, el empleo da seguridad, estatus, liderazgo, sustento económico, habilidades, conocimiento, es por ello que la falta de trabajo daña gravemente, la salud de las personas.

## CAPITULO II

### 2. SALUD

Ya hemos establecido que es el trabajo, sus principales definiciones y la importancia en la vida del ser humano, ahora corresponde definir que es la salud. En este apartado se precisarán los conceptos y se delimitarán las funciones propias del campo de conocimiento y aplicación de la salud. El psicólogo en el ámbito organizacional, ha venido realizando tareas de corte administrativo en el área de Recursos Humanos, para la selección y capacitación del personal específicamente. La participación del psicólogo como agente de salud en una Empresa, es un campo en construcción, emergente, que requiere la confluencia de diversos especialistas y disciplinas para ser efectivo. Encontrar la identidad del psicólogo especialista en la salud de los trabajadores es el reto y la tarea en curso.

#### 2.1 Definición

A lo largo del tiempo y de las diferentes culturas se han establecido distintas definiciones de salud como se establece en el siguiente cuadro. Tomado de Brannon & Feist, (2000)

Cultura	Período temporal	Definición de salud
<b>Prehistórica</b>	10.000 a. c	La salud es puesta en peligro por espíritus precedentes del exterior que se introducen en el cuerpo.
<b>Babilonios y asirios</b>	1800-700 a. C.	La salud es puesta en peligro por los dioses que envían las enfermedades como un castigo.
<b>Antiguos Hebreos</b>	1000-300 a. C.	La salud es un regalo de Dios, si bien la enfermedad es un castigo divino.
<b>Antiguos Griegos</b>	500 a. C.	Es una unidad holística de cuerpo y espíritu.
<b>Antigua China</b>	1100 -200 a. C.	Es un equilibrio entre las fuerzas de la naturaleza.
<b>Galeano en la Antigua Roma</b>	130-200 d. C.	Es la ausencia de elementos patógenos, como puede ser el aire en mal estado o los fluidos corporales espúreos, que causan enfermedades.
<b>Primeros Cristianos</b>	300 -600 d.C.	No es tan importante como la enfermedad, que constituye un signo de que el individuo ha sido elegido por Dios.



<b>Descartes Francia</b>	<b>en</b>	1596 -1650	Es una condición del cuerpo mecánico, que está separado de la mente.
<b>Vichow Alemania</b>	<b>en</b>	Finales del siglo XIX	Es puesta en peligro por organismos microscópicos que invaden las células, produciendo enfermedades.
<b>Freud en Viena</b>		Finales del siglo XIX	Está influida por las emociones y la mente.
<b>OMS</b>		1946	Es un estado de bienestar físico, mental y social completo

La definición de *salud* más convencional y más clásica se entendía como “la ausencia de enfermedad, quizá porque era más fácil comprender la enfermedad, que se asocia a sensaciones de malestar, dolor, incomodidad, fiebre, etc., claramente perceptibles y que tienen una implicación directa, en la capacidad funcional de la persona y a la sociedad misma.

Por el contrario, el estado de salud pasa inadvertido. Este concepto de *salud* está ligado pues, a parámetros biológicos, en la medida en que el propio concepto de enfermedad lo está, al ser entendida como una alteración anatómica o fisiológica, manifestada por disfunciones en los parámetros “normales”. Este concepto se enmarca en el modelo biomédico. En esta definición lo difícil es establecer que es lo normal, las personas pueden otorgarle un valor diferente a la salud con relación a otras preocupaciones de su vida. (Rodríguez M & Neipp L., 2001)

Salleras, 1985 (citado en Rodríguez M & Neipp L., 2001) menciona que *la salud* se entiende hoy como el nivel más alto posible de bienestar, físico, psicológico y de capacidad funcional social que permitan los factores sociales en los que vive inmerso el individuo y la colectividad.

Rodríguez M & Neipp L., (2001) *la salud* se entiende como la capacidad para desenvolverse de manera autónoma o el estado de capacidad óptima de una persona para ocuparse de sus asuntos individuales y sociales. Lo relevante de este concepto es la aceptación de que el estado de salud están implicados factores personales, grupales, sociales y culturales que son determinantes, tanto en el origen como en el mantenimiento, evolución y pronóstico del proceso de enfermar.

El concepto de *salud*, a pesar de sus múltiples enfoques y tratamientos, nos encontramos con una concepción más generalizada que las restantes basadas en la concepción médica del término en sus tres aspectos: somático o fisiológico, psíquico y sanitario. (Cortés D., 2005)

*La salud* entendida en el sentido más amplio como el bienestar físico, psicológico y social, va mucho más allá del esquema biomédico abarcando la esfera subjetiva y del comportamiento del ser humano. No es la ausencia de alteraciones y de enfermedad, sino un concepto positivo que implica distintos grados de vitalidad y funcionamiento adaptativo.

Desde el punto de vista subjetivo, está relacionado con un sentimiento de bienestar. Los aspectos objetivos de la misma, tienen relación con la capacidad de funcionamiento de la persona. (Oblitas, 2009)

Para Gil Rodríguez, León Rubio y Jarana Expósito (citado en Oblitas, 2009) salud es el sustrato básico para la autorealización del ser humano, un recurso para la vida.

Según Brenner y Wruber, (1989) citado en Oblitas, 2009 el bienestar como sentimiento subjetivo, es el resultado de experimentar salud o autoperceibir que nuestro organismo funciona de manera congruente e integrada.

Nuestro bienestar biológico, mental y social no es un mero accidente en nuestra vida, ni un premio o castigo que nos cae del cielo, sino que corresponde con situaciones ecológicas, económicas y sociales bien precisas, que nosotros mismos a través de nuestra historia hemos provocado (San Martín, 1982, citado en Oblitas, 2009).

Dubos, (1975) (citado en Oblitas, 2009) sostiene que la *salud* es el estado de adaptación al medio y la capacidad de funcionar en las mejores condiciones de este medio ecológicas.

Green y Green (1979) (citado en Oblitas, 2009) menciona que en el concepto de *salud* están implicadas las distintas partes del sistema, constructo que está relacionado con la interconexión e integración de múltiples niveles. Existe un principio fisiológico básico que expresa cada cambio en el estado fisiológico es acompañado por un cambio apropiado en el estado mental-emocional, consciente o inconsciente, inversamente, cada cambio en el estado mental-emocional, consciente o inconsciente, es acompañado por un cambio apropiado en el estado fisiológico.

La *salud* es un estado y al mismo tiempo, un proceso dinámico cambiante.

Continuamente sufrimos alteraciones en nuestro medio interno, físico y psicológico, así como en nuestras relaciones interpersonales, las cuales suponen permanente reestructuración de nuestros esquemas internos.

En el presente ya no se percibe a la salud como algo a conservar, sino más bien a desarrollar. (Oblitas, 2009)

Según George Stone (1987) citado en Brannon & Feist, 2000, las definiciones de salud pertenecen a dos categorías distintas. Las que consideran la salud como un estado ideal y aquellas que hablan de la salud como un movimiento en una dirección positiva. La primera definición implica que cualquier enfermedad o daño es una desviación de la buena salud y que el estado ideal puede restaurarse, eliminando la enfermedad. La segunda definición establece a la salud como una dirección sobre un continuo, implica que el movimiento hacia un estado mayor de salud es mejor que el movimiento que se produce en dirección opuesta.

Puesto que la salud es multidimensional, todos los aspectos de la vida biológicos, psicológicos y sociales deben ser tenidos en cuenta.

Robin (citado en Brannon & Feist, 2000) concidera a la salud como un estado positivo y no solo como el hecho de hallarse libre de enfermedad. En consecuencia, trabaja duro para

conseguir una mejora en el bienestar total. Sus razones para llevar una dieta saludable, practicar ejercicio, no fumar y beber alcohol de forma moderada tienen que ver con el hecho de evitar la enfermedad. Ella se compromete a tener conductas saludables, no solo para evitar la enfermedad, sino para conseguir un estado positivo de salud.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define *la salud* así “la salud es el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solo la ausencia de enfermedad.

Esta definición destaca los aspectos de la salud en el hombre. El físico por su exposición a las condiciones de riesgo de trabajo, el mental y el social que determina las posibilidades del hombre, para que, en la interacción con sus semejantes, genere su nivel y calidad de vida. (Citado por Álvarez H. & Faizal G., 2012)

En acta de constitución de la OMS del año 1948 se definió a la salud como un estado de bienestar completo y no solo la ausencia de enfermedad, desde esta definición se entiende a la salud con una perspectiva positiva, al considerarla un estado de bienestar y no la mera ausencia de problemas de salud, con este concepto ya no solo se entiende a la salud desde el punto de vista físico, sino también incluyen aspectos mentales y sociales.

En estos últimos años se ha producido un cambio radical en la concepción de la salud y de la enfermedad. El modelo actual reconoce la complejidad de estos constructos, pues acepta que los factores psicosociales afectan los sistemas corporales, lo cual altera la vulnerabilidad del individuo ante los procesos patológicos. El paradigma actual en este campo señala que la calidad del bienestar psicológico y físico depende, principalmente de nuestros hábitos de vida. (Oblitas, 2009)

Ello significa que las creencias y actitudes, los hábitos cotidianos, en definitiva, nuestro comportamiento, constituyen aspectos centrales de una buena salud.

Con las distintas concepciones de la salud, también surgen los modelos que explican estas definiciones, el concepto acerca de la relación mente-cuerpo han cambiado con el tiempo y las diferentes culturas. Los antiguos griegos entendían que ambos elementos configuraban una totalidad y se condicionaban recíprocamente. Platón decía “Así como no se debería intentar curar los ojos sin la cabeza, o la cabeza sin el cuerpo, no se debería intentar curar el cuerpo sin el alma, la parte nunca estará bien a menos que la totalidad este bien” (citado por Lipowski, 1986 en Oblitas, 2009).

Hipócrates (400-300 a.C.) creía que la salud era un estado de armonía y de equilibrio relacionado con el respeto a las leyes naturales, y que lo que afecta a la mente también afectaba al cuerpo. El equilibrio de los cuatro humores vitales era fundamental para mantener la salud: la sangre estaba relacionada con el corazón, la bilis amarilla con el hígado, la bilis negra con el brazo, la flema con el cerebro. Hipócrates también destacó la influencia del agua, del aire y de lugar sobre el equilibrio de los humores.

Galeano (139-200 a.C.) desarrolló la teoría de los humores de Hipócrates. Los griegos afirmaban que las emociones o las pasiones no solo afectaban el funcionamiento del cuerpo, sino que también provocaban enfermedades.

En la Edad Media se adoptó un enfoque espiritualista. La práctica médica estaba bajo el control de la Iglesia Católica. La enfermedad se percibía como la consecuencia del pecado, de la violación de la ley divina, la curación, como obra de la fe y el arrepentimiento del pecado. Durante el renacimiento se retomó la idea de la enfermedad en términos naturistas.

Se produjo un desarrollo importante de práctica y estudios científicos. Fue en esta época cuando surge el modelo biomédico.

a) El modelo biomédico

Dos ideas sustentan el modelo:

1. El Dualismo mente-cuerpo, que implica que el cuerpo pertenece a una dimensión física y la mente forma parte del dominio espiritual. Cada una constituye una dimensión diferente y separada.
2. El reduccionismo que sostiene que el proceso de la enfermedad se limita a una serie de reacciones físicas y químicas, por lo cual los factores emocionales y de comportamiento, son considerados como aspectos ajenos a él.

Este modelo dualista de Descartes del siglo XVII, permitió a la Iglesia que mantuviera el dominio espiritual y la ciencia el dominio del mundo físico. El cuerpo se concebía como una máquina gobernada por principios biomecánicos. Con este enfoque la ciencia solo trabajó y se limitó a los procesos biológicos y bioquímicos.

b) Teoría la de etiología

Es otra concepción reduccionista la cual sostenías que la enfermedad era producida por un microorganismo identificable, principio que fue comprobado por Pasteur. Este modelo científico permitió desarrollar una serie de descubrimientos, la insulina, las sulfas y los antibióticos, aunque también se institucionalizó la relación de médico-paciente, aunque en la actualidad aún se mantiene un pensamiento reduccionista en algunos científicos como el de la genética que se cree que la mayoría de las alteraciones y enfermedades se encuentra en ella y su manipulación permite la esperanza de las curaciones. Se olvida que las enfermedades se desarrollan básicamente en función del comportamiento e interacción del organismo-ambiente. El modelo biomédico ha logrado grandes éxitos en el campo de la medicina, pero es limitado para dar respuesta a la relación salud-enfermedad. (Oblitas, 2009)

c) Modelo biopsicosocial.

En los treinta, la medicina psicosomática resurgió, en parte por el desarrollo del psicoanálisis y por el surgimiento de los conceptos holísticos como el de psicobiología de Meyer (1866-1950). La medicina psicosomática se desarrolló con base en las creencias de los factores psicológicos y sociales, esto fue de suma importancia para la etiología, permitió dar respuesta a las enfermedades que no tenían cavidad en el modelo biomédico.

A partir de 1965, el enfoque psicosomático elabora la metodología y técnicas más eficaces para estudiar los factores psicológicos, biológicos y sociales en la homeostasis del ser humano, se da una aproximación holística a la práctica de la medicina y una relación con la práctica psiquiátrica de la conducta-apoyo.

Se comenzó a emplear el término alteraciones psicofisiológicas, remplazando al de alteraciones psicosomáticas.

Con estos antecedentes surge el modelo biopsicosocial, el cual tiene gran aceptación, admite que la salud y la enfermedad están multideterminadas, es decir, las causas que interactúan en los procesos saludables y patológicos son de diversa naturaleza y origen, pues intervienen tanto elementos de macroprocesos (contexto social, ambiente físico, circunstancias socioeconómicas, factores climáticos, etc.) como microprocesos (cambios bioquímicos, pensamientos, emociones, etc.).

Desde este modelo se concibe a la salud como un proceso-estado que, se alcanza cuando hay armonía biológica, psicológica y con el entorno socioambiental.

La teoría de los sistemas sirve como marco explicativo de este modelo, los diferentes subsistemas (biológicos, axiológicos, cognitivos, afectivos, interpersonal, social, ambiente físico) están interrelacionados y los cambios en cualquiera de ellos afecta en la totalidad al individuo. Considera que hay un proceso íntimamente interconectados. Con ello el modelo establece un proceso de causalidad. En este modelo se enfoca más las medidas preventivas y a la promoción de la salud.

Las *medidas preventivas* comprenden *la primaria*, la cual hace referencia a las actividades encaminadas a impedir o disminuir la probabilidad de padecer una enfermedad, así como a proteger y promover la salud.

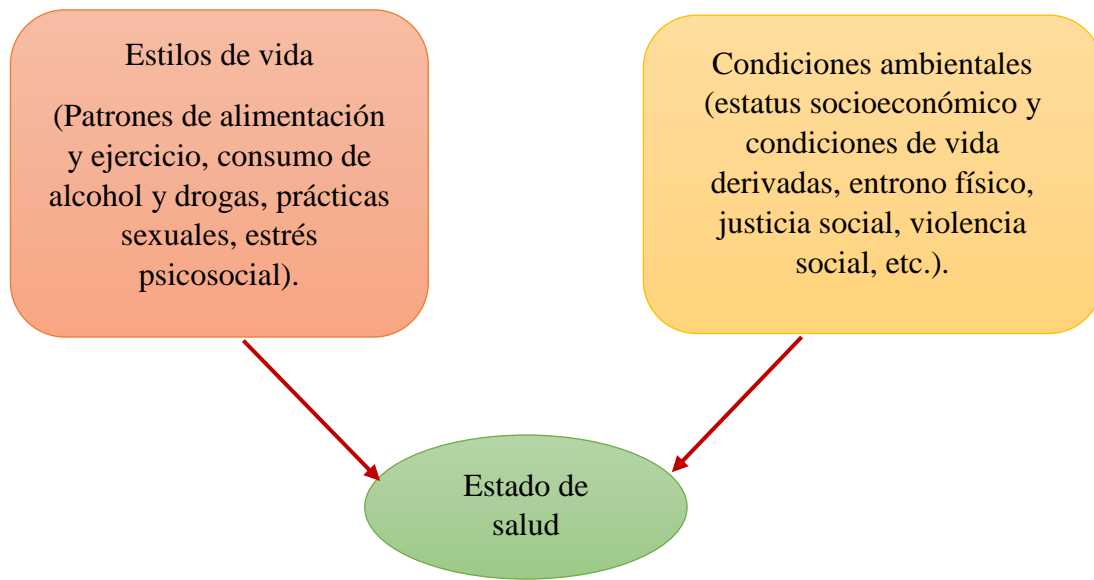
La *prevención secundaria*, consiste en las acciones dirigidas a evitar la enfermedad, una vez que los síntomas ya se han presentado, aunque el síndrome aun no esté instalado.

La *prevención terciaria* consiste en los procesos de tratamiento y rehabilitación cuando la sintomatología clínica ya está establecida.

Con lo anterior podemos decir, que la salud es un estado que implica un proceso de interacción entre la persona y su medio ambiente, es decir, se deben considerar los factores físicos, sociales, culturales, económicos de las personas al hablar de salud y bienestar.

Por ello en 1986 la OMS celebró en Ottawa la primera conferencia internacional de promoción de la salud. En la cual se establecieron y resaltaron las condiciones necesarias para la salud e identificó las acciones y estrategias básicas de una política de salud para todos.

Identificando los principales determinantes de la salud.



Cuadro tomado de (San Juan & Rueda, 2014).

El objetivo de todo es incrementar la vitalidad, para favorecer un mejor nivel de vida y funcionamiento psicobiológico del ser humano.

La OMS ha emitido las siguientes recomendaciones:

- ✓ Promover la responsabilidad individual por medio del fomento de la autonomía personal,
- ✓ Destacar los aspectos saludables de la vida y de las personas,
- ✓ Favorecer la comunicación interprofesional en el abordaje de los problemas sanitarios,
- ✓ Estimular la participación de la comunidad en los problemas sanitarios. (Oblitas, 2009)

Con esta nueva perspectiva es importante hablar de la salud pública.

## 2.2 Salud Pública

La Salud Pública es la ciencia y el arte de impedir las enfermedades, prolongar la vida, fomentar la salud mediante el esfuerzo organizado de la sociedad.

La ciencia y habilidad de organizar y dirigir los esfuerzos colectivos destinados a proteger, promover y restaurar la salud de los habitantes.

Sus objetivos son:

- ✓ Vigilar el estado de salud de la población y sus necesidades.
- ✓ Desarrollar las mejores políticas de salud y garantizar la prestación de servicios de salud.

Su desarrollo se caracteriza por el énfasis en la responsabilidad colectiva de la salud, está dirigida a toda la población, se centra en la prevención, presta atención a los factores de riesgo y a los determinantes socioeconómicos y tiene un enfoque multidisciplinario. (Pérez, R., 2009).

Peñaranda, C., (2015) menciona, la salud pública como una disciplina de un campo plural del conocimiento y de la práctica; es decir, establece las diferentes formas de concebir a la salud pública de acuerdo a la corriente y pensamientos de sus autores e investigadores.

Por ejemplo, la salud pública clásica asume una realidad mecanicista, causal y determinista desde la cual, se configura la propuesta de factores de riesgo. Corresponde a un mundo dicotómico, producto de una concepción dualista que supone la existencia de dos esencias o principios diversos y contrarios: naturaleza/cultura, vivo/inanimado, natural/artificial, animal/persona, mente/materia, sujeto/sociedad, entre otros más.

Esta corriente se orienta hacia las enfermedades, por lo cual se le denomina también *enfermología pública*, así mismo, se enfoca en la visión de la sociedad funcionalista y estructuralista, las cuales, entienden los cambios en relación con el mantenimiento y conservación de un orden, funciones y una estructura; esta corriente de salud pública se le relaciona con la investigación basada en los avances de la epidemiología anglosajona, que a su vez se sustentan en la estadística y la biomedicina. Esta corriente asume que el ser humano tiene un papel controlador y dominador de la naturaleza a través de la ciencia y la tecnología. (Peñaranda, C., 2015)

Para Breith (citado en Peñaranda, C., 2015), la salud pública implica un compromiso político de la ciencia, en este enfoque se plantea una diferencia tajante entre la salud pública como la salud de las poblaciones y la clínica como salud de los individuos.

En contraposición a estos enfoques surge la salud pública con una concepción de justicia, la cual se sustenta en la justicia social; es decir, esta considera la sociedad y los derechos a los que tienen las personas para gozar de una salud.

La Dra. Figueroa, L., (2009) realiza un resumen acerca de las definiciones de salud pública.

En los años 20, Winslow propuso una definición muy amplia que incluye la mayor parte de los elementos de la salud pública en el momento actual, a pesar de haber sido dada hace más de 90 años; su énfasis está dirigido hacia la enfermedad y en el paradigma higiénico/sanitario hegemónico en la época, aunque incorpora la dimensión social de la salud y la naturaleza colectiva de la actuación de la salud pública.

Winslow: La salud pública es la ciencia y el arte de prevenir las enfermedades, prolongar la vida, fomentar la salud y la eficiencia física y mental, mediante el esfuerzo organizado de la comunidad para:

- 1) El saneamiento del medio,
- 2) El control de las enfermedades transmisibles,
- 3) La educación de los individuos en los principios de la higiene personal,
- 4) La organización de los servicios médicos y de enfermería para el diagnóstico precoz y el tratamiento preventivo de las enfermedades,
- 5) El desarrollo de los mecanismos sociales que aseguren a todas las personas un nivel de vida adecuado para la conservación de la salud, organizando estos beneficios de tal modo que cada individuo esté en condiciones de gozar de su derecho natural a la salud y a la longevidad.

En 1974, Hanlon propone la siguiente definición: la salud pública se dedica al logro común del más alto nivel físico, mental, y social de bienestar y longevidad, compatible con los conocimientos y recursos disponibles en un tiempo y lugar determinados. Busca este propósito como una contribución al efectivo y total desarrollo y vida del individuo y su sociedad.

En 1991, Piédrola Gil estableció la siguiente definición que simplifica y amplía el campo de actuación de la salud pública e incorpora de manera específica el área de la restauración de la salud. La idea de centrar el concepto de salud pública, en la salud de la población viene adquiriendo fuerza y consenso crecientes y son muchas las contribuciones en ese sentido la definición de Piédrola Gil: la Salud Pública es la ciencia y el arte de organizar y dirigir los esfuerzos colectivos destinados a proteger, promover y restaurar la salud de los habitantes de una comunidad.

En 1992, Frenk proponiendo delimitar mejor un nuevo campo científico para la salud pública, desarrolló una tipología de investigación, diferenciando los niveles de actuación individual y subindividual, donde se concentran la investigación biomédica y la investigación clínica, con relación al nivel poblacional, que toma como objetos de análisis las condiciones (investigación epidemiológica) y las respuestas sociales frente a los problemas de salud (investigación en sistemas de salud, políticas de salud, organización de sistemas de salud, investigación en servicios y recursos de salud).



En el año 2002, la Organización Panamericana de la Salud propone la siguiente definición en el contexto de Iniciativa de Salud Pública de las Américas. La Salud Pública es el esfuerzo organizado de la sociedad, principalmente a través de sus instituciones de carácter público, para mejorar, promover, proteger y restaurar la salud de las poblaciones por medio de actuaciones de alcance colectivo.

En México el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP) es el encargado de llevar a cabo las políticas referentes a salud pública, así como de realizar los estudios correspondientes, dar seguimiento a los mismos a fin de poder establecer políticas y estrategias en favor de la población.

En la actualidad se han creado política, que constituyen una aportación relevante a la salud pública en México, las estrategias se encuentran concentradas en Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), el cual incluye: “Asegurar el acceso a los servicios de salud”, al presentar datos útiles para mejorar la salud y atender a la población en situaciones de vulnerabilidad. (García C., 2014)

Así mismo, proporciona elementos para llevar a cabo y alinear las estrategias del Programa Sectorial de Salud, dirigidas a cumplir su objetivo 2: “Asegurar el acceso efectivo a servicios de salud con calidad” y al objetivo 4: “Cerrar las brechas existentes en salud entre diferentes grupos sociales y regiones del país”. (García C., 2014)

Es por ello que Ley Federal del Trabajo,(2015) por salud pública entendemos un campo de conocimientos y de prácticas, de acciones colectivas para asegurar que la población esté en buenas condiciones de salud en forma permanente, podemos conjuntar las dos visiones señaladas por Gostin. (López A. & López, M., 2012)

La visión ha estado muy acotada a una perspectiva de factores de riesgo y de riesgos proximales a la ocurrencia de la enfermedad. Eso en sí ya es muy importante y ha dado lugar a muchos éxitos.

La Comisión sobre Determinantes Sociales de la salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) recabó datos científicos sobre posibles medidas e intervenciones en favor de la equidad sanitaria y promovió un movimiento internacional para alcanzar ese objetivo. Sobre esta base, la OMS hizo un llamado a todos los gobiernos para que tomaran la iniciativa en la acción mundial sobre los determinantes sociales de la salud (DSS) y exhortó a los gobiernos, a las academias, a la sociedad civil, a la propia OMS y otras organizaciones internacionales para lograr la equidad sanitaria.

La OMS describe los Determinantes Sociales de la Salud (DSS) como “las condiciones socio económicas en que las personas nacen, crecen, viven, educan, trabajan y envejecen” éstas influyen en la salud de los individuos, las familias y las comunidades en su conjunto. Los DSS, establecen el grado en que una persona tiene los recursos físicos, sociales y personales para identificar y lograr sus aspiraciones satisfacer necesidades de salud, educación, alimentación, empleo y adaptarse al medio ambiente.

La mayor parte de los problemas de salud están vinculados de una u otra manera a las condiciones socio-económicas de la población que los padece. Sin embargo, en las políticas de salud han predominado las soluciones centradas en el tratamiento de las enfermedades,

sin incorporar adecuadamente intervenciones sobre las “causas de las causas”, tales como acciones sobre el entorno social. La mala salud de las personas más pobres, el gradiente social de salud en el país y las grandes desigualdades sanitarias son provocados por una distribución desigual del poder, los ingresos, los bienes y los servicios, así como por las consiguientes injusticias, que afectan a las condiciones de vida de la población de forma inmediata y visible.

El nivel de salud de una población no depende sólo de los recursos sanitarios de que se disponga, sino también de factores sociales que lo determinan, como la clase social a la que se pertenece, el trabajo desempeñado, el entorno en el que se habita, si se es hombre o mujer o indígena, si se vive en una zona rural o urbana con alta marginación y carente de los servicios básicos, tales como agua, drenaje, luz, pavimentación y transporte público. Para conseguir el más alto nivel de salud para la población, la visión economicista de la salud y la derivación de mayores recursos, hacia los servicios curativos debe replantearse nuevamente.

Es preciso que las políticas públicas presten mayor atención al entorno y a los estilos de vida; tal como lo recomienda la OMS en la resolución adoptada por todos los ministros de salud, es necesario incorporarlas en la planificación y formulación de las políticas, en las estrategias y el trabajo técnico. Sólo así será posible consolidar los conocimientos y pasar a la acción para mejorar la salud y reducir las inequidades (Urbina & González, 2012)

Esta visión ampliada, al igual que los determinantes sociales de la salud, se refiere a procesos estructurales multidimensionales de producción y reproducción de las sociedades.

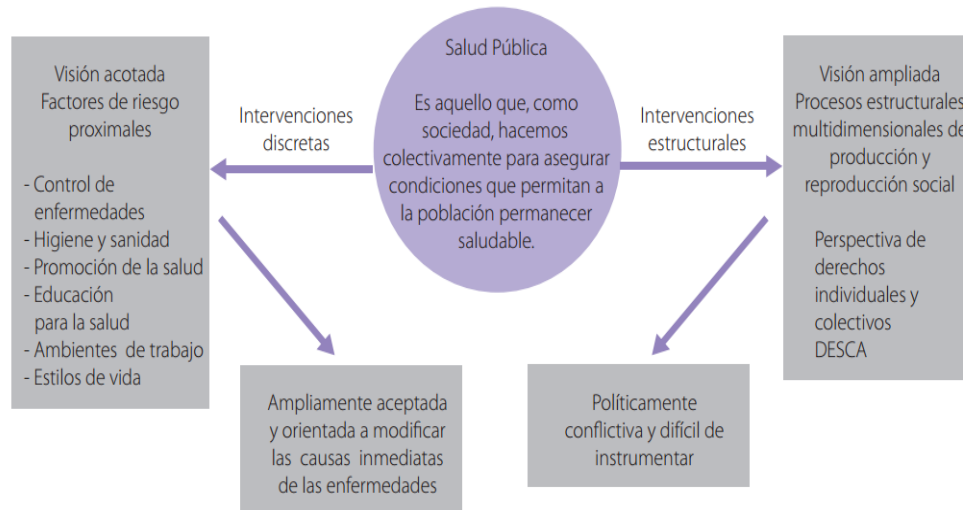
La Academia Nacional de Medicina de México, a través de un número importante de sus miembros, ha externado la importancia del papel que juegan los determinantes sociales, llámense ingreso, empleo, equidad de género, entorno ambiental y social, servicios públicos y urbanización, alimentación y nutrición, o bien cultura, educación y estilos de vida, en la situación de la salud individual y colectiva, local y estatal, nacional e incluso mundial.

Se ha reiterado, de distintas maneras y desde diferentes perspectivas, que la compleja interacción de muchos de estos determinantes y de otros más, que son el basamento de todos los anteriores –como la paz, la justicia social y la equidad–, rebasan con mucho la acción centrada únicamente en la atención a la salud, en el arreglo institucional o exclusivamente en la práctica médica, aun cuando ésta sea de excelencia y de la mayor calidad, situación a la que por supuesto todos aspiramos.

El concepto de determinantes sociales de la salud, surge hace más de dos décadas. De hecho, es un ámbito de acción que la Organización Mundial de la Salud ha hecho suyo, al establecer desde 2005 una comisión dedicada ex profeso a su estudio y al diseño de intervenciones convergentes entre los diferentes sectores de la economía y la sociedad.

Es por ello que la salud no pertenece sólo al orden bionatural sino que es una cuestión social compleja, puesto que se relaciona específicamente con las condiciones de vida en los órdenes económico, ambiental, cultural y político. De hecho, la salud tiene que ver con la educación, la vivienda, el trabajo y los servicios de salud.

### Visiones de la salud pública



Cuadro tomado de (López A. & López, M., 2012)

Esta visión de la salud es más completa ya que no solo visualiza a la salud-enfermedad, sino que considera factores como la sociedad, cultura, ambiente y económicos.

Como se ha mencionado antes la salud pública está muy relacionada con los términos de cultura, sociedad, etc., es por ello que la antropología médica, es la subdisciplina que entiende la salud en el ámbito de la cultura, comprende el trinomio salud-enfermedad-atención, como universal, frente al cual cada comunidad humana ha debido desarrollar una respuesta específica, lo que le otorga suficiente variabilidad. Estudia las dimensiones biológicas, psicológicas, culturales y sociales, que determinan el modo en que las personas entienden, viven la salud y sus problemas de ésta. Tiene como objeto de estudio y análisis, los distintos sistemas, creencias y practicas respecto a la salud y al proceso salud-enfermedad atención en cualquier tipo de sociedad. (Díaz, B., Aguilar, G., & Linares, M., 2015)

Al inicio, la antropología médica le hizo el juego al paradigma positivista propio de las ciencias biológicas, poco a poco fue contribuyendo a mostrar la construcción cultural de la corporeidad humana, y la variabilidad cultural de la universalidad del proceso salud-enfermedad-atención. Por otro lado, fue transformando su interés sobre las “concepciones compartidas” hacia las prácticas en salud y sus ejecutores, como expresiones concretas de dichas concepciones.

Los enfoques más comunes de la antropología médica (el etnomédico y medicocrítico), han venido a complementarse con una dimensión aplicada en la solución de problemas socioculturales concretos, la llamada antropología médica aplicada a la salud, la que ha experimentado un notable desarrollo a partir de la Segunda Guerra Mundial en la creación y aplicación de programas de desarrollo en salud pública. Es cuando la antropología médica comienza a asumir un rol aplicado, y logra perfilarse como una disciplina tanto teórica como práctica (Díaz, B., Aguilar, G., & Linares, M., 2015).

El debate contemporáneo sobre si es la salud pública una disciplina científica o un campo transdisciplinar, a la vez que se discute sobre la pertinencia de usar el término “ciencias de la salud” para hacer referencia a las ciencias que abordan los temas de salud pública (se usa más para unir en una expresión lo que algunos llaman ciencias médicas y salud pública), actitud esta que antecede al quehacer declarado en la segunda, sin ser mutuamente excluyentes.

La definición de salud pública que establece Rojas (citada en Diaz, B., Aguilar, G., & Linares, M., 2015) menciona que es la ciencia y arte de prevenir las dolencias y las discapacidades, prolongar la vida, fomentar la salud y la eficiencia física y mental, mediante esfuerzos organizados de la comunidad para sanear el medio ambiente, controlar las enfermedades infecciosas y no infecciosas, así como las lesiones, educar al individuo en los principios de la higiene personal, organizar los servicios para el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades y para la rehabilitación, así como desarrollar la maquinaria social que le asegure a cada miembro de la comunidad un nivel de vida adecuado, para el mantenimiento de la salud.

Esta definición expresa claramente tanto la vertiente preventiva, de promoción y educación, así como la de organización social y comunitaria para la atención al proceso salud-enfermedad, desde el enfoque de una única ciencia.

La corriente “salud colectiva” pone el énfasis por su parte, en las necesidades sociales de salud de la población.

La salud pública es importante y se ha apoyado en la antropología médica, para la adecuada atención de las necesidades y exigencias de la población, en cuanto a los servicios y políticas de la misma.

La salud pública es importante para las organizaciones no solo, por las políticas sino por la estrecha relación que existe entre ambas, las organizaciones como se ha mencionado antes se compone de tres elementos esenciales que son los recursos humanos, materiales y financieros y estos a su vez son esenciales en la salud pública, para su estudio y desarrollo.

Según Winslow en 1920 estableció que la salud pública es la ciencia y el arte de impedir las enfermedades, prolongar la vida, fomentar la salud mediante el esfuerzo organizado de la comunidad. Es, además, la ciencia que se encarga de organizar y dirigir los esfuerzos colectivos destinados a proteger, promover y restaurar la salud de los habitantes.

Es por ello que la salud pública es de suma importancia para las organizaciones, las cuales están integradas por seres humanos y por las relaciones que conforman los diferentes elementos. Las organizaciones están compuestas por personas, que viven en ambientes complejos y dinámicos que generan comportamientos integrales y avances tecnológicos que influyen en la sociedad en general, los cuales a su vez repercuten o favorecen a su salud.

Es por ello, que las organizaciones en la actualidad realizan grandes esfuerzos para mejorar la vida laboral de sus trabajadores, con la finalidad de tener una oportunidad de mejorar sus puestos y contribuir a mejorar un ambiente laboral adecuado, que se vea reflejado en su clima laboral y a su vez en su producción.

La organización vista como un subsistema de la sociedad influye en esta, la cual genera grandes cambios y afecta a la salud de la población en general, es por ello que la salud pública implica un análisis del individuo, la estructura, las funciones, las estrategias y la tecnología, ya que son los elementos esenciales en la organización.

La salud pública dentro de las organizaciones se enfoca en el comportamiento organizacional y principalmente en la motivación, comunicación, relaciones interpersonales y del trabajo, en la estructura organizacional como son el funcionamiento (el tipo de procesos), las condiciones de trabajo, el estímulo al desarrollo organizacional, estilos de dirección (liderazgos, participación, solución de problemas, trabajo en equipo). (Segredo, P. , García, M., López, P., León, C. , & Perdomo, V., 2015).

Con lo anterior, se establece la importancia de la salud pública, en la vida del ser humano y como esta se relaciona con la sociedad, sus cambios y avances, como afectan las políticas que los gobiernos establecen a favor de la misma. Una pieza importante de la salud pública es la salud laboral, que como se mencionó antes tiene una gran influencia y relación.

Esta revisión panorámica de conceptos, paradigmas y tareas propias del campo de la salud, nos permite ubicar cuáles podrían ser las contribuciones desde la psicología, a este objeto de estudio y por supuesto a la solución de los problemas, que afectan la salud de los trabajadores.

Dentro de las grandes tareas de la Salud Pública, derivado de los retos que enfrentan los sistemas de salud y el Estado en esta materia, están el identificar los factores de riesgo y/o protectores que afectan la salud o enferman a las personas, determinar los patrones de contagio, generar confianza y adherencia terapéutica en los pacientes y promover salud en la población, entre otras. El colaborar, en un equipo multidisciplinario en la realización de estas tareas, es un campo de trabajo emergente para el psicólogo, específicamente para atender salud mental, de un universo humano, puntual, que en nuestro caso son los trabajadores mexicanos. Por lo que el siguiente apartado, se refiere a las precisiones conceptuales y los alcances de la salud laboral, del trabajo u ocupacional.

### **2.3 Salud Laboral**

Para el contenido de este apartado se tomó la información de Gutierrez, Alanis, (2015).

Donde se menciona que “...de manera global la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social (Parra, 2003).

Según el comité mixto OIT-OMS los objetos de la salud ocupacional son (en García, et. al. 2000):

- Asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa.
- Hacer posible la adaptación física y mental de los trabajadores, en particular su colocación en puestos de trabajo compatibles con sus aptitudes, vigilando que haya permanente adaptación.
- Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

El segundo y tercer objetivo están enfocados al control de los factores humanos, relacionados con la adaptación del trabajador a su ambiente laboral, lo cual es de especial interés para la psicología.

La actuación del psicólogo en relación a la salud laboral, no solo comprende aspectos presentes en el proceso de trabajo que pueden afectar el desempeño y la salud del trabajador a partir de factores estresantes que surgen en las tareas del puesto o en el ambiente de trabajo, sino incluso abraza su salida del trabajo.

Cabe resaltar que parte primordial de los procesos de producción y de servicio son las personas que lo realizan, por ello deben considerarse los factores que influyen en la ejecución de las tareas y sus efectos en los trabajadores, quienes son un elemento fundamental para el éxito de la organización.

Si se parte del proceso de trabajo deben de tomarse en cuenta los factores psicosociales presentes en él. Éstos están definidos por la OIT (1992) como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

El campo de la salud mental en el trabajo es un campo emergente, por su preponderancia actual, aun cuando se registren trabajos de investigación en esa línea desde hace cerca de treinta años en nuestro país”.

Como se ha mencionado antes el trabajo es de gran importancia para el hombre, este ha generado grandes cambios y avances tecnológicos a la sociedad, con lo cual, ha facilitado

su vida, pero también ha hecho en algunos casos que el trabajo provoque grandes daños a la salud del mismo, es por ello que surge la salud laboral.

La salud laboral y la prevención de riesgos son consideradas a nivel mundial pilares fundamentales para el desarrollo de los países, constituyen una lucha contra la pobreza, sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

La salud laboral ha ido tomando forma como una disciplina a lo largo de la historia del hombre y la evolución del trabajo.

El hombre a través de los tiempos ha tenido que adaptarse a su ambiente. Comenzó por observar los fenómenos de la naturaleza, con su capacidad de razonar descubrió las leyes que la rigen lo que le permitió intervenir en ellas y adecuarlas a sus necesidades; con ello desarrolla la tecnología y transforma el medio.

El desarrollo de la humanidad ha dependido en gran medida del trabajo, este y sus condiciones influyen significativamente en la salud privilegiándola o deteriorándola. Las condiciones del medio ambiente laboral y del tipo de organización de trabajo, tienen influencia directa e indirecta sobre la problemática de la salud.

Las formas de trabajo han variado históricamente y con ellas las circunstancias que favorecen o no la salud. Existen condiciones indirectas que afectan a los trabajadores y a su salud, como los bajos ingresos que se traducen en inadecuadas condiciones de vida, alimentación deficiente, vivienda inadecuada, malos servicios y falta de recreación que genera como consecuencia; que el organismo del trabajador este más susceptible a las enfermedades y accidentes.

Las condiciones directas son cuando existen factores como la presencia de contaminantes en el medio, la implantación de ritmos de trabajo rápidos o el alargamiento de la jornada de trabajo entre otras, producen el deterioro de la salud de los trabajadores. (Alvarez H & Faizal G, 2012)

La consecuencia lógica de las inadecuadas condiciones de trabajo es el deterioro de la salud y de la fuerza de trabajo.

Para vivir, los hombres requieren de alimentos, vestidos, vivienda y de otros bienes materiales, para producir estos bienes materiales ha tenido que trabajar y con ello la salud mejora y en algunos casos la deteriora, es por ello que la salud laboral surge como una necesidad y estrategia a favor de su bienestar.

El surgimiento de la salud laboral, está estrechamente relacionado con la evolución del trabajo a lo largo de la historia.

El trabajo en la comunidad primitiva, al inicio los hombres eran indiferentes ante los cambios de la naturaleza, su alimento provenía de los elementos que encontraban en sus desplazamientos; sus primeros instrumentos fueron la piedra y la madera que labraba para la caza de animales. Posteriormente descubrieron instrumentos más sofisticados, útiles para golpear, cortar o cavar, invento el arco y la flecha para la caza y la defensa, gracias ello

incremento su alimentación, el más grande de sus descubrimientos fue el fuego que le permitió cocinar los alimentos, protegerse, y tener luz en las noches. El trabajo solo era considerado para la sobrevivencia, con el paso del tiempo surge la propiedad privada, se generan guerras entre las comunidades, el trabajo deja de ser para la sobrevivencia, se genera el empleo como un intercambio, surgiendo los oficios y la esclavitud.

Al separarse los oficios de la agricultura y continuar con las guerras, y con el descubrimiento de metales surge la necesidad de contar con hombres que trabajen en la obtención del producto y otros que la comercialicen. Con la aparición del uso metal se pudieron perfeccionar las herramientas, permitiendo ampliar la producción, surgen los artesanos, al mismo tiempo surgen un gran número de esclavos dando inicio a la edad media y el auge de los señores feudales, posterior a esto con el desarrollo de nuevas tecnologías y la llegada de las máquinas de vapor surge la revolución industrial, finalmente la edad moderna, en todas estas etapas la salud laboral también ha estado presente.

En la edad antigua no hay una evidencia sólida del estudio de la salud laboral, sin embargo, si se conoce, que las enfermedades comunes y laborales se trataban a través del pensamiento mágico-religioso.

En el año 400 a.C. se tenían leyes que protegían a los trabajadores para evitar accidentes estas fueron dadas por los faraones, un ejemplo es el de Ramsés II que daba mejores condiciones de trabajo a quienes construyeran sus estatuas y resaltaran más su estética. Además, eran atendidos por médicos los trabajadores que sufrieran algún accidente laboral, es decir había una tendencia la protección de los riesgos profesionales y laborales. (Alvarez H & Faizal G, 2012)

En Mesopotamia en el año 200 a.C. se conoció el trabajo agrario, la distribución del trabajo de acuerdo a los oficios, se empezó a utilizar el cuero y la madera, la construcción de embarcaciones, el surgimiento de la industria del vidrio, por lo que se generó una gran explotación del trabajador y una gran exposición de estos a varios agentes químicos, condiciones térmicas elevadas, exposición a polvos, ruidos intensos y poca ropa adecuada al trabajo desarrollado.

