

Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México

Carolina Aranda Beltrán¹

Manuel Pando Moreno¹

Teresa Torres López¹

José Salazar Estrada¹

José Luis Sánchez Torres²

Resumen

Introducción: En los últimos años se ha reportado un incremento de enfermedades y accidentes laborales debido a factores psicosociales negativos en el lugar de trabajo. *Objetivo:* Analizar la asociación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y los aspectos de salud de los trabajadores del transporte público. *Método:* Se realizó un estudio descriptivo transversal y analítico. La población la conformaron 506 trabajadores del sistema de transporte público urbano de una ciudad de México, tanto directivos como operativos, que mostraran disposición para contestar los instrumentos de evaluación: un cuestionario con ítems sociodemográficos, laborales y de problemas de salud y la Guía de Identificación de Factores Psicosociales, elaborada por el Instituto Mexicano del Seguro Social. *Resultados:* Entre los resultados más sobresaliente se observó que el 43,4% mencionó haber tenido alguna enfermedad y un 20% refirió que está relacionada con su trabajo. Se obtuvo una prevalencia del 26,9% de factores psicosociales negativos en su área de trabajo, y las asociaciones negativas se inclinaron a las áreas de interacción social y del sistema de trabajo. *Conclusiones:* Todo trabajador está expuesto a una diversidad de riesgos de tipo psicosocial, los cuales generan una serie de repercusiones en la salud y el bienestar del trabajador. Laborar bajo condiciones inseguras impide que el trabajador realice óptimamente sus funciones.

Palabras clave: Riesgos laborales, condiciones laborales, trabajadores.

Title: Psychosocial Factors and Occupational Diseases in Workers of an Urban Public Transportation System, Mexico

Abstract

Introduction: In recent years, an increase in diseases and accidents have been reported due to the presence of adverse psychosocial factors in the workplace. *Objective:* To analyze the

¹ Investigadores del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México.

² Jefe de Seguridad e Higiene Industrial, Sistema de Transporte Público Urbano, México D. F., México.

association between psychosocial factors at work and health aspects of public transport workers. *Method:* We conducted a cross-sectional descriptive and analytical study. The population was made up of 506 workers (census) of an Urban Public Transport System of a city in Mexico including top management and operational personnel, that showed a willingness to answer the assessment instruments: A questionnaire with items of social-demographic, labor, and health problems and the Guidelines for the Identification of Psychosocial Factors developed by the Mexican Social Security Institute. *Results:* Among the most striking results we found that 43.4% reported having had an illness and 20% said that it was related to their work. The prevalence was 26.9% of adverse psychosocial factors in the work area, and the negative associations leaned towards the areas of social interaction and the working system. *Conclusions:* Any worker is exposed to a variety of psychosocial risks, which generate a series of impacts on the health and wellbeing of the worker. Unsafe working conditions do not allow the worker to perform his/her functions optimally.

Key words: Occupational risk, working conditions, workers.

Introducción

En los últimos años se reporta un incremento de enfermedades y accidentes laborales, debido a la presencia de factores psicosociales negativos en el lugar de trabajo. Las cifras de fallecimientos y enfermedades laborales muestran que más de dos millones de trabajadores fallecen en sus áreas laborales (1). En nuestro país, México, la Ley Federal del Trabajo (LFT) define *los accidentes y enfermedades laborales* como los

riesgos a los que está expuesto el trabajador, siempre y cuando estos tengan relación con su trabajo (art. 473); al mismo tiempo, define por *enfermedad*: “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste” (art. 474) (2).

En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) revela que más de 1.300 trabajadores fallecen por diversas causas laborales (1), y que, en la actualidad, se reportan 2,9% de muertes por riesgos de trabajo por cada 100 trabajadores (3), en las que los factores psicosociales laborales forman parte importante en las estadísticas de mortalidad.

Ahora bien, desde la década de los años noventa, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) definía los factores psicosociales como:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (4)

Más tarde, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) los definiría como: “todas las interacciones entre el trabajo, su

medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por un lado; por el otro, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo que a través de percepciones y experiencias, influyen en su salud y en su rendimiento" (5,6).

La infinidad de estudios publicados nos demuestran que cualquier población trabajadora se encuentra vulnerable a padecer las consecuencias negativas por exposición a los factores psicosociales, siempre y cuando estos sean percibidos como dañinos o negativos para el trabajador. Así, vemos que desde estudiantes (7) hasta trabajadores dedicados al transporte urbano (8) se encuentran en riesgo.

