



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Psicología

Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

“Los factores y riesgos psicosociales en el trabajo como modeladores
de la salud mental en una empresa de autopartes del Estado de
Guanajuato”

Presenta

Mtro. Erick Hurtado González

Dirigido por:

Dra. Pamela Garbus

Co-dirigido por:

Dra. María Guadalupe Ordaz Cervantes

Dra. Pamela Garbus

Presidente

Dra. María Guadalupe Ordaz Cervantes

Secretaria

Dr. Daniel Montes Pimentel

Vocal

Dra. Candi Uribe Pineda

Suplente

Dr. José Jaime Paulín Larracochea

Suplente

Centro Universitario, Querétaro, Qro.

Julio de 2023

México



Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales
de Información



Los factores y riesgos psicosociales en el trabajo como
modeladores de la salud mental en una empresa de
autopartes del Estado de Guanajuato

por

Erick Hurtado González

se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0
Internacional](#).

Clave RI: PSDCC-95547

DEDICATORIA

Para mamá, quién con su partida me hizo caer en la cuenta que el tiempo se acaba, empujándome así a cambiar mi vida. Mi cariño hasta donde estés.

Para papá, por todo el apoyo, por sostenerme, te estoy eternamente agradecido.

Para Yet, Gael y Thiago, para mi familia, por la espera, por la paciencia y por el amor. Tempus fugit.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco ampliamente al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y a su directora la Dra. María Elena Álvarez-Buylla Roces.

Agradezco mucho también a la Universidad Autónoma de Querétaro, mi alma mater y a su rectora la Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca.

Un enorme agradecimiento para la Facultad de Psicología y Educación de esta máxima casa de estudios. Así también para la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo, para su núcleo académico básico y su grupo de profesores investigadores. De manera individual para el coordinador del doctorado Dr. Rolando Javier Salinas García y para la coordinadora técnica del programa Mtra. Liliana Luján Rico.

Mi agradecimiento infinito para la Dra. Pamela Garbus, mi directora de tesis, por compartirme por su profundo conocimiento en el terreno de la investigación y de la salud mental, por la orientación metodológica, por el acompañamiento puntual y detallado, pero sobre todo, por brindarme parte de su tiempo, aún en momentos donde el tiempo era lo más valioso con lo que contaba.

Gracias también a la Dra. María Guadalupe Ordaz Cervantes, mi co-directora de tesis, por facilitarme su conocimiento en el ámbito automotriz, por todo el apoyo brindado para que mi investigación pudiera llevarse a cabo, por ponerme en contacto con la EA y por toda la ayuda recibida en la ciudad de X.

Un agradecimiento especial para el Dr. Daniel Montes Pimentel por la orientación y asesoría estadística en la parte cuantitativa de la tesis, su apoyo fue determinante para la consecución de la misma.

Así mismo, mi gratitud para la Dra. Candi Uribe Pineda, por señalar los elementos que debían mejorarse durante el desarrollo de la investigación, pero también por el reconocimiento del descentramiento logrado respecto de mi formación previa como psicólogo clínico, al conseguir con la tesis la perspectiva buscada en un doctorado de mirada multidisciplinaria hacia el fenómeno del trabajo.

También me encuentro agradecido con el Dr. José Jaime Paulín Larracochea, por su disposición, sus observaciones puntuales y sus comentarios precisos acerca de mi escrito.

Agradezco además a los lectores de mis avances durante los coloquios en los cuales participé con mi investigación, valoro mucho sus comentarios.

Finalmente mi entera gratitud hacia todos los trabajadores operativos de la EA participantes en la investigación. Espero hacer justicia con esta tesis a la confianza que me depositaron.

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN.....	13
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
II. JUSTIFICACIÓN	24
III. ANTECEDENTES / ESTADO DEL ARTE	31
3.1 El marco regulatorio del trabajo y los Factores de Riesgo Psicosocial	32
3.1.1 Tratados internacionales en materia de Derechos Humanos.....	33
3.1.2 Tratados internacionales ratificados con la OIT.....	35
3.1.3 Legislación Nacional.....	36
3.2 Factores y riesgos psicosociales en el trabajo	43
3.3 Estrés laboral.....	46
3.4 Depresión y Ansiedad	52
3.5 Industria Automotriz.....	57
IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	69
V. SUPUESTO Y PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	86
VI. OBJETIVOS.....	86
VII. METODOLOGÍA	88
7.1 Tipo de estudio	88
7.2 Argumentación de la idoneidad de la metodología utilizada	90
7.3 Elección de la población de estudio.....	92
7.4 Argumentación de la selección (Universo muestra).....	93
7.5 Justificación de las estrategias de recogida de datos	94
7.5.1 La observación:	94
7.5.2 La investigación documental:	95
7.5.3 La entrevista semiestructurada:	95
7.5.4 La entrevista a informantes clave:.....	96
7.5.5 Los cuestionarios y escalas:	96
7.6 Uso de los instrumentos en la investigación	97