En el Código legal del rey legislador Hammurabi se encuentran los aspectos más sobresalientes de la seguridad social, se establece la relación del trabajo con la salud, por lo cual se obliga al gobierno a legislar acerca del trabajo y las relaciones laborales.

En Grecia y Roma durante la esclavitud, se establecieron legislaciones para la venta y trato de los esclavos, se identificaron aspectos físicos de los esclavos, como son la fatiga y las deformaciones físicas debido a las posturas incómodas de las largas jornadas, algunos riesgos profesionales, el maltrato por parte los patrones, se describen afecciones oculares, parasitarias por el contacto con el barro entre otras.

Hipócrates en el año 400 a.c. escribió el tratado de aire, agua y lugares en donde se habla de la salubridad, climatología y fisioterapia en donde se haya las primeras observaciones generales acerca de los factores determinantes de la enfermedad y la importancia del medio ambiente laboral, social y familiar; escribió sobre las enfermedades de los mineros. Galeno continúa con los estudios en los mineros y sus enfermedades. En el siglo I Plinio el viejo enuncia normas preventivas a los trabajadores de las minas de plomo y



mercurio y recomienda el usar delante la nariz y boca vejigas de los animales para evitar las aspiraciones de polvos y vapores. (Alvarez H & Faizal G, 2012)

En la edad media el Estado protege a los ciudadanos, circunstancia que permitió la creación de la salud pública. En salud del trabajo el desarrollo fue muy poco, ya que la religión impuso sus creencias y controló los estudios, sin embargo, al mismo tiempo se dio la creación de hospitales y centros de beneficencia para prestar asistencia a los soldados, peregrinos, viajeros y enfermos. En las corporaciones o gremios de oficios, se crearon medidas para proteger a los trabajadores de algún accidente.

En la edad moderna y actual que va de 1453 a 1914 suceden grandes acontecimientos y hechos históricos como la Revolución Industrial, la aparición del capitalismo, la declaración de los Derechos Humanos, entre otros, en cada etapa hubo un avance en la protección al trabajador, se crean leyes a favor de éste y en la prevención de accidentes y enfermedades.

Un ejemplo lo encontramos entre 1413 y 1417 en donde se publican las Ordenanzas de Francia, en donde se puede apreciar un reglamento para el mejoramiento de la salud de la clase trabajadora, en 1473 Ulrich Ellenbaf en donde señala algunas enfermedades profesionales, en el siglo XVI el alemán George Agrícola publica su tratado de Metallica en donde detalla enfermedades de los mineros como son las afecciones en las articulaciones pulmonares, ojos y de los accidentes de trabajo. En 1567 Paracelso médico y alquimista suizo escribe tres libros acerca de las enfermedades de los mineros, fundidores y enfermedades causadas por el mercurio. Un gran avance que se da en este mismo siglo es el estudio por el cual se le conoce como el padre de la medicina del trabajo a Bernardino Ramazzini, él publica su obra *De morbis artificum diatriba* (enfermedades ocupacionales de los obreros); Ramazzini analiza más de 54 profesiones y describe la vida de los obreros, con lo que recomienda para la salud de los trabajadores:

- Descansos intercalados,
- Cambios de postura,
- Ventilación adecuada, la no exposición a temperaturas extremas,
- Las enfermedades provocadas por la exposición prolongada al polvo,
- Evoco la importancia de la limpieza en el área laboral y el uso adecuada de ropa según el oficio.

Con la Revolución Industrial ocurren grandes cambios al trabajo, pero también se presentan nuevas enfermedades y mayores accidentes de trabajo.

En los años de 1800 y 1828 Robert Owen al darse cuenta de las necesidades de los trabajadores, pone en marcha su programa para el mejoramiento ambiental, social, educacional y moral, otorgándoles mejores de condiciones del trabajo como son el reducir la jornada de trabajo, capacitación laboral, instalaciones escolares para los hijos de los trabajadores, no permitió el trabajo en menores.

En 1919 surge la medicina laboral con el tratado de Versalles, al establecer en su fracción XII la importancia de la misma, los cuales posteriormente regirán a la Organización Internacional del Trabajo, creada con el objeto de fomentar la paz y la justicia social, mejorar las condiciones del obrero, promover la estabilidad económica y social. En 1950 el comité Mixto de la OIT fija los objetivos de la medicina laboral siendo la “promoción y conservación

del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención de la salud promoviendo las condiciones adecuadas del medio laboral, la protección de los trabajadores y la disminución de riesgos laborales, en resumen la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.” (Alvarez H & Faizal G, 2012)

Como podemos observar el desarrollo de la salud laboral a lo largo de la historia ha sido constante, aunque un tanto lento, pero siempre ha estado presente.

En 1950 la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que la finalidad de la salud laboral consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores, prevenir todo daño a la salud por las condiciones del trabajo, protegerlos en su empleos, contras los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma adaptar el trabajo al hombre y a su actividad.

La salud laboral tiene por objetivo principal la prevención de enfermedades y la promoción de la salud, así como al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del mismo. (Andrade & Gómez, 2008)

Para Alvarez Heredia & Faizal Gea Gea, (2012) la salud laboral es el conjunto de actividades de salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales (ATEP), a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida.

La OIT y OMS definen la salud laboral como el proceso vital humano no solo limitado a la prevención y control de accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizando en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en un entorno biopsicosocial. (Alvarez H & Faizal G, 2012)

Alvarez Heredia & Faizal Gea Gea, (2012) menciona que la salud laboral debe considerar al hombre trabajador en varias perspectivas sus contextos biológicos, sociales y psicológicos, es decir, debe observar las condiciones de trabajo tanto físicas, psíquicas y social como consecuencia de los riesgos de trabajo a que se expone, la salud laboral es una disciplina que planea, organiza, ejecuta y evalúa las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo higiene y seguridad industrial tendientes a prevenir, preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

La salud laboral es una disciplina y estrategia para conservar la salud de los hombres y mujeres trabajadores, para alcanzar sus objetivos utiliza y se apoya de la ingeniería, medicina, ergonomía, psicología.

Para Benavides, Ruiz y García en 2000 (citado en Andrade, & Gómez, 2008) la salud laboral es la relacion que se da entre salud y trabajo, la cual dependiendo de la dirección que se tome positiva o negativa puede ser virtuosa o viciosa. Se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una conveniente salud laboral, lo cual a su vez desencadenara un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si por otra parte la relación es

negativa, condiciones inadecuadas de trabajo o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte.

El concepto de salud laboral ha ido desarrollándose a lo largo de los años, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores, Mañas (2001) citado en Andrade & Gómez, (2008), señala que las condiciones de trabajo son determinantes para la salud, y los daños a la misma, se concretan en las enfermedades de trabajo y accidentes.

Con todo lo antes expuesto se puede determinar la magnitud de la relación salud-trabajo y como los factores psicosociales, son determinantes para que la concordancia sea positiva o negativa. Esta relación es correlacional, el trabajo es importante para la salud, pero también hay una afectación en la misma, si no existen condiciones o la ausencia del mismo, porque como se mencionó antes el trabajo, es un conjunto de actividades retribuidas para el hombre no solo el aspecto económico sino también en el social, ya que el trabajador aporta energía, habilidades, conocimientos y diversos recursos a cambio obtiene una retribución económica, social y un bienestar en salud, pero también el exceso de trabajo o su ausencia y las condiciones del mismo pueden provocar un daño a su salud, es por ello que los factores psicosociales son determinantes, las características del puesto, el medio ambiente, la cultura organizacional, factores físicos, etc.

En resumen, podemos decir que la salud laboral, surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Sus principales objetivos son:

- La conservación del bienestar físico, social y mental del trabajador,
- Mejorar y controlar las condiciones de trabajo,
- Compatibilidad del medio ambiente con el trabajador;
- Minimizar los riesgos de trabajo (enfermedades y riesgos de trabajo);
- Pone énfasis en los factores psicosociales y su afectación en la salud o enfermedad laboral.

Esto aunado a los cambios que ha sufrido el trabajo en cuanto a su organización, tecnología, políticas económicas (globalización), el aumento de la subcontratación, el outsourcing, el aumento del mercado global y nuevas formas de trabajo (el teletrabajo, la fuerza de trabajo flexible) entre otros han hecho, que la salud laboral también cambie y ponga énfasis a todos y cada uno de estos factores.

## CAPITULO III

### 3. ESTRÉS

Para iniciar a estudiar el estrés laboral comenzaremos por investigar sus antecedentes y definir que es el estrés, para posteriormente establecer la relación con el ambiente laboral y como se presenta.

La palabra estrés se usó por primera vez alrededor del siglo XIV y a partir de entonces se empleó en diferentes textos. En el siglo XVII el físico R. Hooke se refiere al estrés dentro del estudio de las características físicas de los cuerpos sólidos. Una carga sobre una estructura implicaba una fuerza interna de resistencia (estrés) que podría acarrear una distorsión (strain) así pues, desde este punto de vista físico se definía como fuerza interna generada dentro de un cuerpo por la acción de otra que tiende a distorsionarlo. Estos términos influyeron en posteriores teorías sobre el estrés y el término carga derivó hacia estresor, el de estrés hacia el estímulo objetivamente medible y el término strain hacia la respuesta individual. (Confederación de Empresarios de MALAGA, 2013)

Es difícil establecer los orígenes del concepto de estrés hasta mediados del siglo XIX, el filósofo francés Claude Bernal sugirió que los cambios externos en el ambiente podrían perturbar al organismo y que es esencial este, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, para alcanzar la estabilidad del “milieu interieur”.

Como se mencionó anteriormente, el término estrés proviene de la física, en donde hace referencia a una fuerza o peso que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales, aunque Selye lo introdujo con un significado algo diferente, para él, el estrés no hacía referencia a un estímulo (peso o carga), sino a la respuesta del organismo a éste, lo utiliza para describir la suma de cambios específicos del organismo en respuesta a un estímulo o situación estimular. (Hernández M & Grau A, 2005)

El doctor Hans Selye endocrinólogo de la universidad de Montreal “padre del concepto estrés”, empezó a usar el término en sus escritos para referirse a las fuerzas externas, que actúan sobre el organismo o al desgaste o deterioro que éste ocasiona a la vida.

La contribución más significativa de Selye fue la publicación de su obra “Stres” en ella modifica su definición de estrés, para denotarse una condición interna del organismo que se traduce en una respuesta a agentes evocadores, propuso inclusive un nombre para dichos agentes estresores, sentando así las bases de gran parte de la terminología actual. (Hernández M & Grau A, 2005)

Desde que Hans Selye introdujo el término estrés en el ámbito de la salud en la década de 1920 a 1930, este se ha convertido en uno de los más utilizados por diferentes profesionales de la salud, Hipócrates también planteo la importancia del estrés en la vida del hombre.

Osler, un médico británico conocido, generalizo la equivalencia entre estrés y el sobreesfuerzo (strain), así como también entre el trabajo fuerte y la preocupación, indicando

que estas condiciones facilitaban la instalación de enfermedades cardiovasculares en los médicos.

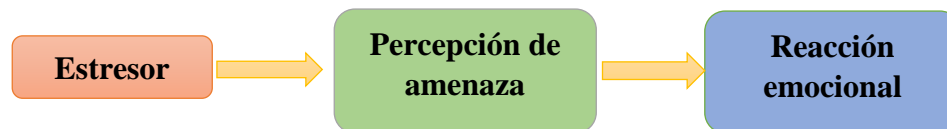
El fisiólogo estadounidense Cannon relaciono el estrés (1932) con el proceso de homeostasis, al referirse a los procesos fisiológicos coordinados que mantienen la mayor parte de los estados constantes del organismo. Selye consideró ambos enfoques para definir el estrés como una respuesta general del organismo ante cualquier demanda o sea ante cualquier estímulo estresor o situación estresante en su concepción del síndrome general de adaptación (SGA). (Hernández M & Grau A, 2005)

Selye define al estrés como una reacción de defensa del organismo a una agresión o traumatismo. Esta concepción, es esencialmente fisiológica.

Lazarus pone énfasis en los aspectos emocionales en los que se fijan el estrés, destacando el valor de la regulación emocional en el proceso salud–enfermedad.

Otros investigadores, desde posiciones o similares subrayando el valor de los aspectos emocionales en el proceso de estrés.

Desde este enfoque el estrés se define como un proceso que incluye transacciones entre el individuo y su medio ambiente, durante el cual los estresores están íntimamente conectados con reacciones emocionales por medio de la percepción de amenaza en una secuencia temporal simplificada. (Hernández M & Grau A, 2005)



Con esta corriente el estrés es definido por Hinkle, en 1974 como un estado de tensión física o mental resultante de los factores, que tienden a alterar el equilibrio del organismo. Así mismo el estrés tiene dos vertientes, la primera implica al estrés efectivamente funcional, energizante, estimulante y productivo llamado *eustrés* (**estrés bueno**) el prefijo *eu* proviene de la raíz griega que significa bueno y se define como una respuesta saludable, positiva, productiva y constructiva frente a eventos amenazantes e implica el bienestar individual, asociado con crecimiento, flexibilidad, adaptabilidad y altos niveles de desempeño. Este estrés constructivo alienta y motiva a las personas en general a responder positivamente, a retos y desafíos.

La segunda vertiente comprende al estrés disfuncional llamado distrés que proviene del prefijo latino *dis*, el cual tiene connotación *negativa de malo* y se emplea para referirse al grado de desviación fisiológico, psicológico, emocional y conductual del funcionamiento óptimo y saludable del organismo. Es una respuesta negativa y destructiva con consecuencias adversas, tanto para la persona como para su familia y la sociedad. Puede provocar insatisfacción, baja motivación, agobio, apatía, frialdad emocional, agotamiento o inclusive baja autoestima.

En resumen, esta definición menciona que, si el estrés tiene una función adaptativa preparando al organismo para la acción, entonces es un estrés positivo (**eustrés**). Pero si el efecto es negativo y daña la salud, entonces se habla de un **distrés**.

El Diccionario de la Lengua Española,( 2011) define al estrés como la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos graves.

Para Mc Grath, 1970 citado en la Confederación de Empresarios de MALAGA, (2013) define al estrés como el desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas.

El estrés es la respuesta integral del organismo que conlleva una activación fisiológica y cognitiva previa a una repentina actividad motora y conductual, resultante de una evaluación y ponderación del control potencial y de la disposición de poseer recursos y apoyos propios para enfrentar estresores (demandas físicas, sociales o simbólicas percibidas como retos o amenazas), con el fin de mantener el equilibrio actual o futuro. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

La palabra estrés se deriva del latín *stringere* que significa oprimir, apretar, atar; en francés la palabra *distresse* significa estrechar, constreñir con el cuerpo, con los miembros, apretar con fuerza, también puede producir en el corazón, en el alma, sensaciones de opresión, de ansiedad, sentimientos de temor, miedo, angustia, apuro. (Stora, 1992, citado en Gutiérrez & Ángeles, 2012)

Desde sus orígenes estrés y distress, se relacionaba con constricción u opresión. La literatura refiere que el concepto de estrés como tal se ha empelado desde el siglo XIV, para referirse a experiencias negativas tales como adversidades, dificultades, sufrimiento, aflicción, etc.

En el siglo XVII el término estrés en física, se relaciona con los fenómenos físicos en el sentido de distorsión ocurrida a la materia, cuando se le somete a presión o una fuerza. En Ingeniería el término estrés significa fuerza externa ejercida sobre un metal maleable, para producir presión y que conlleva cierto grado de distorsión y permite explicar ciertas condiciones concernientes a la resistencia de materiales en relación con estructuras metálicas.

Hooke en la ley de la elasticidad, menciona que el estrés es una fuerza o carga que produce una deformación en los metales, si esta presión está dentro de los límites de elasticidad de los metales después de la presión el metal vuelve a su forma original pero si sobrepasa el metal se deforma o se destruye, esta teoría se iguala a los humanos, el estrés percibido incluye efectos obviamente concordantes y análogos con los sistemas físicos, las personas poseen también ciertos límites (umbrales) de tolerancia al estrés y determinada receptividad a ciertos estresores los que generalmente varían de un individuo a otro. Por encima de tales límites (umbrales) el estrés empieza a hacerse intolerable y se presenta daños fisiológicos y/o psicológicos en las personas en ocasiones de manera permanente. Con lo anterior Kossen (1995) postula que, aunque todo depende de la capacidad de tolerancia que tenga el ser humano a los estímulos que se perciban como estresantes existen tres etapas que terminarían diferentes respuestas a los estresores percibidos:

- ✓ **Punto de rendimiento** (pequeños cambios a los cuales el organismo responderá para normalizar o regularizar la situación de manera natural);
- ✓ **Límite elástico** (mecanismo de prevención al umbral de estrés);
- ✓ **Punto de ruptura** (si no se manejan adecuadamente los estresores, el rebasar el límite elástico puede causar daños severos tanto físicos, como mentales). (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

Schultz y Schultz (1998) señala que el estrés involucra un conjunto de respuestas fisiológicas y psicológicas que se presentan como consecuencia de un estímulo o un evento ambiental o social que se percibe como amenazante o destructivo a la estabilidad de la persona. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

En psicología y demás ciencias de la salud, el estrés implica la respuesta o estrategias adoptada por el organismo para adaptarse a todas las fuerzas, cambios, exigencias, tensiones e influencias a las que se enfrentan. (Kompier y Levis, 1994 citado en Gutiérrez & Ángeles, 2012)

Otra definición de estrés deriva de la palabra latín “stringere” que significa apretar, comprimir, estrechar fuertemente, oprimir o sujetar; se relaciona con el vocablo inglés “strain”, que alude a la tensión excesiva, conducente a comprimir y constreñir. De acuerdo al diccionario es el conjunto de alteraciones que aparece en el organismo al estar sometido a una agresión física (traumatismo), patológica (enfermedad) o psíquica. (Cólica R, 2009)

El estrés como estímulo se ha definido como una exigencia, una demanda o una tensión que el medio ambiente impone a un organismo, en el que puede provocar efectos nocivos. El resultado es que el individuo se encuentra frente a una situación amenazante y nociva ante la cual utiliza sus recursos adaptativos, psicológicos y fisiológicos, con el fin de mantener su estabilidad y su equilibrio interno para evitar un deterioro de su salud física y mental. (Martínez S, 2004)

Por lo tanto, estrés es una condición en la que un acontecimiento o una serie de experiencias en la vida de un individuo, puede acarrearle consecuencias negativas, fisiológicas y psicológicas, específicas y duraderas. Los cambios fisiológicos si persisten provocan trastornos en el equilibrio del organismo. (Martínez S, 2004)

El estrés es una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente y el cuerpo, si estas capacidades permiten que la persona controle tal exigencia y disfrute la estimulación implicada, entonces el estrés es bienvenido y provechoso, si no lo permiten y la exigencia resulta debilitante, entonces el estrés es molesto y estéril. (Fontana , 1989)

Williams & Cooper, (2004) definen al estrés como una respuesta personal y es el resultado negativo de un desequilibrio entre la presión y la capacidad de la persona para afrontarla. El estrés es la manera como las personas se sienten y su respuesta dependerán de cada individuo.

Lazarus y Folkman, (1986) definen al estrés como una interacción entre las características de la situación y los recursos del individuo para hacerles frente, si la

valoración es desfavorable al sujeto, surge la reacción de estrés de acuerdo con el modelo de la valoración /transacción de Lazarus y Folkman.

Con lo anterior podemos decir que el **estrés** es un estado de tensión tanto físico, psicológico y conductual que altera el equilibrio de las personas ya que percibe que el factor estresante supera sus habilidades para dar una respuesta favorable. Aunque el estrés es necesario para que las personas se adapten y ajusten a su medio.

### ***3.1 Estrés Laboral***

En la actualidad el mundo laboral tiene grandes exigencias tanto físicas, cognitivas, tecnológicas y emocionales que ocasionan insatisfacción laboral y estrés en los trabajadores.

El estrés laboral es un fenómeno cada vez más importante en la sociedad moderna, tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual se ha producido en las últimas décadas un aumento de enfermedades de adaptación, al mismo tiempo que disminuye la incidencia de enfermedades infecciosas. Desde la perspectiva organizacional, el estrés puede deteriorar la propia salud organizacional entendida en sus componentes de eficacia, calidad, productividad y capacidad para ofrecer calidad de vida laboral. (Buendía, J., 2006)

#### ***3.1.1. Definición***

El estrés laboral se puede definir en general como un estado de tensión personal o displacer. Puede distinguirse de las causas o antecedentes del estrés que se denominan estresores. Un estresor general, por ejemplo, es la ausencia objetiva o subjetiva de adecuación, entre los recursos personales y la demanda laboral. Uno de los principales recursos personales que cuentan los trabajadores en sus empleos es la capacidad y una mala adecuación entre capacidades y demandas, laborales puede aparecer cuando son infrautilizadas sus capacidades o cuando ellos son infrautilizados en sus trabajos. El estrés laboral, como estado subjetivo podría también distinguirse de sus potenciales consecuencias tales como una pobre salud mental y física o un rendimiento laboral bajo. (Buendía, J., 2006)

El estrés es un problema de adaptación a nuestro entorno y por tanto el estrés laboral es un problema de adaptación al entorno laboral, que produce angustia y sensación de indefensión. (Buendía, J., 2006)

Para García Camba, 2003 citado en Ovejero, B., A.,(2006) ante una situación de estrés, nuestro organismo esta genéticamente condicionado para poner en marcha una serie de respuestas neurobiológicas de autoprotección medidas por hormonas como la adrenalina o el cortisol, que se manifiestan en forma de taquicardia, respiración, acelerada, hipertensión hiperalerta, etc. de algún modo todas estas reacciones preparan al organismo para la amenaza que supone la situación de estrés, pero cuando esta se resuelve, el organismo vuelve a recuperar su estado de equilibrio. Sin embargo, si esta resolución no se produce y la acción de las circunstancias estresantes persiste o es demasiado intensa el sistema se vuelve contra sí y surgen las complicaciones médicas, como el estrés crónico que afectan a todo el



organismo y sistema. Las consecuencias del estrés pueden ser tan graves que lleguen incluso a la depresión y a veces hasta la muerte.

El estrés laboral se define como una respuesta psicobiológica nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

Puede estar relacionado con el trabajo en sí mismo (carga laboral, escasa posibilidad de tomar decisiones) y también con el contexto organizativo o con el ambiente laboral (escasa comunicación, conflictos interpersonales), así como con dificultades para conciliar la vida familiar con el trabajo.

El estrés laboral se ha relacionado con numerosos efectos adversos sobre la salud física y mental y se ha convertido en un problema creciente para los trabajadores, las empresas, los departamentos de salud laboral y para el sistema sanitario en general, con una considerable relación con ausencias en el trabajo y unos elevados costes sanitarios asociados. (Navinés, Martín, S., Olivé, & Valdés, 2015)

Según Cox y McKay (1981) las definiciones de estrés laboral pueden agruparse en cuatro categorías principales.

En primer lugar, el concepto de estrés laboral se ha utilizado para designar la situación que desencadena su experiencia o vivencia, se hace hincapié en los estímulos del entorno y en las características del medio ambiente como los principales causantes de la respuesta de tensión emitida por el individuo.

En el segundo enfoque de definiciones, por el contrario, se focaliza la atención en la persona, considerando que el término estrés se refiere a las respuestas fisiológicas o psicológicas, que da el individuo ante determinados estímulos estresores del ambiente.

En tercer lugar, aparece un nuevo elemento desde el que permite un análisis diferencial en el surgimiento de la experiencia de estrés, estas definiciones se centran en la percepción del individuo, concebida como la variable a través de la cual la persona interpreta y modula el carácter estresante o no de una determinada situación.

En el cuarto grupo de definiciones se habla del estrés laboral como la transacción entre el individuo y ambiente, considerando esta interacción como un proceso dinámico y recíproco, como lo establece Lazarus y Folkman, 1984, en esta definición se enfatiza en la retroalimentación que el individuo ofrece al ambiente, por lo tanto una vez que la persona percibe o valora una situación como estresante, emite en función de las estrategias de que disponga una respuesta de enfrentamiento a tal situación. Desde este punto de vista la definición de estrés laboral se enfoca en función de la discrepancia o desajuste entre el ambiente y el individuo. En este sentido se han establecido las definiciones, por un lado se considera la experiencia del estrés surgiría al producirse un desajuste entre las demandas del ambiente planteadas a la persona y los recursos o capacidades de que este dispone para hacerles frente, considerando así mismo la aparición o valoración que la persona hace de tales discrepancias, por otro lado es el desajuste o la discrepancia entre las características y circunstancias del entorno y las preferencias o deseos de los individuos lo que puede provocar la experiencia de estrés, ambas definiciones no se deben analizar por separado, ya que las

características ambientales y los procesos individuales (percepciones, deseos y capacidades) se encuentran implicados y forman parte de un mismo esquema. (Rodríguez, Zarco, M, & González, G, 2009)

El estrés laboral es la reacción normal del organismo sistémica, instantánea y autónoma que ocurre al enfrentar un hecho, contingencia o exigencia novedosa desconocida o percibida como potencialmente peligrosa para la integridad física o emocional. (Cólica R, 2009).

El estrés supone una interacción entre la persona y el medio ambiente de trabajo. Algo sucede en el campo laboral que plantea al individuo una demanda, obstáculo, exigencia u oportunidad de comportamiento y respuesta consiguiente.

Existe potencial de estrés cuando una situación del entorno se percibe como una demanda que amenaza superar las capacidades y recursos de la persona para satisfacerla, en condiciones en las que él o ella esperan una diferencia sustancial en las recompensas y costes de satisfacer o no esa demanda. (Mc Grath, 1976 citado en Freudenberger, 2015)

Lazarus y Folkman (1984) establecen que el estrés como un proceso o experiencia psicológica de la cual el concepto original de Selye sólo sería una parte, y en la cual la función del afrontamiento cobra especial significación. El estrés, es visto, así como un proceso que comienza ante una estimulación potencialmente que provoca una valoración o estimación primaria (o valoración de las posibles implicaciones positivas o negativas o neutras que dicha estimulación tiene para el individuo que la está percibiendo), que para el caso que se supiera una amenaza llega a evocar una segunda valoración o estimación (la consideración de las habilidades disponibles para enfrentarla). Si, de nuevo, es negativo, es decir, si la amenaza no puede ser controlada, entra en juego la respuesta del estrés y afrontamiento (respuesta puede ser fisiológica, emocional y conductual).

El estrés como fenómeno eminentemente cognitivo implica que la cualidad del fenómeno ya no depende exclusivamente, ni principalmente de una línea de afectación biológica: antes bien, ahora tal parece que lo psicológico filtra y da permiso para que algo sea estresante y pueda afectar a la salud, (pero la línea biológica inevitablemente se recupera al final como única praxis del fenómeno en el ámbito de la salud).

Las novedades del concepto de estrés/afrontamiento como proceso y la idea de enfrentar el fenómeno del estrés, como una interacción en la que los sucesos externos serán percibidos como amenazas o no en función de la propia capacidad de juzgar, para controlar los efectos externos y sus efectos.

Desde el punto de vista de Lazarus, las variables cognitivas que afectan a la interpretación de los fenómenos como estresantes o no, son más importantes que los eventos en sí mismos. En palabras de Brannon y Feis (1992), resumen el estrés con esta perspectiva como el estrés no es el evento ambiental, ni la respuesta de la persona, sino la percepción de la situación. (Roales N., 2004)

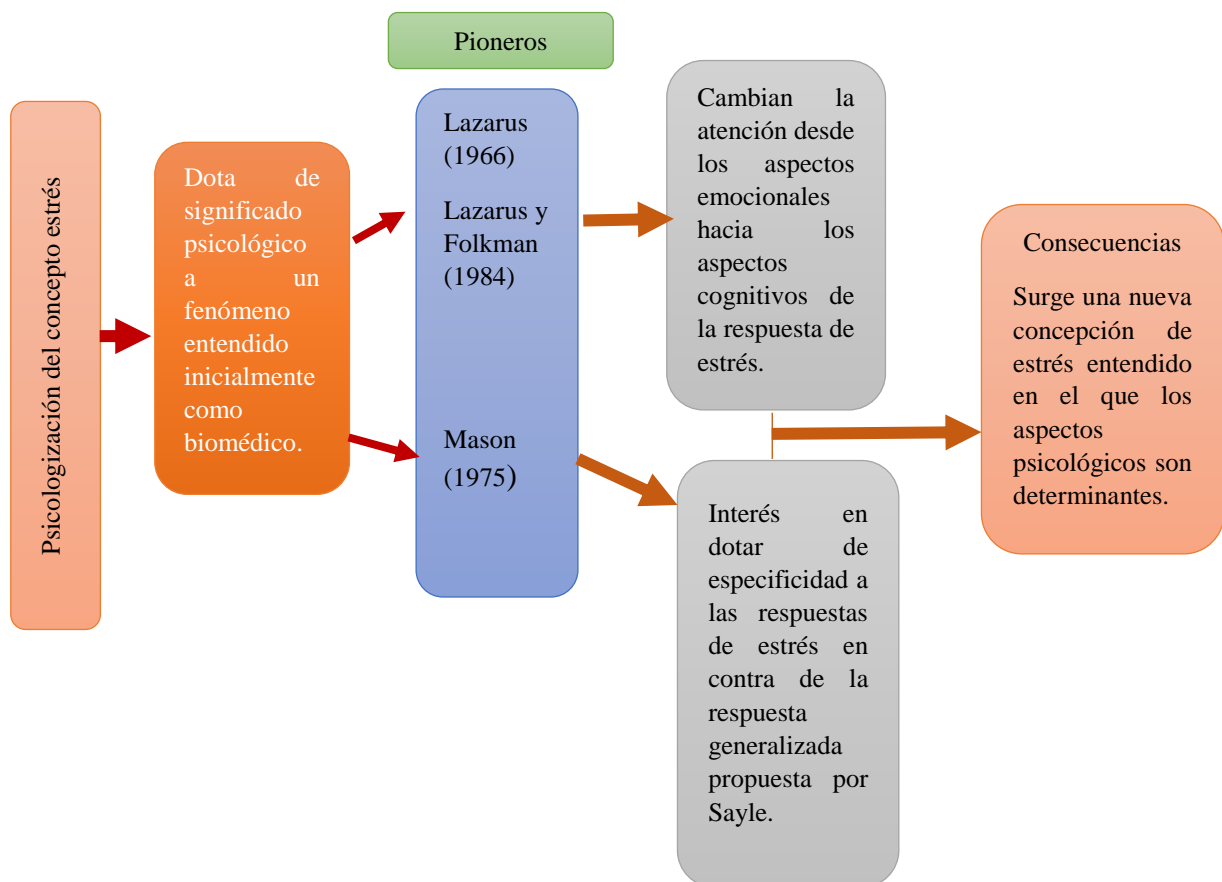
Otro elemento importante, es el individuo sometido a las condiciones potencialmente estresantes, perciba un evento, circunstancia o interacción como estresante, y lo relevante es el repertorio de posibilidades de afrontamiento y control de la situación, en este concepto

también intervienen la durabilidad e intensidad de la situación amenazante, una mala percepción o valorización del evento estresante y como consecuencia una mala inadecuación de las respuestas.

Lazarus también introduce los conceptos de fastidio, o contrariedades (*hassles*) y el de satisfacción o alegrías (*uplifts*) para reflejar el tipo de acontecimientos que conformarían el denominado estrés del día a día o estrés cotidiano. Lazarus las definió a las contrariedades como experiencias y condiciones de vida diaria que son valoradas como destacadas y amenazadoras para el bienestar personal y las satisfacciones como experiencias y condiciones de la vida diaria que son valoradas como destacadas, positivas o favorables para el bienestar personal. (Roales N., 2004)

El estrés en su enfoque cognitivo ha terminado por considerar que una persona se encuentra bajo estrés cuando tiene que hacer frente a una situación que implica demandas conductuales que no puede satisfacer o le supone un elevado esfuerzo a realizar, lo que manifestaría por la aparición de la respuesta síndrome o reacción del estrés.

Este concepto se puede sintetizar en el siguiente cuadro:



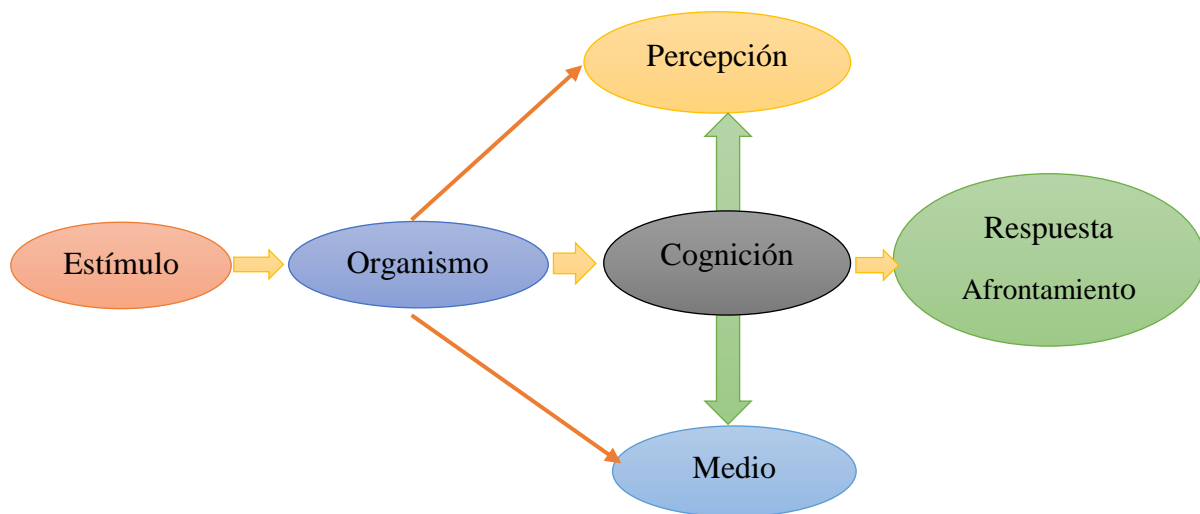
Cuadro tomado de (Roales N., 2004)

La consolidación del paradigma estímulo-respuesta, en el ámbito psicológico contribuyó a establecer la tesis en la cual se defiende a los estímulos como: desencadenantes y/o precipitadores del estrés. El organismo no juega ningún papel modular en la respuesta, sino como tal afirman Lazarus y Folkman (los hombres y animales son reactivos a la estimulación), siguiéndolos desde este paradigma los estímulos generadores de estrés se consideran generalmente como acontecimientos con los que tropieza el sujeto, por ello el estrés es definido como un estímulo externo que produce un efecto sobre la persona.

Algunas definiciones que enmarcan esta relación son las realizadas por Millar, 1953, estrés es cualquier tipo de estimulación vigorosa, extrema o inusual que representa una amenaza, causa algún cambio significativo en la conducta.

Para Appley y Trumbull, 1967 mencionan que el estrés son situaciones nuevas, intensas, rápidamente cambiantes e inesperadas que producen algún tipo de efecto en la persona. ( citado en Otero, L, 2011)

Estas definiciones tienen un gran peso en el estudio del estrés, pero también es cierto que presentan un inconveniente, la circularidad en el planteamiento. Esto es el estímulo será o no estresante dependiendo de la respuesta que provoque, la respuesta de estrés adquiere su sentido y significado si y solo si, atendemos al estímulo (daño, amenaza, demanda excesiva) que la ocasiono. Es por ello que Lazarus menciona que el organismo es activo y propositivo, con intención y reflexión que funciona como tamiz o filtro de los estímulos, los valores y decide cómo enfrentarlos estableciendo el modelo:



Con este precepto el estrés ya no es considerado solo como un estímulo ni como una respuesta, sino como un proceso dinámico de interacción entre el sujeto y su medio, una particular relación que depende tanto de la valoración cognitiva que la persona hace de las situaciones, así como el modo de enfrentarlas. Son estos dos elementos la valoración cognitiva y afrontamiento, los que hacen que el estrés intervenga las variables personales y el medio.

Richard S. Lazarus define la idea de que la aparición del estrés y sus consecuencias es necesaria la existencia de diversos factores en el individuo y el entorno, así como una determinada combinación entre ambos.

Lazarus y Folkman (1986) define el estrés como una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante para sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Lo más característico de esta propuesta es la gran importancia concebida a los factores psicológicos, especialmente los de naturaleza cognitiva, cuya función básica sería la de mediar entre los estímulos estresantes y la respuesta de estrés.

Especialmente la evaluación cognitiva se convierte en el motor de un proceso universal, mediante el cual las personas dotan de significado a las distintas circunstancias que les ocurre en la vida.

Esta percepción ha tenido un gran impacto en la concepción del estrés laboral y la importancia del ambiente laboral en el trabajador (como estímulo y como respuesta).

En este modelo es importante considerar las demandas laborales, el contexto y las variables personales (procesos interpersonales, los sistemas de apoyo social, los recursos de afrontamiento, la evaluación cognitiva, entre otras).

Otras definiciones de estrés laboral tomando como referencia a la de Lazarus son la de: Sauter y et.al en 1990 (citado en Otero, L, 2011) mencionan que el estrés laboral es una interacción desfavorable entre los atributos del trabajador y las condiciones de trabajo, que conducen a trastornos psicológicos y a conductas insanas y finalmente a la enfermedad.

Del Hoyo, 1997 citado en Otero, L, 2011 el estrés laboral es un desajuste entre la persona el puesto de trabajo, y la propia organización al percibir que la persona no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral (presiones internas y externas).

Para Fernández (1997) el estrés laboral es la presión o tensión experimentada por la percepción de un desequilibrio entre la demanda de la situación y la capacidad personal para responder con éxito a esa demanda.

Por otra parte, Karasek y Theorell (1979) del modelo demanda control, explica al estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador sobre estas, posteriormente, Johnson y Hall introdujeron el apoyo social como la tercera dimensión de este modelo (configurando el modelo demanda – control – apoyo social). (Karasek, El modelo de demandas - control : enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos, 1998).

Con lo anterior podemos decir que el **estrés laboral** es un proceso y estado de tensión tanto físico, psicológico y conductual que altera el equilibrio de la persona y la organización, este desequilibrio se genera por las amenazas o demandas del medio laboral, que son percibidas por la persona y si siente que no cuenta con los recursos o mecanismos de afrontamiento ante las demandas o exigencias del medio se hará presente el estrés y si es demasiado, el estrés se desencadenara una enfermedad física y psicológica que dañara no solo al individuo sino a la organización misma.

### ***3.2 Teorías y enfoques del estrés laboral***

Como se ha mencionado el estrés laboral en la actualidad tiene gran interés por los efectos en la salud de los trabajadores como en los resultados organizacionales (rotación de personal, ausentismo, baja productividad, etc.), estos efectos se relacionan con los factores psicosociales que afectan al trabajador ocasionándole estrés, por ello una vez que se ha definido el estrés y estrés laboral, estudiaremos los modelos de estrés que tratan de explicar cómo se genera y los daños que ocasionan.

#### ***a) TEORÍA FISIOLÓGICA***

Este tipo de teorías postulan que el estrés debe ser considerado como variable dependiente, donde ciertas fuerzas, tensiones o vivenciales se perciben en mayor o menor grado como amenazantes a la estabilidad emocional de las personas y les provocan desencadenando una reacción de naturaleza física, es decir, es la respuesta que presenta la persona, a estímulos, situaciones, condiciones ambientales amenazantes, fastidiosos, inoportunos o molestas que alteran la vida diaria. En otras palabras, el estrés no es en sí la demanda ambiental per se, sino un grupo universal de reacciones orgánicas y procesos originados como respuesta a tal demanda.

El fisiólogo francés Claude Bernad (1813-1878) postulo que una de las principales características de los seres vivos reside en su capacidad de buscar y conservar la estabilidad de su medio interno, cualesquiera que fueran las condiciones y modificaciones que se produjeran en el medio externo. Bernad supone que la estabilidad del medio interno es la condición indispensable para una vida libre e independiente.

Por su parte Cannon, fisiólogo de la Universidad de Harvard, se refirió a la búsqueda del equilibrio interno y realizó las primeras investigaciones acerca del estrés humano al estudiar los efectos de ciertas condiciones externas a las que llamo factores medioambientales como son el frio, calor, falta de oxigenación, etc. considero que para sobrevivir el ser humano requiere mantener constante un equilibrio interno y acuño el termino de homeostasis, para designar los procesos fisiológicos coordinados que mantienen constantes la mayor parte de los estados del organismo y con ello alcanzar el equilibrio interno.

Sus investigaciones señalaron la existencia de numerosos mecanismos fisiológicos específicos, que aseguran la protección del organismo cuando se ve alterado su equilibrio.

De esta forma para enfrentar situaciones de hambre, sed, hemorragias o cambios de temperatura, el organismo regula el pH en la sangre o los niveles de azúcar, grasas y calcio para que se incorporen en la composición plasmática y con esto asegurar el equilibrio de los diferentes metabolismos.

Señalo que la estimulación de sistema nervioso simpático y la descarga de adrenalina por las glándulas médula suprarrenales se producen cuando hay agresiones al organismo y que este proceso autónomo provoca modificaciones cardiovasculares que lo prepara para la

defensa, a este cuadro de reacciones psicofisiológicas que ocurre en situaciones estresantes lo llamo reacciones de emergencia, en posteriores estudios y con las aportaciones de William James, modifíco este concepto por el de **reacción de lucha o huida**, la cual se refiere a la respuesta automática que emite el organismo ante estímulos amenazantes, definiendo así de una manera empírica e inicial el concepto de estrés como un conjunto de estímulos medioambientales que alteran el funcionamiento del organismo.

Cannon postulo que ciertos niveles de estrés crítico podrían provocar un debilitamiento del mecanismo de homeostasis. Cannon considero que la reacción de luchar o huida podía tener dos vertientes.

**1) Adaptativa**

Permite al organismo responder rápidamente ante la amenaza.

**2) Perjudicial**

Interrumpe el correcto funcionamiento fisiológico y emocional del organismo, esto es cuando el organismo ya no esté en posibilidades de pelear o huir y queda expuesto a una situación de estrés prolongada, repetitiva o constante que le genera problemas fisiológicos a mediano y largo plazo. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

Abundando en los aspectos fisiológicos del estrés, se puede afirmar que el estrés como una entidad clínica supone en sí misma una serie de alteraciones orgánicas a modo de manifestación de la respuesta de estrés (gastrointestinales, dermatológicas, cefaleas, etc.) y actúa provocando o agravando estos cuadros y en términos de la salud mental es el precursor de otros trastornos más graves como la depresión o algún trastorno de la ansiedad.