Por otra parte, la relación entre la presencia de factores psicosociales que el trabajador percibe como negativos y sus repercusiones en la salud, también han sido estudiadas. Por ejemplo, la Fundación Europea, en 1991 y 1992, reveló que el 30% de los trabajadores percibía que su trabajo era un riesgo para su salud, y que trabajar de noche, la repetitividad en las tareas, la monotonía, trabajar bajo presión constante, la carga laboral excesiva y las posturas forzadas eran los riesgos más frecuentes (9).

Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (10), citando a Houtman y Kompler (11), señalaban que el 40% de los trabajadores terminaban su jornada diaria agotados física y emocio-

nalmente, esto debido a las cargas excesivas de trabajo (12). Otro factor psicosocial de riesgo es tener poco control de la situación, lo cual hace que las tareas laborales se perciban como "muy demandantes psicológicamente" (13). Investigaciones más recientes demuestran que los riesgos de tipo psicosocial ocupan un tercer lugar de importancia, y que, además, en los trabajadores diagnosticados con alguna afección psiquiátrica, los riesgos psicosociales laborales se acercan a cifras de hasta un 80% (14).

Los estudios actuales continúan demostrando que los factores psicosociales, como las habilidades, la autoridad de decisión, el control, las demandas psicológicas, el apoyo social, la inseguridad laboral (15), las exigencias laborales y la remuneración del rendimiento (16), las condiciones laborales (17), la carga mental (18) y el esfuerzo invertido (19), siempre y cuando los trabajadores los perciban como negativos, son considerados de riesgo por y para el trabajador.

El objetivo del estudio fue analizar la asociación entre los factores de riesgo psicosociales y los aspectos de salud en los trabajadores de la población en estudio.

Material y métodos

Tipo de estudio

El estudio fue de tipo descriptivo, transversal y analítico.

Participantes

En el estudio se incluyó a 506 trabajadores de un sistema de transporte público urbano de una ciudad del país México. Todo el personal participó en el estudio de manera voluntaria, se respetó el anonimato y se realizó bajo consentimiento informado y firmado; se excluyó, por supuesto, a quien no deseó participar, fuese desde antes de iniciar las encuestas o cuando, durante su realización, dejó de participar.

Gerentes, supervisores de tráfico, jefes de ruta, despachadores, empleados de confianza, operadores y conductores, operador de móvil, mecánicos, inspectores, administrativos y demás fueron los participantes del estudio.

Para el sistema de transporte, todo trabajador deberá cumplir su jornada de trabajo, entendiendo por ella el tiempo durante el cual el trabajador estará a disposición del organismo para prestar los servicios por el cual fue contratado, así como cumplir con su horario laboral, que puede variar según las necesidades de las áreas de trabajo; eso, sin exceder las máximas permitidas por la ley. Deberán iniciar y concluir sus labores puntualmente, con una tolerancia de diez minutos a su llegada, y ningún trabajador podrá laborar tiempo extraordinario, a menos que este sea autorizado.

Los operadores deben llegar diez minutos antes de su entrada, pues son ellos quienes reciben las unidades y tienen la responsabilidad de

que todo en su unidad de transporte (hablando mecánicamente) funcione adecuadamente: todo lo que le sucede a su unidad será responsabilidad del trabajador, por lo tanto deberá estar pendiente de su mantenimiento correctivo o preventivo. También, los empleados están obligados, si se requiere, a presentarse a trabajar días festivos y de descanso semanal; por supuesto, con su pago extra correspondiente.

Todo trabajador deberá cumplir y ejecutar sus labores con cuidado y esmero, así como desempeñar algunas otras funciones, presentadas por situaciones extraordinarias y ordenadas por el jefe. Los empleados deberán dirigirse a sus superiores y compañeros con un lenguaje adecuado, con respeto, compañerismo y cooperación. Los conductores deberán tener minuciosa vigilancia con el abrir y cerrar de las puertas; en caso de accidente, el operador no deberá alejarse de la unidad. Estas y otras funciones más son las que los empleados de dicha organización deben cumplir legalmente.