7.6.1 Observación no participante:.....	97
7.6.2 Análisis documental:.....	97
7.6.3 Entrevistas a informantes clave.....	98
7.6.4 Entrevistas a trabajadores operativos:.....	98
7.6.5 Cuestionario y escalas:.....	98
7.7 Procedimiento realizado para el trabajo de campo.....	99
7.7.1 Observación.....	99
7.7.2 Análisis documental.....	101
7.7.3 Entrevistas.....	103
7.7.4 Los cuestionarios y escalas.....	105
7.8 Estrategias para el análisis de la información.....	108
7.8.1 Enfoque cualitativo.....	108
7.8.2 Enfoque cuantitativo.....	119
7.9 Matriz de datos.....	131
7.10 Lineamientos éticos.....	135
7.11 Estrategias de acceso a campo.....	136
VIII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	137
8.1 La organización, el grado de división, el contenido y la autonomía en la EA.....	140
8.2 Los sistemas y niveles de remuneración como reconocimiento material al trabajo útil.....	148
8.3 El reconocimiento verbal como elemento simbólico y sus implicaciones subjetivas.....	152
8.4 Efectos de la neutralización de las posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.....	156
8.4.1 Sobre las jornadas de trabajo.....	161
8.4.2 Sobre las relaciones en el trabajo.....	166
8.4.3 Sobre la percepción de apoyo laboral y la actitud hacia el trabajo.....	171
8.5 La ergonomía en la EA y los riesgos psicosociales asociados.....	180
8.5.1 El riesgo como responsabilidad individual.....	195
8.5.2 La delincuencia como riesgo psicosocial del trabajo.....	201
8.6 Impactos de la pandemia por covid-19.....	205
8.7 La salud mental en la EA y su modelaje por medio de los factores y riesgos psicosociales.....	207

8.7.1 El ser mujer y los factores de riesgo psicosocial	221
IX. CONCLUSIONES	222
9.1 Factores de riesgo psicosocial encontrados en la EA.....	223
9.2 La pandemia por COVID-19, entre factor de riesgo y factor protector psicosocial	226
9.3 Riesgo psicosocial contextual de la EA.....	227
9.4 Factor protector encontrado en la EA: el apoyo laboral percibido	228
9.5 El vínculo entre factores, riesgos psicosociales y salud mental.....	229
9.6 Nuevos supuestos confirmados	229
X. BIBLIOGRAFÍA.....	234
XI. ANEXOS	242
ANEXO A.....	242
Consentimiento Informado.....	242
ANEXO B.....	244
Rúbrica de observación no participante	244
ANEXO C.....	246
Rúbrica de investigación documental.....	246
ANEXO D.....	249
Lay out correspondiente a la planta de la Empresa de Autopartes.....	249
ANEXO E	250
Guía de entrevista a informantes clave	250
ANEXO F	251
Guía de entrevista a trabajadores operativos	251

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	23
<i>Esquema integrador del campo problemático.....</i>	<i>23</i>
Figura 2	109
<i>Categorías teóricas en el nivel Macro: marco regulatorio internacional y nacional de la industria automotriz del estado de Guanajuato respecto de las condiciones de trabajo.....</i>	<i>109</i>
Figura 3	112
<i>Análisis de categorías teóricas en el nivel Meso: Factores de riesgo y de protección psicosocial en la empresa de autopartes del Estado de Guanajuato</i>	<i>112</i>
Figura 4	116
<i>Análisis de categorías empíricas a partir de los hallazgos en campo</i>	<i>116</i>
Figura 5	138
<i>Red de categorías de la que se desprenden los temas generales de los resultados</i>	<i>138</i>
Figura 6	146
<i>Operaciones realizadas en los tres procesos generales de la EA</i>	<i>146</i>

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	22
<i>Trastornos mentales y del comportamiento registrados como enfermedades de trabajo por el IMSS</i>	22
Tabla 2.....	41
<i>Obligaciones del patrón en materia de factores de riesgo psicosocial según la NOM 035</i>	41
Tabla 3.....	77
<i>Posibles alteraciones a consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante agentes estresantes.</i>	77
Tabla 4.....	81
<i>La interrelación entre la depresión y el trabajo: tipos</i>	81
Tabla 5.....	100
<i>Información obtenida por medio de observación no participante</i>	100
Tabla 6.....	102
<i>Documentos de la empresa obtenidos para su análisis durante el trabajo de campo</i>	102
Tabla 7.....	103
<i>Entrevistas a informantes clave</i>	103
Tabla 8.....	104
<i>Entrevistas a trabajadores operativos</i>	104
Tabla 9.....	106
<i>Muestra de trabajadores operativos para la aplicación de escalas</i>	107
Tabla 10.....	108
<i>Logística para la aplicación de inventarios y cuestionarios</i>	108
Tabla 11.....	121
<i>Nivel de eficiencia y coherencia de los datos</i>	121
Tabla 12.....	122
<i>Pruebas de normalidad de las variables numéricas</i>	122
Tabla 13.....	123
<i>Prueba de correlación de Pearson</i>	123
Tabla 14.....	124
<i>Prueba de Chi cuadrada</i>	124