Es de destacar que el estrés es un proceso dinámico y cambiante, biológicamente está determinado para procurar la supervivencia de los individuos pues la respuesta de alertamiento o arousal moviliza las reservas energéticas corporales para hacer frente a las amenazas. Pero también permite exhibir, en su forma más eficiente, todos los recursos cognitivos disponibles para hacer frente a la situación amenazante o exigente, es pues una respuesta de múltiples facetas perfecta y precisa que se convierte en ineficiente al hacerse indiscriminada y presentarse frente a toda situación hasta agotarse en todos sus recursos. Es pues que se convierte en nociva al hacerse una condición crónica pues se agota la reserva y las interacciones endocrinas y metabólicas con otros aparatos y sistemas del organismo afectan la salud física y mental de la persona que lo padece según Carlson, 2014; Escobar, 2002; Pinel, 2007, entre otros. (Gutierrez A, Sánchez L, & Argüello S, 2015)

Por eso es que el estrés se presenta como un problema en sí mismo, pero también como un precursor de padecimientos físicos y mentales. Al respecto, se ha observado la misma alteración neuroendocrina en los pacientes con depresión mayor que con estrés crónico, esta hiperactivo y por ende debilitado el eje hipotálamo-hipofisario que es responsable de la respuesta de la ACTH y el cortisol, observado por Carlson, 2014; Ader, 2001(citados en Gutierrez A, Sánchez L, & Argüello S, 2015). En los años setentas y ochentas se usó la llamada prueba biológica *de la depresión*, la prueba de supresión por dexametasona, para verificar casos con diagnóstico clínico de depresión, lo cual supondría que algunos de los signos y síntomas del cuadro de depresión serian atribuibles a esta

condición endócrina, por ejemplo la alteración inmunológica por acción del cortisol sobre el sistema inmune, Ader, 2001 (Gutierrez A, Sánchez L, & Argüello S, 2015)

La respuesta fisiológica de estrés que se desencadena a continuación incluye la activación de la rama simpática del sistema nervioso neurovegetativo y las glándulas suprarrenales segregan adrenalina, noradrenalina, hormonas esteroideas y cortisol o glucocorticoide. La adrenalina afecta al metabolismo de la glucosa y permite el uso de los nutrientes almacenados en músculos necesarios para realizar un ejercicio vigoroso y junto a la noradrenalina, incrementan el flujo sanguíneo de los músculos y el gasto cardíaco, por ende, aumentan la tensión arterial y las enfermedades cardiovasculares. La noradrenalina como neurotransmisor media las respuestas comportamentales y fisiológicas; el cortisol influye en el metabolismo de la glucosa –degradando proteínas-, produce grasa como fuente energética, aumenta el flujo sanguíneo y estimula la actividad comportamental incidiendo sobre el cerebro, disminuye la producción de testosterona y como todas las células del cuerpo tienen receptores para los glucocorticoides, es difícil señalar las que no resultan afectadas por dichas hormonas. Aquellas personas que han estado sometidas a estrés prolongado, tienen mayor probabilidad de enfermar en edades avanzadas, de padecer diabetes, úlceras y afecciones cardiacas; infertilidad, inhibición del crecimiento, de la respuesta inflamatoria -evitando la recuperación de lesiones- e inmunitaria que favorece las infecciones (Rodríguez Fernández , García Acero, & Franco , 2013)

Es conocido el impacto del estrés sostenido sobre el sistema inmunológico, pues abate, deprime la respuesta inmunológica frente a agentes patógenos. Hay evidencia de que el estrés severo aumenta la susceptibilidad a enfermar y altera la evolución de las enfermedades al inducir desórdenes en la inmunorregulación en las cadenas de las citocinas inmunorregulatorias (TH0/TH1/TH3, IL-12, TNF- $\alpha$ /IL-10). Son diversas las situaciones clínicas asociadas con el estrés entre las que se destacan las infecciones, el trauma, el cáncer, la alergia y la autoinmunidad, según Klinger et al en 2005 (Gutierrez A, Sánchez L, & Argüello S, 2015)

Con estos estudios dan origen al surgimiento de nuevas teorías y modelos.

### ***b) TEORÍA Y MODELO BIOQUÍMICO DEL ESTRÉS (HANS SELYE)***

El representante de esta teoría es Hans Sayle fisiólogo austrohúngaro, que a partir de las ideas de Cannon, acuñó el término estrés para evocar los síntomas que acompañan un desequilibrio interno, utilizó el término estrés de la física para referirse a las fuerzas externas que actúan sobre el organismo y al desgaste y deterioro que este ocasiona en la vida de las personas. Propuso que el estrés es la suma de todos los cambios no específicos causados por el daño, es decir, el estrés no es generado por alguna cosa en particular, pero tiene composición y formas características, a partir de esto concluyó que dichas reacciones constituirían una **respuesta no específica**, ya que se presentaba en todos los organismos independientemente de la naturaleza específica de la causa o estímulo.

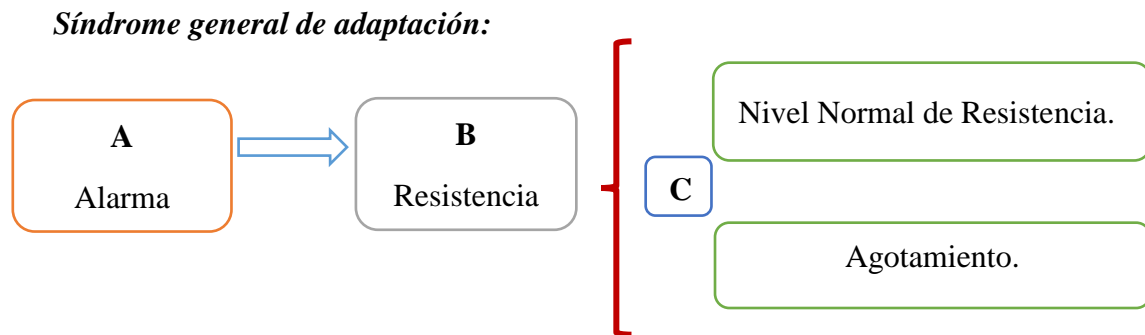
*Síndrome* denota que las partes individuales de la reacción, se manifiestan más o menos de manera conjunta y son interdependientes.



*General* por que las consecuencias de los estresores, se generalizan y afectan diversas partes del organismo.

*Adaptación* por la estimulación de las defensas destinadas a ayudar al organismo a que conserve su equilibrio mediante el ajuste o afrontamiento al estresor. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

Define al estresor como cualquier demanda que evoca el patrón de respuesta física de estrés, estableciendo que este no es solo físico, sino que también puede ser psicológico, cognitivo o emocional.



*La fase A corresponde a la respuesta de alarma que se origina cuando la persona se expone repentinamente a un estímulo estresante, la fase B corresponde a la etapa de resistencia y la fase C corresponde a la fase de agotamiento.*

Las fases del síndrome general de adaptación son:

**La reacción de alarma (A).** Se inicia cuando el organismo es expuesto repentinamente a diversos estímulos o situaciones percibidas como amenazantes (estresores), que provoca una rápida activación del sistema nervioso parasimpático e implica que el organismo movilice todos los recursos posibles para hacer frente a la amenaza o desafío, esta fase se divide a su vez en dos etapas:

✓ La fase de choque que constituye la reacción inicial e inmediata ante el agente nocivo, esta fase los síntomas típicos son la taquicardia, la pérdida de tono muscular, la disminución de la temperatura y la presión sanguínea, produciendo las reacciones fisiológicas primarias de defensa, como son las descargas de adrenalina, corticotropina y corticoides.

✓ La fase de contra choque es una reacción de desenlace (protección contra el choque) y se caracteriza por la movilización de una fase defensiva, durante la cual se produce agrandamiento de la corteza suprarrenal con signos de hiperactividad (incremento de corticoides) involución del sistema timolinfático y en general signos opuestos a los de la fase de choque, esto es hipertensión, hiperglucemia, diuresis, hipertermia, etc.

Dado que el sistema simpático se energiza, su activación prolongada, puede provocar problemas en el sistema circulatorio o producir úlceras gástricas, por lo que el organismo se

debilita y se vuelve vulnerable a las enfermedades. La mayoría de los padecimientos por estrés se dan o se generan en esta fase, al igual que el estrés agudo. Pero ningún ser vivo puede mantenerse en un estado de alarma constante, por lo que si el agente estresor es incompatible se pasa a la siguiente etapa.

**Etapa de resistencia (B)** se caracteriza por el mantenimiento focalizado en el agente estresante y nocivo, lo que ocasiona una adaptación y una constante búsqueda de desvanecimiento de los síntomas. Durante esta etapa las personas emplean diversos medios para afrontar, manejar el estímulo estresante, aunque en algunas ocasiones obtienen éxito, este es a costa de un bienestar físico. Durante esta fase hay una disminución de la activación del sistema adrenocortical y la activación del sistema nervioso simpático. Pero si la reacción del estrés se prolonga por más tiempo y se rebasan los límites, el organismo pasara a la etapa de agotamiento.

**Etapa de agotamiento (C)** se presenta cuando el estresor es extremadamente grave y prolongado, lo cual provoca la pérdida de adaptación lograda en la fase anterior y reaparece con mayor intensidad, los síntomas característicos de la reacción de alarma. Por lo que dado el agotamiento de las defensas significa el debilitamiento del organismo, enfermedades incluso la muerte, es decir, si los límites persisten por tiempo indefinido sus consecuencias en la salud son graves tanto en lo físico como en lo psicológico. El periodo de agotamiento solo podrá restablecerse con un largo periodo de descanso, pero la capacidad de adaptación del organismo queda en un nivel inferior inicial. Al mismo tiempo como en esta fase conlleva un exhaustivo consumo de las reservas del organismo queda sumamente vulnerable y favorece la aparición de enfermedades y procesos patológicos, como son los cardiovasculares, musculares, digestivos, reproductivos, sexuales, dermatológicos, etc. y la constante secreción prolongada de las glándulas glucocorticoides provocan un agotamiento de las glándulas suprarrenales y favorecen la aparición de diferentes trastornos metabólicos y orgánicos como la osteoporosis, diabetes, obesidad, artritis reumatoide, vulnerabilidad a las alergias, etc. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

### c) TEORÍAS PSICOLÓGICAS

Este enfoque enfatiza los factores cognitivos que median entre los agentes estresantes y las respuestas fisiológicas de estrés. Este modelo hace hincapié en el modo en que la persona percibe, como su manera de reaccionar ante las situaciones que les son impuestas. Desde esta perspectiva las respuestas no son únicamente fisiológica, sino también incluyen efectos cognitivos, emocionales y conductuales. Dentro de esta perspectiva encontramos la siguiente teoría.

#### *Teoría transaccional Interaccional*

Lazarus y Folkman define el estrés como un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, cuando la situación es valorada por la persona como algo que sobrepasa o excede sus recursos y pone en peligro su bienestar personal.

La idea central de la perspectiva interaccional, también llamada *aproximación mediacional cognitiva de Lazarus*, se centra en el concepto cognitivo de evaluación que es definido como el mediador cognitivo de las reacciones de estrés y como el proceso universal mediante el cual las personas valoran constantemente, el significado de lo que está ocurriendo a su alrededor. Esta teoría distingue tres categorías de evaluación cognoscente.

### ***Evaluación primaria***

Esta evaluación se produce en cada encuentro o transacción con algún tipo de demanda externa o interna e implica la categorización de la demanda según el grado de afectación percibido. De acuerdo con Folkman (1976) con dicha evaluación se pone de manifiesto el bienestar físico, la propia estima, las metas de trabajo, la condición económica y el bienestar del ser amado. En esta evaluación hay tres tipos:

- 1) *Irrelevante* es cuando el entorno no tiene implicación alguna para el individuo y por tanto, no provoca ninguna respuesta, pues no involucra algún valor, compromiso o necesidad.
- 2) *Benigno positiva* se presenta cuando las consecuencias del suceso se valoran como positivas, es decir, si preservan algún valor de bienestar o coadyuvan a obtenerlo. Se caracteriza por generar emociones placenteras como alegría, amor, felicidad, regocijo, tranquilidad y con ello concluyen las reacciones de estrés.
- 3) *Estresante* esta categoría a su vez se compone de tres clases.
  - ❖ *Daño/ perdida* es el daño psicológico, ya ocasionado en donde el individuo percibe como un deterioro real.
  - ❖ *Amenaza* es la anticipación del daño cuya ocurrencia parece inmediatamente. Al detectarla y percibirlas las personas valoran el perjuicio potencial y conlleva emociones negativas como preocupación, miedo, ansiedad, irritabilidad y mal humor.
  - ❖ *Desafío* es cuando valoran la situación amenazante que puede implicar ganancias positivas, pero también posibles pérdidas. Es el resultado de las demandas en las cuales las personas perciben que son superadas.

### ***Evaluación secundaria***

Requiere de una valoración auto percibida de los propios recursos para manejar y enfrentar la situación amenazante e incluye las habilidades personales de solución a los problemas, lo relacionado con el apoyo social y el material o instrumentos disponibles.

En esta etapa la apreciación que la persona tenga le ayudara a decir que medidas y acciones puede hacer para enfrentar a los estresores que presencia y que evaluó. Se refiere al juicio y valoración de lo que es bueno hacer y no ante dicha situación, previendo las consecuencias. En esta etapa se activa el sistema nervioso autónomo, que es provocado por el desafío o la amenaza detectada en la evaluación primaria y es una señal de que se requiere una respuesta de afrontamiento. En la evaluación secundaria implica una búsqueda cognitiva de posibles y efectivas opciones de afrontamiento que impliquen un éxito.

Si durante la evaluación la persona percibe que sus recursos, capacidades y habilidades son suficientes para afrontar la situación y le permiten controlar sus reacciones

emocionales, cognitivas y fisiológicas o trata de cambiar el entorno, se puede decir, que el estrés no lo ha superado. Lo importante en esta etapa es que la persona toma conciencia de sus habilidades y estrategias, es decir puede medir su capacidad de afrontamiento ante la situación que genera el conflicto. Cuando mayor es la discrepancia percibida entre las habilidades y los factores estresantes mayor será el estrés.

### ***Reevaluación***

Es la etapa de la retroalimentación entre la persona y las demandas del medio interno y externo, en esta fase permite que se efectúen ajustes y correcciones a sus habilidades y estrategias, así como a la evaluación hecha inicialmente. La reevaluación es simplemente una nueva evaluación de una situación que le sigue a otra previa y que es capaz de modificar la evaluación inicial, con base a la información recibida del entorno y en las propias acciones de la persona, lo cual puede disminuir, eliminar o incrementar el estrés. En este proceso de afrontamiento están presentes los procesos de sensación, percepción e interpretación.

Estos modelos sugieren que se deben considerar de manera simultánea los estímulos ambientales, las diferencias individuales y las reacciones al estrés. Sin embargo tiene como principal límite el hecho de que se da más atención a las variables que deben ser incluidas que a la forma de aparición del estrés. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

### ***d) TEORÍAS PSICOSOCIALES***

Estas teorías cobran mayor auge en el siglo XX, ya que incorporan aspectos psicológicos, sociales y ambientales como determinantes en la salud y la enfermedad, esta teoría, el estrés se concibe como una característica ambiental que ejerce sus efectos sobre los individuos, así el estrés es una variable externa independiente, algo que sucede fuera del individuo.

El estrés concebido como el estímulo resulta relevante porque permite identificar las situaciones que lo generan en varias personas, contextos sociales, etc. esta perspectiva da mayor énfasis a la situación estimular que altera al organismo, el estrés esta fuera del organismo, este posee ciertos niveles de resistencia, pero si la situación lo supera empiezan a aparecer los daños fisiológicos y/o psicológicos en diferentes magnitudes de severidad.

En esta teoría lo importante es identificar los estímulos o situaciones estresantes, así como la relación proporcional de su intensidad y cantidad. Esta corriente clasifica a los estresores en:

**Factores psicosociales:** se refieren a las situaciones que se presentan a lo largo de la vida de las personas y comprometen su equilibrio cognitivo emocionales y seguridad afectiva, económica y social (muerte, nacimientos, matrimonio, ascenso laboral, despido, jubilación, etc.).

**Factores ambientales:** son los que amenazan el funcionamiento armónico interno del organismo como son los cambios climáticos repentinos (frio, calor excesivo), contaminación atmosférica, ruido, polvo, vibración.

Factores biológicos cansancio, enfermedades físicas, hambre, trastornos alimenticios, ingestión de tóxicos, drogas y demás condiciones.

Las orientaciones psicosociales acentúan la importancia de la situación a estimular y consideran al estrés como un agente ambiental que altera la estabilidad del individuo, destacando el componente externo del estresor.

Este enfoque hace evidente la relevancia de los factores psicológicos como elementos que en gran medida son determinantes de las respuestas del estrés. En general se tienden a considerar a las personas como actores activos en el proceso. Se establece que existe una gran cohesión y conexión entre el individuo y su entorno, es decir, entre sus antecedentes y los estímulos en que está inmerso.

En la perspectiva psicosocial el estrés organizacional implica la constitución del ambiente de trabajo sano donde se trabaje con grupos, más que con individuos, en donde se enseñe a prevenir más que a curar y proponer cambios medioambientales significativos para reducir la percepción del estrés nocivo en las personas. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

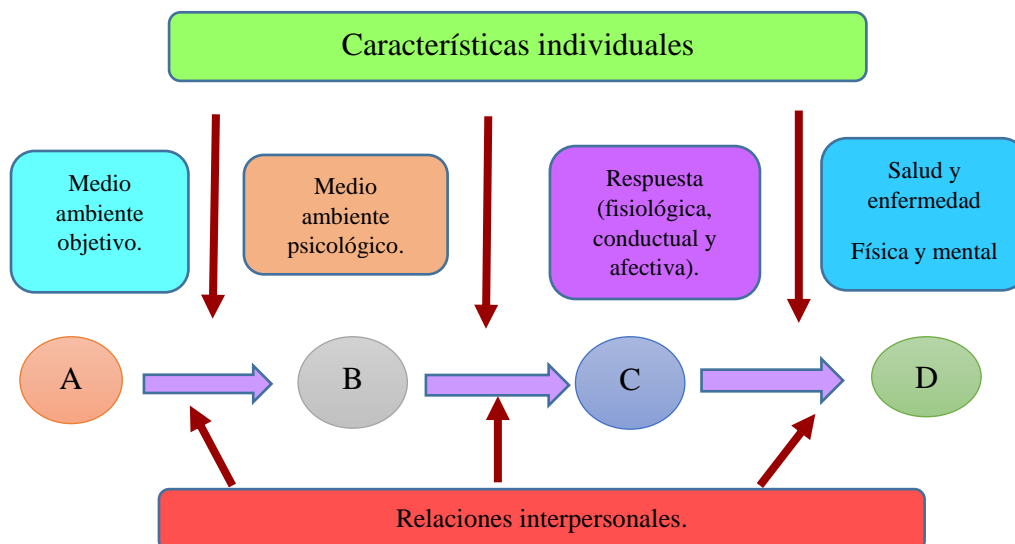
Con lo antes visto podemos instituir las diferentes teorías que establecen el surgimiento del estrés, sus daños a la salud de las personas, de las organizaciones y los elementos relacionados con ella.

El estrés en las organizaciones implica un conjunto de respuestas del trabajador frente a situaciones de trabajo que van en detrimento de su salud en los ámbitos fisiológicos, psicológicos, emocionales y conductual; pero que también conllevan consecuencias en las organizaciones.

Para tratar de explicar los efectos que ocasiona el estrés en el trabajo existen diferentes modelos como:

### MODELO DEL AMBIENTE SOCIAL (FRENCH Y KAHN)

Este modelo desarrolla una teoría integral del estrés y la salud mental que abarca desde los esfuerzos por comprender el ambiente del trabajo hasta los estudios de salud y enfermedad. En este modelo intervienen las siguientes variables:



La categoría A-B guarda relación con los efectos que ejerce el ambiente objetivo (trabajo) en el ambiente psicológico (tal como el individuo lo experimenta, su percepción).

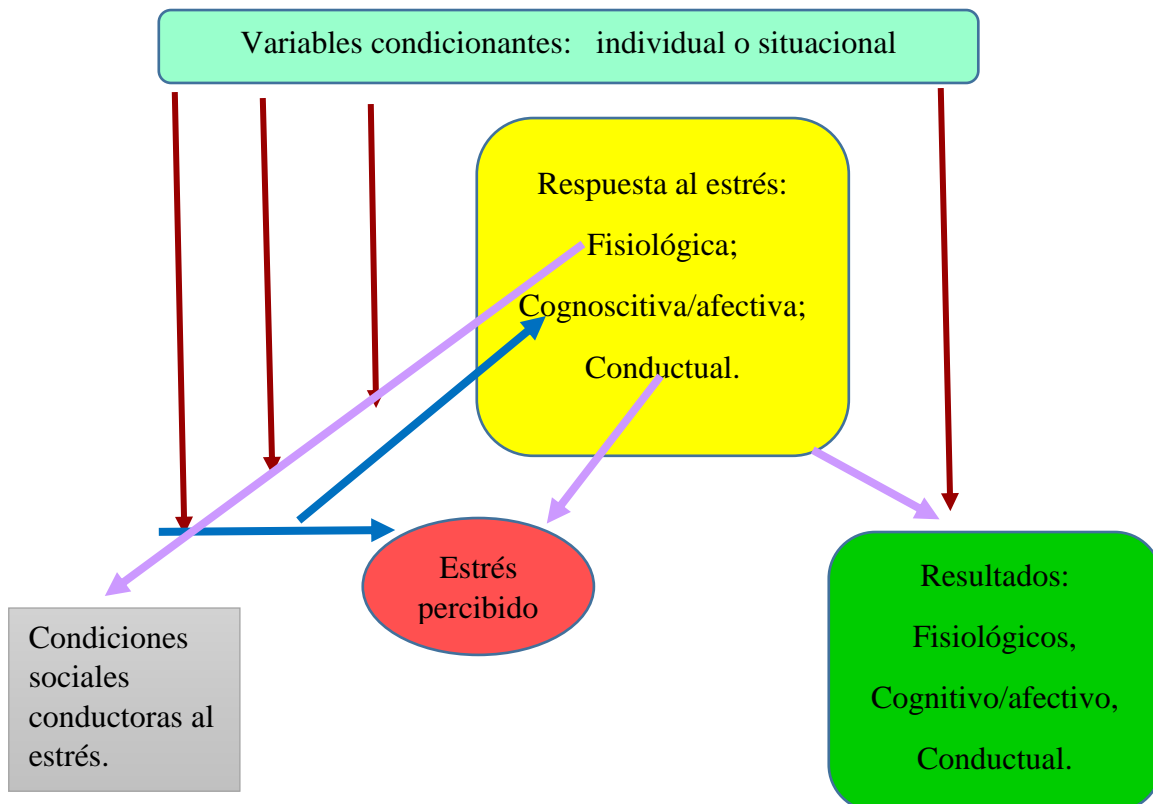
El B-C se relaciona los hechos del ambiente psicológico y respuestas inmediatas de la persona.

En C-D se relaciona el efecto de la respuesta referente al puesto, con los criterios de salud y enfermedad. Estos tres procesos deben calificarse mediante variables moderadoras por las características individuales y las relaciones interpersonales, estas variables cambian el impacto que tiene un estresor sobre el tipo de reacción al estrés, pues filtran o modifican los efectos sobre las reacciones de la persona. Este modelo integra los enfoques médicos y conductuales en el estudio de la reacción estrés-trabajo, pero no considera las variables extra organizacionales que afectan las relaciones expuestas. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

### MODELO OCUPACIONAL (HOUSE)

Este modelo integra datos sobre la relación del estrés ocupacional y los padecimientos cardíacos, establece que la experiencia relativa al estrés constituye una respuesta subjetiva resultante de las condiciones sociales (ambiente laboral) y las características personales (habilidades, necesidades, creencias y valores). Las consecuencias son influidas por la percepción que el individuo tenga de la situación y su significado, depende de la naturaleza de la personalidad y de la situación.

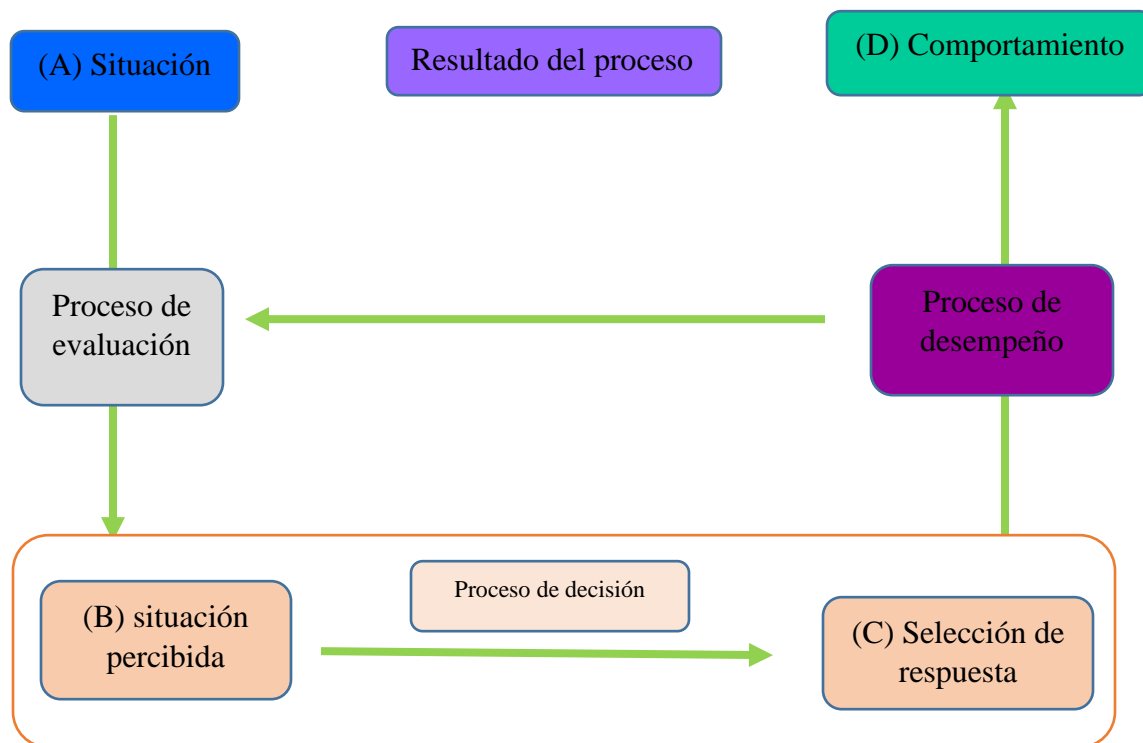
El modelo implica que, aunque los individuos experimenten el mismo nivel de estrés, las consecuencias rara vez serán las mismas, así mismo, el modelo no incluye variables organizacionales específicas y su generalización se enfoca con lo específico que puede ser el puesto. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)



### MODELO PROCESO DE ESTRÉS (MC GRATH)

El modelo establece que el grado en el que la respuesta elegida produce una conducta deseada, depende tanto de la habilidad de la persona para llevar a la práctica tal respuesta, como también de la medida en que la conducta genere cambios deseados o indeseados en la situación, lo que obedece al nivel de desempeño personal y de aquellos que trabajan con y en contra de la persona.

El modelo se encuentra orientado hacia el proceso de trabajo y considera la situación de estrés como un ciclo de cuatro etapas las cuales se relacionan mediante procesos de conexión.



En A-B la persona evalúa la situación (proceso de evaluación).

En B-C se toma la decisión, se establece la relación entre la situación percibida, las opciones posibles y la elección de una respuesta para afrontar la situación.

En C-D es el proceso de desempeño, que da como resultado un conjunto de conductas que pueden evaluarse cuantitativa y cualitativamente.

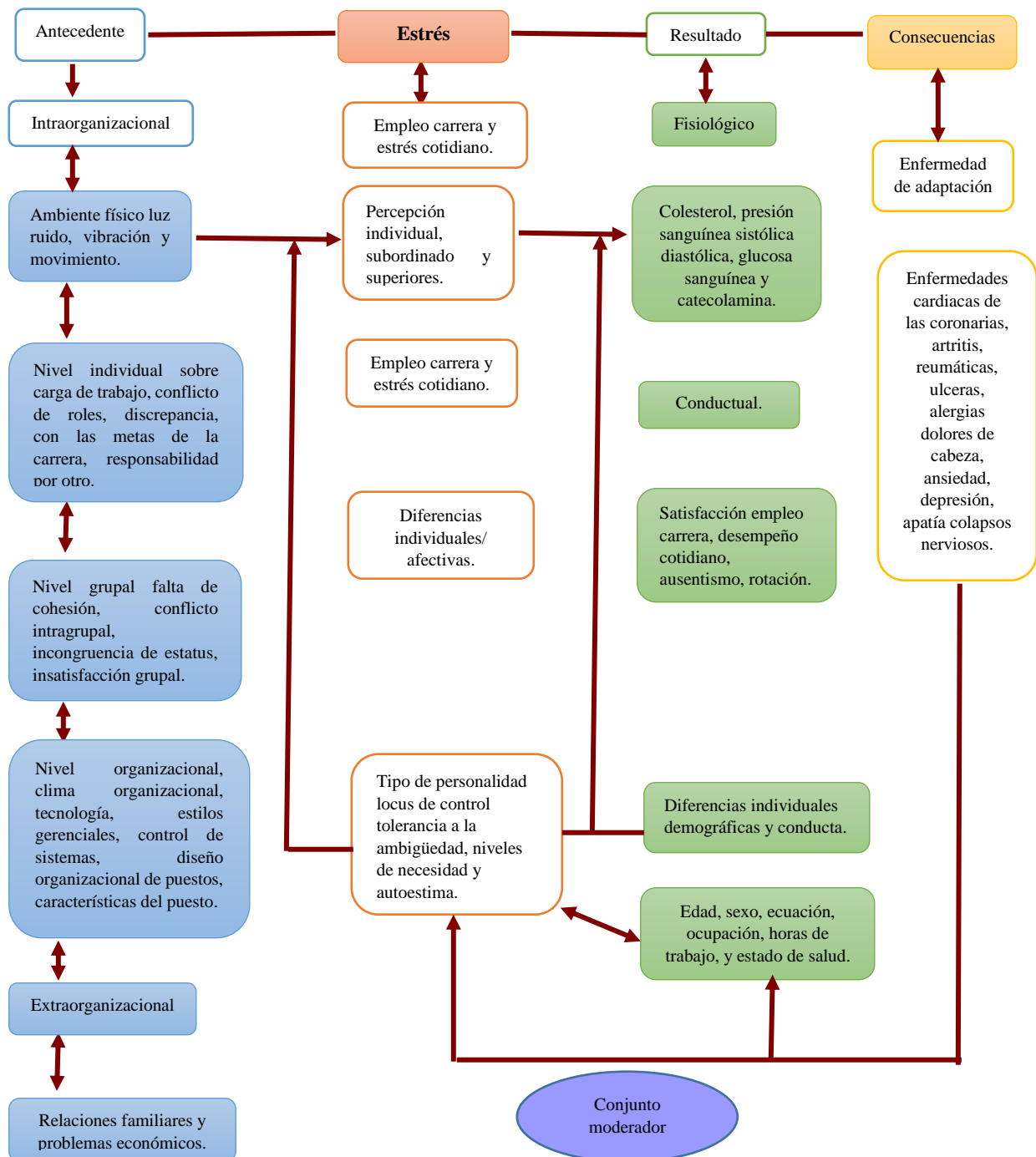
En D-A es el resultado de la relación que se establece entre la situación y la conducta.

Este modelo no integra variables fisiológicas y conductuales relacionadas con la salud, pero sí integra el contexto organizacional. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

## MODELO INTEGRADOR DEL ESTRÉS Y DEL TRABAJO (IVANCEVICH MATTESON)

Proponen un modelo integrador por:

- Los antecedentes de la situación estresante (estresores) que considera tanto el nivel intra como el extra organizacional.
- Una interpretación o valoración del grado en que la existencia de condiciones previas origina estrés en los individuos (estrés percibido).
- Se diferencia la respuesta fisiológica y conductual a la acción de los estresores.





Este modelo muestra las consecuencias de la exposición a los estresores e integra variable moderadoras que afectan la relación del estresor con la persona y su percepción.

### **MODELO DEMANDA -CONTROL (KARASEK)**

Este modelo lo propone el sociólogo estadounidense Robert Karasek (1979-1998) considero primordialmente los aspectos del entorno psicosocial apoyándose en dos factores trascendentales para el equilibrio del trabajador en situaciones laborales:

- 1) La percepción que tiene de aspectos específicos inherentes a su labor que son las demandas psicológicas del trabajo (carga psicológica) y
- 2) El control que ejerce sobre la tarea, en función de su capacidad de decisión, autonomía, y habilidades para desarrollarlo.

Este modelo asume que además de los niveles de riesgo del entorno, están presentes las características de la organización social del trabajo, que pueden provocar disfunciones, enfermedades y lesiones. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

En concreto el modelo postula que las principales fuentes de estrés se encuentran en las demandas psicológicas del trabajo y el control que tiene del mismo. La dimensión demandas hace referencia a cuanto se trabaja (plazos, carga mental, conflictos), esta dimensión no se incluye la física, aunque estas pueden dar origen a las demandas psicológicas.

En la dimensión de control se toma en cuenta la intervención que se tiene sobre las tareas, como el control en las capacidades, el control en las tareas, se refiere al que se predetermina socialmente como autonomía, etc. y el control de las capacidades se refiere al empleo de sus capacidades o de éstas.

El modelo postula que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física), se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto son elevadas y el sujeto posee un escaso control.

La segunda premisa del modelo hace referencia a la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal, se producirán en los trabajadores tanto las demandas que requiere el empleo como el control de los sujetos tiene sobre el mismo sean altas, así se producirá un aumento de la productividad en los entornos laborales.

De igual modo en situaciones laborales de escasas exigencias y escaso control, se produce un entorno laboral poco motivador que puede dar lugar a la pérdida de aprendizajes ya adquiridos, falta de motivación o al aprendizaje de conductas negativas, tanto para el trabajador como para la organización.

Posteriormente al modelo se le añadió la dimensión **Apoyo Social**, ya que los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y bajo apoyo social presentan un riesgo dos veces mayor de morbilidad y mortalidad por enfermedad cardiovascular que los que tienen empleos de baja demanda, mucho control y fuerte apoyo social, ésta hace referencia a todos los posibles niveles de interacción en el trabajo, tanto con los compañeros como con los superiores.

Jhonson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990) (Luceño M., Martín G., & Díaz R, 2004) amplían el modelo de interacción demandas-control, introduciendo la dimensión de **apoyo social** como moduladora, de tal forma que un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye el efecto del estrés, mientras un nivel bajo lo aumenta.

Este factor modificador se relaciona con la cantidad y calidad de apoyo social que pueden dar los superiores y compañeros de trabajo. Cuando existe, y es adecuado puede amortiguar parte del potencial del estresor generado por la combinación de las altas demandas o exigencias y el bajo control. Desde este modelo la prevención del estrés laboral se realizaría optimizando las exigencias laborales, aumentando el control del trabajador sobre sus condiciones laborales e incrementando el apoyo social de jefes, subordinados y compañeros.

El apoyo social ha sido utilizado en muy diversos sentidos, como red social, como contactos sociales significativos, como posibilidad de tener personas confidentes a las que se puede expresar sentimientos íntimos y como compañía humana. Y tiene una función positiva generalizada sobre la salud y una función amortiguadora sobre el estrés.

En el apoyo social se puede distinguir entre el apoyo emocional, tangible e informacional y, otros, el apoyo emocional (son las muestras de empatía, amor y confianza); instrumental (son las conductas o acciones tangibles dirigidas a solucionar el problema concreto de la persona receptora); informativo (consiste en la información útil que se recibe para afrontar el problema) y valorativo (es información de autoevaluación o para las comparaciones sociales).

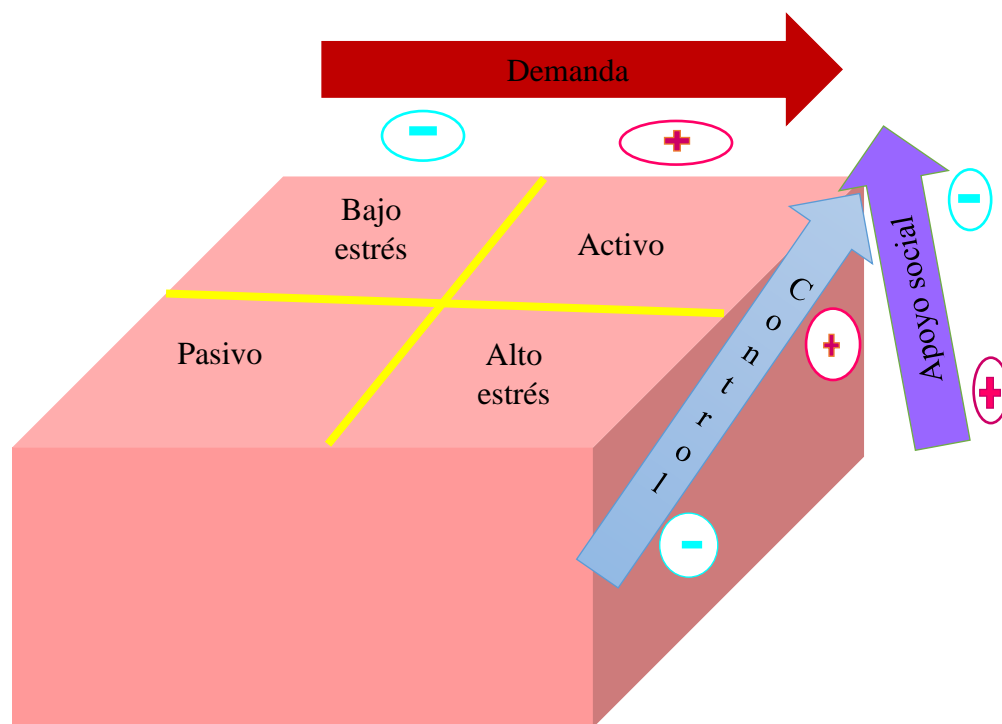
En todo caso, el apoyo social está integrado por cuatro factores: orientación directiva, ayuda no directiva, interacción social positiva y ayuda tangible.

Por tanto, el apoyo social en el trabajo hace referencia a las relaciones interpersonales entre los compañeros, y entre los subordinados y los jefes, y puede verse influido e incidir en los cambios en la organización y en el clima laboral.

En resumen, en el modelo demanda control, el estrés es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas elevadas y la baja libertad de toma de decisiones, es decir, el bajo control. El nivel de demandas laborales suele derivarse del nivel de producción de la empresa, mientras que el nivel de control depende más bien del organigrama (estructura de autoridad, sistema de responsabilidades, etc.). La demanda elevada puede venir por el ritmo y la rapidez del trabajo, por la cantidad de éste, por órdenes contradictorias, por demandas conflictivas, por la necesidad de concentración, por la cantidad de interrupciones y por la dependencia del ritmo de los demás. Y el control hace referencia al conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a las demandas; viene determinando tanto su nivel de formación y habilidades, como su grado de autonomía y de participación en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que afectan a su trabajo.

De acuerdo con el modelo, el alto estrés se produce cuando se dan conjuntamente las condiciones de alta demanda psicológica y bajo control de la toma de decisiones. Las restantes categorías de trabajo serían de bajo estrés (baja demanda y alto control), activo (alta demanda y alto control) y pasivo (baja demanda y bajo control). Por tanto, el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de la misma (por falta de recursos) es baja.

Este modelo se ha asociado con un mayor riesgo de enfermedad coronaria, con trastornos psicológicos y con trastornos musculo esqueléticos, sobre todo en las extremidades superiores). En contraste, la motivación laboral se incrementa a medida que aumentan las demandas y al mismo tiempo el control sobre el trabajo. (Luceño M., Martín G., & Díaz R, 2004)



### MODELO DE ESTRÉS Y APOYO (OSTERMAN Y GUTIERREZ)

Es conocido como el modelo teórico SWS (Self, Work, Social) sobre salud mental, estrés, apoyo y trabajo; considera variable negativas de estrés (diestrés) y positivas (de apoyo) que contribuyen a la salud mental. Estable que el estrés consiste en el interjuego de factores en las áreas personal, laboral-organizacional y social –situacional que pueden contribuir de manera negativa, como estresores a las condiciones generales de vida o de manera positiva como apoyos. De tal forma que:

El área personal (self) se refiere a la construcción personal-familiar y disposición propia.

El área laboral-organizacional (trabajo) involucra la situación proveedora de ingreso.

El área social-situacional tiene la relación con la situación de interacción ajena al trabajo (situación de no trabajo).

El modelo parte de la premisa de que, en cualquier punto de la vida de un individuo, el nivel de tolerancia al estrés en el trabajo o en el nivel de estrés incapacitante (distress) no solo se ve determinado por los estresores que ocurren en el trabajo mismo, sino por la intensificación de estresores experimentados en el área personal y social. Al mismo tiempo

establece que los estresores pueden minimizarse o neutralizarse por medio de los apoyos que se encuentran en las mismas tres áreas y que se manifiestan actitudinalmente.

Los conceptos que intervienen en el modelo son:

**Estrés laboral –organizacional:** ansiedad, temor, insatisfacción resultante del desequilibrio entre los apoyos organizacionales percibidos y las condiciones laborales (carga de trabajo, ambigüedad de rol, entorno insalubre, trabajo bajo presión, fechas límites, falta de material, herramientas, información insuficiente, clima laboral deteriorado, supervisión ineficaz, etc.).

**Apoyo laboral- organizacional** sensación de que las políticas organizacionales y los elementos del entorno laboral favorecen las capacidades y habilidades de la persona en la productividad.

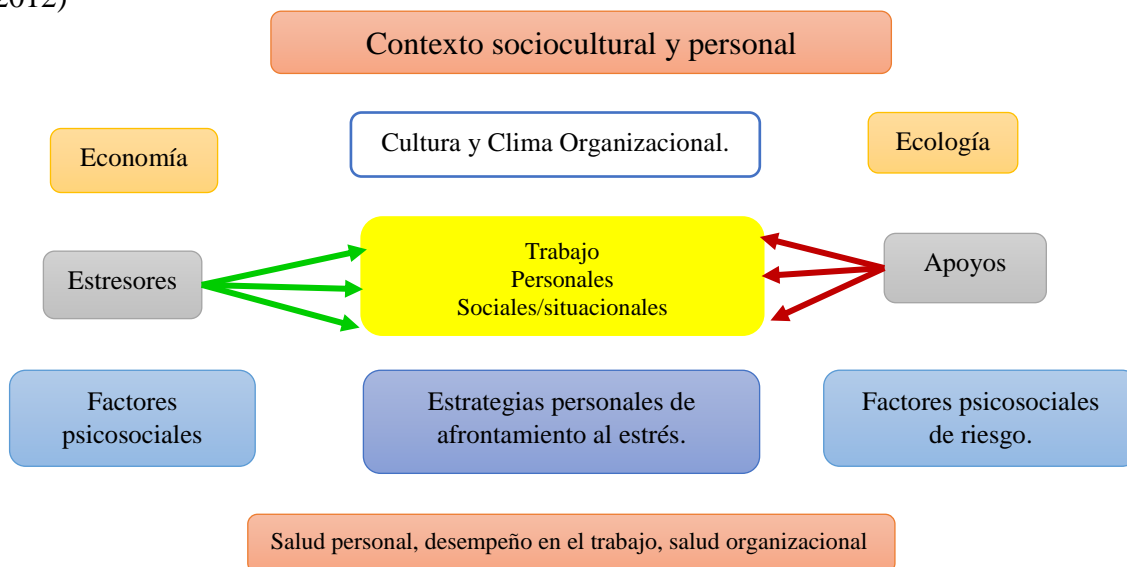
**Estrés personal** vivencias, resultantes de las habilidades y capacidades, para enfrentar y responder a las demandas reales o imaginarias.