La empresa en general deberá cumplir con las disposiciones que dicte la ley, con respeto, buen trato de palabra y de obra, mantener áreas limpias y adecuadas, y poner a disposición las herramientas necesarias para desempeñar satisfactoriamente sus tareas laborales, además de brindar seguridad, capacitación y adiestramientos, planificados adecuadamente. Todo trabajador deberá ser informado de las sanciones correspondientes, si se incurriera en alguna falta.

Instrumentos de evaluación

Para recabar la información, se recurrió a dos instrumentos de evaluación: el primero se empleó para recabar ítems sociodemográficos, laborales y de problemas de salud, con variables como: sexo, edad, estado civil, escolaridad, puesto actual, área de trabajo, turno laboral, antigüedad en la institución y en el puesto actual, carga horaria semanal; así como si se ha enfermado en los últimos seis meses, qué molestias y/o enfermedades padeció en este tiempo y si considera que su enfermedad está relacionada con el trabajo que realiza.

El segundo instrumento correspondió a la 'Guía de identificación de factores psicosociales' elaborada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (20). La guía consiste en una lista de agentes agrupados en cuatro áreas: 1. factores dependientes de la tarea misma, 2. factores relacionados con el sistema de trabajo, 3. factores dependientes de la interacción social y 4. factores relacionados con la organización.

Originalmente, el instrumento menciona que se hacen tres valoraciones: una realizada por el trabajador, que se considera positiva si se percibe en el mayor tiempo de su jornada laboral; otra por un observador, que consiste en registrar la existencia o no del agente en el puesto de trabajo por una persona extraña a este, y una tercera calificando el grado de coincidencia encontrado

por el trabajador y por el observador. Posteriormente, se califican y se les otorga un nivel de identificación o diagnóstico. Para fines del estudio, solo se tomó en cuenta la valoración del propio trabajador.

En el instrumento original se proponen cuatro niveles de identificación; en el presente estudio se usaron tres niveles, se unificaron los niveles *alto* y *promedio alto* en uno solo. Los niveles de identificación fueron: alto, medio y bajo.

Análisis estadístico

Los análisis estadísticos fueron tanto descriptivos como de asociación. Los primeros tuvieron la intención de conocer a la población de estudio y obtener las prevalencias respectivas. Dentro del análisis de tipo descriptivo se obtuvieron frecuencias, porcentajes y promedios, mientras que para el análisis de asociación positiva se debía cumplir con los siguientes criterios: un valor de OR mayor a uno, el intervalo de confianza (IC) que no incluyera la unidad y una χ^2 (con o sin corrección de Yates) siendo significativa una $p < 0,05$. El análisis de la información se realizó por medio del programa de cómputo estadístico Epi Info versión 6.04.

Resultados

Los análisis descriptivos mostraron lo siguientes resultados: se obtuvo un 92% de participación de los 506 trabajadores. De los trabaja-

dores que contestaron la encuesta, el 83,5% son hombres y 16,5%, mujeres. El grupo de edad más numeroso fue el de 35 a 39 años de edad (24%), seguidos por los de 40 a 44 años (20,8%) y 30 a 34 (13,9%), con un promedio de edad de 39 años y una desviación estándar de 9,7 años. La mayoría de la población está casada (68,8%). En cuanto a la escolaridad, llama la atención que el 33,8% tienen el nivel de licenciatura; preparatoria, 26,1%, y un porcentaje considerable presenta carrera técnica, 19,3%.

Se reportó un promedio de 10,8 años de labor en la institución. Los trabajadores con menor antigüedad reportada tenían un mes allí (tres sujetos) y los de mayor antigüedad (un sujeto) llevaban 21 años trabajando para la empresa. Respecto a la antigüedad en el puesto actual, se obtuvo un promedio de 7,6 años de permanencia en el puesto (electromecánico, gerente de sistemas de calidad, gerente superior, técnico especializado, asistente, secretaria, despachador, conductor, supervisor, auxiliar, etc.); se encontró a siete sujetos con menos de un mes en el puesto y a uno solo, con 21 años.

La mayoría de los trabajadores refieren trabajar por la tarde, con una carga horaria de entre 20 y 40 horas a la semana.

Otros de los ítems incluidos en la encuesta fueron los relacionados con problemas de salud. Al respecto, menos de la mitad de los trabajadores (43,4%) mencionó haber tenido alguna enfermedad en los últimos

seis meses, las más frecuentes fueron los problemas de vías respiratorias superiores, musculoesqueléticas, infecciosas no respiratorias, gastrointestinales, neurológicas y psicológicas, entre otras. Habrá que tomar en cuenta que un 20% de la población refirió que su enfermedad estaba relacionada con su trabajo.