Tabla 15.....	128
<i>Nivel de eficiencia y coherencia de los datos</i>	<i>128</i>
Tabla 16.....	130
<i>Pruebas de normalidad de las variables numéricas.....</i>	<i>130</i>
Tabla 17.....	139
<i>Clave para la ubicación de los trabajadores operativos de acuerdo a los testimonios citados</i>	<i>139</i>
Tabla 18.....	177
<i>Nivel de apoyo laboral percibido por sexo y área</i>	<i>177</i>
Tabla 19.....	194
<i>Nivel de riesgo psicosocial por sexo y área</i>	<i>195</i>
Tabla 20.....	212
<i>Nivel de estrés por sexo y área.....</i>	<i>212</i>
Tabla 21.....	214
<i>Resultados del modelaje efectuado entre estrés y apoyo en el trabajo</i>	<i>214</i>
Tabla 22.....	216
<i>Nivel de ansiedad por sexo y área.....</i>	<i>216</i>
Tabla 23.....	217
<i>Nivel de depresión por sexo y área</i>	<i>217</i>
Tabla 24.....	218
<i>Resultados del modelaje efectuado entre puntaje BDI y FRPST</i>	<i>218</i>
Tabla 25.....	219
<i>Resultados del modelaje efectuado entre puntaje BAI y FRPST.....</i>	<i>219</i>

RESUMEN

Aunque el acceso al trabajo digno está garantizado en su marco regulatorio, el cumplimiento de los derechos no siempre es el objetivo de las empresas del sector automotor, que se rigen por una lógica de mayor ganancia a menor costo. Tal situación propicia factores de riesgo psicosocial específicos para esta industria: peligros físicos y ambientales, relaciones laborales deficientes, nulo control sobre el trabajo, entre otros. Estos, se abordan comúnmente desde la salud ocupacional con prácticas de corte individualista, pese a que el origen del problema es estructural, convirtiéndose en remiendos locales que no brindan una respuesta adecuada al sufrimiento generado. Lo anterior, aunado a un subregistro de las instituciones encargadas de la atención de la salud mental de los trabajadores, invisibiliza el tamaño real del problema. En relación con esto se encuentra que la mayor concentración de empresas autopartistas del país se ubica en la región Bajío, siendo especialmente Guanajuato un estado con gran despegue industrial y en atracción de inversiones en años recientes. El objetivo de este estudio es analizar el vínculo entre las condiciones de salud mental y los factores y riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de autopartes del bajío. Se trata de una investigación mixta, con un enfoque de estudio de caso instrumental, cuya población de estudio se compone de una plantilla de 655 trabajadores operativos de la planta A de una empresa de autopartes ubicada en el estado de Guanajuato. Como punto de partida se estableció el supuesto de que los empleados de la empresa presentaban síntomas de depresión, ansiedad y estrés, y que estos eran modelados por los factores y riesgos psicosociales del trabajo, lo cual no logró establecerse de modo contundente debido quizá a la naturaleza transversal de la investigación —requiriéndose quizá para demostrarlo un estudio de tipo longitudinal—, si bien dicha sintomatología se encuentra presente y en el caso del estrés rebasa la media nacional. Pero también se supuso que podían existir factores protectores que permitieran a los trabajadores neutralizar o minimizar dichas afectaciones a su salud mental, encontrando claramente uno de estos en el apoyo laboral percibido por los participantes.

Palabras clave: Marco Regulatorio del Trabajo, Factores Psicosociales, Riesgos Psicosociales, Salud Mental.