**Apoyo personal,** sensación de poder hacer las cosas, seguridad, autoestima, habilidad para manejar a los estresores.

**Estrés social - situacional** vivencia de molestia, frustración, ansiedad, abatismo, situación de conflicto por la dinámica social urbana, de pareja, familiar, amistades, etc.

**Apoyo social situacional** sensación de confort, ayuda, atención respeto, compañía, conversación, por parte de la sociedad, compañeros, familia, superiores, iguales, etc.

Estos factores determinan según el modelo que la persona tenga una buena salud mental (estado de bienestar percibido y satisfacción que comprende actitudes y comportamiento) o una salud mental deficiente (conjunto de rasgos de personalidad no patológicos que incluye síntomas psicósomáticos y conductuales). (Gutiérrez & Ángeles, 2012)



## MODELO ESFUERZO-RECOMPENSA (SIEGRIST, 1996)

El modelo es propuesto por Johannes Siegrist, permite prever la presencia de situaciones poco satisfactorias laborales, así como conocer los valores del esfuerzo que realizan los trabajadores en su puesto.

El modelo parte de la premisa que el estrés laboral se produce cuando se dan la combinación de un alto nivel de esfuerzo y al mismo tiempo una baja recompensa, los efectos del estrés en la salud dependen del control de las personas sobre su propio futuro (recompensas a largo plazo).

El modelo de esfuerzo-recompensa postula que el estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa (Siegrist, 1996). Y se ha centrado en las variables que lo sustentan: variables de esfuerzo extrínseco, intrínseco y de recompensa.

El alto esfuerzo en el trabajo puede ser extrínseco (demandas y obligaciones) o intrínseco (alta motivación con afrontamiento). Y la baja recompensa está en función de tres tipos de recompensas fundamentales: dinero, estima, y control del status. Este tercer tipo de recompensa refleja las poderosas amenazas producidas por la pérdida de trabajo o degradación en el empleo. Se trata, por tanto, de gratificación en términos de perspectivas de promoción, seguridad laboral, y ausencia de riesgo de descenso o pérdida de empleo. (Luceño M., Martín G., & Díaz R, 2004)

El modelo predice que el estrés laboral se produce porque existe una falta de balance (equilibrio) entre el esfuerzo y la recompensa obtenida. Siegrist (1996) señala que el estrés laboral se genera a partir de un elevado esfuerzo, un salario inadecuado y un bajo control sobre el propio estatus ocupacional. Y se asume que, bajo estas condiciones, tanto la autoestima como la autoeficacia del trabajador estarán seriamente mermadas.

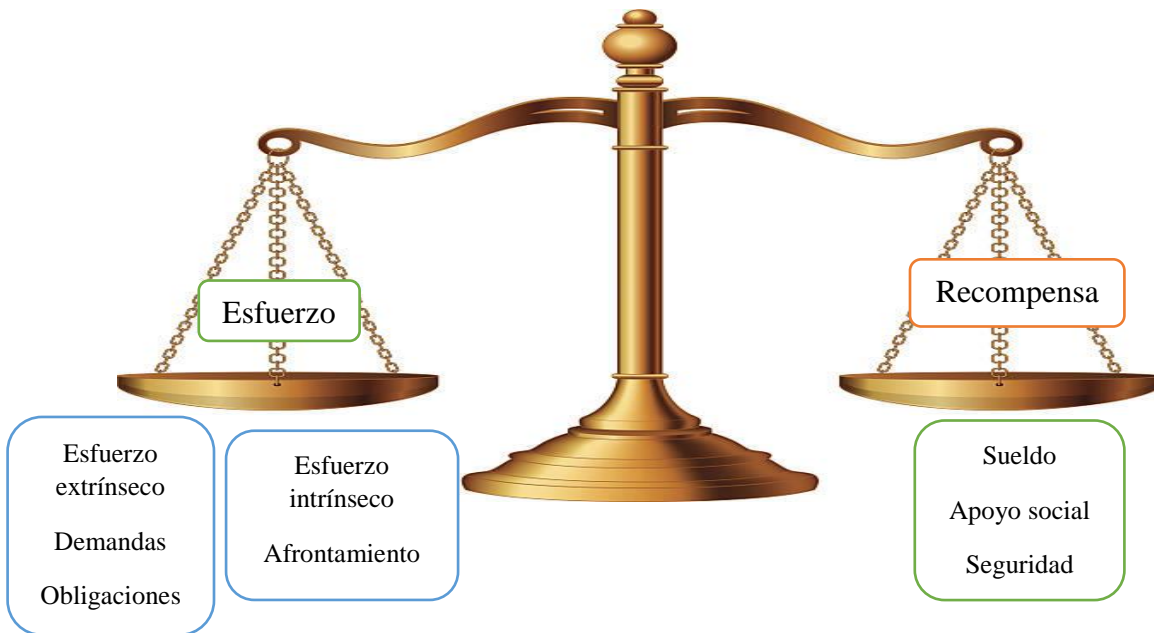
En resumen, el modelo centra su atención en el desequilibrio entre costes y ganancias, entendido como el esfuerzo que el trabajador realiza y las recompensas que recibe por ello.

El modelo predice que elevados esfuerzos unidos a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión. Se pueden distinguir dos fuentes de **esfuerzo** dentro del modelo, el **esfuerzo extrínseco**, que hace referencia a las demandas del trabajo, y el **esfuerzo intrínseco** que hace referencia a la motivación de los trabajadores, en relación a las demandas que requiere la situación.

Las recompensas que reciben los trabajadores por su esfuerzo provienen de tres fuentes: **monetaria**, salario adecuado; **apoyo social**, respeto y apoyo; y **seguridad**, perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo.

Este modelo incluye en la dimensión **esfuerzo extrínseco** tanto el esfuerzo físico como psicológico, y además tiene en cuenta características del sujeto que pueden provocar que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no sea real; es decir, el autor describe un tipo de sujetos que define como excesivamente comprometidos y que se caracterizan por exagerar los esfuerzos que realizan en su trabajo.

El modelo de Siegrist se ha asociado con riesgo de enfermedad cardiovascular y deterioro de la salud mental.



Con lo antes expuesto podemos ver que los factores psicosociales son de gran importancia para explicar la forma de surgimiento y afrontamiento al estrés laboral, los factores psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización; el contenido del trabajo y la relación de la tarea y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud física, psíquica o social del trabajador como a la de la organización.

Con los modelos demanda-control y el modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa se han efectuado estudios en donde se demuestra que de acuerdo con la Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Paoli & Merllié, 2000, citado en Luceño M., Martín G., & Díaz R, 2004), el 60% de los trabajadores europeos consideran que el trabajo afecta a su salud. Los trastornos con mayor prevalencia son: el estrés, la fatiga crónica y los trastornos músculo, esqueléticos. Del 28 al 30% de la población encuestada, considera padecer estrés, y el 23% fatiga crónica. Con respecto a los trastornos músculo esqueléticos, el 33% de los europeos encuestados padece dolores de espalda, y el 23% dolores de cuello y hombros. Por tanto, el estrés relacionado con el trabajo, aparece como el segundo trastorno más importante que afecta a la salud de los trabajadores.

En España, la Cuarta Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001) concluye que, del total de consultas médicas demandadas por los trabajadores en el último año, el 20% están relacionadas con daños derivados del trabajo, siendo el 4.6% de estos motivos producto del estrés laboral. Aunque gran parte de los motivos de consulta médica son por trastornos músculo esqueléticos, siendo la mayoría de ellos referentes a dolores de espalda y de los miembros superiores (20.4% y 10.2%, respectivamente). Además, de acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida Laboral

(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002) el 30.40% de la población encuestada considera que siempre o frecuentemente trabajan bajo condiciones estresantes. (Luceño M., Martín G., & Díaz R, 2004)

Es por ello que los factores psicosociales son de gran importancia en el estudio del estrés laboral.

Pero para saber sobre los factores psicosociales, podemos primero establecer las fuentes de estrés y clasificarlas en:

Fuentes personales de estrés, que son las situaciones de conflicto en donde la persona tiene que elegir aun cuando la situación sea desagradable, o suponer una pérdida.

Fuentes familiares de estrés, la interacción entre los diferentes miembros de la familia, el rol que se tiene dentro de la misma, las situaciones como el nacimiento de un nuevo miembro, la perdida, la unión con el ser amado, el divorcio, etc.

Fuentes sociales de estrés es donde podemos localizar el estrés laboral, el cual lo podemos clasificar en estresores del ambiente físico (ruido, polvo, iluminación, vibración, temperatura, toxicidad, disponibilidad de espacio para el trabajo), demandas del trabajo (trabajo por turnos, trabajo nocturno, sobrecarga de trabajo, exposición de riesgos y peligros) contenidos del trabajo,(oportunidad para el control, desarrollo de habilidades, variedad de tareas, identidad de tarea, complejidad de la tarea), estresores sociales como la falta de habilidad para relacionarse con superiores o iguales en el trabajo, falta de cohesión en el grupo o equipo de trabajo, presiones grupales, inseguridad en el trabajo, falta de promociones o ascensos en puesto, integración de nueva tecnología al puesto de trabajo, estresores relacionados con la propia organización (estructura, medios de comunicación, centralización en la toma de las decisiones, . (Rodríguez M & Neipp L., 2001)

Estas tres fuentes de estresores son los que determinan, las experiencias y habilidades de afrontamiento a los mismos en los diferentes escenarios del estrés.

De acuerdo a los modelos expuestos se han identificado las consecuencias del estrés en la salud de los trabajadores y las consecuencias para las organizaciones.

### 3.3 Signos y síntomas del estrés laboral

Como se ha mencionado antes el estrés tiene graves consecuencias para los trabajadores y la organización, pero estos podemos identificarlos y clasificarlos de la siguiente forma para su estudio e identificación.

Además, como se ha mencionado las personas llevan a su trabajo no solo sus capacidades físicas, habilidades y aptitudes sino también sus sentimientos, emociones, actitudes, afectos, conflictos, tensiones, ansiedad y puesto en el trabajo en donde se pasa la mitad del tiempo, generando que intervengan en el proceso de afrontamiento del estrés.

Para iniciar la clasificación de las consecuencias del estrés, primero se determinará que es el un estresor.

Un **estresor** es cualquier estímulo o evento que amenaza la integridad, la salud de un organismo, se puede tratar de un hecho o accidente real, puede ser físico psicológico.

Los estresores pueden ser internos o externos, los cuales son estímulos que provienen del entorno físico y al superar el umbral de tolerancia provocan una respuesta.

Por su naturaleza los estresores se pueden clasificar en físicos (ruido, calor, vibración, etc.) biológicos (bacterias, virus, etc.) psicosociales (interpretación cognitiva de la situación).

Por su especificidad, duración, frecuencia e intensidad los estresores se pueden identificar como agudos (tienen poca duración y muy intensos), crónicos (sin inicio definido repentinos y se mantienen por largo tiempo).

Los estresores laborales los define Spector (2000) como la condición o situación en el trabajo que exige por parte del empleado una particular respuesta de adaptación. (Gutiérrez & Ángeles, 2012).

Los estresores laborales pueden ser del:

- ❖ **Ambiente Físico:** como el ruido, vibraciones, iluminación, falta de luz, temperatura, ventilación, ambiente caluroso o húmedo, exposición a polvo, cambios bruscos de temperatura frío o calor, humedad, contaminantes en el aire, en lugar de trabajo, exposición a la lluvia, viento, en el aspecto ergonómico puede ser las herramientas de trabajo, mobiliario, espacio de trabajo reducido o insalubres, distribución del espacio el hacinamiento, falta de privacidad, carencia de equipo o material, desorden, exposición a sustancias tóxicas o con riesgo biológico, tareas que pongan en peligro la vida del trabajador, etc.
- ❖ **Demandas del trabajo** aquí se encuentran los horarios, la rotación de turnos, viajes frecuentes, horarios mixtos o nocturnos, (se asocian con malestares estomacales, úlceras, alteración o trastornos del sueño) compromisos sociales, la exposición a riesgos, tareas rutinarias, sobrecarga, responsabilidad



de la tarea, relación con los superiores, falta de comunicación, pocos permisos, estructura organizacional, el clima y la cultura organizacional, inseguridad laboral, sueldo, los equipos de trabajo, la falta de cohesión en los mismos, el tipo de liderazgo, apoyo de superiores o iguales, supervisión excesiva o nula, introducción de nueva tecnología.

- ❖ **Personalidad del trabajador** habilidades, conocimiento del trabajo, experiencia, edad, genero, seguridad, autoestima, nivel educativo, estado civil, familia, etc. (Gutiérrez & Ángeles, 2012) y (Rodríguez, Zarco, M, & González, G, 2009)

La exposición a estos estresores hace que el trabajador afronte el estrés para ello tiene diferentes estrategias y recursos de afrontamiento como las que menciona Gongora (2000, citado en Gutiérrez & Ángeles, 2012)

Personales en los cuales tan los físicos y psicológicos, el contar con salud para enfrentar nuevas situaciones o demandas laborales, psicológicos las creencias, condiciones positivas personales.

Sociales soluciones de problemas, capacidad de análisis, planeación y decisión, habilidades de apoyo con superiores o compañeros de trabajo. Recursos materiales, ambientales.

Carver y Scheier apoyados en el modelo de Lazarus y Folkman especifican tres categorías de afrontamiento dirigidas a la:

Emoción supresión de las actividades de competencia, enfrentamiento, búsqueda de apoyo social, concentración de la emoción.

Al problema enfrentamiento activo, planeación reinterpretación positiva y aceptación.

A la evitación desinterés conductual, mental y negación. (Gutiérrez & Ángeles, 2012)

Para Lazarus y Folkman el afrontamiento puede ser:

- *Confrontación*: acciones directas y en cierto grado agresivas para cambiar la situación.
- *Distanciamiento* esfuerzos para alejarse de la situación.
- *Autocontrol* esfuerzos para regular los propios sentimientos y acciones.
- *Búsqueda de apoyo social* acciones para buscar consejos, información o simpatía y comprensión.
- *Aceptación de responsabilidad* reconocimiento de ésta en el problema.
- *Huida evitación* de la situación o del factor estresante.
- *Planificación* esfuerzos por modificar la situación que implica una aproximación analítica a esta.
- *Reevaluación positiva* esfuerzos por crear un significado positivo o beneficioso para el desarrollo personal. (Roales N., 2004)

Una vez establecido las fuentes de estrés laboral y las formas de afrontamiento a este; se puede establecer los efectos que el estrés laboral tiene en la salud del trabajador, a nivel individual como organizacional. Para la siguiente sección se utilizó la información de diferentes autores como Buendía, J.,(2006), Fontana , (1989), Gutiérrez & Ángeles, (2012) entre otros.

### **Consecuencias Fisiológicas del estrés**

Cada una de las reacciones corporales ante las exigencias del medio es útil en sí misma. Estas adaptan al cuerpo para que respondan a los desafíos que enfrenta, haciendo que permanezcamos firmes y devolvamos los impulsos a una retirada estratégica. Esta respuesta llamada ataque o huida, sucede a nivel del sistema nerviosos central. (Fontana , 1989)

<b>Reacción Fisiológica</b>	<b>Efectos del estrés (control)</b>	<b>Efectos del estrés (sin control)</b>
<b>Liberación de adrenalina y noradrenalina secretadas por las glándulas suprarrenales al torrente sanguíneo.</b>	Actúan como estimulantes poderosos, aceleran los reflejos, incrementan el ritmo cardiaco y presión arterial, elevan la concentración de azúcar en la sangre y aceleran el metabolismo.	Trastornos cardiovasculares, apoplejía, daño al riñón, diabetes, hipoglucemia.
<b>Liberación de hormonas tiroideas por la glándula tiroides al torrente sanguíneo.</b>	Aumentan los niveles de energía, actividad física.	Agotamiento, pérdida de peso, colapso físico.
<b>Liberación de colesterol secretado por el hígado al torrente sanguíneo.</b>	Aumento en los niveles de energía que ayudan al funcionamiento muscular.	Niveles altos produce arterioesclerosis, enfermedades cardiacas.
<b>Supresión en la función digestiva.</b>	Permite el desvío de la sangre a los pulmones en lugar del estómago.	Problemas estomacales.
<b>Reacción de la piel.</b>	La sangre se desvía de la superficie de la piel, de ahí la palidez y se produce sudoración.	Problemas de piel y sudoración excesiva, pérdida de calor corporal, trastorno del termostato del cuerpo.

<b>Paso de aire en los pulmones delatados.</b>	Permite que la sangre tome más oxígeno, un proceso auxiliado por el aumento en el aumento de la respiración.	La sangre superoxigenada puede producir pérdida del conocimiento y trastornos del ritmo cardiaco.
<b>Liberación de endorfina proveniente del hipotálamo al torrente sanguíneo.</b>	Es un analgésico natural y reduce sensibilidad a los daños corporales.	Disminución de endorfinas ocasiona mayor dolor de cabeza, espalda, contusiones, heridas.
<b>Liberación de Cortisona secretada por las glándulas suprarrenales.</b>	Suprime las alergias que podrían entrar por el torrente respiratorio.	Disminuye las reacciones inmunitarias y lo deja libre para infecciones, ulcera péptica, puede haber ataques de asma.
<b>Los sentidos se agudizan y el desempeño mental mejora.</b>	Hay un mejor desempeño mental.	Pero si los límites se prolongan demasiado los efectos se invierten y disminuyen las respuestas sensoriales y mentales.
<b>Disminución de las hormonas sexuales.</b>	Esto evita la desviación de la energía o de la atención a hacia la excitación sexual y reduce las distracciones potenciales consecutivas al embarazo y al parto.	Pero cuando la reducción de la producción hormonal se prolonga puede provocar impotencia, frigidez, esterilidad, y otros problemas sexuales.
<b>Los vasos sanguíneos se constriñen y la sangre se espesa.</b>	Fluye más despacio, hay una mejor coagulación en caso de accidente.	El corazón trabaja más intensamente para forzar la circulación de la sangre a través de las venas y arterias, provocando enfermedades cardiacas y apoplejías.

También puede manifestarse:

<b>Consecuencias Fisiológicas</b>	
<b>Mareos</b>	Cefaleas
<b>Pérdida de apetito.</b>	Dolor muscular en especial del dorso.
<b>Problemas de sueño.</b>	Problemas estomacales.
<b>Debilidad.</b>	Pérdida del apetito.
<b>Dolor muscular.</b>	Disfunciones sexuales.
<b>Dolor de garganta.</b>	Fatiga crónica.
<b>Dolor de articulaciones.</b>	Problemas del sueño.
<b>Sueño no reparador.</b>	

### **Consecuencias psicológicas-emocionales del estrés**

**Aumento en la tensión física y psicológica  
Disminuye la capacidad de relajar el tono muscular para sentirse bien, excesiva preocupación.**

**Aumento de la hipocondría,  
Enfermedades imaginarias,  
Desaparece la sensación de bienestar.**

**Aumento en los problemas de personalidad, se presenta la ansiedad, hay una sobre sensibilidad, hostilidad, están a la defensiva. Desorientación y/confusión mental.**

**Aparecen cambios en los rasgos de personalidad, desaseo, descuidadas, indiferentes, baja autoestima.**

**Debilitamiento de las restricciones morales y emocionales, se debilita el código de conducta y control de los deseos sexuales.**

**Aparece la depresión e impotencia y pérdida repentina de la autoestima.**

<b><i>Consecuencias Cognitivas-actitudinales del estrés</i></b>	
<b>Aumento de errores, deterioro de la capacidad de organizar.</b>	Deterioro de la memoria a corto y largo plazo, distracción.
<b>Disminuye la velocidad de respuesta.</b>	Aumento de delirios y trastornos de pensamiento.
<b>Evitación de responsabilidades, incapacidad para tomar decisiones.</b>	Cansancio, desinterés.
<b>Sensación de confusión, bloqueos mentales.</b>	Violencia, irritabilidad.
<b>Desorganización.</b>	Perdida de creatividad.
<b>Evitación de decisiones.</b>	Cinismo, poco compañerismo
<b>Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.</b>	Baja comunicación.
<b>Pérdida de valores, Pérdida de la concentración y atención.</b>	Aumento de la distracción, sentimientos de falta de control.

### **Consecuencias conductuales, sociales y organizacionales del estrés**

#### **Conductuales**

- Problemas de habla
- Deterioro de las relaciones interpersonales
- Hiperactividad
- Automedicación
- Conflictos familiares
- Conductas de evitación, aislamiento, retiro social
- Trastornos alimenticios (comer en exceso o falta de apetito)
- Alteración de los patrones de sueño
- Puede haber amenazas de suicidio
- Desinterés total
- Agresividad
- Conflicto con superiores o compañeros
- Insatisfacción laboral

### **Sociales y organizacionales**

- Ausentismo / retardos
- Desinterés, ignora nueva información
- Aumento del cinismo acerca de los clientes y colegas
- Baja productividad, consumo de drogas
- Ignora reglas o procedimientos
- No trabaja o trabaja menos
- Accidentes /enfermedades
- Desperdicio de material
- Disputas con compañeros o superiores
- Huelgas
- Aumento de las quejas de trabajo
- Jubilación anticipada
- Inadecuado desempeño
- Delincuencia
- Aumento del uso de servicios médicos.

Con lo expuesto se puede ver la importancia de los efectos del estrés en la salud de los trabajadores y en la organización, en esta última principalmente por la disminución del rendimiento, productividad y aumento de ausentismo. Es por ello que la investigación se centra en identificar la presencia de estrés en los servidores públicos y los daños que este ha causado a su salud. Para lo cual es necesario conocer cómo se define un servidor público de los Juzgados Cívicos de la Ciudad de México, así como sus funciones y actividades que realizan a lo largo de su jornada laboral y sus condiciones laborales.

## CAPITULO IV

### 4. SERVICIO PÚBLICO

El servicio público en la Administración Pública, ha estado presente desde tiempos antiguos en México, desde tiempos del imperio azteca en Tenochtitlan, el imperio estaba formado por tres estados el Mexica, el de Texcoco y el de Tacuba. Su régimen político se integraba por instituciones religiosas, militares y administrativas y todo azteca sin distinción de clase que demostrara su destreza para el combate, culto, comercio o vocación artística, pasaba a formar parte de la clase guerrera, sacerdotal, comercial o de clase social de los artistas. La cuna de la vida político social administrativo de los aztecas fue el calpulli, palabra náhuatl que significa casa grande.

Con la conquista surge una nueva administración, representada por el Rey de España, el Real Consejo de Indias, las Reales Audiencias y el Virrey, en esta administración se conoce más formal la clasificación de puestos, hay una selección, adiestramiento y capacitación, promociones en el México independientes de (1810-1857) hay una administración independiente pero con muchos altibajos, hay una política exterior, negociaciones, y sobre todo la administración pública se enfoca y centraba en el campo militar, pero también se genera su mayor auge de la corrupción, la cual en su gran mayoría va a parar a la burocracia y a los caciques.

Después de la independencia la administración se centró en los cuatro ministros, con la finalidad de restablecer el orden y las mejoras a la sociedad.

Durante la época de reforma (1858-1876) en la gestión del presidente Benito Juárez, se logra restablecer el orden y racionalidad a la función pública; a él se le debe la reestructuración de la administración, los servidores públicos adquieren una gran importancia surge el servicio civil como tal ya hay una selección, clasificación de puestos, adiestramiento, ascenso o promociones y comienzan a surgir los sindicatos.

Durante la época del Porfiriato, hay un gran aumento de personal en la administración pública, y su ingreso solo se debe al denominado amiguismo, pero al mismo tiempo se elabora un proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleadores Federales, el cual no se concluye debido al surgimiento de la Revolución Mexicana, durante esta época la administración pública y servidores públicos tiene un gran estancamiento y solo hay pocos puestos, pero con la promulgación de la constitución de 1917, en el artículo 123, se establece como tal la función de un servidor público así como sus derechos y obligaciones. (Quintana R., 2003)

En 1931 el presidente Pascual Ortiz Rubio, aprueba la Ley Federal del Trabajo y en ella se establece la relación laboral del Estado con sus servidores, para estos últimos años el presidente Adolfo Ruiz Cortines, se enfoca en los servidores públicos sus derechos, obligaciones, mejora sus ingresos, acentúa el interés por la modernización y reestructuración del servicio público, pero es hasta 1963 que se crea la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional.

Para 1976-1982 el presidente Miguel de la Madrid Hurtado crea la Coordinación General de Modernización de la Administración Pública Federal, dependiente de la Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP).

En el Plan Nacional de Desarrollo de 1995-2000, se propuso muchos lineamientos y estrategias para la modernización de la administración pública, un ejemplo es las Normas de organización y Funcionamiento de Formación Profesional, mismas que son encomendadas al Instituto de Formación Profesional de dicha institución para el reclutamiento, selección, capacitación, adiestramiento y evaluación del desempeño profesional del Ministerio Público, de la policía Judicial, de los Servicios Periciales y demás personas de apoyo técnico y administrativo.

En el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2001-2006, se da una gran importancia al servicio público y su profesionalización, pero sobre todo será requisito el tener una vocación al servicio del Estado.

Con lo antes expuesto se demuestra la relevancia del servidor público en la administración pública, ya que como sabemos la administración pública es definida, como la satisfacción de los intereses colectivos, por medio de la función administrativa que realiza fundamentalmente por el Estado.

Para ese objeto se organiza en una forma especial adecuada sin perjuicio de que otras organizaciones realicen excepcionalmente la misma función administrativa, la organización especial de la que hablamos constituye la Administración Pública, que debe entenderse desde el punto de vista formal como el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales y que desde el punto de vista material es la actividad de este organismo considerando en sus problemas de gestión y de existencia propia tanto en sus relaciones con otros organismos semejantes como con los particulares para asegurar la ejecución de la misión. (Fraga, 1988)

Munich Galindo Lourdes y García Martínez José proponen la siguiente definición de administración: “Proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad”.

Con los anteriores elementos, Miguel Acosta Romero señala como Administración Pública “La parte de los órganos del Estado que dependen directa, o indirectamente, del Poder Ejecutivo tiene a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (Legislativo y Judicial), su acción es continua y permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con: a) elementos personales; b) elementos patrimoniales; c) estructura jurídica, y d) procedimientos técnicos”.

De acuerdo a la Enciclopedia Jurídica Mexicana señala: “Por administración pública se entiende, generalmente, aquella parte del Poder Ejecutivo a cuyo cargo está la responsabilidad de desarrollar la función administrativa. De esta manera, la administración pública puede entenderse desde dos puntos de vista: uno orgánico, que se refiere al órgano o conjunto de órganos estatales que desarrollan la función administrativa, y desde el punto de vista formal o material, según el cual debe entenderse como la actividad que desempeñan este órgano o conjunto de órganos. Con frecuencia, suele identificarse a la función



administrativa, como la actividad de prestación de servicios públicos tendientes a satisfacer necesidades de la colectividad”.

Las definiciones de Administración Pública que se mencionan tienen elementos en común, como el de constituirse por distintas áreas, mismas que dependen directamente del Poder Ejecutivo, y las cuales tienen a su cargo la actividad de la administración de una colectividad determinada. (Gamboa M. & Gutierrez S., 2007)

En este marco la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 90 establece que la Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

Para la Administración Pública de la Ciudad de México se establece en el Artículo 44 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “La Ciudad de México es la entidad federativa sede de los Poderes de la Unión y Capital de los Estados Unidos Mexicanos; se compondrá del territorio que actualmente tiene y, en caso de que los poderes federales se trasladen a otro lugar, se erigirá en un Estado de la Unión con la denominación de Ciudad de México”

**Artículo 44** La Ciudad de México es una entidad federativa que goza de autonomía en todo lo concerniente a su régimen interior y a su organización política y administrativa. A. El gobierno de la Ciudad de México está a cargo de sus poderes locales, en los términos establecidos en la Constitución Política de la Ciudad de México, la cual se ajustará a lo dispuesto en la presente Constitución y a las bases siguientes: I. La Ciudad de México adoptará para su régimen interior la forma de gobierno republicano, representativo, democrático y laico. El poder público de la Ciudad de México se dividirá para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017)

En la ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal establece en el

**Artículo 2o.-** La Administración Pública del Distrito Federal será central, desconcentrada y paraestatal.

La Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, las Secretarías, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Oficialía Mayor, la Contraloría General del Distrito Federal y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, son las dependencias que integran la Administración Pública Centralizada. (Ley Organica de la Administracion Pública del Distrito Federal, 2015)

En el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal describe y asigna atribuciones a las Unidades Administrativas y Unidades Técnicas de Apoyo de las Dependencias, Órganos Político-Administrativos, y Órganos Desconcentrados de la Ciudad de México.

La administración pública de la Ciudad de México está estructurada de la siguiente forma y sus funciones son:

<b>Autoridades locales</b>	<b>Autoridad u órgano</b>	<b>Función</b>
Asamblea Legislativa.	Legislativo.	Emitir leyes.
Jefe de Gobierno.	Ejecutivo.	Administrar.
Tribunal Superior de Justicia.	Judicial.	Dirimir controversias.

La administración Pública de la Ciudad de México se conforma de la siguiente manera:

<b>Administración Pública Centralizada</b>	
Jefatura de Gobierno del D.F.	Secretaría de Turismo.
Secretaría de Gobierno.	Secretaría de Cultura.
Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda.	Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.
Secretaría de Desarrollo Económico.	Oficialía Mayor.
Secretaría del Medio Ambiente.	Contraloría General de la Ciudad de México.
Secretaría de Obras y Servicios.	<b>Consejería Jurídica y de Servicios Legales.</b>
Secretaría de Desarrollo Social.	Secretaría de Protección Civil.
Secretaría de Salud.	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.
Secretaría de Finanzas.	Secretaría de Educación.
Secretaría de Transportes y Vialidad.	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades.
Secretaría de Seguridad Pública.	

Con lo antes escrito podemos enmarcar el servicio público dentro de la Administración Pública de la Ciudad de México y su relevancia para su funcionamiento.

#### ***4.1 Definición de servidor público***

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2017) en el artículo 108 se establece que se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue, autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Para el doctor Mario de la Cueva, los trabajadores públicos son únicamente los que desempeñan las funciones propias del estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores a través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público. (De la Cueva , 1991)

Para el Dr. José Dávalos citado en De la Cueva, (1991) considera a los trabajadores al servicio del estado como las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de un nombramiento expedido por la autoridad competente.

Los funcionarios públicos tienen un marco legal y reglamento específico, pero no propiamente administrativo, es la persona física cuyo cargo y competencia están comprendidos en la ley o en el reglamento (generalmente interno u orgánico) de la dependencia u órgano, lo cual le otorga un carácter de representación y cumplimiento de la voluntad estatal.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) Del **Artículo 123** Constitucional establece en su:

**Artículo 3o.-** Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Y en el

**Artículo 4o.-** Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

**Artículo 5o.-** Son trabajadores de confianza: I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

De esta forma establece que son servidores públicos a quienes se les reputa como tales y establece que son servidores públicos:

- a) Los trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión
- b) Los trabajadores de la Ciudad de México.....

En este marco legal encontramos a los Servidores Públicos de los Juzgados Cívicos de la Ciudad de México, Juez y Secretario (a), los cuales de acuerdo con la Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México tienen las siguientes competencias.

La Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México (2017) establece en los siguientes artículos la organización administrativa de los juzgados cívicos y funciones de los jueces y secretarios.

**Artículo 98.-** En cada Juzgado actuarán Jueces en turnos sucesivos con diverso personal, que cubrirán las veinticuatro horas de todos los días del año.

**Artículo 99.-** En cada Juzgado habrá por cada turno, cuando menos, el personal siguiente:

<b>I. Un Juez;</b>	<b>IV. Los policías comisionados por la Secretaría, y</b>
<b>II. Un Secretario</b>	<b>V. El personal auxiliar que determine la Dirección</b>
<b>III. Un Médico</b>	

**Artículo 100.-** En los Juzgados se llevarán los registros que determine la Consejería.

**Artículo 101.-** Los Juzgados contarán con los espacios físicos siguientes:

<b>I. Sala de audiencias;</b>	<b>IV. Sección médica, y</b>
<b>II. Sección de recuperación de personas en estado de ebriedad o intoxicadas;</b>	<b>V. Área de seguridad.</b>
<b>III. Sección de Adolescentes;</b>	<b>Las secciones a que se refieren las fracciones II, III, y V contarán con departamentos separados para hombres y mujeres.</b>

En el Reglamento de la Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal, (2008) se establecen las actuaciones de los Juzgados Cívicos.

**Artículo 14.** Los juzgados conocerán de las presentaciones, procedimientos y diligencias de probables infracciones cometidas dentro de la circunscripción territorial que corresponda.

La Dirección, por necesidades del servicio y para la eficaz y pronta administración de justicia administrativa, podrá ampliar el ámbito de actuación de los Juzgados para conocer de presentaciones, procedimientos y diligencias que correspondan a los juzgados de otra circunscripción territorial.

Para los efectos del párrafo anterior la Dirección podrá constituir Juzgados itinerantes.

**Artículo 15.** Los jueces cívicos tienen competencia en todo el Distrito Federal y realizarán sus funciones en los Juzgados que determine la Dirección.

Los Juzgados conocerán también del Procedimiento en casos de Daño Culposo causado con motivo del Tránsito de Vehículos, previsto en el capítulo IV, del Título Cuarto, de la Ley y reglamentado en este cuerpo normativo, cuando se actualice la infracción prevista en la fracción XVIII del artículo 25, también de la Ley. Los Juzgados serán competentes cuando únicamente se cause daño a un bien mueble o inmueble ajeno, en forma culposa y con motivo del tránsito de vehículos, y que, además:

I. Ninguno de los agentes conduzca en estado de ebriedad o bajo el influjo de estupefacientes o psicotrópicos u otras sustancias que produzcan efectos similares;

II. No abandone a la víctima;

III. No se dé a la fuga; y

IV. No se cometa el delito de lesiones, cualquiera que sea su naturaleza, o cualquier otro delito del fuero común. Cuando se actualice cualquiera de los supuestos del párrafo tercero, será competente el Agente del Ministerio Público correspondiente.

Una vez establecida la estructura de los Juzgados Cívicos se hablará de las funciones y actividades los Jueces y Secretarios, así como de sus responsabilidades.

## **4.2 Funciones y responsabilidades**

Un Juez cívico antes conocido como jueces calificadores se creó mediante acuerdo publicado el 15 de abril de 1929 en el Diario Oficial de la Federación.

El Juez Cívico se define como el encargado de conocer las infracciones o faltas de política y conducir el procedimiento correspondiente para poder dictar una resolución.

### **Artículo 102.- De la Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México, (2017).**

A los **Jueces les corresponde:**

- I.** Conocer de las infracciones establecidas en esta Ley;
- II.** Resolver sobre la responsabilidad de los probables infractores;
- III.** Ejercer las funciones conciliatorias a que se refiere el Capítulo III del Título Cuarto de esta Ley;
- IV.** Aplicar las sanciones establecidas en esta Ley y otros ordenamientos que así lo determinen;
- V.** Intervenir en los términos de la presente Ley, en conflictos vecinales, familiares o conyugales, con el fin de avenir a las partes o conocer de las infracciones cívicas que se deriven de tales conductas;
- VI.** Llevar el control de los expedientes relativos a los asuntos que se ventilen en el Juzgado;
- VII.** Expedir constancias relativas a hechos y documentos contenidos en los expedientes integrados con motivo de los procedimientos de que tenga conocimiento;
- VIII.** Expedir constancias de hechos a solicitud de particulares, quienes harán las manifestaciones bajo protesta de decir verdad;
- IX.** Solicitar por escrito a las autoridades competentes, el retiro de objetos que estorben la vía pública y la limpia de lugares que deterioren el ambiente y dañen la salud pública;
- X.** El mando del personal que integra el Juzgado, para los efectos inherentes a su función, e informará a la Dirección, de manera inmediata, las ausencias del personal;
- XI.** Reportar inmediatamente al servicio de Localización Telefónica de la Administración Pública del Distrito Federal, la información sobre las personas presentadas, sancionadas, así como las que se encuentren en tiempo de recuperación;
- XII.** Informar diariamente a la Consejería y a la Dirección sobre los asuntos tratados y las resoluciones que haya dictado;
- XIII.** Ejecutar la condonación de la sanción, que en su caso determine la Dirección;

**XIV.** Habilitar al personal del Juzgado para suplir las ausencias temporales del Secretario;

**XV.** Asistir a las reuniones a que sea convocado, así como aquéllas que se tengan con instituciones con las cuales haya celebrado convenio la Consejería; y

**XVI.** Retener y devolver los objetos y valores de los presuntos infractores, o que sean motivo de la controversia, previo recibo que expida. No podrá devolver los objetos que por su naturaleza sean peligrosos, o los que estén relacionados con las infracciones contenidas en el artículo 25 fracción V de esta Ley, en cuyo caso deberá remitirlos al lugar que determine la Dirección, pudiendo ser reclamados ante ésta cuando proceda;

**XVII.** Comisionar al personal del Juzgado para realizar notificaciones y diligencias;

**XVIII.** Autorizar y designar la realización de las actividades de apoyo a la comunidad a solicitud del responsable, y

**XIX.** Las demás atribuciones que le confieran esta Ley y otros ordenamientos.

**Artículo 103.-** Para la aplicación de esta Ley es competente el Juez del lugar donde se haya cometido la infracción; si ésta se hubiese realizado en los límites de una circunscripción territorial y otra, será competente el Juez que prevenga, excepto en los casos que expresamente instruya la Dirección.

**Artículo 104.-** El Juez tomará las medidas necesarias para que los asuntos sometidos a su consideración durante su turno, se terminen dentro del mismo y solamente dejará pendientes de resoluciones aquellas que por causas ajenas al Juzgado no pueda concluir, lo cual se hará constar en el registro respectivo que firmarán el Juez entrante y el saliente.

**Artículo 105.-** El Juez que termina el turno, bajo su estricta responsabilidad, hará entrega física de los asuntos en trámite y de las personas que se encuentren en las áreas del Juzgado, al Juez entrante, lo que se hará constar en el registro respectivo.

**Artículo 106.-** El Juez, al iniciar su turno, continuará la tramitación de los asuntos que hayan quedado sin terminar en el turno anterior. Los casos serán atendidos sucesivamente según el orden en que se hayan presentado en el Juzgado.

**Artículo 107.-** Los Jueces podrán solicitar a los servidores públicos los datos, informes o documentos sobre asuntos de su competencia, para mejor proveer.

**Artículo 108.-** El Juez, dentro del ámbito de su competencia y bajo su estricta responsabilidad, cuidará que se respeten la dignidad y los derechos humanos, por tanto, impedirá todo maltrato, abuso físico o verbal, cualquier tipo de incomunicación, exacción o coacción moral en agravio de las personas presentadas o que comparezcan al Juzgado.

**Artículo 109.-** La remuneración de los Jueces será equivalente al menos a la categoría básica que corresponda a Agentes del Ministerio Público de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México adscritos a Juzgados del Fuero Común, atendiendo a los criterios del Servicio Público de Carrera, las cargas de trabajo y las responsabilidades asignadas, de conformidad con la disponibilidad presupuestal.

Los artículos del Reglamento de la Ley en comento establecen lo siguiente:

**Artículo 65.** Si en la entrega de guardia, entre los turnos de los Juzgados, no se presenta el Juez o Secretario del turno entrante, transcurridos treinta minutos a partir de la conclusión del turno saliente, el Juez de este turno debe dar aviso a la Dirección, a efecto de que tomen las medidas pertinentes para procurar la continuación del funcionamiento del Juzgado, o en su caso determine la suspensión de labores.

Los Juzgados actuarán en turnos sucesivos y continuos, conforme a la Ley y el presente Reglamento. Al cambio de guardia, los Secretarios salientes bajo su más estricta responsabilidad harán entrega a los entrantes de los archivos, correspondencia, expedientes, sellos, secciones y mobiliario de Juzgado, personas en custodia, arrestados en Juzgado, y objetos bajo su resguardo, firmando diligencia de entrega tanto los entrantes como los salientes quienes una vez recibido serán responsables de los mismos. La Dirección podrá emitir lineamientos para regular la operación interna de los Juzgados.

El Juez, tomará las medidas necesarias para que los asuntos sometidos a su consideración se concluyan en su turno, pero cuando por las cargas de trabajo o la hora de la presentación sea inevitable que a la entrega de la guardia haya diligencias pendientes de desahogo, o se encuentren las actuaciones para resolver próximas a la conclusión de la guardia, sin suspender el procedimiento se continuaran los trámites por el turno entrante. En estos casos, el turno entrante dará trámite a la remisión de demandas y de las garantías al Juez de Paz o la Dirección que hayan quedado pendientes.

En cada Juzgado habrá durante la guardia, por lo menos un Juez, un Secretario, el personal auxiliar que determine la Consejería o la Dirección, y un policía de guardia. (Reglamentode la Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal, 2008)

**Artículo 110 de la Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México, (2017):**

**Al Secretario corresponde:**

**I.** Autorizar con su firma y el sello del Juzgado las actuaciones en que intervenga el Juez en ejercicio de sus funciones;

**II.** Certificar y dar fe de las actuaciones que la Ley o el Juez ordenen;

**III.** Expedir copias certificadas relacionadas con las actuaciones del Juzgado;

**IV.** Custodiar los objetos y valores de los probables infractores, previo recibo que expida;

**V.** Llevar el control de la correspondencia e integrar y resguardar los expedientes relativos a los procedimientos del Juzgado;

**VI.** Recibir el importe de las multas que se impongan, expedir el recibo correspondiente y enterar semanalmente a la Tesorería de la Ciudad de México, las cantidades que reciba por este concepto, en los casos en que esta última no tenga establecida oficina recaudadora en la sede donde se ubique el Juzgado, y



## VII. Suplir las ausencias del Juez

**Artículo 111.-** La remuneración de los Secretarios será equivalente al menos a la categoría básica que corresponda al Oficial Secretario de Agentes del Ministerio Público de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, adscritos a Juzgados del Fuero Común, atendiendo a los criterios del Servicio Público de Carrera, las cargas de trabajo y las responsabilidades asignadas, de conformidad con la disponibilidad presupuestal.

**Artículo 112.-** El médico emitirá los dictámenes de su competencia, prestará la atención médica de emergencia, llevará un Registro de Certificaciones Médicas y en general, realizará las tareas que, acordes con su profesión, requiera el Juez en ejercicio de sus funciones. (Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México, 2017)

Además de estas actividades encomendadas en la Ley, en el artículo 61 del Reglamento de la Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal, (2008) se establece lo siguiente.

**Artículo 61.** Al Secretario del Juzgado le corresponde además de las facultades señaladas en el artículo 110 de la Ley:

I. Dar fe de las actuaciones del Juzgado, así como certificar y dar fe de las que la Ley, el presente Reglamento o el Juez le ordené. La fe y certificaciones comprenderán objetos, personas, declaraciones y hechos;

II. Llevar el control de las secciones del Juzgado, así como auxiliar al Juez para el cumplimiento de sus atribuciones, haciendo personalmente las notificaciones de resoluciones y las que la Ley o el Juez le instruya;

III. Resguardar los objetos y valores relacionados con los procedimientos del

Juzgado, así como dar trámite al destino de los mismos en los términos de la Ley y el presente Reglamento, y

IV. Ejercer funciones conciliatorias y de trámite de asuntos, en los procedimientos competencia de los Juzgados.

**Artículo 62.** Al personal auxiliar que en cada Juzgado asigne la Consejería, le corresponde:

I. Asistir el trabajo de escritorio y archivo que el Juez o el Secretario le designen;

II. Realizar las notificaciones que el Juez le instruya en los términos de la Ley y el presente Reglamento, y

III. En general, realizar las labores que para el cumplimiento de las funciones del Juzgado, le sean instruidas por el Juez.