Por último, los datos reportados para la presencia de factores psicosociales mostraron prevalencias del 26,9% (Tabla 1) en su generalidad, mientras que por áreas se mostraron las siguientes: interacción social (34,1%), dependientes de la tarea (33,3%), sistema de trabajo (24,9%) y organizacionales (12%) (Tabla 2).

Tabla 1. Prevalencia de los factores psicosociales negativos según la guía de identificación de factores psicosociales.

Nivel de calificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	5,1*
Medio	102	21,8*
Bajo	342	73,1

*Prevalencia del 26,9%.

Los ítems correspondientes a la guía de identificación de factores psicosociales que los trabajadores perciben con mayor frecuencia en sus áreas labores fueron: simultaneidad de tres o más actividades, tareas rutinarias, rapidez de la ejecución, verbalizaciones constantes, servicio al público, servicio a población fluctuante y desconocida, limitación de tiempo por actividad, cambio en los métodos, técnicas y nueva

Tabla 2. Prevalencias de los factores psicosociales negativos por áreas según la guía de identificación de factores psicosociales

Áreas de la guía de identificación de factores psicosociales								
Nivel de calificación	Dependientes de la tarea		Sistema de trabajo		Interacción social		Organizacionales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Alto	17	3,6	19	4,1	18	3,9	9	1,9
Medio	140	29,9	97	20,8	141	30,2	47	10,1
Bajo	311	66,5	351	75,2	308	66,0	411	88,0

tecnología; responsabilidad por la seguridad personal e integridad física de otros, probabilidad de presenciar accidentes, participación en actividades grupales, supervisión directa, constante y de manera inesperada; participación en grupos alternos y simultáneos, cambio de políticas, procedimientos y reglas de trabajo, así como cambio de técnicas, modernización y desarrollo tecnológico (Tabla 3).

Ahora bien, respecto a los análisis de asociación, se obtuvo que las únicas asociaciones negativas entre los factores psicosociales y las enfermedades fueron: ser hombre con las áreas de sistema de trabajo, interacción social, y con el total de las áreas, tener pareja con la del sistema de trabajo; trabajar en el turno mixto con la de interacción social; no sentirse satisfecho con su trabajo con la del área organizacional; así como las enfermedades respiratorias superiores con el total de las áreas, y las enfermedades gastrointestinales con la del área dependiente de la tarea. Sin embargo, tener más de

40 años de edad y más de 8 años de antigüedad en el puesto se comportaron como variables protectoras hacia las áreas dependientes de la tarea y del sistema de trabajo (Tabla 4).

Discusión

La serie de reportes sobre la presencia de factores psicosociales en cualquier área de trabajo en algunos casos son impactantes. Mientras en el presente trabajo se reportan cifras globales del 26,9% para otros giros laborales, como en trabajadores del área textil, y aplicando la misma escala que en el presente estudio, se encuentran prevalencias globales del 13,6% y del 43% para el área de la interacción social (21). También en docentes universitarios se han señalado cifras prevalentes del 18,3%, del 29,6% en el área de interacciones sociales, del 26,8% en la de dependientes de la tarea, del 14,8% para la del sistema de trabajo y un 7% para el área relacionada con los factores enfocados a la organización del trabajo (22).

Tabla 3. *Porcentajes según presencia de los factores psicosociales negativos en su área de trabajo, de acuerdo con la guía de identificación de factores psicosociales*