**Artículo 63.** El policía de imaginaria que se adscriba a cada Juzgado, durante sus labores, se encontrará bajo el mando directo del Juez, y le corresponde:

- I. Realizar funciones de vigilancia en las instalaciones del Juzgado, a efecto de brindar protección a las personas que en él se encuentren;
- II. Auxiliar a los elementos de policía que hagan presentaciones, en la custodia de los probables infractores, hasta su ingreso en las áreas correspondientes;
- III. Realizar el ingreso y salida material de los probables infractores y de los infractores, de las áreas correspondientes, así como hacer revisión a los mismos para evitar la introducción de objetos que pudieren constituir inminente riesgo a su integridad física, y
- IV. Custodiar a los infractores y probables infractores, que se encuentren en las áreas del Juzgado, debiendo velar por su integridad física. (Reglamentode la Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal, 2008)

**Artículo 64.** Cuando las condiciones físicas del Juzgado lo ameriten, el Juez dispondrá lo necesario para la separación entre hombres, mujeres y menores, infractores y probables infractores; al efecto podrá habilitar las áreas necesarias dentro del propio juzgado.

En todos los casos, los Jueces dispondrán áreas distintas a las de seguridad, para la permanencia de las personas involucradas en los procedimientos de Daño por Tránsito Vehicular, hasta la conclusión del procedimiento respectivo.

**Artículo 65.** Si en la entrega de guardia, entre los turnos de los Juzgados, no se presenta el Juez o Secretario del turno entrante, transcurridos treinta minutos a partir de la conclusión del turno saliente, el Juez de este turno debe dar aviso a la Dirección, a efecto de que tomen las medidas pertinentes para procurar la continuación del funcionamiento del Juzgado, o en su caso determine la suspensión de labores.

Los Juzgados actuarán en turnos sucesivos y continuos, conforme a la Ley y el presente Reglamento. Al cambio de guardia, los Secretarios salientes bajo su más estricta responsabilidad harán entrega a los entrantes de los archivos, correspondencia, expedientes, sellos, secciones y mobiliario de Juzgado, personas en custodia, arrestados en Juzgado, y objetos bajo su resguardo, firmando diligencia de entrega tanto los entrantes como los salientes quienes una vez recibido serán responsables de los mismos. La Dirección podrá emitir lineamientos para regular la operación interna de los Juzgados.

El Juez, tomará las medidas necesarias para que los asuntos sometidos a su consideración se concluyan en su turno, pero cuando por las cargas de trabajo o la hora de la presentación sea inevitable que a la entrega de la guardia haya diligencias pendientes de desahogo, o se encuentren las actuaciones para resolver próximas a la conclusión de la guardia, sin suspender el procedimiento se continuaran los trámites por el turno entrante. En estos casos, el turno entrante dará trámite a la remisión de demandas y de las garantías al Juez de Paz o la Dirección que hayan quedado pendientes.

En cada Juzgado habrá durante la guardia, por lo menos un Juez, un Secretario, el personal auxiliar que determine la Consejería o la Dirección, y un policía de guardia.

**Artículo 66.** En caso de ausencia temporal del Juez o Secretario, se observarán las siguientes reglas:

- I. Tratándose de ausencias temporales del Secretario, el Juez habilitará de entre el personal auxiliar a quien cubrirá la ausencia, el que realizará las funciones de Secretario;

II. En caso que no se cuente con personal auxiliar, de inmediato vía telefónica, pondrá en conocimiento de la Dirección dicha circunstancia, para que tome las medidas pertinentes, y

III. En caso de ausencias temporales del Juez, el Secretario de inmediato suplirá la ausencia. (Reglamento de la Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal, 2008)

En resumen, como Servidores Públicos los Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos forman parte de la burocracia del gobierno de la Ciudad de México, es decir, están organizados en oficinas o departamentos para dar respuesta y solución a los problemas de convivencias o faltas administrativas de la Ciudad de México. Como parte del sistema de burócrata del Gobierno de la Ciudad de México están bien estructurados en cuanto a funciones, especialización, jerarquización, formalización (hay un sistema de reglas y toma de decisiones establecidos de acuerdo a la jerarquía), cuentan con personal operativo a su cargo (auxiliar administrativo, policía de imaginaria), son impersonales, es decir, la estructura de los cargos es objetivas y comunicación clara, para cada uno de los cargos.

Además de contar con las características de la burocracia, tienen un carácter legal de las normas y reglamentos, carácter formal de las comunicaciones y división del trabajo muy clara, impersonalidad en las relaciones, jerarquías, rutina y procedimientos estandarizados, especialización en la administración, profesionalización de los trabajadores. (Chiavenato, 1997)

Como todo trabajador el servidor público, en este caso los Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos tienen responsabilidades, es decir, deben restablecer un equilibrio alterado por una conducta incorrecta o fuera del marco legal.

En México en materia de responsabilidades de los servidores públicos se encuentra regulada en el artículo 79 fracción IV y dentro del Título Cuarto que comprenden los artículos 108 al 114 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los cuales se prevén cinco tipos de responsabilidades:

- ✓ Responsabilidad política: artículo 109, fracción I y artículo 110 Constitucional, este se presenta, cuando en el desempeño de sus funciones, los servidores públicos incurrir en actos u omisiones, en perjuicio de los intereses políticos fundamentales o de su adecuado despacho, las sanciones que imponen mediante juicio político son la destitución o inhabilitación para el desempeño de la función pública de cualquier índole.
- ✓ Responsabilidad penal artículo 109, fracción II se da cuando el servidor público incurra en actos u omisiones tipificados como delitos de la legislación federal o local.
- ✓ Responsabilidad civil: artículo 111 la responsabilidad civil de los servidores públicos, no se contrae a sus actos en tantos particulares, sino en aquellos, que el desempeño de su cargo o con motivo del mismo doloso o culposamente causen algún daño al propio Estado o a los particulares, con las obligaciones reparatoria o indemnización correspondiente.

- ✓ Responsabilidad administrativa: artículo 109, fracción III, Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones. La ley establecerá los procedimientos para la investigación y sanción de dichos actos u omisiones. Las faltas administrativas graves serán investigadas y substanciadas por la Auditoría Superior de la Federación y los órganos internos de control, o por sus homólogos en las entidades federativas, según corresponda, y serán resueltas por el Tribunal de Justicia Administrativa que resulte competente. Las demás faltas y sanciones administrativas, serán conocidas y resueltas por los órganos internos de control. Para la investigación, substanciación y sanción de las responsabilidades administrativas de los miembros del Poder Judicial de la Federación, se observará lo previsto en el artículo 94 de esta Constitución, sin perjuicio de las atribuciones de la Auditoría Superior de la Federación en materia de fiscalización sobre el manejo, la custodia y aplicación de recursos públicos. La ley establecerá los supuestos y procedimientos para impugnar la clasificación de las faltas administrativas como no graves, que realicen los órganos internos de control.
- ✓ Responsabilidad resarcitoria artículo 74 fracción VI Revisar la Cuenta Pública del año anterior, con el objeto de evaluar los resultados de la gestión financiera, comprobar si se ha ajustado a los criterios señalados por el Presupuesto y verificar el cumplimiento de los objetivos contenidos en los programas.  
La revisión de la Cuenta Pública la realizará la Cámara de Diputados a través de la Auditoría Superior de la Federación. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017) Estas responsabilidades también estarán reguladas por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Como se puede ver los Servidores Públicos, tienen una estructura bien definida, así como sus funciones, esto como se menciona antes es porque se encuentran en una burocracia, por lo cual, los obliga a dirigirse bajo los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 113, (2017) y artículo 7 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Con lo anterior se puede observar la importancia del trabajo del servidor público y su responsabilidad ante el Estado y la sociedad; es por ello que están expuestos a grandes presiones que afectan a su salud por la relación laboral.

### 4.3 Estudios de salud en servidores públicos

Como hemos podido ver, los servidores públicos, son trabajadores que tienen grandes responsabilidades no solo con su trabajo mismo, sino con el servicio a la sociedad y al Estado que son sus jefes y a los cuales les tiene que rendir cuentas.

Es bien sabido que como funcionarios o servidores públicos cuentan con grandes derechos y beneficios laborales, pero también están expuestos a una gran presión por el trabajo y la supervisión del mismo por el usuario y el Estado. Durante esta investigación, se ha observado, que no se cuenta con muchos estudios sobre la salud de los servidores públicos, es un sector que poco se ha estudiado, pero aun así existen algunas investigaciones en que se han analizado los factores laborales que afectan la salud de los servidores públicos.

Un ejemplo es el estudio realizado en los hospitales de Rio de Janeiro en Brasil, a enfermeras y técnicos auxiliares, titulado *El enfoque multifactorial del trabajo: el absentismo por enfermedad en trabajadores de enfermería*. En esta exploración se realizó un estudio transversal con 1, 509 trabajadores de tres hospitales de públicos de Rio de Janeiro en 2006, el absentismo (ausentismo) fue clasificado en tres niveles ningún día, pocos días (1 a 9 días de ausentismo) y muchos días (mayor a 10 días), a partir de la respuesta a la pregunta del cuestionario de Evaluación del índice de capacidad para el trabajo. Los análisis de regresión logística tomaron en cuenta un modelo conceptual basado en determinantes (condiciones sociodemográficas), niveles intermedios (características ocupacionales) y características del estilo de vida y proximales (enfermedades y condiciones de salud).

Los resultados que se obtuvieron fue la frecuencia de absentismo por enfermedad fueron del 20.3 % y 16% para pocos y muchos días respectivamente. Los trabajadores que mayormente reportaron enfermedades fueron las osteomusculares, así mismo evaluaron su salud como regular o mala en su mayoría. El absentismo por enfermedad fue medido por la pregunta *¿Cuántos días enteros has estado fuera del trabajo debido a problemas de salud o consultas médicas o hacer exámenes durante los últimos 12 meses?*, la pregunta forma parte del instrumento *“Índice de Capacidad para el trabajo (ICT) validado para el portugués con confianza sustancial para el presente estudio (kappa) ponderado=0.61 IC 95% 0.32, 0.84.* (Ferreira, Härter G., Mendes da Fonseca, & Rotenberg, 2012)

Los que principalmente reportaron ausentismo fueron los técnicos o auxiliares enfermeros a diferencia de los enfermeros ellos solo reportaron pocos días de ausentismo.

También se hizo una comparación con los datos sociodemográficos en relación con el absentismo y se encontró que los servidores públicos que mayormente se ausentan de su cargo son los que se hallan en estado civil separados y los que menos se ausentan son los casados.

A la conclusión que llego este estudio es que diferentes variables se asocian al absentismo por enfermedad, lo que sugiere su determinación múltiple y compleja, relacionada con diferentes factores psicosociales como son la cultura organizacional, la condición socioeconómica de los trabajadores, la satisfacción por el trabajo, el bajo apoyo social en el trabajo. Este estudio deja ver que el absentismo por enfermedad refleja el estado

de salud de los trabajadores tiene, impactos económicos muy importantes y genera altos costos a las dependencias y a la seguridad social, además de aspectos relacionados directamente a la salud, diversos factores psicosociales determinan la ausencia al trabajo, como la cultura organizacional, la ausencia de estrategias de valorización del trabajador, burnout, estrés, el ambiente psicosocial desfavorable, la insatisfacción con el trabajo, los sueldos, la ausencia de control en el trabajo y el bajo apoyo social determinan que los servidores públicos se ausenten y desarrollen enfermedades.

El absentismo también se relacionó con las tareas del trabajador, los aspectos de liderazgo, turnos de trabajo, la organización de la institución estos psicofactores diferencian en relación con la edad, las condiciones de vida de los trabajadores, estado civil, escolaridad, salarios, número de hijo. En esta relación se encontró que los servidores públicos que mayormente se ausentan de su trabajo por cuestiones de salud, son los trabajadores jóvenes y sin hijos, su puesto es de menor responsabilidad.

Las enfermedades que más reportaron los servidores públicos, fueron las osteomusculares, hipertensión y trastornos psíquicos menos según la clasificación brasileña del Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20), así mismo también reportaron padecimientos como insomnio, tabaquismo, estas dos últimas enfermedades tuvieron una mayor relación con las variables de tiempo en el empleo y horarios de trabajo nocturno.

Los resultados son congruentes con los obtenidos en estudios realizados a servidores públicos suecos, en los cuales también revelaron que los profesionales de enfermería de los hospitales en su trabajo provocan demasiado desgaste físico, con consecuentes quejas osteomusculares esto debido al desgaste muscular por el traslado de pacientes, jornadas nocturnas, largas horas de permanencia de pie, mala postura corporal, espacios inadecuados o muebles y equipos poco ergonómicos. Los trastornos psíquicos se relacionaron más con los estudios realizados en el Reino Unido a profesionales de la salud, estos trastornos se relacionan con el sufrimiento en los pacientes a atender, es por ello que los servidores públicos dejan de asistir a su trabajo. (Ferreira, Härter G., Mendes da Fonseca, & Rotenberg, 2012)

Otro estudio realizado en servidores públicos es el que lleva por título *Síndrome de Burnout: población de Estudio Servidores Públicos*, es un estudio transversal con una muestra representativa de 879 funcionarios municipales de una ciudad de la región metropolitana de Oporto Alegre, Sur de Brasil. Para medir las variables demográficas y las características de trabajo relacionadas con el trabajo se utilizó un cuestionario desarrollado para este propósito. La percepción del entorno de trabajo fue medida por el trabajo *Escala de la atmósfera*. Se utilizó el *Inventario de Agotamiento de Maslach* para evaluar el agotamiento *síndrome*. Se realizaron tres pruebas de regresión lineal por etapas múltiples, en que cada dimensión del síndrome se consideró resultado mientras que las otras variables fueron estimadas como productoras, ajustadas por sexo y edad. (Dos Santos P., Carlotto, & Rangel G. de C.A, 2012)

Los resultados que se obtuvieron son las variables relacionadas con las percepciones del entorno de trabajo fueron los que más contribuyeron a la ocurrencia del agotamiento.

Percibir el trabajo como estresante y la presencia de personas que afectan negativamente el trabajo (ambiente) contribuyó al modelo explicativo de las tres dimensiones. Había nueve variables que incluían un modelo predictivo que explicaba 43% de agotamiento emocional. La variable “percibe cuán estresante es el trabajo”, parecía tener el mayor poder explicativo.

En despersonalización, ocho variables representaban el 25% del modelo y una vez más, “percibe lo estresante del trabajo” parecía ser la variable con el mayor poder explicativo. “bajo cumplimiento profesional” reveló un conjunto de variables con una explicación potencia del 20%; un ambiente de trabajo bueno mostró una ponderación menor, demostrando que está inversamente asociado el cumplimiento profesional con el agotamiento.

La conclusión a la que llego este estudio fue que la percepción de los empleados públicos sobre su ambiente de trabajo juega un papel importante como predictor del agotamiento. Viendo el trabajo como estresante y la presencia de personas que afectan negativamente al medio ambiente son los elementos de mayor importancia.

Este estudio muestra el contexto de los escasos recursos público brasileño organizaciones que carecen de una adecuada gestión de las herramientas, toma de decisiones centralizada con pocas oportunidades para la administración local, el paternalismo y las influencias políticas sobre la gestión del personal, son factores de riesgo, aliados a condiciones precarias de la situación de los servidores públicos en riesgo de síndrome de burnout. (Dos Santos P., Carlotto, & Rangel G. de C.A, 2012)

El síndrome de burnout es un fenómeno psicosocial, que surge como una respuesta a los problemas crónicos, interpersonales, estresores, presentes en el trabajo. Tiene tres dimensiones: Agotamiento emocional - falta de energía, entusiasmo y sensación de recursos mentales agotados; despersonalización, el trabajador trata a clientes, colegas y la organización de una manera impersonal, distanciándose; y el bajo desempeño profesional, el trabajador tiende a ser evaluados negativamente, se sienten infelices e insatisfechos con su desarrollo profesional.

Los estudios pioneros sobre el tema aparecieron en los años setenta y se basaron en las experiencias de los trabajadores del sector de la enseñanza y de la salud, las tareas consistían en cuidar a las personas y satisfacer sus necesidades. Estos estudios se concentraron en la díada proveedor-receptor. Sin embargo, la investigación también se llevó a cabo dentro de las organizaciones con jerarquías, funciones, roles, recursos y las relaciones interpersonales (colegas, jefes, público), y el contexto en el que se desarrolló la actividad debe tenerse en cuenta. El síndrome de burnout es el resultado del estrés crónico, típico del trabajo cotidiano, principalmente cuando se encuentra bajo presión excesiva y conflicto con bajos niveles de recompensa emocional, uno de los principales factores en su ocurrencia es la falta de espíritu comunitario en la organización, la falta de calidad de las interacciones interpersonales, constantes conflictos, falta de apoyo, camarillas y dificultades para el trabajando en equipo.

Las tasas de agotamiento pueden diferir según las variables individuales, contexto de trabajo, la forma en que se organiza el trabajo, el país. El síndrome de burnout está asociado

con sensación de agotamiento, insomnio, migrañas crónicas fatiga, tensión muscular, problemas cardiovasculares, Depresión, ansiedad y aumento de tranquilizante y antidepressivo. También está fuertemente asociado con trabajadores que se sienten infravalorados, absentismo, resultados negativos de la organización y bajos niveles de compromiso en el trabajo. Aunque el síndrome de burnout se reconoce como un problema importante en la salud de la mano de obra. Son pocos los estudios en servidores públicos, pero sus resultados son congruentes con los realizados por Varhama & Bjorkqvist quienes encontró que el 29% de los individuos padecían Burnout y el 50% había sido testigo de colegas que habían sufrido el síndrome en municipios finlandeses. (Dos Santos P., Carlotto, & Rangel G. de C.A, 2012)

Los resultados que obtuvieron en este estudio fueron, los participantes predominantemente mujeres (69,2%), en grupos de edad de 40 a 49 años (41,6%) y vivía con pareja (64,0%). habían estado trabajando principalmente en la Institución de entre 1 y 11 años (37,4%); la mayoría informó que eran funcionarios públicos (87,5%), que realizan un trabajo a la semana de 40 horas (52,3%), se encontró lo siguiente el promedio más bajo fue para la despersonalización; el agotamiento emocional, lo explicó el 43.0% el cual dijo que su ocurrencia se debe a que percibe el trabajo como estresante, esta fue la variable con el mayor poder explicativo. Se pudo observar que los funcionarios que perciben un ambiente negativo, poca o nula influencia en la toma de decisiones, el contacto con el público y el poco apoyo de sus compañeros tiene un efecto negativo en la salud de los funcionarios. Otro factor importante para que un trabajador sufra de burnout son los valores institucionales, el estilo de la gestión, es decir, la incongruencia de los valores, expectativas, las normas políticas, el trabajo, las jornadas y objetivos de los trabajadores, es mayor la posibilidad de la presencia del síndrome.

Otro aspecto relevante del estudio fue que el trabajar en un solo puesto, la falta de apoyo, se asocia con el agotamiento y el desgaste físico y aunado a la característica del sector público en Brasil que está constituido por dos grupos de funcionarios:(Carrera) y no permanentes (que ingresan a través de la política medio). Esto puede crear proteccionismo y dificultad en la definición de posiciones y roles y la mala interacción entre colegas. Según Maslach, esto es un fuerte vínculo entre el agotamiento emocional y las dimensiones de despersonalización, generando el síndrome de Burnout en los trabajadores.

Es por ello que los psicofactores del puesto y la organización son clave fundamental en la aparición del síndrome de burnout en servidores públicos. (Dos Santos P., Carlotto, & Rangel G. de C.A, 2012)

En el artículo De Castro & Ribeiro (2014) titulado *Ejercicio físico como factor de protección para la salud en servidores públicos* demuestra que la actividad física es reconocida como un factor de protección para la salud, siendo sus beneficios asociados a la reducción de enfermedades crónicas y a la disminución del riesgo de muerte prematura por enfermedades cardiovasculares.

Aunque la actividad física es un recurso importante para las políticas de promoción de salud, el bajo nivel y la inactividad física son preocupantes en todo el mundo. En una sociedad cada vez más urbanizada e industrializada, los ejercicios físicos practicados regularmente son instrumentos importantes para mantener el nivel recomendado de actividad



física, sin embargo, es necesario identificar las prácticas más adecuadas a las necesidades propuestas como efecto protector del ejercicio físico para la salud.

El objetivo de la investigación fue analizar la prevalencia de actividad física, factores sociodemográficos, frecuencia, modalidades y motivos para la práctica de ejercicios físicos en servidores públicos de la Universidad Federal de Juiz de Chile; el método empleado en el estudio fue un transversal, muestra aleatoria (280), nivel de confianza 95%, error de muestreo 5%. Para evaluar el nivel de actividad física fue usado el instrumento IPAQ (International Physical Activity Questionnaire) versión corta en la forma de entrevista.

Fue aplicado un cuestionario sociodemográfico y se cuestionó si los individuos practicaban ejercicio físico con regularidad, la modalidad y frecuencia semanal, así como los motivos para la práctica. Los datos fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS - 14.0. Resultados: la prevalencia de inactivos e insuficientemente activos fue de 43,9%.

Entre los que hacen ejercicio, 92,5% lo hacen para la salud ( $p < 0,005$ ), pero 29% son inactivos o insuficientemente activos. De las modalidades más practicadas, al contrario de lo esperado, la caminata no fue significativa. Con lo que concluyeron que hubo diferencias en el nivel de actividad física cuanto a la edad, el sexo, el estado civil y la ocupación, bien como en los motivos, la elección y la diversidad de modalidades practicadas. Además de fomentar y supervisar la actividad física, es necesario crear estrategias institucionales para que se puedan obtener beneficios de mejor calidad para la salud.

Los resultados encontrados mostraron que a pesar de la gran mayoría de los individuos declarar hacer ejercicio físico para la salud, muchos de ellos no lo hacen en volumen adecuado para beneficiarse de la actividad física como factor asociado a la protección para la salud. A nivel colectivo, además de alentar y monitorear la actividad física, son necesarias estrategias institucionales y orientación profesional para que se puedan obtener mayores beneficios y de mejor calidad para la salud por la práctica de ejercicios físicos. Es por ello que en la actualidad hay varias políticas y programas que los gobiernos establecen a favor de la salud de los trabajadores públicos. En este estudio nuevamente se asocia la salud con los factores psicosociales del puesto (actividades realizadas, iniciativa, monotonía, nivel de responsabilidad, sueldo) y la organización (estructura, comunicación liderazgo, jornadas de trabajo, imagen). (De Castro P & Ribeiro, 2014)

En la investigación denominada *Asociación entre depresión, estrés, ansiedad y consumo de alcohol en Funcionarios Públicos* su objetivo fue identificar los síntomas depresivos asociación con variables sociodemográficas, exposición y dimensiones del estrés ocupacional. Es un estudio transversal con 1.239 trabajadores de la categoría técnica y administrativa de una Universidad Pública del Estado de São Paulo. Se utilizaron preguntas para evaluar las características sociodemográficas, síntomas de ansiedad, abuso de alcohol y estrés laboral.

Obtuvieron como resultado que los empleados públicos indicaron que laboran bajo una gran demanda psicológica y tener un alto control sobre el trabajo ejecutado, así como trabajar con pocas emergencias generan que la quinta parte de los trabajadores desarrollen síntomas depresivos y 13.2% cumplieron los criterios para determinar el uso problemático del alcohol.

Estableciendo como conclusión: que los resultados de este estudio indican aspectos relevantes para la Planificación y estudios de intervención, para la prevención de la enfermedad mental de los trabajadores, principalmente relacionados con los síntomas depresivos. Un factor psicosocial relevante en este estudio, es que el apoyo social (compañeros y jefes y/o superiores) es determinante para la aparición o control del estrés, depresión o consumo de alcohol, este factor según el modelo de Karasek, el apoyo social funciona como un amortiguador para la depresión, porque puede reducir la tensión causada por el estrés del lugar del trabajo. Con esto establece que los mecanismos de apoyo en el lugar de trabajo intervienen en la salud, bienestar y calidad de vida de los trabajadores, reduciendo los factores negativos sobre el cuerpo y la salud.

El consumo de alcohol se relacionó con la depresión y la falta de apoyo social, se sienten aislados, con poco trabajo o trabajo mal remunerado y sin reconocimiento. Es por ello que las estrategias deben ser encaminadas al apoyo social (mejorar la relación con compañeros de trabajo, liderazgo, formas de comunicación, estructura de la organización). (Gavin, Da Silva Gherardi-Donato, Reisdorfer, Naves Dos Reis, & Guidorizzi, 2015)

En el estudio denominado *Riesgos Psicosociales e Incapacidad del trabajo Empleado estatal: Un estudio de caso* se analizó que los Factores de Riesgo Psicosociales del Trabajo (FRPT), como el estrés, las presiones patogénicas de la carga de trabajo, las dificultades en las relaciones socio-profesionales y las condiciones y la organización inadecuadas del trabajo pueden ser consideradas variables que interfieren en la salud mental y física del trabajador.

La prevención de esos aspectos debe ocurrir por medio de la sensibilización, concientización, motivación y acción organizada de los actores sociales de la empresa o del órgano. Los funcionarios públicos estatales de Santa Catarina están sometidos a los FRPT, y hay relaciones entre éstos y el padecimiento relacionado al trabajo. (Da Cruz. S, Martins, C., Moraes C, & Moroni R., 2012)

Este artículo parte de un estudio de caso, por medio de análisis documental relativa a la pericia psicológica para la caracterización de accidente en servicio/dolencia referente al trabajo en el año 2008.

El estudio de caso demostró que la exposición de la funcionaria a lo largo de su vida laboral a los FRPT – sobrecarga cognitiva y psíquica, ritmo intenso, largas jornadas y precarias condiciones de trabajo fueron los factores que desempeñaron papel preponderante en la ocurrencia de la incapacitación para el trabajo.

Se concluyó que los FRPT deben ser considerados en las evaluaciones de los casos de enfermedad y de incapacidad profesional, así como en la implementación de los dispositivos legales del Estado de Santa Catarina que se refieren a la promoción de la salud ocupacional de los funcionarios de los órganos del Poder Ejecutivo Estatal.

En 1986, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió el riesgo psicosocial como la interacción entre el contenido del trabajo, la organización y su gestión, con otras condiciones ambientales y organizativas, por una parte, y las competencias, las necesidades de los trabajadores de otro. Para Guimarães (2006), los Factores de Riesgo Psicosociales del Trabajo (FRPT) se definen como aquellas características del trabajo que

funcionan como estresores, es decir, que implican grandes exigencias del puesto de trabajo, combinadas con recursos insuficientes internos del trabajador para su enfrentamiento.

Los FRPT pueden ser también entendidos como las percepciones subjetivas que el trabajador tiene (las características físicas de la carga de trabajo, la personalidad del individuo, de las experiencias anteriores y de la situación social del trabajo) de los factores de organización del trabajo: carrera, cargo, ritmo, ambiente social y técnico.

En la legislación brasileña no se considera, en el análisis del puesto de trabajo, los factores químico y ergonómico previstos en las Normas Reglamentarias (NR) del Ministerio de Trabajo y Empleo. La exposición ocupacional a los FRPT presenta consecuencias directas en las condiciones de salud de los trabajadores, pudiendo generar enfermedad, incapacidad laboral permanente y repercusiones en la vida social y familiar. Con respecto a la exposición ocupacional a los FRPT en el servicio público, Campos (2006) citado en Da Cruz. S, Martins, C., Moraes C, & Moroni R., (2012), analizó el perfil del servidor público del Estado De Santa Catarina y las asociaciones con la enfermedad psicológica y las características laborales, en el período de 2001 a 2005, en los servidores de Salud, Educación, Seguridad Pública y Administración. El estudio demostró las influencias de las características laborales en la incidencia de depresión, estrés y patologías del sistema óseo muscular en los servidores que se alejaron del servicio por licencia para tratamientos de salud (LTS) en ese período. Estas enfermedades se relacionan con los FRPT, tales como: las condiciones de trabajo, su modo de funcionamiento y su organización degradada, las relaciones sociales, la sobrecarga de trabajo, el ritmo, las demandas vinculadas a la alternancia de la gestión política en el poder, la baja remuneración y las largas jornadas, entre otros.

El estrés ocupacional y agentes Psicosociales estresores en el estudio de los FRPT, el estrés ocupacional aparece de forma constante, teniendo en cuenta que es producto de esos riesgos psicosociales en el contexto laboral. En este sentido, demuestra que, cuando el agente desencadenante de la enfermedad se refiere a la actividad desempeñada, el trabajador puede reportar estrés de la ocupación. Paschoal y Tamayo conceptúan el estrés ocupacional como "un proceso en el que el individuo percibe las demandas del trabajo como estresores, los cuales, al exceder su capacidad de enfrentamiento, provocan en el sujeto reacciones negativas. Para que los factores organizativos se consideren como estresores por el trabajador, él necesita identificarlos como tales. Los autores clasifican los estresores organizacionales en naturaleza física, ruido, iluminación, ventilación y otros y psicosocial aspecto de la relación interpersonal en el trabajo, factores intrínsecos al trabajo, el desarrollo de la carrera, la autonomía y control en el trabajo.

Según Jacques (2003) citado en Da Cruz. S, Martins, C., Moraes C, & Moroni R., (2012), la teoría sobre el desarrollo del estrés es uno de los enfoques que estudia la relación entre salud mental y trabajo, el estrés ocupacional está asociado a la incapacidad del trabajador para enfrentarse las demandas laborales y a las vivencias de malestar y sufrimiento. Cuando los factores psicosociales inciden de forma constante y las capacidades de adaptación del individuo son pocas surgen malestares como el endurecimiento muscular y el agotamiento psicológico.

Segundo Schibuola (2005), citado en Da Cruz. S, Martins, C., Moraes C, & Moroni R., (2012), los síntomas asociados al estrés laboral son la cefalea, tensión muscular,

taquicardia, cardiopatías, depresión, burnout y trastornos musculoesqueléticos, entre otros. Según Levi (2002), citado en Da Cruz, S., Martins, C., Moraes C., & Moroni R., (2012), el estrés psicosocial en el trabajo tiene por causa una deficiente adaptación entre la persona y su contexto laboral, teniendo en cuenta a los demás medios sociales y los componentes individuales. El estrés ocurre cuando las exigencias del medio no corresponden a la capacidad individual de adaptación, o cuando las oportunidades que el entorno ofrece no están a la altura de las necesidades y expectativas del individuo. Todo ajuste o adaptación dependerá tanto de factores situacionales como de las características individuales y de grupo. De acuerdo con la misma autora y con Oliveira (2002), los principales factores situacionales que influyen en el surgimiento del estrés son la sobrecarga cuantitativa, la insuficiente carga cualitativa, los conflictos de los papeles, la falta de control sobre la situación personal, la falta de apoyo social y los estresores físicos (iluminación, ruido, etc.). Estos factores, a menudo, interactúan y contribuyen en forma multideterminadas para el aumento del estrés y la enfermedad del trabajador. (Da Cruz, S., Martins, C., Moraes C., & Moroni R., 2012)

Lo anterior lo pudimos observar en los estudios realizados por Santos, Goulart Junior, Canéo, Lunardelli, y Carvalho (2010) citados en Da Cruz, S., Martins, C., Moraes C., & Moroni R., (2012) realizaron una investigación en el caso de la neurosis profesional, psicopatología asociada directamente a las condiciones de trabajo, cuyos síntomas son como la expresión simbólica de un conflicto psíquico que se establece a través de situaciones organizativas o profesionales determinadas. Los autores constataron que hay una asociación significativa entre esta enfermedad y el estrés ocupacional, que la constante exposición del trabajador a los estresores ocupacionales puede ocasionar la neurosis profesional, que se define como un estado de desorganización persistente de la personalidad.

Noronha y Fernandes (2006) investigaron las diferencias existentes entre el estrés laboral y el razonamiento, sexo y edad, por medio de la aplicación del Test de Razonamiento Inferencial - RIn - y la Escala de Vulnerabilidad a Estresores en el Trabajo - EVET en 64 estudiantes universitarios de una institución Privada. Los autores verificaron que, cuanto mayor es la vulnerabilidad a nivel del estrés de la persona, menor será su capacidad del razonamiento inferencial, como también, según el aumento de la vulnerabilidad en cuanto a la falta de soporte organizacional, la puntuación del Rin es alta y encontraron una diferencia significativa estadísticamente entre los sexos, constataron que las mujeres se mostraron más vulnerables que los hombres en relación al ambiente organizacional, sobre la edad, observaron que las personas mayores edad son más vulnerables teniendo una mayor vulnerabilidad a los factores psicosociales de riesgo en el trabajo.

El modelo demanda-control-apoyo social, de Karasek (2002), analiza las situaciones laborales relacionadas con las características psicosociales del trabajo que funcionan como predisposición para el riesgo de enfermedad. De acuerdo con los autores, las tres variables de este modelo pueden ser comprendidas como demandas psicológicas, control y apoyo social. Las demandas psicológicas son las exigencias del trabajo, como la cantidad y el volumen del mismo, la presión del tiempo, el nivel de atención, las interrupciones previstas y otros. El control es el desarrollo de habilidades, tales como aprendizaje, creatividad, control de emociones, toma de decisiones, negociación, etc. El apoyo social se refiere al clima social en el trabajo y la relación existentes entre los colegas y los superiores, teniendo la función de moderar los estresores en el contexto de trabajo. Este modelo precisa que el

desequilibrio entre las demandas y las respuestas del individuo y la precariedad del nivel de apoyo social conducen al estrés y al riesgo de patologías en los trabajadores. La combinación de las variables de la demanda psicológica y la actitud en la toma de decisiones genera cuatro situaciones psicosociales que repercuten en la salud y bienestar del trabajador.

- a) trabajo con altos niveles de exigencias y escasa capacidad de control: el trabajador está expuesto a alta tensión, lo que le conduce a un riesgo elevado de estrés y de enfermedades de trabajo.
- b) trabajo con bajo grado de demanda y alto grado de control: hay bajo nivel de tensión y el individuo está en una situación parecida a la de relajación,
- c) trabajo con altas exigencias y alto Nivel de control: el trabajador se encuentra activo, en una situación de estrés positivo, que genera mayores posibilidades de aprendizaje, motivación y desarrollo personal.
- d) trabajo de bajo grado demanda y reducida autonomía: tipo de trabajo pasivo, desmotivador, con poco potencial de aprendizaje, que representa riesgo potencial de patologías (Karasek, 2002).

En ese sentido, trabajadores que están sometidos a alta tensión y al tipo de trabajo pasivo presentan una mayor predisposición al estrés y la enfermedad, pero la correlación con la variable apoyo social indica que cuanto mayor sea el nivel de apoyo existente entre los compañeros de trabajo y los gestores, mayor es la probabilidad de que los trabajadores reduzcan la estimulación del sistema nervioso central, protegerá su salud. (Da Cruz. S, Martins, C., Moraes C, & Moroni R., 2012)

Basados en este modelo el estudio realizado por Da Cruz. S, Martins, C., Moraes C, & Moroni R., (2012) fue exploratorio-descriptivo de enfoque cualitativo y ex post facto (realizado posterior a los hechos) por medio de un estudio de caso único, se presentan los datos recogidos con de los estudios y reportes médicos y psicológicos de “Y”, servidora en el grupo de edad entre 50 y 60 años, con escolaridad referente a la enseñanza media Incompleta, que laboro en el hospital público de Gran Porte del Estado de Santa Catarina, Brasil.

El estudio conto con todas y cada una de las autorizaciones de las leyes brasileñas y permiso y conocimiento de la funcionaria pública. La investigación se llevó a cabo en el año 2008 con los reportes y diagnóstico médico y psicológico de la paciente.

El diagnóstico determino "paciente con síntomas del tipo tristeza, desánimo, ansiedad, angustia, intención suicida, sensible, poco responsiva a la medicación, con períodos de mejoría y períodos de empeoramiento". En la descripción del historial clínico, se menciona, accidente que la servidora refiere que fue agredida verbalmente y físicamente en el lugar de trabajo, habiendo sido amenazada de muerte fuera del mismo.

Cuando se analizó la historia laboral del paciente se encontró que ingreso al hospital en el año de 1980, mediante concurso, con el cargo de auxiliar de servicios generales, se le ubico en el área del comedor del hospital, en este puesto sufrió un accidente laboral, resbalo del suelo y se lastimo la rodilla, por lo cual unos meses después se cambió al área administrativa del hospital con un turno de 12 horas laboradas por 48 de descanso, permaneció en este puesto hasta concluir su vida laboral. En este puesto presento varias veces

dolores musculares y se le diagnóstico artrosis, se analizó su puesto y se observó que permanecía varias horas de pie, en un espacio reducido, por esta causa permaneció varias ocasiones en licencia para tratamiento de salud (LTS) en este mismo tiempo la empleada presencio un evento traumático, un paciente molesto la amenazo con pistola por no ser atendido e incluso la amenazo fuera del trabajo, así mismo en su hogar tenía que atender a un familiar ya que no podía valerse por sí mismo, dependía completamente de ella.

Posterior a estas situaciones la empleada reporto que no podía concentrarse en su trabajo, tenía falta de atención, presentaba olvidos, sentimientos de angustia por amenazas o gritos, se sentía agredida, por lo que solicito su cambio, pero no se lo otorgaron, además no sentía apoyo de sus compañeros, ni de sus superiores, como no podía realizar sus funciones adecuadamente solicito LTS para poderse tratar y el diagnóstico fue trastorno mental y de comportamiento, con episodios depresivos, de ansiedad, permaneció varios meses con LTS hasta que se jubiló. La servidora seguía reportando dolores constantes en la pierna y en la columna, solo pasaba tiempo en el sofá de su casa, además temía salir sola, la persona menciona que no había recibido tratamiento psicológico ya que no contaba con los recursos financieros y para 2008 utilizaba los fármacos rivotril, zolpidem y venlafaxina para sus crisis de ansiedad y dolor.

Después de conocer su estudio clínico, se procedió a realizar una inspección en el lugar de trabajo, en este se pudo observar que la trabajadora realizaba actividades de atención al público, funciones administrativas, se verifico que la mayor parte de la jornada se caracterizaba por proporcionar información presencial y por teléfono sobre las consultas, exámenes y cirugías a los pacientes y familiares, además realizaba las funciones de registro de pacientes, preparar las fichas de atención a los mismos, solicitudes de almacén, de farmacia, sacar copias, enviar correos, integrar los expedientes de los pacientes para sus altas, formar los procedimientos de la cirugía, se comprobó que la trabajadora actuaba como un enlace entre los pacientes y el hospital, era la primera persona que tenía contacto con los pacientes, era la primera en recibir las quejas y enojos de los usuarios con respecto al servicio, atención y entrega de medicamentos del hospital y personal médico, la mayor parte de la jornada laboral escuchaba quejas y disgustos por parte de los usuarios, incluso tenía que atender a dos usuarios a la vez o más (uno en mostrador y por teléfono) ya que no existe más personal, así mismo también atendía algunas exigencias del personal médico, esto hacia que el ritmo de trabajo fuera intenso, se realizaron algunas entrevistas a sus compañeros de trabajo y mencionan que el ritmo de trabajo en el hospital es muy intenso, además los pacientes y/o usuarios son muy agresivos insultan o se quejan por el servicio con malas palabras o llegan a amenazar verbalmente y esto lo hace que sea desgastante, lo único que pueden hacer en esos casos es llamar al personal de vigilancia para pedir que retiren a la persona.

Con este estudio se pudo reafirmar que los factores de riesgo psicosociales son muy importantes en la salud física y mental de los trabajadores, así mismo se puede ver que estos influyen diferente en una persona y otra, dependen de la personalidad del trabajador (es decir la personalidad vulnerable o fuerte, la capacidad de adaptación, la satisfacción del trabajo o insatisfacción, la motivación entre otras), sus fortalezas y habilidades para enfrentar la presión laboral y exigencias, el contexto social(organizacional y familiar), si siente que las demandas laborales lo sobre pasan y no puede enfrentarlas comienza a enfermarlo al grado

en que termino esta trabajadora, como mencionan los autores de este estudio de caso, cuando se trata de accidentes típicos, es fácil identificar el agente que lo ocasiono, pero cuando se trata de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo, esta asociación no siempre es visible o concreta y por tanto la relación es difícil establecerla ocasionando sufrimiento tanto físico como emocional para el trabajador (estrés laboral, ansiedad). A través del estudio de caso se observó que los factores de riesgo psicosociales a los que estuvo sometida la trabajadora generaron impacto en su salud, ocasionando enfermedades relacionadas con el trabajo y la jubilación de invalidez, en cuanto al puesto de trabajo, las actividades desempeñada implican un trabajo cognitivo (atención, concentración, memoria razonamiento y toma de decisiones) y psíquico (se refiere a las relaciones interpersonales con colegas, jefes y la atención directa a los pacientes), se comprobó que la servidora estaba constantemente expuesta al sufrimiento de los pacientes, esta exposición agravada por las condiciones y la organización del trabajo (condiciones del puesto, horario de la jornada) además del incidente ocurrido en el área laboral en donde se vio amenazada y su accidente laboral en donde se lastimo su rodilla y su contexto social y familiar ocasionan un gran daño a la salud de la trabajadora. Pero sobre todo el evento traumático del incidente en donde fue amenazada y la falta de apoyo y comprensión de los compañeros de trabajo y jefes ocasiono el estrés laboral, y los cuadros de ansiedad.

Con lo anterior se llegó a la conclusión que los factores de riesgo psicosociales son de suma importancia en la vida laboral y por lo tanto en este estudio se propuso que debe haber una intervención primaria en la cual consiste en reducir los factores de riesgo psicosociales (modificar las jornadas laborales, el contar con más personal para la atención, tener una cultura de trabajo en equipo y apoyo, reconocimiento de los compañeros, personal de seguridad que revise a las personas que ingresen al hospital para evitar incidentes como el que sufrió la servidora, mobiliario ergonómico), en el nivel secundario implica la detección y tratamiento temprano ante la detección de alguna enfermedad tanto físicas como psicológicas (sensibilización de los trabajadores, estrategias del control para el estrés) y la terciaria consiste en la rehabilitación y recuperación de los trabajadores mediante capacitación, monitoreo de la conducta del trabajador, comunicación adecuada en los compañeros y jefes, reducción de las tareas y demandas laborales.

Así mismo proponer el implementar la Norma de Prevención en el Trabajo n° 604 la cual aborda algunas medidas de prevención de los factores de riesgo psicosociales basados en el modelo demanda-control-apoyo social:

**A) Demandas:** actuar con transparencia en la distribución de las tareas, establecer la carga de trabajo de acuerdo con el contenido cuantitativo y cualitativo de la tarea, considerar las capacidades y recursos de la persona, colocar personas suficientes en las unidades de trabajo, establecer mecanismos que permitan al trabajador tomar decisiones sobre su trabajo, el ritmo y la cantidad, tiempo necesario y pausas necesarias;

**B) Control:** promover la toma de decisiones de los trabajadores sobre los métodos y los órdenes de las tareas, proporcionar tareas significativas, que tengan sentido, crear oportunidades para la autorrealización y el desarrollo profesional, oportunidad condiciones de aprendizaje y de utilización de nuevas habilidades, potenciar el uso de las capacidades mentales en el trabajo, evitar la excesiva burocratización de las tareas;

**C) Apoyo social:** estimular el trabajo en equipo y la comunicación, establecer objetivos en equipo, crear espacios de reflexión y de compartir las dudas, valorar las reuniones de trabajo, establecer mecanismos de recompensa y de reconocimiento en el trabajo, establecer medidas que impidan las conductas competitivas entre los trabajadores y prohibir explícitamente cualquier forma de hacerlo acoso dentro de la organización.

En este artículo también hacen un llamado de atención a las autoridades brasileñas ya que se percibe una fragilidad en Legislaciones y Normas específicas para la Prevención de los Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo a diferencia de otros países de la comunidad europea. Las Normas Regulatoras del Ministerio de Trabajo y Empleo en las mujeres no priorizan los riesgos psicológicos y sociales, sólo los abordan de forma indirecta por medio de la Norma Regulatora n° 17, que sobre los factores ergonómicos.

Así mismo han gestionado a través de diversos programas en Santa Catarina, Brasil la importancia de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y la importancia de la salud laboral, surgiendo así la Ley n°14.609 (2009). Esta ley contiene programa que establecen directrices y normas relacionadas con la gestión y la ejecución de acciones de salud ocupacional para los servidores Catarinenses, con el objetivo de mejorar las condiciones del medio ambiente, la organización y las relaciones de trabajo, a través de la actuación de equipos multiprofesional descentralizados en cada órgano del Estado. En este programa, el art. 2, inciso III, se considera como riesgos ocupacionales los "(...) físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos, psicológicos y sociales". Con la inclusión de los riesgos psicológicos y sociales en este programa representa una ampliación e innovación en la manera de concebir la salud ocupacional. Además de los riesgos previstos por las Normas regulatoras del Ministerio de Trabajo y Empleo, los aspectos psicológicos y sociales también se consideran como factores de riesgo en el proceso salud-enfermedad del servidor toma en cuenta la necesidad de que los órganos del Poder Ejecutivo Estatal desarrolle acciones de forma equitativa y de acuerdo con las necesidades y las peculiaridades de cada institución, principalmente los relativos a los riesgos psicológicos y sociales, un grupo de representantes de varias Secretarías del Estado elaboró un capítulo del Decreto n° 2.709 (2009) por el que se establece el Manual de Salud Ocupacional del Servidor Público, titulado Programa de Prevención de Riesgos Psicológicos y Social para los Servidores Públicos Estatales de Santa Catarina. Este decreto establece los parámetros mínimos y las directrices generales para la implementación de este programa por parte de los órganos del Poder Ejecutivo Estatal.

Por tratarse de un estudio de caso, no es posible generalizar los aspectos que se encuentran en la investigación documental del sujeto y extenderlos a la población en general, que es una de las limitaciones de éste trabajo. Pero se puede afirmar que los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo comprenden toda condición y / o exigencia inherente o relacionada con el trabajo que produzca efectos negativos o agravios a la salud en las dimensiones perceptiva, cognitiva, afectiva, volitiva y conductual del trabajador y que perjudiquen las relaciones socioprofesionales, originando vivencias de malestar y de sufrimiento individual y de sufrimiento de la población. El estudio de caso exhibió la base de procedimientos psicológicos para la identificación de accidentes o enfermedad relacionada con el trabajo y ha permitido inferir algunas evidencias de que la exposición



continua de servidores a los Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo puede llevar a la enfermedad y a la incapacidad total. (Da Cruz. S, Martins, C., Moraes C, & Moroni R., 2012)

Con los estudios revisados podemos ver la importancia de los factores psicosociales en el trabajo para la salud laboral de los trabajadores, que, aunque no son demasiados los que se han realizado han logrado demostrar la relación e importancia de los factores, así como algunos avances en la cuestión de reconocimiento legal de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores, lo cual es relevante para beneficio del trabajador y para las organizaciones.

## CAPITULO V

### 5. METODOLOGÍA

#### 5.1. Planteamiento del problema y justificación

Dado las exigencias laborales a las que están expuestos el Juez y Secretario de los Juzgados Cívicos de la CDMX, como son los horarios extremos, trabajar en condiciones riesgosas para su integridad física en una actividad variable o impredecible, entre otras, es necesario conocer las condiciones laborales de los trabajadores de este sector, que pueden ser causa de la afectación de su salud. La identificación de los factores de riesgo a la salud derivados del proceso de trabajo proporcionó información útil para establecer medidas preventivas y correctivas que coadyuven a la promoción de la salud mental en este colectivo de trabajadores.

#### *Objetivo General*

1. Detectar el nivel de estrés asociado al proceso de trabajo de los Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX y su relación con otros padecimientos físicos y mentales.

#### *Objetivos Específicos*

1.1 Determinar y evaluar el ambiente o contexto del lugar de trabajo.

1.2 Reconocer y determinar, cualitativa y cuantitativamente los factores de riesgo derivados del proceso de trabajo presentes en los Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos.

1.3 Valorar, desde el punto de vista del trabajador expuesto, las diversas exposiciones laborales y su potencial daño a la salud, mediante la aplicación de una encuesta individual.

1.4 Evaluar el nivel de estrés que presentan los Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

1.5 Detectar los Factores de riesgo para la presencia de estrés y otros padecimientos.

1.6 Asociación del estrés con otros padecimientos físicos y mentales.

#### *Tipo de estudio*

Se trató de un estudio *Descriptivo*, por la naturaleza de las variables estudiadas y es también un estudio *Transversal*, de acuerdo con el modo de medir o detectar los trastornos en un momento dado. Dentro de los estudios epidemiológicos será del tipo *Encuesta* donde se hace un análisis retrospectivo, no hay criterios específicos de inclusión, se mide transversalmente y las variables de exposición están fuera de control. Además, se trata de un estudio de campo por el lugar donde se llevó a efecto.

#### *Diseño*

Es un diseño no experimental, pues no se manipulo la situación ni las variables y se limitó a reportar sólo lo que sucede. Recolectando la información por medio de encuestas.

## 5.2. Variables

### *Variable Dependiente:*

Presencia de estrés y otros trastornos

### *Variable independiente:*

Factores derivados del proceso de trabajo (físicos y psicosociales)

### *Definición Conceptual de las variables:*

**Variable Dependiente:** Se consideraron dos definiciones de estrés la de Lazarus y Folkman que entiende al estrés como una interacción entre las características de la situación y los recursos del individuo para hacerles frente, si la valoración es desfavorable al sujeto, surge la reacción de estrés, de acuerdo con el modelo de la valoración/transacción de Lazarus y Folkman, 1986. (Lazarus & Folkman, 1986)

La segunda definición de estrés es la de Karasek y Theorell (1979) acerca del modelo demanda – control, que explica al estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador sobre éstas, posteriormente, Johnson y Hall introdujeron el apoyo social como la tercera dimensión de este modelo (configurando el modelo demanda – control – apoyo social). (Karasek, El modelo de demandas - control : enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos, 1998)

**Variable Independiente:** Riesgos y Exigencias, los primeros se definen como factores potencialmente nocivos a la salud derivados del objeto y medios de trabajo y los segundos son los factores derivados del trabajo y su organización potencialmente nocivos a la salud. (Noriega E, y otros, 2001)

### *Definición Operacional de las variables*

**Variable Dependiente:** Respuestas y Puntajes obtenidos de la aplicación de la Encuesta individual que verifiquen la presencia de los trastornos en estudio

**Variable Independiente:** Respuestas afirmativas que expresen la exposición a los factores de riesgo derivados del proceso de trabajo

### *Muestra:*

**Muestreo** Por conveniencia/intencional. Se trató de un muestreo intencional o de conveniencia, que se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. En este procedimiento es común el utilizar como muestra los individuos a los que se tiene fácil acceso. El tamaño muestra fue de 83 personas, entre Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de diversas delegaciones políticas de la CDMX.

*Instrumento***Cuadernillo de Pruebas:**

En la portada del cuadernillo se incluye el Consentimiento Informado y después los siguientes apartados: Datos socio-demográficos, laborales, riesgos, exigencias y trastornos (reactivos tomados de PROESSAT) (Noriega , Franco, & Martínez, 1999)

**Escala de síntomas psicofisiológicos del estrés UAMX (1996)** (Escala de Medición del Estrés, Versión IMT, 1996)

Escala de estrés de Karasek (jefe/Juez/superior) El cuestionario sobre el contenido del trabajo (JCQ) (Karasek, y otros, 1998)

**5.3 Procedimiento:***Recolección de datos*

La recolección de datos se llevó a cabo en dos momentos o fases:

Fase 1: Primero, se realizó la evaluación de los aspectos relativos al proceso de trabajo y el reconocimiento de la problemática en el lugar mismo de trabajo (Guía de Observación de Proceso de Trabajo y entrevista con informantes clave). Se buscó con esta actividad conocer el contexto laboral, identificar los elementos del proceso de trabajo y determinar un mapa de riesgo que permitió determinar en la muestra, las áreas de trabajo, los instrumentos de medición y hacer perfiles de riesgo.

Fase 2: Segundo, se realizó la valoración del estrés, otros padecimientos y los factores de riesgo mediante la aplicación de los cuadernillos de pruebas durante la jornada de trabajo al personal de los Juzgados Cívicos, Jueces y Secretarios en activo al momento del estudio, previo consentimiento informado.

*Procesamiento de la información*

Una vez aplicados los cuadernillos de pruebas, se procedió a:

Calificación

Codificación

Captura de datos

Análisis Estadístico

*Análisis de datos*

Se obtuvo una distribución general de la muestra conforme a las variables de estudio.

Se analizaron los datos porcentualmente para determinar donde se presentan los casos y a que variables se asocia esta condición, con la finalidad de identificar perfiles de riesgo. Esto es, la distribución de los trastornos de acuerdo con las variables de estudio.

Se presentan los resultados de manera grupal para guardar la confidencialidad de los participantes.

Se incluyeron tres tipos de análisis:

1. Conocer las características de la muestra y la presencia de factores de riesgo:

Distribución de las variables socio-demográficas y laborales  
Relación de la exposición a los factores en estudio (Riesgos y Exigencias, frecuencias simples y relativas)

Distribución de variables de calidad de vida y valoración del trabajo

2. Conocer la Prevalencia de los trastornos (casos):

Prevalencia de los trastornos en estudio (estrés y daños a la salud, cada uno)

3. Determinar los Grupos de Riesgo:

Cruce de variables independientes con los trastornos en estudio  
Determinar perfiles de riesgo

#### ***5.4 Tipos de datos recolectados***

##### *Cualitativos:*

Entrevistas

Observaciones del lugar de trabajo, fotos

Llenado de la Guía de observación del Proceso de Trabajo

Contexto laboral

##### *Cuantitativos*

Se obtuvo una distribución general de la muestra conforme a las variables de estudio, se analizaron los datos porcentualmente para determinar donde se presentan los casos y a que variables se asocia esta condición, con la finalidad de identificar perfiles de riesgo. Esto es, la distribución de los trastornos de acuerdo con las variables de estudio. Se presentan los resultados de manera grupal para guardar la confidencialidad de los participantes.

## CAPITULO VI

### 6. RESULTADOS

Conforme al procedimiento para la recolección de datos, la primera aproximación al fenómeno en estudio, fue mediante el llenado de la Guía de Observación del proceso de trabajo y una entrevista con un informante clave, que es un instrumento de recolección de datos cualitativos que permite obtener dos productos, uno los esquemas de los procesos de trabajo y dos, un mapa de riesgo, es ésta una metodología derivada del Modelo Obrero Italiano para el estudio de la salud de los trabajadores.

Estos dos productos son la base que permite problematizar y reconocer las condiciones de trabajo prevalentes, los riesgos a la salud y los daños potenciales para así planear la exploración de estos factores mediante otros instrumentos, como son las encuestas individuales, que fue lo que se hizo para obtener datos de orden cuantitativo en el presente estudio.

#### 6.1 Resultados Cualitativos.

Para realizar el esquema del proceso de trabajo, se tomó como ejemplo el puesto de Secretaria de Juzgado y el mapa de riesgo, se realizó la guía de observación en el Juzgado Cívico de la Delegación Gustavo A Madero, a continuación, se hace una pequeña descripción de lo realizado.

En cuanto al tiempo comentan que llevan laborando 14 años de los cuales han laborado 8 años en un turno de 24 por 48, posteriormente laboraron 2 años en turnos de 8 horas los siguientes años han laborado en el turno de 12 horas, su jornada laboral inicia a las 21:00 hrs y finaliza a las 9:00 de la mañana del día siguiente. Cuentan con un día de descanso, es decir su horario es de 12 por 24 horas.

El lugar es un espacio de aproximadamente 32 metros cuadrados hay un espacio designado para atender a cada uno de los remitidos y a los familiares de los mismos, en este espacio solo hablan y establecen la situación legal del detenido (s), para realizar el todo el trámite legal la secretaria y jueza tiene un espacio designado de aproximadamente 3 metros cuadrados en el cual tienen su equipo de cómputo y documentación administrativa.

Las características personales son mujeres de 39 y 46 años, cuentan con una escolaridad de licenciatura, de estado civil solteras, de nivel socioeconómico medio cuentan con auto propio y casa habitación.

Las actitudes que deben de tener durante la jornada laboral, son un carácter fuerte y de autoridad ya que este tipo de trabajo y la relación con diferentes personas es muy difícil y aunado que en algunas ocasiones, los remitidos o personal a tender tienen un mal aspecto, olor alcohólico o la exposición a sustancias tóxicas ocasionan demasiados malestares.

Las molestias que presentan son dolores de cabeza, corporal, descontrol en sus ritmos de sueño, han desarrollado alergias, irritación en los ojos, gastritis, esto debido a los horarios y las exigencias del trabajo.

Para complementar el esquema de proceso de trabajo y el mapa de riesgo se realizó una historia clínica laboral de la Secretaria de Juzgado Cívico de la Delegación Iztacalco obteniendo los siguientes resultados, en los cuales pudimos observar los riesgos de trabajo a los que está expuesto y refuerzan los resultados conseguidos en el presente estudio.

### Historia Clínica Laboral

<b>Nombre: Mujer</b>	<b>Puesto: Secretaria de Juzgado Cívico</b>
<b>Edad: 35 años</b>	Antigüedad: 8 años
<b>Tipo de contrato: Fijo (confianza)</b>	Lugar de trabajo: Juzgado Cívico

La persona refiere que siempre ha trabajado en la administración pública, realizando actividades administrativas, pero teniendo trato con las personas; es decir, siempre presta algún servicio, comenta que sus trabajos le han agradado y que en algunos solo estuvo menos de un año por cuestiones de la forma de contratación, por lo cual en ninguno fue despedida, al mismo tiempo menciona que el trabajo que más le ha agrado es el que efectuó en la Defensoría Pública Federal ya que realizaba actividades de litigio y es una de las actividades que su carrera profesional le permite desempeñar.

#### ✿ Información de la jornada laboral

<b>Turno: Especial</b>	<b>Hora de comida: no especificada</b>
<b>Horario de trabajo: 8:00– 21:00hrs</b>	<b>Especificaciones</b> trabaja solo fines de semana (sábado y domingo) y días festivos
<b>Horas de trabajo diarias: 12 horas</b>	<b>Jefe inmediato superior: Juez Cívico</b>
<b>Personas en el centro de trabajo:4</b>	<b>Personal a su cargo</b> policía de imaginaria y auxiliar administrativo
<b>Horas de trayecto: 3 horas totales</b>	

#### ✿ Actividades laborales que desempeña en su centro de trabajo

- ↻ Abre el libro de gobierno y lo firma, recaba la firma del Juez y lo sella.
- ↻ Atiende a las personas que acuden a solicitar algún servicio de constancias por extravío de documentación como credenciales, acta de nacimiento, elaboración de constancias por abandono de hogar.
- ↻ Asienta en el libro de gobierno, corroborando con su firma y el sello del juzgado las actuaciones en que intervenga el juez en ejercicio de sus funciones.
- ↻ Autoriza las copias certificadas de constancias que expida el juzgado, de dependencia económica, abandono de hogar etc.
- ↻ Recibe el importe de las multas que se impongan en el transcurso de la guardia

- ↻ Expide recibos correspondientes y enterar semanalmente a la Tesorería, las cantidades que reciba por este concepto, en caso de que esta última no tenga sede establecida la recaudación será en la oficina del Juzgado
- ↻ Retiene, custodia y devuelve los objetos y valores de los presuntos infractores o que sean motivo de la controversia, previo recibo que expide.
- ↻ Retiene los objetos que por su naturaleza sean peligrosos, cuyo caso deberá remitirlos al lugar que determine la Conserjería, pudiendo ser reclamados ante esta, cuando proceda.
- ↻ Lleva el control de la correspondencia, archivos, citatorios, ordenes de presentación y registros del juzgado.
- ↻ Informa al notificador de las personas citadas en caso de un conflicto vecinal, familiar o conyugal.
- ↻ Informa de cuantos infractores fueron presentados durante la guardia al Representante de Ministerio Público y Policía de Investigación.
- ↻ Informa por escrito de las actividades y recaudaciones del juzgado al turno nocturno.
- ↻ Reporta todas las Guardias al Juez las actividades realizadas.
- ↻ Suple las ausencias del Juez por periodo vacacional o incapacidades en ese tiempo realiza las funciones del mismo que son:
- ↻ Resuelve conforme a derecho sobre la responsabilidad o la no responsabilidad de los presuntos infractores.
- ↻ Aplica las sanciones establecidas en la Ley de Justicia Cívica de la Ciudad de México y otras normatividades de carácter gubernativo, cuya aplicación no corresponda a otra autoridad administrativa.
- ↻ Ejerce las funciones conciliatorias de acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Justicia Cívica de la Ciudad de México.
- ↻ Interviene en los términos de la Ley de Justicia Cívica de la Ciudad de México en conflictos vecinales, familiares o conyugales.
- ↻ Expide constancias únicamente sobre hechos asentados en los libros de registro del juzgado, cuando lo solicite el denunciante, el quejoso, el presunto infractor, el infractor o quien tenga interés legítimo
- ↻ Solicitar por escrito a las autoridades competentes, el retiro de los objetos que se encuentren abandonados en la vía pública.
- ↻ Dirige administrativamente las labores del juzgado y del personal que lo integra, incluyendo a los elementos de la policía adscritos al mismo, que están bajo sus órdenes y responsabilidades inherentes a su función.
- ↻ Reporta de inmediato al servicio de Localización Telefónica de la Ciudad de México (LOCATEL) la información de las personas arrestadas.

La empleada comenta que todas las actividades que realiza en su trabajo le agradan solo que el atender o estar al pendiente de las personas remitidas por cuestiones de tomar bebidas alcohólicas en vía pública o por inhalar sustancias tóxicas le ocasiona cierto estrés ya que estas personas son en su gran mayoría agresivas o muy groseras, ya que no admiten su infracción o no aceptan su sanción tanto económica o el número de horas de arresto.

También en algunas ocasiones menciona que este tipo de personas gritan o comienzan a amenazar y esto le produce un poco de estrés y ansiedad ya que además de atender su procedimiento legal tiene que atender a los familiares o abogados insistiendo en que se libere al remitido o que este no es culpable y además tiene que atender a las demás personas que



estén solicitando constancias o que estén por haber sido citados para una audiencia de conciliación.

Todas estas situaciones se presentan en algunas guardias al mismo tiempo y en otras guardias incluso menciona que no tiene ningún trabajo; es decir, no hay ninguna remisión, ni solicitud de constancias o resolución de algún conflicto familiar o vecinal.

Otro aspecto que menciona la empleada es que en muchas de las ocasiones no cuentan con el personal completo en el juzgado ya que, el policía de imaginaria no se encuentra permanente en el juzgado y el auxiliar es cambiado de juzgado por así convenir a sus intereses o de acuerdo a la supervisión de juzgados debido a que este es personal sindicalizado.

La Secretaria indica que en este Juzgado apenas hace dos meses que cumplió un año de estar empleada en este horario; ya que cuando ingreso a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales laboraba en un horario de 24 horas por 48 horas de descanso, es decir, trabajaba un día (8 de la mañana a 8 de la mañana del día siguiente) y descansaba dos días posteriores, con este horario en algunas ocasiones trabajaba días festivos y otros no, con este horario estuvo laborando 5 años, posterior a este cambiaron los horarios a cuatro turnos matutino de 8:00 a 15:00 horas, vespertino de 15:00 a 22:00 horas, los nocturnos de 21:00 a 9:00 horas de la mañana del día siguiente con un día de descanso posterior y el turno especial (sábado, domingo y días festivos) en un horario de 9:00 a 21:00 horas. ella se encontraba en el horario nocturno, con este horario laboró 2 años hasta que fue notificada de su actual horario en el turno especial.

Con respecto a los horarios en su jornada laboral menciona que el horario que más le cansaba físicamente es el nocturno ya que, siempre estaba muy fatigada con dolor de cuerpo y con mucho sueño.

En su actual turno menciona que puede realizar más actividades e incluso finalizó su especialidad en Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de UNAM, ya que dispone de toda la semana solo en algunos casos tiene que acudir a la Dirección Ejecutiva de Justicia Cívica hojas valoradas (para constancias) o en la entrega de su informe mensual o algún oficio, pero que al mismo tiempo no puede convivir con su familia ya que los fines de semana labora y días festivos, en este aspecto ha tenido algunos conflictos con su familia aunque los ha podido solucionar y en algunos casos menciona que ha decidido faltar al trabajo para estar con su familia.

#### Medio ambiente de trabajo

##### **1.- ¿Qué materiales emplea en su trabajo?**

Materiales de oficina, bolígrafos, hojas, libro de gobierno, sellos, tinta, etc.

##### **2.- ¿Equipo de trabajo que maneja?**

Computadora, teléfono, impresora y fotocopidora

##### **3. ¿Qué mobiliario tiene en su centro de trabajo?**

Escritorio, sillas, archivero

##### **4.- ¿Cuenta con el mobiliario adecuado para su trabajo?**

Sí, pero indica que algunos de estos mobiliarios no se encuentran en buen estado o ya han sido reparados en varias ocasiones.

##### **5.- ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo y jefe inmediato?**

Refiere que la relación con sus compañeros de trabajo es buena y solo se limita al aspecto laboral al menos en este juzgado, en cuanto a su jefe es buena y cuenta con su apoyo en la realización de cada una de las actividades lo que hace que su trabajo sea más agradable y puedan dar solución al mismo.

### Factores de Riesgo

- a) **Ruido** menciona que es debido a que en algunas guardias hay demasiada gente en el juzgado o que algunos remitidos y familiares gritan y se alteran demasiado.
- b) **Químicos** a las sustancias que algunos remitidos llevan y los policías presentan como evidencia (alcohol, solventes, marihuana)
- c) **Biológicos** algunos remitidos presentan mal olor, ropa sucia, en mal estado, etc.
- d) **Psicosociales** el ambiente estresante cuando hay demasiados remitidos y son agresivos, intolerantes, groseros y familiares.
- e) **Mecánicos** cuando el equipo de cómputo no funciona
- f) **Equipo de protección** no aplica

### Otros factores

La trabajadora comenta que no tiene un horario de comida, lo cual en varias ocasiones cuando hay demasiadas personas no puede tomar alimentos o come muy tarde esto le ha ocasionado malestares físicos como gastritis o colitis.

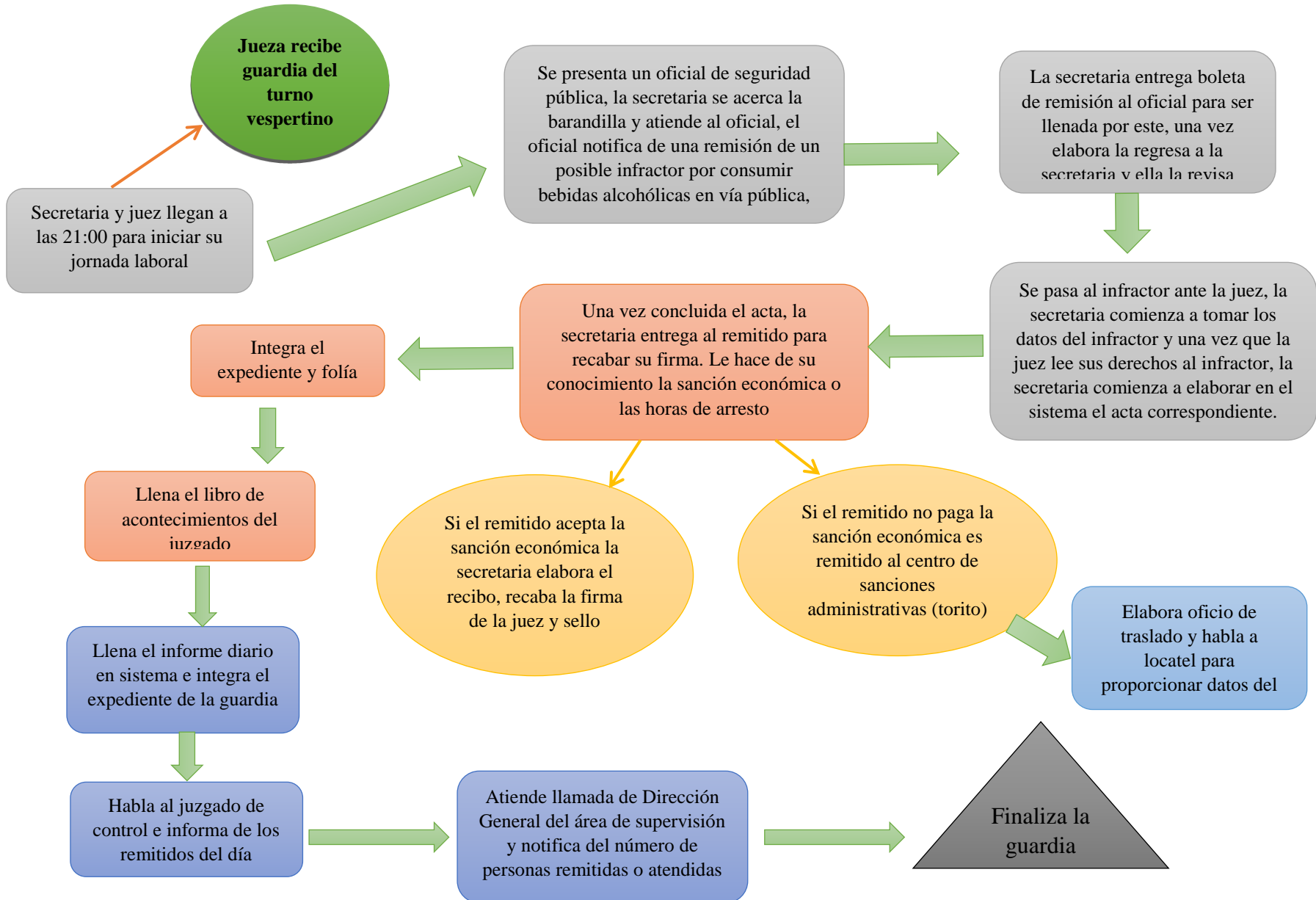
Con lo antes referido por la Secretaria se puede determinar que el trabajo le está ocasionando daños a la salud y se deben al tipo de jornada laboral que desempeña en los últimos tres años ya que como ella misma indica son jornadas muy largas y le ocasionan cansancio tanto físico como emocional.

También indica que sus síntomas los atribuyen a su trabajo y a la presión que este le genera ya que el tipo de personas que solicitan los servicios son muy agresivas o llegan en muy malas condiciones.

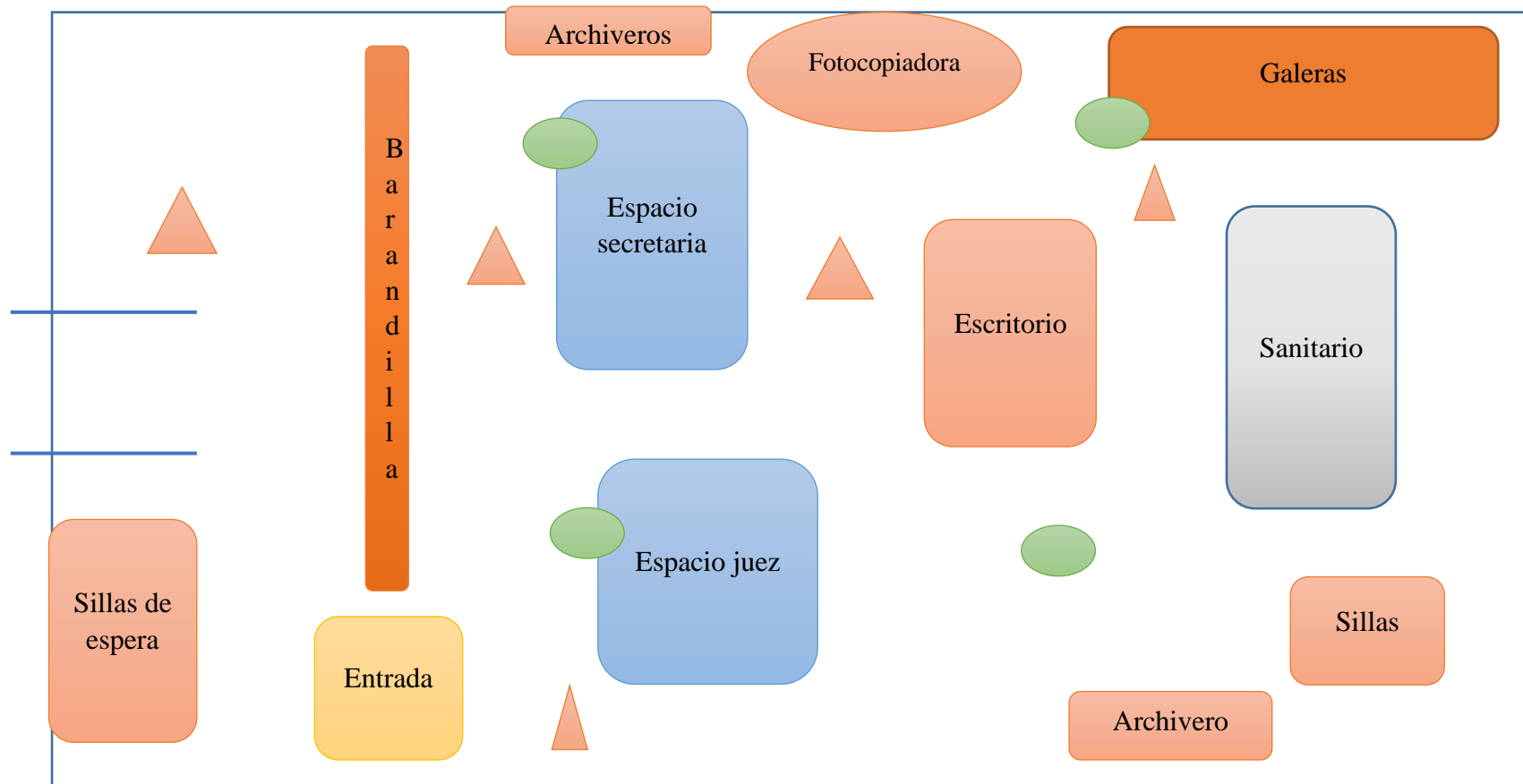
Para reforzar lo expuesto en el trabajo se cuenta con una serie de fotografías en donde se muestran las instalaciones y lugar de trabajo de la muestra de estudio (Ver en Anexo 3).

A continuación, se presenta esquemáticamente el Proceso de Trabajo del Juzgado Cívico y el Mapa Riesgo correspondiente que compilan y sistematizan la información obtenida del informante y del recorrido por las instalaciones del Juzgado Cívico.

### Esquema del proceso de trabajo de la Secretaria de Juzgado Cívico



## Mapa de riesgo



Riesgos derivados de los medios de trabajo



Riesgos derivados de las exigencias de trabajo

## 6.2 Resultados Cuantitativos

Al respecto de las características socio-demográficas y laborales de los participantes el 53% fueron mujeres, la edad promedio fue de 46 años, con una desviación estándar de 10.29, el 81% con estudios de licenciatura y el 53% casados.

Acercas de los aspectos laborales tenemos que el 52% ocupaba el puesto de Juez y el resto eran Secretarios, 39% trabajaban el turno matutino y estaban contratados como personal de confianza el 75%, con una antigüedad laboral promedio de 16 años y desviación estándar de 8.59 (Ver Cuadro 1).

**Cuadro 1.** Distribución de la muestra conforme a los datos generales socio-demográficos y laborales. N=83.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
<b>Genero</b>		
1.Hombre	39	47
2.Mujer	44	53
<b>Escolaridad</b>		
1. Secundaria	0	0
2. Bachillerato	2	3
3. Carrera técnica	3	4
4. Licenciatura	68	81
5. Posgrado	10	12
<b>Estado Civil</b>		
1. Soltero	29	35
2. Casado	44	53
3. Unión libre	5	6
4. Divorciado	4	4
5. Viudo	1	1
<b>puesto</b>		
1. Juez	43	52
2. Secretario	40	48
<b>Turno</b>		
1. Matutino	32	39
2. Vespertino	19	22
3. Nocturno	9	11
4. Especial	23	28
<b>Contratación</b>		
1. Sindicalizado	21	25
2. De confianza	62	75

## Ausentismo

Por otro lado, el ausentismo reportado en el año anterior fue de 1.51 inasistencias laborales con una desviación estándar de 0.50, las faltas por persona fueron en promedio de 1.48 con una desviación estándar de 2.02.

Se exploró también una serie de factores de riesgo a la salud a los que pueden estar expuestos, por su trabajo, tanto los Jueces como los Secretarios de Juzgados Cívicos los resultados se muestran en el **Cuadro 2**. Se aprecia que 91% están expuestos a malos olores, 72% al ruido, 71% a la falta de ventilación y más del 60% a condiciones térmicas variables de calor y frío, entre otros.

**Cuadro 2.** Distribución de la muestra conforme riesgos y condiciones laborales. N=83.

Factor Expuesto	Frecuencia	Porcentaje
Calor	56	67
Frío	57	69
Cambios bruscos de temperatura	52	63
Falta de ventilación	59	71
Poca iluminación	31	37
Ruido	60	72
Sustancias Químicas	40	48
Malos olores	76	91
Desechos biológicos	42	50

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

Por otro lado se verificó la presencia de condiciones propias de su actividad que representaran una exigencia laboral o referida a aspectos organizacionales (ver **Cuadro 3**) y se encontró que el 89% reconoce pocas oportunidades de progreso económico en su trabajo, el 83% resiente trabajar sentado la mayor parte de la jornada, el 81% refiere un salario insuficiente y alrededor de 80% Falta de equipo y de apoyo tecnológico para la realización de sus tareas y sobrecarga frecuente de trabajo, entre otros.

**Cuadro 3.** Distribución de la muestra conforme exigencias laborales y organizacionales. N=83

Factor	Expuestos Frecuencia	Expuestos Porcentaje
Jornada mayor de 48 horas	16	19
Trabajo nocturno	25	30
Sobre carga de trabajo frecuente	60	72
Salario insuficiente para cubrir lo necesario	68	81
Estricto control de calidad	28	33
Estar sin comunicación con sus compañeros	18	21
Poco o nulo apoyo de sus compañeros	28	33
Poco o nulo apoyo de sus superiores	53	64

<b>Trabajo en un espacio reducido</b>	48	57
<b>Realizar un trabajo peligroso</b>	57	68
<b>Recibir órdenes confusas o poco claras de sus jefes</b>	46	55
<b>Realizar un trabajo que pueda ocasionar algún daño a su salud</b>	56	67
<b>Adoptar posiciones incómodas o forzadas</b>	41	49
<b>Permanecer de pie para trabajar</b>	17	20
<b>Permanecer sentado para trabajar</b>	69	83
<b>Instalaciones adecuadas para realizar el trabajo</b>	51	61
<b>Equipo insuficiente para realizar su trabajo</b>	67	80
<b>Falta de apoyo tecnológico para la realización de su trabajo</b>	67	80
<b>Cantidad insuficiente de personal para desempeñar las funciones</b>	62	74
<b>Poca oportunidad de progresar económica y jerárquicamente</b>	74	89

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

Al explorar los potenciales daños a la salud que reconocen los trabajadores de los Juzgados Cívicos en la muestra de estudio, refieren dolor de espalda el 78%, irritación de ojos 73%, congestión nasal 69%, dolor de cuello 65% e irritación de garganta 63%, entre otros síntomas reportados (ver Cuadro 4).

**Cuadro 4. Distribución de la muestra conforme Daños a la salud (Síntomas físicos/enfermedades reportadas)**

<b>Daño a la salud</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Anginas</b>	35	42
<b>Cuatro catarros</b>	50	60
<b>Congestión o dolor de nariz</b>	58	69
<b>Molestias por más de 15 días</b>	34	40
<b>Sufrir de estreñimiento o diarrea</b>	35	42
<b>Estomago revuelto</b>	49	59
<b>Padece frecuentemente náuseas y vómitos</b>	21	25
<b>Indigestión a menudo o dificultad en su digestión</b>	43	51
<b>Dolor de cuello</b>	54	65
<b>Dolor de espalda baja, cintura, cadera</b>	65	78
<b>Dolor de manos, brazos, hombros</b>	43	52
<b>Dolor de cabeza</b>	50	60
<b>Irritación en los ojos</b>	61	73
<b>Irritación de garganta</b>	53	63

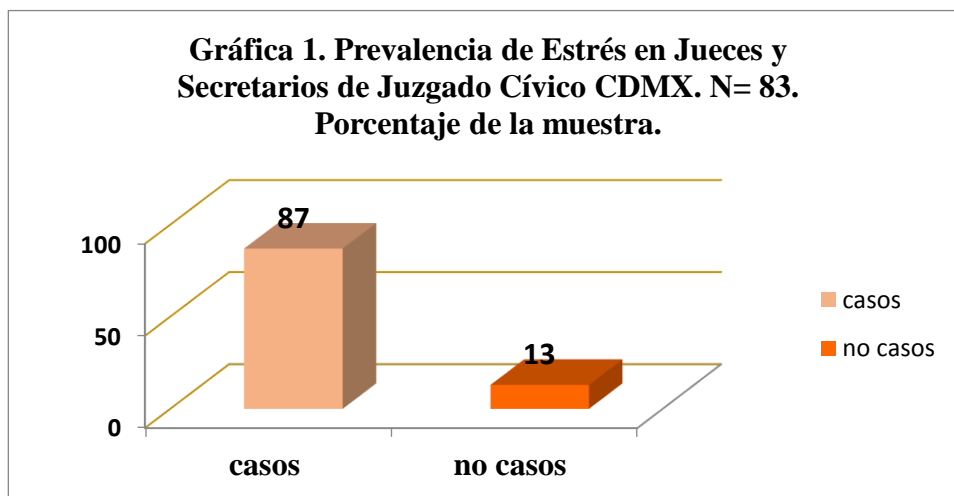
Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX

Específicamente acerca de la salud mental, se exploró la presencia de sintomatología de estrés y se obtuvo un 87% de los participantes con presencia de estrés.

**Cuadro 5. Distribución de la muestra conforme a la presencia de Estrés Psicofisiológico. N=83**

<b>Daño salud mental</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Estrés</b>	72	87

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX

En el estudio de la salud en el trabajo se reconocen categorías potencialmente nocivas a la salud y otras que pueden actuar como factores protectores, sobre todo en el caso de afectaciones mentales como el estrés o la depresión, donde la percepción y valoración que hacen las personas y sus hábitos son un factor que les facilita o los protege de enfermarse. En ese sentido, exploramos las condiciones de vida y valoración del trabajo en la muestra en estudio y se encontró que el 100% están interesados por su trabajo, el 93% se dice satisfecho con la labor que realizan laboral y extra-laboralmente, 83% refieren que su trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos, 69% que es posible tener iniciativa y nuevos proyectos y 77% se siente reconocidos y apoyados por sus compañeros. De las actividades extra-laborales 81% tienen el hábito de la lectura y 76% conviven frecuentemente con familiares y amigos, entre otros (ver Cuadro 6).

**Cuadro 6. Distribución de la muestra conforme a las condiciones de vida y valoración del trabajo. N=83**

<b>Factor</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Condiciones de vida extralaboral</b>		
Actividad extra remunerada	29	35
Práctica de deportes o actividad física (3 veces por semana)	39	46
Reunión con amigos	34	40
Salidas con pareja, hijos, amigos o familia	63	76
Lectura frecuente de periódicos, revistas o libros	67	81
Ver televisión la mayor parte del tiempo libre	17	20



<b>Fumar cigarrillos actualmente</b>	22	27
<b>Fumar cigarrillos en alguna época de su vida</b>	42	50
<b>Satisfacción por actividades realizadas</b>	78	93
<b>Valoración del trabajo</b>		
<b>Satisfacción en sus actividades</b>	78	94
<b>Interés por el trabajo</b>	83	100
<b>Desarrollo de creatividad e iniciativa</b>	58	69
<b>Aprendizaje de nuevos conocimientos</b>	69	83
<b>Solidaridad de los compañeros y valoración de su trabajo</b>	64	77
<b>Importancia del trabajo para el jefe</b>	54	65
<b>Le gustaría que su hijo trabajará en lo mismo que usted</b>	31	37

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

Hasta aquí el análisis descriptivo de la distribución de la muestra conforme a las variables en estudio, es destacable el alto porcentaje con personas estresadas (87%) y la presencia de dolencias músculo-esqueléticas, visuales y del sistema respiratorio, las dos primeras al parecer relacionadas con el tipo de actividad sedentaria, frente a una computadora durante toda la jornada y por otro lado referentes a los cambios bruscos de temperatura que reportan y al trabajo en horarios nocturnos, que les provocan enfermedades respiratoria.

A continuación, se presenta el análisis conforme a las relaciones significativas entre variables para determinar aquellas condiciones que pueden estar provocando los daños a la salud en la muestra.

De esta manera se conformarán perfiles de riesgo para cada trastorno o grupo de ellos que presenten los trabajadores en estudio.

Del análisis entre las características socio-demográficas y los síntomas o trastornos físicos (**ver Cuadro 7**) tenemos que el género fue significativo a dolores de cabeza; manos, brazos y hombros; de espalda baja y padecer irritación de garganta, siendo las mujeres, en todos los casos, quienes reportan más malestar.

**Cuadro 7.** Asociación entre las variables socio-demográficas y daños a la salud física, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Factor	Género	Escolaridad	Estado civil
<b>Trastorno</b>			
<b>Valor de Chi cuadrada/ valor de significancia p=</b>			
<b>Padecer dolor de cabeza</b>	4.078/0.043		
<b>Padecer dolor de manos, brazos, hombros</b>	10.05/0.0015		
<b>Sufrir irritación de garganta</b>	5.039/0.024	8.43/0.037	

<b>Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, cadera</b>	5.87/0.015		
<b>Náuseas y vómito</b>		8.44/0.037	
<b>Sufrir más de cuatro catarros</b>			11.75/0.019
<b>Sufrir dolor de cuello</b>	3.85/0.0495		9.58/0.048

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

La escolaridad se asoció con presentar vómitos o náuseas (60% con posgrado) e irritación de garganta (90% con posgrado). Para terminar con las características socio-demográficas, el estado civil se relacionó con sufrir catarro y dolor de cuello, siendo los solteros los más afectados.