Áreas	Porcentaje
1. Esencia de la tarea	
1.1. Largas periodos de aislamiento	14,7
1.2. Simultaneidad de tres o más actividades	60,6
1.3. Sin posibilidades de hacer pausas	17,4
1.4. Tarea(s) rutinarias(s)	63,9
1.5. Tarea compleja	34,2
1.6. Rapidez de la ejecución	81,7
1.7. Tarea manual exhaustiva	24,5
1.8. Verbalizaciones constantes	51,6
1.9. Servicio al público	73,4
1.10. Servicio a población fluctuante	56,0
1.11. Servicio a población desconocida	52,3
1.12. Tarea peligrosa	42,5
2. Sistema de trabajo	
2.1. Limitación de tiempo por actividad	51,0
2.2. Cambios constantes en la tarea	50,0
2.3. Sobrecarga de trabajo	28,6
2.4. Subcarga de trabajo	22,3
2.5. Cambios en los métodos, técnicas, nueva tecnología	53,6
2.6. Desplazamiento no programado	43,4
2.7. Rotación por turnos de trabajo	28,4
2.8. Rotación de turnos en forma irregular	16,2
2.9. Turno nocturno de trabajo	23,9
2.10. No hay posibilidad de organizar su actividad diaria periódicamente	21,8
2.11. No hay autonomía para organizar sus actividades	25,7
2.12. Limitación para delegar responsabilidades	35,2
2.13. Responsabilidad por la seguridad personal e integridad física de otros	69,8
2.14. Probabilidad de presenciar accidentes	61,2
2.15. Condiciones de hacinamiento	24,8
2.16. Condiciones de invasión del espacio personal	22,0
2.17. Limitaciones a su territorio (área donde realiza su tarea)	29,5
3. Interacción social	
3.1. Requiere la intervención de otros para realizar su tarea	42,0
3.2. Requiere la participación de otros para la ejecución de las funciones de su puesto	37,8
3.3. Requiere participar en actividades de grupo	74,8

Áreas	Porcentaje
3.4. Ejerce control de personal o supervisión	41,2
3.5. Tiene supervisión directa y constante	75,3
3.6. Recibe supervisión de manera inesperada	57,1
3.7. Participa en grupos alternos o simultáneos	52,6
3.8. Obstáculos para la comunicación directa con compañeros en la tarea	12,8
3.9. Obstáculos para la comunicación con supervisor o jefe en relación con la ejecución de la tarea	12,4
3.10. Probabilidad de recibir agresiones verbales	38,0
3.11. Probabilidad de recibir agresiones físicas	20,9
4. Organizacionales	
4.1. Desempeñar papel ambiguo. Sin desempeñar puesto específico	23,7
4.2. Cambios de políticas, procedimientos, reglas de trabajo	50,5
4.3. Cambios de técnicas, modernización, desarrollo tecnológico	55,4
4.4. Inseguridad en el puesto por cambios organizacionales	23,9
4.5. Inseguridad dentro de la institución	20,4
4.6. Inseguridad de la existencia o permanencia de su fuente de trabajo	27,9
4.7. Cambios constantes de dirigentes, jefes, supervisores, etc.	19,8
4.8. Frecuentes despidos dentro de su centro de trabajo	23,7
4.9. Frecuentes reubicaciones dentro de su centro de trabajo	21,0
4.10. No recibir información de los cambios previos a sus tareas	23,0
4.11. Descompensaciones salariales	20,7
4.12. Irregularidad en el pago de su sueldo o salario	7,7

Por su parte, Aldrete, González y Preciado (23), en docentes de secundaria, reportan cifras del 10% de prevalencia total, mientras que por áreas la carga de trabajo lo hace en el 20,8%, el contenido y las características de la tarea, 5%; las exigencias laborales, 40,9%; el papel del académico y desarrollo de la tarea, 21,4%; la interacción social y aspectos organizativos, 11,7%.

Estudios más actuales, como el de Contreras y colaboradores (24), también observan que los riesgos psicosociales con mayor impacto en los

trabajadores del sector salud fueron los relacionales, 39,9%; laborales, 36,6%; organizacionales, 31,3%, y extralaborales, 19,1%. Mientras que Enríquez y colaboradores (17), también en profesionales de la salud, aprecian un 37% de presencia de factores psicosociales en su lugar de trabajo, específicamente lo que se refiere a condiciones laborales y exigencias de trabajo.

Aunque de los estudios anteriores ninguno hace referencia a nuestra población, podemos confiar en que cualquier población trabajadora

Tabla 4. Asociaciones entre los factores psicosociales, las variables sociodemográficas y laborales y los grupos de enfermedades según la guía de identificación de factores psicosociales por áreas