En el **Cuadro 8** se muestran los resultados del análisis en función de las variables laborales y su relación con las condiciones de salud física, donde tenemos que la forma de contratación se relacionó significativamente con la presencia de catarros y varios tipos de problemas digestivos (estómago revuelto, náusea, indigestión, etc.), sufrir dolor de cuello e irritación de ojos, los más afectados fueron los trabajadores de confianza.

**Cuadro 8** Asociación entre las variables laborales y daños a la salud física se reportan las relaciones estadísticamente significativas N= 83.

<b>Factor</b>	<b>Contratación</b>
<b>Trastorno</b>	
<b>Valor de Chi cuadrada/ valor de significancia p=</b>	
Sufrir más de cuatro catarros	5.75/0.016
Estómago revuelto	5.098/0.024
Náuseas y vómito	6.275/0.0122
Sufrir de indigestión a menudo o tiene dificultades en su digestión	6.079/0.013
Sufrir de dolor de cuello	6.097/0.013
Sufrir más de cuatro catarros	7.41/0.0065
Sufrir irritación de ojos	3.85/0.0495

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX

Como se mencionó en el Marco Teórico, los Riesgos, son una categoría que se refiere a los factores potencialmente nocivos a la salud derivados del objeto de trabajo y sus transformaciones y de los medios de trabajo, que nos permiten sistematizar las exposiciones laborales para verificar su impacto en la salud.

Así tenemos, como se aprecia en el **Cuadro 9**, que el estar expuestos al calor se relacionó significativamente con dolor en la nariz y la frente y con padecer irritación de garganta; la exposición al frío, con padecer anginas con fiebre e irritación de garganta; así como los cambios bruscos de temperatura se asoció con sufrir catarros, congestión nasal e irritación de garganta.

La falta de ventilación en el lugar de trabajo se relacionó con dolor y congestión nasal, dolor en manos, brazos y hombros e irritación en la garganta; la poca iluminación con sufrir dolor en cuello; el ruido con náuseas y vómito e irritación de garganta.

El estar en contacto con sustancias químicas con irritación en los ojos; estar expuestos a malos olores a dolor de garganta; por último, la exposición a desechos biológicos se relacionó a presentar náuseas, vómito, dolor de cuello e irritación de garganta.

**Cuadro 9.** Asociación entre los Riesgos laborales y los daños a la salud física, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Factor Trastorno	Riesgos con daños a la salud								
	Calor	Frío	Cambios bruscos de temperatura	Falta de ventilación	Poca iluminación	Ruido	Sustancias químicas	Malos olores	Desechos biológicos
<b>Valor de Chi cuadrada/ valor de significancia p=</b>									
<b>Congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente.</b>	11.7387/0.002		6.320/0.042	7.57/0.022					
<b>Irritación de garganta</b>	9.344/0.0094	5.14/0.023	8.83/0.0120	10.79/0.0045		5.72/0.0167		4.124/0.0423	6.27/0.0434
<b>Anginas con fiebre</b>		5.67/0.0174							
<b>Sufrir más de cuatro catarros al año.</b>			8.37/0.015						
<b>Padecer dolor de manos, brazos, hombros.</b>				6.47/0.039					
<b>Dolor de cuello</b>					6.79/0.0335				9.25/0.0098
<b>Náuseas y vómito.</b>						4.64/0.0312			6.26/0.0435
<b>Irritación en los ojos</b>							9.458/0.0088		

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX

**Cuadro 10.** Asociación entre los Riesgos laborales y la presencia de estrés, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Factor	Riesgos / Estrés
<b>Trastorno</b>	<b>Valor de Chi cuadrada/ valor de significancia p=</b>
<b>Frío/ síntomas de estrés.</b>	6.15/0.013
<b>Cambios bruscos de temperatura/ síntomas de estrés.</b>	11.73/0.0028

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX

El estrés es un síndrome que incluye respuestas o alteraciones tanto fisiológicas como conductuales, cognitivas y emocionales, se supone que las causas del mismo debemos buscarlas en los factores derivados del trabajo mismo, así, los riesgos laborales asociados a la presencia del estrés son la exposición al frío y a los cambios bruscos de temperatura con más del 90% de expuestos a estas condiciones presentando estrés.

Otra categoría que nos permite estudiar la salud de los trabajadores es la de exigencia laboral, que se refiere a los factores derivados del trabajo mismo y su organización que pueden afectar la salud.

Al respecto, en el **Cuadro 11**, se puede observar cuáles de estas exigencias se relacionaron con algún padecimiento físico, la sobrecarga de trabajo se asoció significativamente con sufrir anginas con fiebre, estreñimiento o diarrea, tener el estómago revuelto, dolor de nariz y frente, de cuello, de espalda baja, de hombros e irritación de garganta, entre otros.

**Cuadro 11.** Asociación entre las Exigencias laborales y daños a la salud física, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Factor Trastorno	Sobrecarga de trabajo frecuentes	Salario insuficiente para cubrir lo necesario	Estar sin comunicación con sus compañeros.	Poco o nulo apoyo de sus compañeros	Poco o nulo apoyo de sus superiores	Trabajar en un espacio reducido	Realizar un trabajo peligroso.	Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe.
<b>Valor de Chi cuadrada/ valor de significancia p=</b>								
<b>Anginas con fiebre alta</b>	11.06/0.0009		5.65/0.0174	14.83/0.000 1	7.066/0.0292			6.584/0.0372
<b>Sufrir estreñimiento o diarrea</b>	8.01/0.0047							
<b>Estómago revuelto</b>	7.73/0.0054							
<b>Congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente.</b>	4.739/0.0295			5.034/0.024			4.62/0.0315	7.035/0.0297
<b>Molestias por más de 15 días</b>	7.311/0.0069		3.858/0.0495	9.503/0.002 1	6.27/0.0435		5.009/0.025	6.098/0.0474
<b>Dolor de cuello.</b>	9.411/0.0022			5.424/0.019 9		7.238/0.0071	5.953/0.0147	8.980/0.0112
<b>Dolor de espalda baja, cintura, caderas</b>	8.896/0.0029			5.26//0.0218		5.656/0.0174	6.273/0.012	7.302/0.0260
<b>Dolor de manos, brazos, hombros</b>	5.82/0.015	4.635/0.0313					4.482/0.034	
<b>Irritación de garganta</b>	11.65/0.0006	4.514/0.0336		6.123/0.013 3	10.012/0.0067		14.02/0.0002	7.863/0.0196
<b>Sufrir de irritación en los ojos</b>			5.179/0.0229				4.853/0.0276	7.61/0.0222
<b>Sufrir más de cuatro catarros en el último año</b>							5.084/0.0242	6.602/0.036

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX

## Continuación del cuadro 11

Factor Trastorno	Realizar un trabajo que cause un daño a su salud.	Posiciones incomodas o forzadas.	Permanecer de pie	Permanecer sentado	Instalaciones inadecuadas	Equipo insuficiente	Falta de apoyo tecnológico	Cantidad insuficiente de personal.	Poca oportunidad de progresar económicamente y jerárquicamente.
<b>Valor de Chi cuadrada/ valor de significancia p=</b>									
Anginas con fiebre alta		4.386/0.0362			4.212/0.0401	4.458/0.034 7	7.154/0.0075		
Sufrir estreñimiento o diarrea	6.666/0.0357		4.45/0.0348		8.795/0.0030				
Estómago revuelto	6.252/0.0439	4.58/0.0323			7.300/0.0069				
Congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente.					6.946/0.0084	9.873/0.001 7		4.090/0.043 1	
Molestias por más de 15 días		7.673/0.0056							
Dolor de cuello.	12.016/0.002 5	8.483/0.0036			17.402/<0.0001	13.99/0.000 2	3.960/0.0466	8.992/0.002 7	
Dolor de espalda baja, cintura, caderas	9.569/0.0084	9.851/0.0017			10.998/0.0009	5.681/0.017 1	5.681/0.0171	7.419/0.006 5	
Dolor de manos, brazos, hombros		14.81/0.0001			8.815/0.0030				
Irritación de garganta	18.152/0.000 1	9.711/0.0018			12.177/0.0005	17.472/<.00 01	12.96/0.0003	8.083/0.004 5	7.822/0.0200
Sufrir de irritación en los ojos		8.518/0.0035			7.949/0.0048	5.616/0.017 8	5.616/0.0178	9.662/0.001 9	6.155/0.0461
Sufrir más de cuatro catarros en el último año			4.36/0.0367						
Náuseas y vómitos		14.833/0.0001			4.515/0.0336				
Indigestión		4.372/0.0365		9.584/0.0083	4.270/0.0388				
Dolor de cabeza		10.728/0.0011							

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX

Cuando se comparó la exposición a las exigencias con la presencia de estrés (ver Cuadro 12) se obtuvo que el permanecer sentado para realizar su trabajo se asoció a la presencia de estrés significativamente pues casi el 90% de expuestos a esta exigencia presentan estrés; también el recibir órdenes confusas o poco claras del jefe se relacionó con la presencia de estrés con un 86.96% de los expuestos a esta condición con estrés

**Cuadro 12.** Asociación entre las Exigencias laborales y la presencia de estrés, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Factor Trastorno	Permanecer sentado para trabajar	Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe
<b>Valor de Chi cuadrada/ valor de significancia p=</b>		
<b>Síntomas de estrés</b>	8.217/0.0164	6.691/0.0352

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX

El siguiente análisis incluyó los hábitos extra-laborales y los daños a la salud, se supone que ciertos hábitos pueden ser mediadores de la presencia de enfermedad, protegiendo o facilitando su nocividad, por ejemplo, el hábito de fumar es un factor que potencia el daño junto con otros factores de riesgo. Así tenemos que practicar un deporte con regularidad parece proteger la salud pues sólo el 30% de las personas presentó molestias físicas que duraron más de 15 días o molestias digestivas. También salir con la pareja o amigos parece ser un protector pues sólo el 30% de las personas en esta condición padecen de las anginas. Ver televisión, también resultó protector del dolor de anginas con sólo el 18% de expuestos. Paradójicamente el fumar cigarrillos parece acrecentar las molestias físicas y daños a la salud como son el sentir el estómago revuelto con un porcentaje de 36%, así como el sentir malestares por más de 15 días, padecer de náuseas y vómitos.

**Cuadro 13.** Asociación entre las variables relativas a los hábitos extra-laborales con los daños a la salud física, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Factor Trastorno	Practicar deporte o actividad física	Reunión con amigos	Salir con su pareja, hijos, amigos o familia.	Ver televisión la mayor parte de su tiempo libre	Fumar cigarrillos actualmente	Fumo cigarrillos en alguna época de su vida.
<b>Valor de Chi cuadrada/ valor de significancia p=</b>						
Molestias de más de 15 días	4.952/ 0.0261					
Estreñimiento o diarrea	3.920/ 0.0477					
Dolor de espalda baja, cintura, cadera		3.858/0.0495	9.914/ 0.0070			
Anginas con fiebre alta más de dos veces			6.161/ 0.0459	5.271/0.0217		
Congestión y/o dolor a los lados de la			7.912/0.0191			

nariz o en la frente						
Síntomas de estrés			7.659/0.0217			
Molestias que han durado más de 15 días					4.117/0.0425	
Estómago revuelto					6.363/0.0117	
Náuseas y vómitos					4.162/0.0413	
Irritación en los ojos						4.22/0.0398

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX

**Cuadro 14.** Asociación entre las variables relativas a la valoración del trabajo y los hábitos saludables con los daños a la salud física, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Factor Trastorno	Tener otra actividad remunerada	Sentirse satisfecho con actividades	Desarrollar creatividad e iniciativa	Compañeros solidarios y lo valoran	Trabajo importa a los jefes	Decide la forma de trabajar	Hijo mismo trabajo
<b>Valor de Chi cuadrada/ valor de significancia p=</b>							
Indigestión	10.474/ 0.001	4.949/0.0261					
Dolor manos hombros brazos		4.949/0.0261					9.219/0.01
Náuseas y vómitos			4.257/0.03	9.738/0.001			
Dolor espalda baja			3.946/0.04	3.913/0.04	8.754/0.01	5.179/0.02	
Anginas con fiebre				10.036/0.001			
Molestias de más de 15 días				7.681/0.005			
Dolor de cuello				6.461/0.01	12.019/0.002		
Estómago revuelto				4.040/0.04	7.721/0.02	6.424/0.01	
Dolor de cabeza				5.911/0.01	12.813/0.001	5.819/0.01	6.73/0.03
Más de 4 catarros						8.52/0.003	

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX

Nota: en la sección Anexo 2 se encuentran los cuadros del 7 al 14, los cuales contienen la información detallada de cada una de las variables y su relación entre sí.



Los resultados nos muestran que los participantes del estudio a pesar de ser jóvenes, presentan una gama amplia de padecimientos referidos al aparato respiratorio, digestivo y músculo-esquelético relacionados tanto con sus características personales como con las exposiciones laborales específicas como son el horarios de trabajo, organización de la carga de trabajo, apoyo de iguales y superiores, exposición a factores como cambios de temperatura, desechos biológicos, sustancias químicas, tipo de contratación, las condiciones precarias de instalaciones, mobiliario y equipo, entre otras.

La presencia de estrés, por otro lado, se centró a exposiciones referentes al proceso de trabajo, riesgos como los cambios de temperatura y el frío y exigencias laborales, como recibir órdenes confusas y trabajar sentado la mayor parte de tiempo, fueron los determinantes de la presencia de estrés en esta muestra.

### 6.3 Discusión y Conclusión

En este estudio se estableció como objetivo general: el detectar el nivel de estrés, asociado al proceso de trabajo de los Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX y su relación con otros padecimientos físicos y mentales, éste se cumplió, ya que se detectó estrés en un 87% de la muestra y se relaciona con los procesos de trabajo (con un valor de significancia de las variables  $< 0.05$ ), como lo es el tipo de contrato, falta de equipo y tecnología, jornadas mayores a 48 horas, permanecer de pie o sentado la mayor parte de la jornada laboral, entre otros, la exposición a factores de riesgo como el calor, frío, falta de ventilación, ruido, sustancias químicas, malos olores, desechos biológicos; con lo cual se comprobaron los objetivos específicos como lo es el determinar, cualitativa y cuantitativamente los factores de riesgo derivados del proceso de trabajo presentes en los Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos, ya que se pudo analizar el ausentismo y este al igual que en el estudio de Ferreira, Härter G., Mendes da Fonseca, & Rotenberg (2012), en el cual, se llegó a la conclusión, que las diferentes variables que se asocian al ausentismo por enfermedad, son los factores psicosociales como la cultura organizacional, la condición socioeconómica de los trabajadores, la satisfacción por el trabajo, el bajo apoyo social en el trabajo. De igual forma en este estudio se encontró que el ausentismo, se da por enfermedad y esta a su vez es consecuencia de los factores laborales como la sobre carga laboral, la falta de equipo, instalaciones inadecuadas para la realización del trabajo, cantidad insuficiente de personal entre otras.

Así mismo, el estudio realizado con Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX y el estudio de Ferreira, et al (2012), deja ver que el ausentismo por enfermedad refleja el estado de salud que los trabajadores y el impacto económico muy importante que genera altos costos a las dependencias y a la seguridad social, además de aspectos relacionados directamente a la salud, diversos factores psicosociales determinan la ausencia al trabajo, como la cultura organizacional, estrés, el ambiente psicosocial desfavorable, la insatisfacción con el trabajo, los sueldos, la ausencia de control en el trabajo y el bajo apoyo social determinan, que los servidores públicos se ausenten y desarrollen enfermedades.

En cuanto a los factores de riesgos a los que están expuestos los servidores públicos se encontraron, la exposición al frío, calor, cambios bruscos de temperatura, ruido, poca iluminación entre otros, que son determinantes para la salud de los trabajadores como lo indica Buendía, J. (2006), ya que el estrés en los trabajadores de la muestra tienen problemas de adaptación a su entorno laboral, por los factores antes mencionados.

En las exigencias laborales o aspectos organizacionales los trabajadores, reconocieron que carecen de un salario suficiente, poco o nulo apoyo de sus compañeros, realizan un trabajo peligroso, estricto control de calidad, y en cuanto a lo organizacional carecen de equipo tecnológico, instalaciones adecuadas, personal insuficiente, estos resultados destacan como lo menciona French y Kahn en su modelo del ambiente social en el cual integran los aspectos psicológicos de los trabajadores y el medio ambiente laboral los cuales, en combinación harán que se genere una respuesta de enfermedad y en este caso generan manifestación de estrés.

En cuanto al nivel de estrés que presentaron los Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX y la asociación de éste con otros padecimientos físicos y mentales, se

aprecia en los daños a la salud que han sufrido los servidores públicos como son catarros, congestión, dolor de nariz, estreñimiento o diarrea, problemas estomacales, dolor de cuello, espalda baja, cintura, cadera, manos, hombros, cabeza, irritación en la garganta, etc. estas son claras manifestaciones fisiológicas y conductuales de los daños que están sufriendo, los trabajadores en su salud como lo indicaron los diferentes autores revisados en el trabajo que nos ocupa como Fontana (1989), Gutiérrez & Ángeles, (2012), Buendía, (2006), Lazaruz y Folkan entre otros.

Como se mencionó antes la OIT define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos, por lo cual el trabajo es una actividad en la cual el hombre transforma la naturaleza para la obtención de un bien o servicio, pero al mismo tiempo le permite investigar, experimentar, construir y transformar, con lo cual pone en manifiesto sus habilidades y actitudes que le permiten un desarrollo físico y psicológico a nivel individual y social, sin embargo esta relación se vuelve nociva o perjudicial para la salud del trabajador lo pudimos apreciar en el análisis conforme a las relaciones significativas entre variables para determinar aquellas condiciones, que pueden estar provocando los daños a la salud en la muestra, como son el tipo de contratación, la sobrecarga de trabajo, estar sin comunicación y poco apoyo de los mismos, indicaciones poco claras, entre otras.

Gutiérrez & Ángeles, 2012 mencionan que el estrés, es la respuesta integral del organismo que conlleva una activación fisiológica y cognitiva previa a una repentina actividad motora y conductual, resultante de una evaluación y ponderación del control y de la disposición de poseer recursos y apoyos propios para enfrentar estresores, con el fin de mantener el equilibrio actual o futuro. Esta definición la podemos relacionar con los resultados obtenidos en el estudio en los cuales podemos apreciar que en los servidores público muestran daños fisiológicos como son: sus malestares estomacales, dolor de cabeza, dolor de garganta o catarros frecuentes, náuseas, etc. esto causado por las condiciones laborales como son el tipo de contratación y la sobrecarga de trabajo, la falta de equipo, el personal insuficiente, instrucciones poco claras, falta de apoyo de sus superiores o compañeros, etc.

Otro punto a resaltar es lo que mencionan Lazarus y Folkman, (1986), quienes definen al estrés como una interacción entre las características de la situación y los recursos del individuo para hacerles frente, y el estrés laboral se define como una respuesta psicobiológica nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador, esto en la actualidad y en el presente estudio se pudo ver claramente la relación de los factores psicosociales que afectan la relación laboral, es decir, se pudo observar como las condiciones laborales no son las óptimas (falta de equipo, instalaciones inadecuadas, trabajo en espacio reducido, adoptar posiciones incómodas, jornadas mayores a 48 horas, sobrecarga de trabajo frecuente, salarios insuficientes poca oportunidad de progresar económica y jerárquicamente), ocasionando la respuesta psicobiológica nociva que son: sufrir malestares físicos por más de quince días, anginas, náuseas vómitos, dolor de espalda baja cintura, cadera, etc.

De igual forma puede estar relacionado con el trabajo en sí mismo (carga laboral, escasa posibilidad de tomar decisiones) y con el contexto organizativo o con el ambiente

laboral (escasa comunicación, conflictos interpersonales), así como con dificultades para conciliar la vida familiar con el trabajo.

Desde el punto de vista de Lazarus, menciona que las variables cognitivas que afectan a la interpretación de los fenómenos como estresantes o no, son más importantes que los eventos en sí mismos, esto lo podemos apreciar en donde se muestra las exigencias laborales que reportaron los trabajadores y los daños a su salud como son la sobrecarga de trabajo, salarios insuficientes, la comunicación con los compañeros, el poco o nulo apoyo de los compañeros, entre otros.

Del mismo modo se aprecia lo mencionado por, **Karasek y Theorell (1979)**, del modelo demanda control, donde se explica al **estrés laboral** en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo, el nivel de control del trabajador y el apoyo social sobre estas, y es claro que la muestra de servidores públicos no se encuentra un balance en estas tres demandas ya que como se mencionó las demandas psicológicas son superiores de trabajo (jornadas superiores a 48 horas, sobrecarga de trabajo, instalaciones inadecuada, falta de equipo, realizar un trabajo peligroso entre otros.) y el nivel de control de los servidores públicos es poco (cantidad insuficiente de personal, falta de apoyo tecnológico, inmobiliario en mal estado, para realizar el trabajo, recibir órdenes confusas, trabajar en un espacio reducido y la exposición a factores como el ruido, cambios bruscos de temperatura, calor o frío, etc.) y el apoyo social en algunos casos es poco o nulo (apoyo de compañeros o superiores). Estos factores hacen que se presente el estrés y sus manifestaciones como son los malestares físicos que reportaron, esto es porque en estos factores el servidor público no tiene control y en cierta forma no los puede cambiar o intervenir en su modificación, ya que como se mencionó se rigen y se manejan en todo momento por la legislación de la administración pública de la Ciudad México y hay ciertos factores, que requieren una gran modificación legislativas que en cierta forma no está en sus manos o no puede ser inmediata, por otro lado la misma administración pública, no cuenta con los recursos necesario o autorizados.

Se pudo apreciar que el estrés debe ser considerado como variable dependiente, donde ciertas fuerzas o tensiones o vivenciales se perciben en mayor o menor grado como amenazantes a la estabilidad emocional, es decir, algunos servidores públicos reportaron que se sienten estresados; pero encuentran satisfactorio su trabajo, tienen interés en el mismo, ya que encuentran apoyo en sus compañeros y familia, pero sobre todo satisfacción por sus actividades realizadas.

Abundando en los aspectos fisiológicos del estrés, este es una entidad clínica en sí misma, que presenta una serie de alteraciones orgánicas a modo de respuesta del estrés (gastrointestinales, dermatológicas, cefaleas, etc.) y actúa provocando o agravando estos cuadros y en términos de la salud mental es el precursor de otros trastornos más graves como la depresión o algún trastorno de la ansiedad.

Esto lo podemos advertir en donde plasmaron los síntomas fisiológicos que sufren los servidores públicos del estudio al estrés, resaltando las anginas con fiebre, estreñimiento o diarrea, tener el estómago revuelto, dolor de nariz y frente, de cuello, de espalda baja, de hombros e irritación de garganta, entre otros.

Con el estudio podemos ver el modelo demanda control del estrés, el cual establece, que el estrés es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas elevadas y la baja libertad de toma de decisiones, es decir, el bajo control. El nivel de demandas laborales suele derivarse del nivel de producción de la Dependencia, sobrecarga de trabajo, salario insuficiente, mientras que el nivel de control depende más bien del organigrama (estructura de autoridad, sistema de responsabilidades, etc.), esto lo podemos ver en los resultados de los reactivos en donde indican que reciben órdenes confusas o poco claras. La demanda elevada por el ritmo y la rapidez del trabajo, por la cantidad de éste, por órdenes contradictorias, por demandas conflictivas, por la necesidad de concentración, por la cantidad de interrupciones y por la dependencia misma. Y el control hace referencia al conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a las demandas; viene determinando tanto su nivel de formación y habilidades, como su grado de autonomía y de participación en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que afectan a su trabajo.

Se pudo observar coincidencias con el modelo esfuerzo recompensa, el cual se ha asociado con un mayor riesgo de enfermedad con trastornos psicológicos y con trastornos musculoesqueléticos, sobre todo en las extremidades superiores), esto se ve reflejado en los malestares que reportaron los servidores públicos, pues la mayor parte de sus afectaciones de salud se centran en el aparato respiratorio, digestivo y músculo-esquelético.

Esta premisa la pudimos valorar en el estudio realizado, debido a que el estrés laboral, se produce cuando se dan la combinación de un alto nivel de esfuerzo y al mismo tiempo una baja recompensa, los efectos del estrés en la salud dependen del control de las personas sobre su propio futuro (recompensas a largo plazo).

El modelo predice que el estrés laboral se produce porque existe una falta de balance (equilibrio) entre el esfuerzo y la recompensa obtenida. Siegrist (1996) señala que el estrés laboral se genera a partir de un elevado esfuerzo, un salario inadecuado y un bajo control sobre el propio estatus ocupacional. Y se asume que, bajo estas condiciones, tanto la autoestima como la autoeficacia del trabajador estarán seriamente mermadas. En resumen, el modelo centra su atención en el desequilibrio entre costes y ganancias, entendido como el esfuerzo que el trabajador realiza y las recompensas que recibe por ello.

El modelo predice que elevados esfuerzos unidos a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión. Se puede distinguir dos fuentes de **esfuerzo** dentro del modelo, el **esfuerzo extrínseco**, que hace referencia a las demandas del trabajo, y el **esfuerzo intrínseco** que hace referencia a la motivación de los trabajadores, en relación a las demandas que requiere la situación.

En el estudio se advirtió que los servidores públicos, se esfuerzan en realizar su trabajo pero las condiciones precarias estructuralmente (instalaciones, equipo, horarios, exposición ambiente, clima, factores de riesgos físicos etc.), son los causantes de su estrés.

Las recompensas que reciben los trabajadores por su esfuerzo provienen de tres fuentes: monetaria (salario adecuado); apoyo social (respeto y apoyo) y seguridad, perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo.

El presente estudio reflejó resultados similares con la Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Paoli & Merllié, 2000, citado en Luceño M., Martín G., & Díaz R,

2004), donde el 60% de los trabajadores europeos consideran que el trabajo afecta a su salud. Los trastornos con mayor prevalencia son: el estrés, la fatiga crónica y los trastornos músculo-esqueléticos. Del 28 al 30% de la población encuestada, considera padecer estrés, y el 23% fatiga crónica. Con respecto a los trastornos músculo esqueléticos, el 33% de los europeos encuestados padece dolores de espalda, y el 23% dolores de cuello y hombros. Por tanto, el estrés relacionado con el trabajo, aparece como el segundo trastorno más importante que afecta a la salud de los trabajadores.

En el estudio que nos ocupó reportó que el 87% de la muestra padece estrés, los trastornos que afecta su salud son referidos al aparato respiratorio, digestivo y músculo-esquelético relacionados tanto con sus características personales como con las exposiciones laborales específicas, del centro del estado del trabajo, los horarios y de las formas de organizar su trabajo. Condiciones precarias estructuralmente (instalaciones, equipo, horarios, exposición ambiente, clima, etc.)

También se obtuvo resultados similares a los encontrados en España, la Cuarta Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001) es decir, concluye que del total de consultas médicas demandadas por los trabajadores en el último año, el 20% están relacionadas con daños derivados del trabajo, siendo el 4.6% de estos motivos producto del estrés laboral. Aunque gran parte de los motivos de consulta médica son por trastornos músculo esqueléticos, siendo la mayoría de ellos referentes a dolores de espalda y de los miembros superiores (20.4% y 10.2%, respectivamente).

De igual manera se adquirieron resultados similares con el estudio realizado en los hospitales de Rio de Janeiro en Brasil, a enfermeras y técnicos auxiliares, titulado *El enfoque multifactorial del trabajo: el absentismo por enfermedad en trabajadores de enfermería*, las enfermedades que más reportaron los servidores públicos, fueron las osteomusculares, hipertensión y trastornos psíquicos menos según la clasificación brasileña del Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20), así mismo también reportaron padecimientos como insomnio, tabaquismo, estas dos últimas enfermedades tuvieron una mayor relación con las variables de tiempo en el empleo y horarios de trabajo nocturno; de la misma manera se pueden apreciar resultados similares con los estudios realizados en los servidores públicos suecos, en los cuales también revelaron que los profesionales de enfermería de los hospitales en su trabajo provocan demasiado desgaste físico, con consecuentes quejas osteomusculares esto debido al desgaste muscular por el traslado de pacientes, jornadas nocturnas, largas horas de permanencia de pie, mala postura corporal, espacios inadecuados o muebles y equipos poco ergonómicos. (Ferreira, Härter G., Mendes da Fonseca, & Rotenberg, 2012). Lo anterior, fue considerado coincidente con nuestros resultados, en tanto se trata de condiciones laborales de un Organismo Público Estatal, que carece muchas veces de la infraestructura necesaria y que implica contratos y prestaciones específicas de los servidores públicos a diferencia de la empresa privada.

Otro punto a resaltar en el estudio que nos ocupa, fue el encontrar que los estresores derivan directamente del proceso de trabajo per se, los determinantes del estrés que resultaron significativos fueron asociados al ambiente físico del centro de trabajo (ruido, iluminación, cambio de temperatura, desechos biológicos, disponibilidad de espacio para el trabajo), a las demandas de la propia actividad o del trabajo mismo (trabajo por turnos, trabajo nocturno, sobrecarga de trabajo, exposición de riesgos y peligros), a los contenidos del trabajo

(oportunidad para el control, desarrollo de habilidades, variedad de tareas, identidad de tarea, complejidad de la tarea), así como a estresores sociales como la comunicación poco clara o nula con los superiores, falta de comunicación, falta de promociones o ascensos en puesto, integración de nueva tecnología al puesto de trabajo, por último los estresores relacionados con la propia organización (estructura, medios de comunicación, centralización en la toma de las decisiones, tal como los mencionados por Rodríguez M & Neipp L., (2001).

Finalizaremos con lo mencionado por Mañas (2001) citado en Andrade & Gómez, (2008), que las condiciones de trabajo son determinantes para la salud, y los daños a la misma, y estas se concretan en las enfermedades de trabajo y accidentes.

Por lo anterior expuesto podemos concluir, que debe existir un equilibrio entre el ambiente laboral, los factores psicosociales, los trabajadores y la dependencia para que haya una salud laboral integral, si alguno de estos factores esta de forma negativa afectara en cierto grado la salud del trabajador y a la organización misma; es por ello que esta última debe ser la promotora de la salud laboral, no solo en el trabajador, sino en la organización misma ya que no solo afecta al trabajador sino a su entorno, familia, amigos, colaboradores, sociedad, etc. y a nivel organización se afecta la productividad, el clima organizacional, el liderazgo entre otros pero sobre todo la economía de la sociedad, en donde se encuentra inmersa la organización.

En conclusión, se puede determinar la magnitud de la relación salud-trabajo y como los factores psicosociales, son determinantes para que la concordancia sea positiva o negativa. Esta relación es correlacional, el trabajo es importante para la salud, sin embargo hay una afectación en la misma, si no existen condiciones o la ausencia del mismo; porque como se mencionó antes el trabajo, es un conjunto de actividades retribuidas para el hombre no solo el aspecto económico sino también en el social, debido que el trabajador aporta energía, habilidades, conocimientos y diversos recursos a cambio obtiene una retribución económica, social y un bienestar en salud, además no obstante el exceso de trabajo o su ausencia y las condiciones del mismo pueden provocar un daño a su salud, es por ello que los factores psicosociales son determinantes, las características del puesto, el medio ambiente, la cultura organizacional, los factores físicos, etc.

## 6.4 Recomendaciones

Existen tres niveles de intervención en materia de salud en el trabajo que deben ser contemplados al momento de implementar una estrategia de solución de los problemas detectados. A nivel de la Institución; cambios al proceso de trabajo; y medidas de solución sobre el trabajador.

### 1. A nivel Institucional se recomienda:

Institucional	Descripción
<p><b>Establecer protocolos de actuación claros en las funciones y atribuciones del personal que labora en los Juzgado Cívicos de la CDMX</b></p>	<p>Descripción de cada uno de los procesos a realizar de acuerdo a la situación que se presente en los juzgados cívicos, para la correcta aplicación de la Ley. Contar con una descripción clara de la forma de actuación del Juez y secretario, para la correcta prestación de servicios.</p>
<p><b>Protocolo para eventualidades</b></p>	<p>Asistencia telefónica para aclaración de dudas en los procesos de trabajo, contar con una respuesta por escrito a través de correo electrónico que respalde la actuación de los servidores públicos de forma que se sientan respaldados por su superior jerárquico y tengan instrucciones claras y precisas</p>
<p><b>Módulo de asesoría para los servidores públicos</b></p>	<p>Modulo en donde se puedan asesorar los servidores públicos para conocer sus derechos, como trabajadores y en sus puestos de trabajo, implicaciones de incurrir en una falta.</p>
<p><b>Cursos de capacitación</b></p>	<p>Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir: los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal y local en materia de su actuación, así como para su especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado, las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad; La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.</p>



<b>Establecer un sistema de evaluación del desempeño</b>	Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral.
<b>Normas de seguridad para el personal que labora y personal remitido a los Juzgado Cívicos de la CDMX</b>	Conocer las normas de seguridad mínimas en sus centros de trabajo y para el personal remitido
<b>Modificar los horarios de trabajo</b>	Contar con el personal suficiente para la integración y correcto funcionamiento de los juzgados cívicos de la CDMX. Y para cubrir eventualidades del personal, con lo cual se tendrá mayor personal y se fomentara una cultura de trabajo en equipo y de apoyo; así como le permitan disfrutar de una vida familiar, convivir con amigos, etc.
<b>Mayor personal de seguridad</b>	Que apoye en el cuidado de los infractores los custodie y verifique constantemente su seguridad y bienestar, garantizando en todo momento los derechos humanos del infractor y la seguridad del personal que labora en el juzgado.
<b>Equipo de tecnológico en buen estado y actualizado (computadoras, multifuncionales, teléfono internet), material administrativo (hojas, bolígrafos, lápices, etc.)</b>	Equipo de cómputo, fotocopadoras, teléfonos y toda la tecnología, en buenas condiciones y actualizado que permita y facilite la realización de las tareas encomendadas. Así como suficiente material de papelería para el trabajo.
<b>Mobiliario ergonómico e instalaciones adecuadas y aseadas de acuerdo a lo establecido por la ley.</b>	Para cada uno de los trabajadores, considerando sus características físicas y jornadas de trabajo. Así como instalaciones adecuadas en donde puedan desarrollar su trabajo adecuadamente, no estén expuestos a cambios bruscos de temperatura o exposición a temperaturas frías o de mucho calor y tener a los infractores seguros y resguardar sus derechos. Así como realizar mantenimiento constante a las mismas.
<b>Unificar la modalidad de contratación de Jueces y Secretarios</b>	Establecer solo un tipo de contratación en la cual todos los trabajadores tengan los mismos derechos y beneficios.

<b>Modificación a los sueldos de acuerdo al ART.61 de la Ley de Juzgados Cívicos de la CDMX</b>	Modificación a los tabuladores de sueldos y salarios que perciben los Jueces y Secretarios de acuerdo a su trabajo realizado y los riesgos del mismo.
---	---

## 2. A nivel de Proceso de Trabajo

<b>Establecer canales de comunicación</b>	Canales de comunicación efectivos en donde se establezca claramente los niveles jerárquicos y las instrucciones con ayuda del protocolo sean claras.
<b>Fomentar una cultura organizacional de equipo</b>	Fomentar el trabajo en equipo, apoyo entre iguales y con el jefe inmediato. Para sentir el apoyo y seguridad.
<b>Modificación a la carga de trabajo</b>	Establecer mayor personal en Juzgados Cívicos en donde las cargas de trabajo sean mayores o los horarios en donde haya mayor afluencia de remitidos.
<b>Normas de seguridad para el personal que labora y personal remitido a los Juzgado Cívicos de la CDMX</b>	Conocer las normas de seguridad mínimas en sus centros de trabajo y para el personal remitido
<b>Establecer una cultura de equilibrio entre la vida laboral y familiar(pareja, hijos amigos)</b>	Fomentar horarios y jornadas laborales en los cuales los jueces y Secretarios puedan combinar su trabajo, con el disfrute de su vida familiar (hijos, esposa (o), amigos, etc.)

## 3. Y a nivel del trabajador

<b>Fomentar una alimentación sana</b>	Consumir alimentos saludables y balanceados de forma que proporcionen energía y un equilibrio nutricional.
<b>Realizar ejercicio</b>	Realizar ejercicio diario por lo menos diez minutos en donde la persona mejore su rendimiento físico, le proporcione un bienestar físico y mental, puede ser caminata, ejercicios aeróbicos, etc.
<b>Talleres de técnicas de afrontamiento del estrés</b>	Brindar técnicas de afrontamiento del estrés laboral, promoviendo el bienestar físico con la ayuda de técnicas de relajación (control

	de la respiración, meditación), técnicas conductuales (solución de problemas, autocontrol)
<b>Brindar apoyo psicológico y médico</b>	Brindar apoyo psicológico de manera grupal o personal, así como médica.

Si es bien sabido que las recomendaciones propuestas generan un costo a la Administración Pública, es importante que se designe presupuesto para que se lleve a cabo a esta necesidad laboral, ya que no se debe considerar un gasto, sino una inversión que no solo beneficia a la salud del trabajador (que es lo más importante), sino que también brinda beneficios a la dependencia, ya que genera menos gastos médicos por enfermedades laborales, menor ausentismo y por lo tanto se verá reflejado en servidores públicos sanos, satisfechos con su trabajo, motivados, menos estresados y por lo tanto brindaran un mejor servicio, tendrán niveles altos de productividad, es decir será un ganar-ganar.

Y de esta manera se concientizará a la Administración Pública de la importancia de la salud laboral y sus efectos en los trabajadores y en las dependencias, para incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia, e identificación con el trabajo y con el logro de los objetivos institucionales.

**Anexo 1**

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
ESPECIALIZACIÓN DE SALUD ORGANIZACIONAL Y  
DEL TRABAJO



**Relación entre la presencia de Estrés, la salud física y mental de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX, 2016-2017.**

*Por favor, lea el “Consentimiento Informado” a continuación y si es su decisión participar en el estudio haga favor de firmarlo. Mil Gracias.*

**CONSENTIMIENTO INFORMADO:**

Se le solicita su participación voluntaria en la investigación titulada “**Relación entre la presencia de Estrés, la salud física y mental de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX**”, cuyo propósito académico es ser parte de la Tesis para obtener el grado de Especialista en Salud Organizacional y del Trabajo.

Su participación no pone en riesgo su integridad física o mental y se le garantiza que se manejará la información de manera ética, confidencial y privada para fines epidemiológicos y estadísticos. Se procesará la información obtenida para ser utilizada con fines meramente académicos.

**RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN:**

Facultad de Psicología UNAM: Mtra. Ma. Teresa Gutiérrez Alanis [teregut2003@yahoo.com.mx](mailto:teregut2003@yahoo.com.mx)

Acepto participar voluntariamente en la investigación antes mencionada y me reservo el derecho de retirarme de la misma si así lo decido.

---

Nombre y Firma del Participante

**ENCUESTA INDIVIDUAL.**

Instrucciones:

Por favor conteste con veracidad a cada una de las preguntas que se le presentan. Si tiene alguna duda puede preguntar a la responsable de la aplicación del cuestionario. Gracias

**I.DATOS GENERALES.**

Fecha \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nombre del trabajador: \_\_\_\_\_

Edad (en años cumplidos) \_\_\_\_\_

Sexo:

( ) a. Hombre ( ) b. mujer

Escolaridad:

( ) a. Secundaria ( ) b. bachillerato ( ) c. Carrera técnica

( ) d. Licenciatura ( ) e. posgrado

Ocupación: \_\_\_\_\_

Estado civil:

( ) a. Soltero ( ) b. Casado ( ) c. Unión libre ( ) d. Divorciado ( ) e. Viudo

Área o departamento donde trabaja: \_\_\_\_\_

Puesto que ocupa: \_\_\_\_\_

Turno en que labora actualmente:

( ) Matutino ( ) Vespertino ( ) Nocturno ( ) Especial

Tipo de contratación:

( ) Sindicalizado ( ) De confianza

Antigüedad en la Consejería Jurídica de la CDMX \_\_\_\_\_

¿Faltó al trabajo en los últimos 12 meses?

Si ( ) No ( )

¿Cuántas de estas faltas fueron por motivos de salud?

\_\_\_\_\_

## II. RIESGOS Y CONDICIONES LABORALES

A continuación, conteste **Sí, con una X**, en caso de estar expuesto(a) generalmente durante la jornada laboral a alguna de las causas que se mencionan a continuación.

En el desempeño de su trabajo está expuesto (a):	SI	NO
<b>Calor</b>		
Frío		
<b>Cambios bruscos de temperatura</b>		
Falta de ventilación		
Poca iluminación		
Ruido		
<b>Sustancias químicas</b>		
Malos olores		
Desechos biológicos		

## III. EXIGENCIAS LABORALES Y ORGANIZACIONALES.

Las siguientes preguntas se refieren a situaciones que pueden estar presentes en la realización de sus actividades. **Si en su puesto de trabajo GENERALMENTE se ve expuesto (a) a alguna de las siguientes condiciones, marque con una X su respuesta a cada pregunta:**

PREGUNTAS	SI	NO
<b>Una jornada semanal mayor de 48 horas</b>		
Trabajo nocturno		
<b>Sobrecargas de trabajo frecuentes</b>		
Salario insuficiente para cubrir lo necesario		
<b>Un estricto control de calidad</b>		
Estar sin comunicación con sus compañeros		
Poco o nulo apoyo de sus compañeros		
Poco o nulo apoyo de superiores		
<b>Trabajar en un espacio reducido</b>		
Realizar un trabajo peligroso		
<b>Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe</b>		
Realizar un trabajo que pueda ocasionar algún daño a su salud		
<b>Adoptar posiciones incómodas o forzadas</b>		
Permanecer de pie para trabajar		
Permanecer sentado para trabajar		
<b>Instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo</b>		
Equipo insuficiente para realizar su trabajo		
Falta de apoyos tecnológicos para la realización de su trabajo		
<b>Cantidad insuficiente de personal para desempeñar las funciones</b>		
Poca oportunidad de progresar económica y jerárquicamente		

#### IV. DAÑOS A LA SALUD

Marque con una X su respuesta:

Enfermedades que ha padecido durante el último año	SÍ	NO
¿Durante el último año tuvo anginas con fiebre alta más de 2 veces?		
¿Durante el último año ha tenido más de 4 catarros?		
¿Ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente?		
¿Estas molestias han durado más de 15 días?		
¿Sufre constantemente de estreñimiento o diarrea?		
¿Muy a menudo siente usted el estómago revuelto?		
¿Padece frecuentemente de náuseas y vómitos?		
¿Sufre de indigestión a menudo o tiene dificultades en su digestión?		
¿Sufre de dolor de cuello?		
¿Sufre de dolor de espalda baja, cintura, caderas?		
¿Padece dolor de manos, brazos, hombros?		
¿Padece de dolor de cabeza?		
¿Sufre de irritación de ojos?		
¿Sufre de irritación de garganta?		

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, encontrará usted diversos síntomas que probablemente haya padecido en el último año; aquellos síntomas relacionados con alguna condición médica y/o de consumo de drogas no deben ser señalados. **Por favor señale con una cruz el espacio que usted considera corresponde a su situación de acuerdo con la frecuencia en que padece dichos síntomas.**

Síntomas	Raramente/ nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuentemente
1. acidez o ardor en el estómago				
2. pérdida de apetito				
3. deseos de vomitar o vómitos				
4. dolores abdominales				
5. diarrea u orinar frecuentemente				
6. dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche				
7. pesadillas				
8. dolores de cabeza				
9. disminución del deseo sexual				
10. mareos				
11. palpitaciones o latidos irregulares del corazón				
12. temblor o sudoración en las manos				
13. sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico				
14. falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico				
15. falta de energía o depresión				
16. fatiga o debilidad				
17. nerviosismo o ansiedad				
18. irritabilidad o enfurecimientos				
<b>Respuestas marcadas por columna</b>	( )	( )	( )	( )
<b>Puntaje total:</b>	( )x0=	( )x1=	( )x2=	( )x3=
<b>Puntaje total:</b>			<b>Diagnóstico:</b>	( ) Si ( ) No presenta síntomas psicossomáticos de estrés

\* Favor de no escribir en el área sombreada. Área reservada al evaluador.



Las siguientes preguntas conciernen al trabajo que usted realiza. Marque con una X su respuesta para cada pregunta, marque solo una casilla en cada caso.

	Preguntas	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
C	Mi trabajo necesita que aprenda cosas nuevas				
C	Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación:				
C	En mi trabajo debo ser creativo:				
C	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo:				
D	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes:				
D	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales:				
C	Mi trabajo me permite tomar acciones de forma autónoma:				
D	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo:				
C	Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo:				
ET	Mi trabajo exige ir muy deprisa:				
ET	Mi trabajo exige trabajar con mucho esfuerzo mental:				
ET/ce	No se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo:				
ET/it	Tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo:				
ET/pc	No recibo peticiones contradictorias de los demás:				
ET	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo:				
ET	Mi tarea es a menudo interrumpida antes de				

	haberla acabado y debo finalizarla más tarde:				
ET	Mi trabajo es muy dinámico:				
ET	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás:				
J	Mi jefe se preocupa del bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión:				
J	Mi jefe presta atención a lo que digo:				
J/h	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí:				
J	Mi jefe facilita la realización del trabajo:				
J	Mi jefe consigue hacer trabajar a la gente unida:				
Co	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que efectúan:				
Co/h	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí:				
Co	Las personas con las que trabajo se interesan por mí:				
Co	Las personas con las que trabajo son amigables:				
Co	Las personas con las que trabajo se animan mutuamente a trabajar juntas:				
Co	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo:				
CD	C+D =				
ET	ET =				
AS	J+Co =				

\* Favor de no escribir en el área sombreada. Área reservada al evaluador.

**V. CALIDAD DE VIDA**

Marque con una X una sola opción en cada pregunta	SI	NO
¿Usted realiza alguna otra actividad remunerada?		
¿Practica con regularidad algún deporte o actividad física (tres o más veces por semana, en promedio)?		
¿Se reúne frecuentemente con sus amigos?		
¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, hijos, amigos o familiares?		
¿Lee frecuentemente periódico, revistas o libros?		
¿Ve televisión la mayor parte de su tiempo libre?		
¿Fuma cigarrillos actualmente?		
¿Fumó cigarrillos en alguna época de su vida?		

**VI. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO**

Marque con una X una sola opción en cada pregunta	SÍ	NO
¿Le da satisfacción la realización de sus actividades?		
¿Le interesa su trabajo?		
¿Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa?		
¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos?		
¿Sus compañeros son solidarios con usted y valoran su trabajo?		
¿Su trabajo es importante para los jefes?		
¿Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo?		
¿Le gustaría que su hijo trabajara en lo mismo que usted?		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**Anexo 2**

**Cuadro 7 Ampliado.** Asociación entre las variables socio-demográficas y daños a la salud física, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

<b>Variables con relación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Valor de <math>\chi^2</math></b>	<b>Valor de significancia Menor 0.05</b>
<b>Socio-demográficas con las condiciones de salud física</b>				
Género /padecer dolor de cabeza.	19 hombres de un total de 39.	48.72%	4.078	0.043
	31 mujeres de un total 44	70.45%		
Género/ padecer dolor de manos, brazos, hombros	13 hombres de un total de 39	33.33%	10.05	0.0015
	30 mujeres de un total 44	68.18%		
Género/ sufrir irritación de garganta	29 hombres de un total de 39	51.28%	5.039	0.024
	33 mujeres de un total 44	75.00%		
Género/ sufrir de dolor de espalda baja, cintura, cadera.	26 hombres de un total de 39	66.67%	5.87	0.015
	39 mujeres de un total 44	88.64%		
Escolaridad/ padecer frecuentemente de náuseas y vómito	15 participantes con licenciatura de un total de 68	22.06%	8.44	0.037
	6 participantes con posgrado de un total de 10	60.00%		
Escolaridad/ sufrir de irritación en la garganta	43 participantes con licenciatura de un total de 68	63.24%	8.43	0.037
	9 participantes con posgrado de un total de 10	90.00%		
Estado civil / sufrir más de cuatro catarros	24 participantes solteros de un total de 29	82.76%	11.75	0.019
	23 participantes casados de un total de 44	52.27%		
	2 participantes en unión libre de un total de 5	40.00%		

Estado civil / sufrir dolor de cuello	24 participantes solteros de un total de 29	82.76%	9.58	0.048
	22 participantes casados de un total de 44	50.00%		
	4 participantes en unión libre de un total de 5	80.00%		

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Cuadro 8 Ampliado** Asociación entre las variables laborales y daños a la salud física se reportan las relaciones estadísticamente significativas N= 83.

Variables laborales con condiciones de salud física				
Variabes con relación	Descripción	Porcentaje	Valor de $\chi^2$	Valor de significancia Menor 0.05
Contratación /sufrir más de cuatro catarros	8 participantes sindicalizados de un total de 21	38.10%	5.75	0.016
	42 participantes de confianza de un total de 62	67.74%		
Contratación /a menudo sentir el estómago revuelto	8 participantes sindicalizados de un total de 21	38.10%	5.098	0.024
	41 participantes de confianza de un total de 62	66.13%		
Contratación/padecer frecuentemente náuseas y vómito	1 participantes sindicalizados de un total de 21	4.76%	6.275	0.0122
	20 participantes de confianza de un total de 62	32.26%		
Contratación/sufrir de indigestión a menudo o tiene dificultades en su digestión	6 participantes sindicalizados de un total de 21	28.57%	6.079	0.013
	37 participantes de confianza de un total de 62	59.68%		

Contratación/sufrir de dolor de cuello	9 participantes sindicalizados de un total de 21	42.86%	6.097	0.013
	45 participantes de confianza de un total de 62	72.58%		
Contratación/ sufrir más de cuatro catarros	12 participantes sindicalizados de un total de 21	57.14%	7.41	0.0065
	53 participantes de confianza de un total de 62	85.48%		
Contratación /sufrir irritación de ojos	12 participantes sindicalizados de un total de 21	57.14%	3.85	0.0495
	49 participantes de confianza de un total de 62	79.03%		

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Cuadro 9. Ampliado.** Asociación entre los Riesgos laborales y los daños a la salud física, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Riesgos con daños a la Salud				
VARIABLES con relación	Descripción	Porcentaje	Valor de $\chi^2$	Valor de significancia Menor 0.05
Calor/ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente.	45 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 56.	80.36%	11.738	0.002
Calor/sufrir de irritación de garganta.	42 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 56.	75.00%	9.344	0.0094
Frío/sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces.	29 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	50.88%	5.67	0.0174
Frío/sufrir irritación en la garganta.	41 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	71.93%	5.14	0.023
Cambios bruscos de temperatura/sufrir más	37 de los participantes que respondieron <b>si</b>	71.15%	8.37	0.015

de cuatro catarros al año.	estar expuestos de un total de 57.			
Cambios bruscos de temperatura /ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente.	41 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 52.	78.85%	6.320	0.042
Cambios bruscos de temperatura /sufrir irritación en la garganta.	39 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 52.	75.00%	8.83	0.0120
Falta de ventilación /ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente.	46 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 59.	77.97%	7.57	0.022
Falta de ventilación /padecer dolor de manos, brazos, hombros.	35 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 59.	59.32%	6.47	0.039
Falta de ventilación /sufrir irritación en la garganta.	44 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 59.	74.58%	10.79	0.0045
Poca iluminación/sufrir de dolor de cuello.	23 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 31.	74.19%	6.79	0.0335
Ruido/padecer frecuentemente de náuseas y vómito.	19 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	31.67%	4.64	0.0312
Ruido/sufrir irritación en la garganta.	43 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	71.67	5.72	0.0167
Sustancias químicas/sufrir de irritación en los ojos.	35 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 40.	87.50	9.458	0.0088
Malos olores/sufrir irritación en la garganta.	51 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 76.	67.11%	4.124	0.0423
Desechos biológicos /padecer	15 de los participantes que respondieron <b>si</b>	35.71%	6.26	0.0435

frecuentemente de náuseas y vómito.	estar expuestos de un total de 42.			
Desechos biológicos /sufrir de dolor de cuello.	33 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 42.	78.57	9.25	0.0098
Desechos biológicos /sufrir irritación en la garganta.	31 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 42.	73.81	6.27	0.0434

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Cuadro 10. Ampliado.** Asociación entre los Riesgos laborales y la presencia de estrés, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83

Riesgos / Estrés				
VARIABLES CON RELACIÓN	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	VALOR DE $\chi^2$	VALOR DE SIGNIFICANCIA MENOR 0.05
Frío/ síntomas de estrés.	53 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	92.98%	6.15	0.013
Cambios bruscos de temperatura/ síntomas de estrés.	49 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 52.	94.23%	11.73	0.0028

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Cuadro 11. Ampliado.** Asociación entre las Exigencias laborales y daños a la salud física, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Exigencias con daños a la salud física				
VARIABLES CON RELACIÓN	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	VALOR DE $\chi^2$	VALOR DE SIGNIFICANCIA MENOR 0.05
Sobrecarga de trabajo frecuentes/sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces.	32 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	53.33%	11.06	0.0009
Sobrecarga de trabajo frecuentes/ sufrir constantemente de estreñimiento o diarrea.	31 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	51.67%	8.01	0.0047



Sobrecarga de trabajo frecuentes/muy a menudo siente el estómago revuelto.	41 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	68.33%	7.73	0.0054
Sobrecarga de trabajo frecuentes/ ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente.	46 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	76.67%	4.739	0.0295
Sobrecarga de trabajo frecuentes/ molestias por más de 15 días.	30 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	50.00%	7.311	0.0069
Sobrecarga de trabajo frecuentes/ sufrir dolor de cuello.	45 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	75.00%	9.411	0.0022
Sobrecarga de trabajo frecuentes/ sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas.	52 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	86.67%	8.896	0.0029
Sobrecarga de trabajo frecuentes/ padecer dolor de manos, brazos, hombros.	36 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	60.00%	5.82	0.015
Sobrecarga de trabajo frecuentes/sufrir irritación de garganta.	45 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 60.	75.00%	11.65	0.0006
Salario insuficiente para cubrir necesario/ padecer dolor de manos, brazos, hombros.	39 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 68.	57.35%	4.635	0.0313
Salario insuficiente para cubrir necesario/sufre de irritación de garganta.	47 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 68.	69.12%	4.514	0.0336
Sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces/estar sin comunicación con sus compañeros.	12 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 18.	66.67%	5.65	0.0174
Molestias que han durado más de 15 días/	11 de los participantes que respondieron <b>si</b>	61.11%	3.858	0.0495

estar sin comunicación con sus compañeros.	estar expuestos de un total de 18			
Sufrir de irritación en los ojos/estar sin comunicación con sus compañeros.	17 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 18	94.44%	5.179	0.0229
Sufrir durante el último año sufrió anginas con fiebre alta más de dos veces/poco o nulo apoyo de sus compañeros.	20 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 28.	71.43%	14.83	0.0001
Ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente/ poco o nulo apoyo de sus compañeros.	24 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 28.	85.70%	5.034	0.024
Molestias que han durado más de 15 días/ poco o nulo apoyo de sus compañeros	18 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 28.	64.29%	9.503	0.0021
Sufrir dolor de cuello/ poco o nulo apoyo de sus compañeros.	23 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 28.	82.14%	5.424	0.0199
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ poco o nulo apoyo de sus compañeros.	26 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 28.	92.86%	5.26	0.0218
Sufrir de irritación de garganta/ poco o nulo apoyo de sus compañeros.	23 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 28.	82.14%	6.123	0.0133
Sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces/ poco o nulo apoyo de sus superiores.	28 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 53.	52.83%	7.066	0.0292
Molestias que han durado más de 15 días/ poco o nulo apoyo de sus superiores.	26 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 53.	49.06%	6.27	0.0435
Sufrir de irritación de garganta/ poco o nulo	40 de los participantes que respondieron <b>si</b>	75.47%	10.012	0.0067

apoyo de sus superiores.	estar expuestos de un total de 53.			
Sufrir dolor de cuello/trabajar en un espacio reducido.	37 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 48.	77.08%	7.238	0.0071
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ trabajar en un espacio reducido.	42 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 48.	87.50%	5.656	0.0174
Sufrir más de cuatro catarros en el último año/realizar un trabajo peligroso.	39 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	68.42%	5.084	0.0242
Ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente/ realizar un trabajo peligroso.	44 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	77.19%	4.62	0.0315
Molestias que han durado más de 15 días/ realizar un trabajo peligroso.	28 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	49.12%	5.009	0.025
Sufrir dolor de cuello/ realizar un trabajo peligroso.	42 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	73.68%	5.953	0.0147
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ realizar un trabajo peligroso.	49 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	85.96%	6.273	0.012
Padecer dolor de manos, brazos, hombros/ realizar un trabajo peligroso.	34 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	59.65%	4.482	0.034
Sufrir de irritación en los ojos/ realizar un trabajo peligroso.	34 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	80.70%	4.853	0.0276
Sufrir de irritación de garganta/ realizar un trabajo peligroso.	44 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 57.	77.19%	14.02	0.0002
Sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos	25 de los participantes que respondieron <b>si</b>	54.35%	6.584	0.0372

veces/recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe.	estar expuestos de un total de 46.			
Sufrir más de cuatro catarros en el último año/ recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe.	33 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 46.	71.74%	6.602	0.036
Ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente/ recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe.	37 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 46.	80.43%	7.035	0.0297
Sufrir dolor de cuello/ recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe.	36 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 46.	78.26	8.980	0.0112
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe.	40 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 46.	86.96%	7.302	0.0260
Sufrir de irritación en los ojos/ recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe.	39 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 46.	84.78%	7.61	0.0222
Sufrir de irritación de garganta/ recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe.	35 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 46.	76.09%	7.863	0.0196
Molestias que han durado más de 15 días/ recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe.	27 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 56.	48.21%	6.098	0.0474
Sufrir de estreñimiento o diarrea/realizar un trabajo que pueda ocasionar un daño a su salud.	28 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 56.	50.00%	6.666	0.0357
A menudo sentir el estómago revuelto/ realizar un trabajo que pueda ocasionar un daño a su salud.	38 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 56.	67.86%	6.252	0.0439

Sufrir dolor de cuello/ realizar un trabajo que pueda ocasionar un daño a su salud.	43 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 56.	76.79%	12.016	0.0025
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ realizar un trabajo que pueda ocasionar un daño a su salud.	49 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 56.	87.50%	9.569	0.0084
Sufrir de irritación de garganta/ realizar un trabajo que pueda ocasionar un daño a su salud.	44 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 56.	78.57%	18.152	0.0001
Sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces/adoptar posiciones incómodas o forzadas.	22 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	53.66%	4.386	0.0362
Molestias que han durado más de 15 días/ adoptar posiciones incómodas o forzadas.	23 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	56.10%	7.673	0.0056
A menudo sentir el estómago revuelto/ adoptar posiciones incómodas o forzadas.	29 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	70.73%	4.58	0.0323
Sufrir dolor de cuello/ adoptar posiciones incómodas o forzadas.	33 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	80.49%	8.483	0.0036
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ adoptar posiciones incómodas o forzadas.	38 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	92.68%	9.851	0.0017
Padecer frecuentemente de náuseas y vómitos/ adoptar posiciones incómodas o forzadas.	18 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	43.90%	14.833	0.0001
Sufrir de indigestión a menudo o tiene dificultad en su digestión/ adoptar	28 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	63.41%	4.372	0.0365

posiciones incómodas o forzadas.				
Padecer dolor de manos, brazos, hombros/adoptar posiciones incómodas o forzadas.	30 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	73.17%	14.81	0.0001
Padecer de dolor de cabeza/ adoptar posiciones incómodas o forzadas.	32 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	78.05%	10.728	0.0011
Sufrir de irritación en los ojos/ adoptar posiciones incómodas o forzadas.	36 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	87.80%	8.518	0.0035
Sufrir de irritación de garganta/ adoptar posiciones incómodas o forzadas.	33 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 41.	80.49%	9.711	0.0018
Sufrir más de cuatro catarros en el último año/permanecer de pie para trabajar.	14 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 17.	82.35%	4.36	0.0367
Sufrir de estreñimiento o diarrea/ permanecer de pie para trabajar.	11 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 17.	64.71%	4.45	0.0348
Sufrir de indigestión a menudo o tiene dificultad en su digestión/permanecer sentado para trabajar.	41 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 69.	59.42%	9.584	0.0083
Ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente/instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	41 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	80.39%	6.946	0.0084
Sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces/ instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	41 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	50.98%	4.212	0.0401

Sufrir de estreñimiento o diarrea/ instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	28 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	54.90%	8.795	0.0030
Muy a menudo sentir el estómago revuelto/ instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	36 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	70.59%	7.300	0.0069
Padecer frecuentemente de náuseas y vómitos/ instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	17 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	33.33%	4.515	0.0336
Sufrir de indigestión a menudo o tiene dificultad en su digestión/ instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	31 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	60.78%	4.270	0.0388
Sufrir dolor de cuello/ instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	42 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	82.35%	17.402	<0.0001
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	46 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	90.20%	10.998	0.0009
Padecer dolor de manos, brazos, hombros/ instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	33 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	64.71%	8.815	0.0030
Sufrir de irritación en los ojos/ instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	43 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	83.31%	7.949	0.0048
Sufrir de irritación en la garganta/ instalaciones inadecuadas para realizar el trabajo.	40 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 51.	78.43%	12.177	0.0005
Sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces/equipo	32 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	47.76%	4.458	0.0347

insuficiente para realizar el trabajo.				
Ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente/ equipo insuficiente para realizar el trabajo.	52 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	77.61%	9.873	0.0017
Sufrir dolor de cuello/ equipo insuficiente para realizar el trabajo.	50 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	74.63%	13.99	0.0002
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ equipo insuficiente para realizar el trabajo.	56 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	83.58%	5.681	0.0171
Sufrir de irritación en los ojos/ equipo insuficiente para realizar el trabajo.	53 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	79.10%	5.616	0.0178
Sufrir de irritación en la garganta/equipo insuficiente para realizar el trabajo.	53 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	74.63%	17.472	<.0001
Sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces/falta de apoyo tecnológico para la realización de su trabajo.	33 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	49.25%	7.154	0.0075
Sufrir dolor de cuello/ falta de apoyo tecnológico para la realización de su trabajo.	47 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	70.15%	3.960	0.0466
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ falta de apoyo tecnológico para la realización de su trabajo.	56 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	83.58%	5.681	0.0171
Sufrir de irritación en los ojos/ falta de apoyo tecnológico para la	53 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	79.10%	5.616	0.0178



realización de su trabajo.				
Sufrir de irritación en la garganta/ falta de apoyo tecnológico para la realización de su trabajo.	49 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	73.13%	12.96	0.0003
Ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente/cantidad insuficiente de personal para desempeñar las funciones.	47 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 67.	75.81%	4.090	0.0431
Sufrir dolor de cuello/ cantidad insuficiente de personal para desempeñar las funciones.	46 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 62.	74.19%	8.992	0.0027
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ cantidad insuficiente de personal para desempeñar las funciones.	53 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 62.	85.48%	7.419	0.0065
Sufrir de irritación en los ojos/ cantidad insuficiente de personal para desempeñar las funciones.	51 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 62.	82.26%	9.662	0.0019
Sufrir de irritación en la garganta/ cantidad insuficiente de personal para desempeñar las funciones.	45 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 62.	72.58%	8.083	0.0045
Sufrir de irritación en los ojos/poca oportunidad de progresar económicamente y jerárquicamente.	57 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 74.	77.03%	6.155	0.0461
Sufrir de irritación en la garganta/ poca oportunidad de progresar.	51 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 74.	68.92%	7.822	0.0200

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Cuadro 12. Ampliado.** Asociación entre las Exigencias laborales y la presencia de estrés, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83

Estrés				
VARIABLES CON RELACIÓN	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	VALOR DE $\chi^2$	VALOR DE SIGNIFICANCIA MENOR 0.05
Síntomas de estrés/permanecer sentado para trabajar.	62 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 69.	89.86%	8.217	0.0164
Síntomas de estrés/recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe.	40 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 46.	86.96%	6.691	0.0352

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Cuadro 13. Ampliado.** Asociación entre las variables relativas a los hábitos extra-laborales con los daños a la salud física, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Hábitos y Calidad de Vida /Daños a la Salud				
VARIABLES CON RELACIÓN	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	VALOR DE $\chi^2$	VALOR DE SIGNIFICANCIA MENOR 0.05
Molestias que han durado más de 15 días/practica con regularidad algún deporte o actividad físicos.	11 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 39.	28.21%	4.952	0.0261
Sufrir de estreñimiento o diarrea/ practica con regularidad algún deporte o actividad físicas.	12 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 39.	30.77%	3.920	0.0477
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/se reúne frecuentemente con sus amigos.	23 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 34.	65.67%	3.858	0.0495
Sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces/sale frecuentemente con su	22 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 63.	34.92%	6.161	0.0459

pareja, hijos, amigos o familia.				
Ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente/ sale frecuentemente con su pareja, hijos, amigos o familia.	39 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 63.	61.90%	7.912	0.0191
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ sale frecuentemente con su pareja, hijos, amigos o familia.	46 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 63.	73.02%	9.914	0.0070
Síntomas de estrés/ sale frecuentemente con su pareja, hijos, amigos o familia.	54 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 63.	85.71%	7.659	0.0217
Sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces/ ve televisión la mayor parte de su tiempo libre.	3 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 17.	17.65%	5.271	0.0217
Molestias que han durado más de 15 días/fuma cigarrillos actualmente.	5 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 22.	22.73%	4.117	0.0425
A menudo sentir el estómago revuelto/ fuma cigarrillos actualmente.	8 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 22.	36.36%	6.363	0.0117
Padecer frecuentemente de náuseas y vómito/ fuma cigarrillos actualmente.	2 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 22.	9.09%	4.162	0.0413
Sufrir de irritación en los ojos/fumo cigarrillos en alguna época de su vida.	35 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 42.	83.33%	4.22	0.0398

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Cuadro 14. Ampliado.** Asociación entre las variables relativas a la valoración del trabajo y los hábitos saludables con los daños a la salud física, se reportan las relaciones estadísticamente significativas. N=83.

Valoración y hábitos de vida				
VARIABLES CON RELACIÓN	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	VALOR DE $\chi^2$	VALOR DE SIGNIFICANCIA MENOR 0.05
Sufrir de indigestión a menudo o tiene dificultad en su digestión/realizar otra actividad remunerada.	08 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 29.	27.59%	10.474	0.0012
Padecer dolor de manos, brazos, hombros/le da satisfacción la realización de sus actividades.	38 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 78.	48.72%	4.949	0.0261
Sufrir de indigestión a menudo o tiene dificultad en su digestión/ le da satisfacción la realización de sus actividades.	38 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 78.	48.72%	4.949	0.0261
Padecer frecuentemente de náuseas y vómitos/su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa.	30 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 58.	51.72	4.257	0.0391
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa.	42 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 58.	72.41	3.946	0.0470
Sufrir durante el último año anginas con fiebre alta más de dos veces/sus compañeros son solidarios con ustedes y valoran su trabajo.	21 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 64.	32.81%	10.036	0.0015
Molestias que han durado más de 15 días/ sus compañeros son	21 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 64.	32.81%	7.681	0.0056

solidarios con ustedes y valoran su trabajo.				
Sufrir dolor de cuello/ sus compañeros son solidarios con ustedes y valoran su trabajo.	37 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 64.	57.81%	6.461	0.0110
A menudo sentir el estómago revuelto/ sus compañeros son solidarios con ustedes y valoran su trabajo.	34 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 64.	53.13%	4.040	0.0444
Padecer frecuentemente de náuseas y vómitos/ sus compañeros son solidarios con ustedes y valoran su trabajo.	11 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 64.	17.19%	9.738	0.0018
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ sus compañeros son solidarios con ustedes y valoran su trabajo.	47 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 64.	73.44%	3.913	0.0479
Padece dolor de cabeza/ sus compañeros son solidarios con ustedes y valoran su trabajo.	34 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 64.	53.13%	5.911	0.0150
A menudo sentir el estómago revuelto/su trabajo es importante para los jefes.	27 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 54.	50.00%	7.721	0.0211
Sufrir dolor de cuello/ su trabajo es importante para los jefes.	28 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 54.	51.85%	12.019	0.0025
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ su trabajo es importante para los jefes.	37 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 54.	68.52%	8.754	0.012
Padece dolor de cabeza/ su trabajo es importante para los jefes.	25 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 54.	46.30%	12.813	0.0017
Sufrir más de cuatro catarros/puede decidir	31 de los participantes que respondieron <b>si</b>	50.82%	8.52	0.0035

sobre cómo realizar su trabajo.	estar expuestos de un total de 61.			
A menudo sentir el estómago revuelto/ puede decidir sobre cómo realizar su trabajo.	31 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 61.	50.82%	6.424	0.0113
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ puede decidir sobre cómo realizar su trabajo.	44 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 61.	72.13%	5.179	0.0229
Padece dolor de cabeza/ puede decidir sobre cómo realizar su trabajo.	32 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 61.	52.46%	5.819	0.0159
Sufrir más de cuatro catarros/ puede decidir sobre cómo realizar su trabajo.	31 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 61.	50.82%	8.529	0.0035
A menudo sentir el estómago revuelto/ puede decidir sobre cómo realizar su trabajo.	31 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 61.	50.82%	6.424	0.0113
Sufrir de dolor de espalda baja, cintura, caderas/ puede decidir sobre cómo realizar su trabajo.	44 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 61.	72.13%	5.179	0.0229
Padece dolor de cabeza/ puede decidir sobre cómo realizar su trabajo.	32 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 61.	52.46%	5.819	0.0159
Padece dolor de manos, brazos, hombros/le gustaría que su hijo trabajar en lo mismo que usted.	32 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 61.	32.26%	9.219	0.0100
Padece dolor de cabeza/ le gustaría que su hijo trabajar en lo mismo que usted.	14 de los participantes que respondieron <b>si</b> estar expuestos de un total de 31.	45.16%	6.73	0.0344

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

### Anexo 3

Para reforzar lo expuesto en el trabajo se cuenta con una serie de fotografías en donde se muestran las instalaciones y lugar de trabajo de la muestra de estudio.

**Fotografía 1** Equipo de cómputo y mobiliario del Juzgado Cívico Gustavo A. Madero 8.

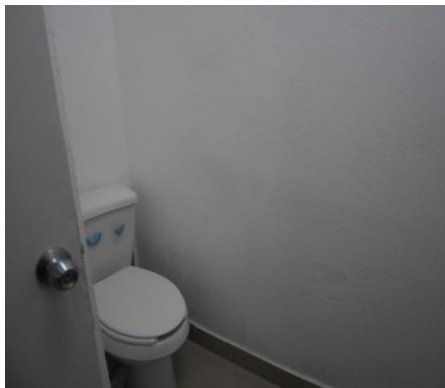


**Fotografía 2** Equipo de cómputo, multifuncional, mobiliario archiveros del Juzgado Cívico Gustavo A. Madero 8.



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 3** Sanitario para el personal que labora en el Juzgado Cívico Gustavo A. Madero 8.



**Fotografía 4** Lavabo del sanitario para el personal que labora en el Juzgado Cívico Gustavo A. Madero 8.



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 5** Espacio designado para el Secretario en el Juzgado Cívico Gustavo A. Madero 8.



**Fotografía 6** Espacio designado para las audiencias en el Juzgado Cívico Gustavo A. Madero 8.



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 7** Entrada al Juzgado Cívico Azcapotzalco 2 y espacio designado para espera de los familiares y abogados de los remitidos



**Fotografía 8** Espacio designado para el Juez del Juzgado Cívico Azcapotzalco 2 y mobiliario con el que cuenta



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.



**Fotografía 9** Mobiliario con que cuenta el Juzgado Cívico Azcapotzalco 2



**Fotografía 10** Mobiliario del Juzgado Cívico Azcapotzalco 2



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.



**Fotografía 11** Mobiliario con que cuenta el Juzgado Cívico Azcapotzalco 2 y espacio designado para el secretario de juzgado.

Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 12** Mobiliario y sala de espera de familiares y abogados del **Juzgado Cívico Benito Juárez 1**.



**Fotografía 13** Sala de espera para los remitidos, entrada a la oficina del Juez, y barandilla para atender a los remitidos del **Juzgado Cívico Benito Juárez 1**.



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 14** Mobiliario y espacio designado las audiencias del **Juzgado Cívico Iztacalco 2**.



**Fotografía 15** Mobiliario y pasillo del **Juzgado Cívico Iztacalco 2**.



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 16** Mobiliario y espacio designado para el Juez del **Juzgado Cívico Iztacalco 2**.

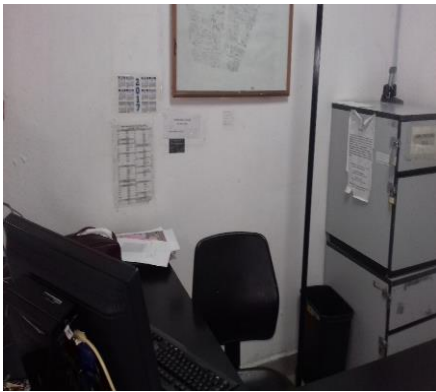


**Fotografía 17** Mobiliario, espacio designado para el secretario y pasillo que lleva a las galeras del **Juzgado Cívico Iztacalco 2**.



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 18** Mobiliario del **Juzgado Cívico Iztacalco 2**.



**Fotografía 19** Entra y barandilla para atender a los remitidos del **Juzgado Cívico Iztacalco 2**.



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 20** Mobiliario del **Juzgado Cívico Iztacalco 2**.



**Fotografía 21** Espacio designado para expedientes de las personas remitidas al **Juzgado Cívico Iztacalco 2**.



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 22** Mobiliario y espacio en donde han colocado con expedientes de las personas remitidas al **Juzgado Cívico Iztacalco 2**.



**Fotografía 23** Pasillo de las Galeras del **Juzgado Cívico Iztacalco 2**. Es un lugar muy frío.



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 24.** Galera del **Juzgado Cívico Iztacalco 2.**



**Fotografía 25** Sanitario de una galera del **Juzgado Cívico Iztacalco 2.**



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 26.** Patio en donde pueden estar los infractores del **Juzgado Cívico Iztacalco 2.**



**Fotografía 27** Sanitarios del patio para los infractores del **Juzgado Cívico Iztacalco 2.**



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 28** Barandilla del **Juzgado Cívico Iztapalapa 1**



**Fotografía 29** Espacio designado para audiencias y mobiliario del **Juzgado Cívico Iztapalapa 1**



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 30** Espacio designado para el Secretario y mobiliario del **Juzgado Cívico Iztapalapa 1**



**Fotografía 31** Sanitarios para el personal del **Juzgado Cívico Iztapalapa 1**



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 32** Mobiliario del  
**Juzgado Cívico Iztapalapa 1**



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 33.** Espacio designado para el  
Juez y mobiliario del **Juzgado Cívico**  
**Iztapalapa 1**



**Fotografía 34.** Mobiliario del **Juzgado**  
**Cívico Iztapalapa 1**



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 35.** Entrada y barandilla del **Juzgado Cívico Iztapalapa 7**



**Fotografía 36.** Espacio designado del Secretario, Mobiliario y equipo del **Juzgado Cívico Iztapalapa 7**



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.

**Fotografía 37.** Instalaciones del **Juzgado Cívico Iztapalapa 7**



**Fotografía 38.** Espacio designado del Juez, Mobiliario, entrada a un cuarto que han acondicionado como bodega y lugar en donde colocar cosas personales y papelería, entrada al sanitario para el personal del **Juzgado Cívico Iztapalapa 7**



Estudio realizado en 2017, Presencia de Estrés y daños a la salud de Jueces y Secretarios de Juzgados Cívicos de la CDMX.



**REFERENCIAS**

- Alvarez H, F., & Faizal G, E. (2012). *Salud Ocupacional. Guía Práctica*. Bogota: Ediciones de la U.
- Álvarez H. , F., & Faizal G., E. (2012). *Riesgos Laborales, como prevenirlos en el ambiente de trabajo*. Bogota: Ediciones de la U.
- Andrade, J. V., & Gómez, I. C. (2008). Salud Laboral, Investigación realizada en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 9-25.
- Brannon, L., & Feist, J. (2000). *Psicología de la Salud*. España: Paraninfo, Thomson Learning.
- Buendía, J. (2006). *Psicología, Estres Laboral y Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- C., D. (1998). Notas de trabajo sobre la noción de sufrimiento. En T. M. Acevedo, *Plaisir et souffrance dans le travail* (pág. Tomo I). AOCIP.
- Cabanellas, , G., & Flaibani, C. (2001). *Diccionario de Derecho Laboral*. Argentina: Heliasta.
- Chiavenato, I. (1997). *Introducción a la Teoría General de la Administración* . Bogota: Mcgraw-Hill Interamericana SA.
- Codo, W., Hitomi, A., & Sampadreo, J. (2007). La magia del trabajo . En W. Codo, *Salud Mental y Trabajo* (págs. 71-97). México, D.F.: Plaza y Valdés S.A. de C.V.
- Cólica R, P. (2009). *El Síndrome de Estrés en los Call-Center*. Argentina: Brujas.
- Confederación de Empresarios de MALAGA. (2013). *Guía de prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo* . Malaga: CEM.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (2017). México: Congreso de la Unión.
- Cortés D., J. (2005). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene del Trabajo* (8 ed.). Madrid: Tebar.
- Da Cruz. S, A., Martins, C., I., Moraes C, R., & Moroni R., M. (2012). Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de caso. *Psicologia Ciencia e Profissão*, 32(3), 686-705.
- De Castro P, M. L., & Ribeiro, L. C. (2014). Exercício Físico como Fator de Proteção para a Saúde em Servidores Públicos. *Rev Bras Med Esporte*, 340-344.
- De la Cueva , M. (1991). *Derecho de Trabajo* . México : Porrúa .
- Diaz, B., Z., Aguilar, G., T., & Linares, M., X. (2015). La antropología médica aplicada a la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 655-665.

- Diccionario de la Lengua Española*. (2011). Barcelona: Porrúa.
- Diccionario de Administración y Finanzas*. (1983). España: Océano.
- Dos Santos P., L., Carlotto, M. S., & Rangel G. de C.A, D. (2012). Burnout Syndrome: population -based study on public servants. *Saúde Pública*, 1-7.
- Enciclopedia Básica* (Vol. XIV). (1980). México: Barsa.
- Escala de Medición del Estrés, Versión IMT. (1996). México : UAM Xochimilco .
- Espinosa Millán, V. (2004). *El desempleo en México, factor causante de Estrés*. México D.F.: Tesis de Licenciatura UNAM, Facultad de Psicología.
- Espluga, J. (2004). *Desempleo Juvenil, Exclusión Social y Salud*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Ferreira, R. C., Härter G., R., Mendes da Fonseca, M. D., & Rotenberg, L. (2012). Abordagem multifactorial do absentismo por doença em trabalhadores de enfermagem. *Saúde Pública*, 46(2), 259-268.
- Figuroa, L., S. (S/d de s/m de 2009). *saludpublicayepi.files.wordpress.com*. Obtenido de <https://saludpublicayepi.files.wordpress.com/2012/06/documento-3er-parcial-compilacion-4-documentos.pdf>Uni
- Fontana , D. (1989). *Control del Estrés*. México: Manual Moderno.
- Fraga, G. (1988). *Derecho Administrativo* . México : Porrúa S.A.
- Freudenberger, H. (2015). El estrés y el agotamiento y sus implicaciones en el medio ambiente de trabajo . *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo* , 5.17-5.19.
- Gamboa M., C., & Gutierrez S., M. (2007). *Administracion Pública Federal, Estudio Teorico-Doctrinal, de Antecedentes Constitucionales, Derecho Comparadoe iniciativas presentadas que proponen reformar los artículos 9, 91 y 92 Constitucionales en la LIX y LX Legislatura*. México: Camara de Diputados LX Legislatura.
- García C., R. J. (2014). *Carga de la enfermedad en México, 1990-2010. Nuevos resultados y desafíos*. México, D.F.: Secretaría de Salud.
- Gavin, R. S., Da Silva Gherardi-Donato, E. C., Reisdorfer, E., Naves Dos Reis, L., & Guidorizzi, A. C. (2015). Association Between Depression, Stress, Anxiety and Alcohol use among Civil Servants. *Revista Electrónica Saúde Mental Álcool Drog*, 1-8.
- Gutierrez A, T., Sánchez L, C., & Argüello S, C. (2015). Estrés, Fatiga y Somnolencia en trabajadores del área de produccion de empresa farmacéutica en México. *Revista Salud de los Trabajadores*, 23(2), 85-94.

- Gutierrez, Alanis , T. (2015). *Experiencias de intervención en salud mental laboral* . México : N° de Registro 03-2015-102710355100-01. ISBN 978-607-00-9463-7 E Book.
- Gutiérrez, R. E., & Ángeles, Y. I. (2012). *Estrés Organizacional*. México: Trillas.
- Hernández M, E., & Grau A, J. (2005). *Psicología de la Salud. Fundamentos y Aplicaciones* . México : Universidad de Guadalajara .
- Karasek, R. (1998). *El modelo de demandas - control : enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos*. Ginebra: Enciclopedia OIT.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ) and Instrument for internationally comparative Assessments of Psychosocial Job characteristics. *Journal of Occupational, Health Psychology*, 3, 322-355.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y Procesos Cognitivos*. Barcelona: Martinez Roca.
- Lescano, G. (2007). Curso de Sociología del trabajo. *Historia del Concepto de trabajo*, (págs. 1-12). Uruguay.
- Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México*. (2017). México: Asamblea Legislativa del Distrito Federal.
- Ley Federal del Trabajo* . (2015). México: DOF.
- Ley Organica de la Administracion Pública del Distrito Federal*. (2015). México: Asamblea Legislativa del Distrito Federal.
- López A., O., & López, M., S. (2012). Retos para la difusión, comunicación y posicionamiento de los determinantes sociales de la salud. En M. Urbina, F., & M. A. González, B. , *La importancia de los determinantes sociales de la salud en la políticas públicas* (págs. 61-64). México, D.F.: Instituto Nacional de Salud Pública.
- Luceño M., L., Martín G., J., & Díaz R, E. (2004). Factores Psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Revista de Psicología y Psicopedagogía EduPsykhé*, 3(1), 95-108.
- Martínez S, J. (2004). *Estrés Laboral; Guía para Empresarios y Empleados*. Madrid: Person Educación.
- Marx, K. (1975). *El Capital* (Vol. 1). México: Siglo XXI.
- Méndez Machorro, M., & Chaires Bermeo, A. (2007). *La representación Social del desempleo y sus consecuencias psicosociales en el sujeto*. México : Tesis de Licenciatura UNAM Facultad de Estudios Superiores Zaragoza.

- Navinés, R., Martín, S., R., Olivé, V., & Valdés, M. (2015). Estrés Laboral: Implicaciones para la salud física y mental . *Medicina Clinica*, 359-366.
- Noriega , M., Franco, G., & Martínez, S. (1999). *Progrma para la evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores (PROESSAT). Una propuesta metodologica*. México : UAM Xochimilco .
- Noriega E, M., Franco G, J. G., Martínez, S., Villegas R , J., Alvear G, G., & López A, J. (2001). *Evaluacion y Seguimiento de salud de los trabajadores* . México : UAM Xocchimilco .
- Noriega, M. (1989). *En Defensa de la Salud en el Trabajo* . Méxcio, D.F.: SITUAM.
- Oblitas, G. (2009). *Psicología de la Salud y Calidad de Vida*. México: Cenage Learning.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*. Ginebra: OIT.
- Otero, L, J. M. (2011). *Estrés Laboral y Burnout en Profesionales de la Enseñanza Secundaria*. Madrid: Trillas.
- Ovejero, B., A. (2010). *Psicología del trabajo en un mundo Globalizado. Cómo hacer frente al Mobbing y al Estrés laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Pareda, M. S., Berrocal, B. F., & Alonso, G. M. (2014). *Bases de la Psicología del Trabajo para Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Síntesis.
- Peñaranda, C., F. (2015). Salud pública, justicia social e investigación cualitativa: hacia una investigación por principios. *Salud Pública*, 106-115.
- Peréz, R., E. (2009). *Conceptos de salud* . Obtenido de Salud: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11468/1/1.Concepto%20salud%20y%20salud%20p%C3%BAblica.pdf>
- Quintana R., L. C. (2003). *El Servicio Publico en México, como Profesionalizacion de los Servidores Públicos (Distrito Federal)*. México : Tesis de Licenciatura, Facultad de Derecho UNAM.
- Reglamentode la Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal*. (2008). México : asamblea Legislativa del Distrito Federal.
- Roales N., J. (2004). *Psicologia de la Salud, Aproxiamcion Historica, conceptual y aplicaciones* . Madrid: Ediciones Pirámide.
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., & Van Daele, J. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social 1919-2009*. Ginebra: OIT.
- Rodríguez Fernández , J., García Acero, M., & Franco , P. (2013). Neurobiología del estrés agudo y crónicosu efecto en el eje del hipotálamo-hipófisis-adrenal y la memoria. *Universitas Medicas*, 54(4), 472-494.

- Rodríguez M, J., & Neipp L., M. C. (2001). *Manual de Psicología Social de la Salud*. México: Editorial Síntesis.
- Rodríguez, F., Zarco, M, V., & González, G, J. (2009). *Psicología del Trabajo*. España: Ediciones Piramide.
- Rosenberg, J. M. (1999). *Diccionario de Administración y Finanzas* . Barcelona: Centrum.
- San Juan , P., & Rueda, B. (2014). *Promoción y Prevención de la Salud desde la Psicología*. España: Síntesis S.A.
- Segredo, P. , A. M., García, M., A. J., López, P., P., León, C. , P., & Perdomo, V., I. (2015). Enfoque Sistemico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 115-129.
- Toca T., C. E., & Carrillo R., J. (2009). Asuntos Teóricos y metodológicos de la Cultura Organizacional . *Civilizar*, 117-133.
- UNAM, F. d. (2002). *Tutorial Para la Asignatura de Psicología del Trabajo*. México: División del Sistema Universidad Abierta.
- Urbina, F. M., & González, B. M. (2012). *La importancia de los determinantes sociales de la Salud en las políticas públicas*. México: Instituto Nacional de Salud Pública.
- Virgilio, L. (09 de Agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de ¿Qué es el trabajo Desente?: [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Williams, S., & Cooper, L. (2004). *Manejo de estrés en el trabajo* . México : Manual Moderno.