Áreas de la guía de identificación de factores psicosociales	Ítems sociodemográficos y laborales					Grupos de enfermedades
	Sexo (hombres frente a mujeres)	Edad (> 40 años frente a < de 40)	Estado civil (con pareja frente a sin pareja)	Antigüedad en el puesto (> 8 años frente a < de 8)	Turno (mixto frente a estable)	
Dependientes de la tarea	----	**OR 0,59 IC 0,38-0,92 p ,0181	→ OR 2,55 IC 1,36-4,85 p ,0022	**OR 0,47 IC 0,30-0,74 p ,0008	-----	----- → OR 2,72 IC 1,26-5,87 p ,0074
Sistema de trabajo	→ OR 3,83 IC 1,62-9,50 p ,0009	-----	-----	-----	-----	-----
Interacción social	→ OR 2,16 IC 1,15-4,09 p ,0137	-----	-----	-----	→ OR 1,67 IC 1,01-2,79 p ,0499	-----
Organizacionales	----	----	----	-----	-----	-----
Escala total	→ OR 2,72 IC 1,29-5,90 p ,0060	----	----	-----	→ OR 4,12 IC 1,16-14,01 p ,0229	----- → OR 1,91 IC 1,07-3,41 p ,0264

** Valores de asociación positiva. --- Celdas sin valores de asociación. → Valores de asociación negativa.

puede estar expuesta a los riesgos de tipo psicosocial, así como a padecer sus consecuencias.

Ahora bien, algunos de los factores psicosociales negativos observados en nuestro estudio coinciden con los reportados por otros autores, como es el caso del ritmo de trabajo elevado y monótono, que coincide con lo que mencionan Galinsky, Bond y Friedman (12); la presión del tiempo, la exigencia en las demandas y en el estilo de mando, tareas peligrosas, la falta de autonomía, por la UGT (25); la falta de planificación y vigilancia estricta, con el de Artazcoz y Molinero (26); la rotación laboral, con el estudio de García, Rubio y Bravo (27), y la inseguridad laboral, con lo reportado por Rodríguez (28).

Respecto a la relación entre la presencia de los factores psicosociales y las consecuencias en la salud, en nuestro estudio solamente se obtuvo que los factores dependientes de la tarea se asociaron con las enfermedades gastrointestinales, y la globalidad de los factores con las enfermedades respiratorias. Estas últimas coinciden con los resultados aportados por Aranda y Pando (29), respecto a las enfermedades gastrointestinales, y con Rodríguez (30), en cuanto a las enfermedades del tracto respiratorio.

Existe evidencia empírica de una diversidad de manifestaciones en la salud de los trabajadores ante los factores psicosociales laborales negativos. Su presencia constituye un riesgo para el trabajador en el momento en que entorpecen sus

actividades diarias, convirtiéndose en consecuencias negativas para su salud. La enfermedad ocupacional frecuentemente reportada, entre otras, es el estrés, más bien definida como “distrés”, y, con esta, el síndrome de *burnout*.

Modificar, disminuir o hasta eliminar los riesgos psicosociales es imprescindible en cualquier área laboral. Ante los resultados observados, habría que considerar realizar modificaciones en la organización del trabajo, en lo que se refiere específicamente al cambio de políticas, procedimientos y reglas de trabajo; a la variedad de tareas que realizan, a la rapidez de la ejecución de estas y al tiempo limitado para realizarlas ante una supervisión estricta, constante e inesperada, y que, además, se vuelven rutinarias y monótonas, así como a los cambios en los métodos para realizar sus actividades, incluyendo las nuevas tecnologías.

Puesto que es un grupo con atención al público (población fluctuante y desconocida), se debería estar pendiente ante la exposición de aquellas circunstancias “críticas” que provocan que los trabajadores se sientan amenazados por los usuarios, al percibirse inseguros, y aunque es importante tener un adecuado apoyo social y crear redes de apoyo, parece ser que la participación en actividades grupales, sobre todo la participación en grupos alternos y simultáneos, es un factor psicosocial que está presente en los trabajadores de este sistema de transporte.

Referencias

1. Muñoz RP. Mueren más mexicanos por males laborales que por epidemias: Cifras. Periódico La Jornada, 13 de mayo [internet]. 2009 [citado: 14 de febrero del 2011]. Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2009/05/13/index.php?section=sociedad&article=038n1soc>.
2. México. Ley Federal del Trabajo. 2006. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General. Secretaría de Servicios Parlamentarios. Centro de Documentación, Información y Análisis. Última reforma publicada DOF 17-01-2006.
3. Aumentan accidentes laborales. Periódico La Jornada [internet]. 2010 [citado: 14 de febrero del 2011]. Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/2010/02/08/index.php?section=politica &article=016n1pol>.
4. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (España). II Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Barcelona: INSHT; 1997.
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT, OMS; 1984.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Psychosocial factors at work: recognition and control. Occupational Safety and Health Series No. 56. Geneva: OIT; 1986.
7. Aranda C, Pando M, Velásquez I, et al. Síndrome de burnout y factores psicosociales en el Trabajo, en estudiantes de postgrado del Departamento de Salud Pública de la Universidad de Guadalajara, México. Rev Psiquiatría. 2003;30:193-9.
8. Salas C. Implantación de un SGPR (Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales) en una S.A.L. (Sociedad Anónima Laboral). Documento presentado en: Simposio Internacional de Prevención de Riesgos Laborales ORP. Santiago de Chile; 2003.
9. Paoli P. First european survey on the work environment 1991-1992. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Dublin: Eurofound; 1992.
10. Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, et al. Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, vol 2, parte 5, cap 34. Organización Internacional del Trabajo [internet]. 2001 [citado: 14 de febrero del 2011]. Disponible en: <http://www.insht.es/InshWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>.
11. Houtman I, Kompler M. Risk factors and occupational risk groups for work stress in the Netherlands. En: Murphy L, Sauter S. Organizational risk factors for job stress. Washington: American Psychological Association; 1995, s. p.
12. Galinsky E, Bond JT, Friedman DE. Highlights: The national study of the changing workforce. Nueva York: Families and Work Institute; 1993.
13. Gimeno D, Marko D, Martínez JM. Relación entre los factores psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. Arch Prev Riesgos Labor. 2003;6:139-45.
14. Román Hernández J. El desencuentro entre la salud mental y la salud de los trabajadores. Rev Cubana Salud Pública. 2006;32:0-0.
15. Gómez Ortiz V, Moreno L. Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. Univ Psychol. 2010;9:393-407.
16. Galván Salcedo MG, Aldrete Rodríguez MG, Preciado Serrano L, et al. Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. Revista de Educación y Desarrollo. 2010;14:5-12.
17. Enríquez CB, Colunga C, Preciado ML, et al. Factores psicosociales y estrés en el trabajo hospitalario de enfermería en Guadalajara, México. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 2010;1:22-25.

18. Aguirre Martínez R. Valuación Ergonómica de carga mental y factores de riesgo psicosocial del trabajo, en profesionales, técnicos y administrativos de un centro de rehabilitación de salud mental privado. *Terapia Ocupacional*. 2010;85-97.
19. Ansoleaga Moreno E, Toro JP. Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*. 2010;18:7-16.
20. Legaspi V, Martínez M, Morales N. Factores psicosociales en el ambiente de trabajo. México: Instituto Mexicano del Seguro Social; 1986.
21. Mireles Pérez AB, Pando Moreno M, Aranda Beltrán C. Factores psicosociales y síndrome de burnout en una empresa de la rama textil en Guadalajara, México. *Investigación en Salud*. 2002;4:104-10.
22. Pando Moreno M, Aranda Beltrán C, Aldrete RMG, et al. Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Inv Salud*. 2006;8:173-7.
23. Aldrete MG, González J, Preciado ML. Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. *Rev Chil Salud Pública*. 2008;12:18-25.
24. Contreras F, Barbosa D, Juárez FA, et al. Estilos de liderazgo, clima organi- zacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*. 2009;12:13-26.
25. Unión General de Trabajadores (UGT). Riesgos psicosociales laborales: en el punto de mira [internet]. 2004 [citado: 14 de febrero del 2011]. Disponible en: <http://aragon.ugt.org/slaboral/riesgos%20psicosociales.pdf>.
26. Artazcoz L, Molinero E. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2004;7:134-42.
27. García RM, Rubio PA, Bravo L. Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Revista Diversitas*. 2007;3:301-15.
28. Rodríguez M. Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 2009;2:127-41.
29. Aranda Beltrán C, Pando Moreno M. Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Rev Med Urug*. 2007;23:251-9.
30. Rodríguez HL, Alonzo SJE. Efecto de los factores ambientales, laborales y psicosociales, en el síndrome del edificio enfermo. *Ingeniería*. 2004;8:1-8.

Conflictos de interés: los autores manifiestan que no tienen ningún conflicto de interés en este artículo.

Recibido para evaluación: 8 de marzo del 2011

Aceptado para publicación: 24 de mayo del 2011

Correspondencia

Carolina Aranda Beltrán

Universidad de Guadalajara

Joaquín Aguirre Berlanga No. 970, Colonia Jardines Alcalde

Guadalajara, México

caranda2000@yahoo.com.mx