ABSTRACT

Although access to decent work is guaranteed in its regulatory framework, compliance with rights is not always the objective of companies in the automotive sector, which are governed by a logic of higher profit at lower cost. This situation leads to specific psychosocial risk factors for this industry: physical and environmental hazards, poor labor relations, no control over work, among others. These are commonly addressed from occupational health with individualistic practices, although the origin of the problem is structural, becoming local patches that do not provide an adequate response to the suffering generated. This, together with an under-registration of the institutions responsible for the mental health care of workers, makes the real size of the problem invisible. In relation to this, it is found that the largest concentration of auto parts companies in the country is located in the Bajío region, being especially Guanajuato a state with great industrial takeoff and in attraction of investments in recent years. The objective of this study is to analyze the link between mental health conditions and psychosocial factors and risks in workers of an auto parts company in the shoal. This is a mixed research, with an instrumental case study approach, whose study population consists of a staff of 655 operating workers from plant A of an auto parts company located in the state of Guanajuato. As a starting point, the assumption was established that the company's employees presented symptoms of depression, anxiety and stress, and that these were modeled by the psychosocial factors and risks of work, which could not be established conclusively due perhaps to the cross-sectional nature of the research —perhaps requiring a longitudinal study to demonstrate it—, although this symptomatology is present and in the case of stress exceeds the national average. But it was also assumed that there could be protective factors that allowed workers to neutralize or minimize these effects on their mental health, clearly finding one of these in the work support perceived by the participants.

Keywords: Labor Regulatory Framework, Psychosocial Factors, Psychosocial Risks, Mental Health.

INTRODUCCIÓN

La posición de nuestro país como nación en desarrollo, cuya dependencia de inversiones de capital extranjero y la falta de aplicación del marco regulatorio del trabajo existente, aunado hasta ahora a la incapacidad de su gobierno para regular la balanza, lo sitúan en desventaja dentro de una relación con las empresas representantes de intereses transnacionales, de lo cual los trabajadores resultan finalmente los más afectados en varios áreas de su vida, interesando a esta investigación lo concerniente a los factores y riesgos psicosociales que desprendiéndose de ello impactan su salud mental.

Un ejemplo de lo ya mencionado, en el sentido de cómo los derechos del trabajador contenidos en el marco regulatorio del trabajo son dejados de lado en muchas ocasiones por las empresas e incluso por el propio Estado, lo encontramos en la “Monografía sobre la industria automotriz” editada por la Dirección General de Industrias Pesadas y de Alta Tecnología de la Secretaría de Economía en marzo del 2012, donde dentro de las ventajas competitivas que nuestro país ofrecía en ese rubro se mencionaba el acceso a obreros calificados y competitivos, lo que se define en el mismo documento como “...una mano de obra experimentada en la industria automotriz y con costos laborales bajos” (pág. 38). Se agregaba que en el año citado, el gasto en ella representaría sólo una cuarta parte de lo que para los mismos fines tendría que erogarse en Estados Unidos.

En el mismo escrito se dice que las propensiones del ramo automotriz en todo el mundo, en cuestiones como la distribución geográfica, son el cambio de los centros de manufactura hacia modelos regionales de bajo costo, lo cual sería determinado prioritariamente de forma dual por el costo y la demanda. Así también, se prevé que se desarrollen redes de proveedores regionales, que incentiven a los proveedores con los que ya cuenta la OEM's (Original Equipment Manufacturing) o fabricantes de equipo original a buscar mecanismos de

integración con compañías locales con el fin de “*combinar el desarrollo tecnológico con la manufactura de bajo costo*” (pág. 42. Subrayado en el original).

En cuanto a las perspectivas sobre el “capital humano” (término que parece pretender ocultar que son personas con necesidades y derechos las que se encuentran englobadas detrás de este), se menciona que se requerirá de un cúmulo más grande y hondo de habilidades en todos los niveles y áreas de la empresa, que cubran desarrollo tecnológico e innovación entre otras cuestiones, lo cual es definido específicamente como *flexibilidad laboral*.

Resulta irónico —por decir lo menos—, que un gobierno deje asentado en un documento oficial que parte de lo que ofrece para estimular la inversión en su territorio sea que los trabajadores de su país reciban una retribución por sus actividades no en términos de suficiencia o justicia laboral, sino de lo barata que pueda resultar independientemente de sus repercusiones en la calidad de vida de la gente. También resalta que cuando se menciona la flexibilidad laboral, se pretende hacerla pasar como un cúmulo de habilidades deseables tanto para el trabajador como para la empresa, y no como el resultado de una precarización del empleo en donde se sobre exige a este y sus capacidades.

Directamente desde la perspectiva empresarial, más allá del manejo que el gobierno le confiere al problema, a finales de la década pasada la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA), la Asociación Mexicana de Distribuidores Automotores (AMDA), la Asociación Nacional de Productores de Autobuses, Camiones y Tractocamiones (ANPACT) y la Industria Nacional de Autopartes (INA), se dirigían al Gobierno Federal para hacerle llegar las propuestas que a su parecer deberá seguir la agenda de este sector en años venideros. Los temas citados como prioritarios de cara a una mayor competitividad, específicamente en lo que denominaron *Mejorar el entorno de negocios: costo país*, cubrían los puntos que consideran esenciales para ese fin:

“Asegurar recursos humanos calificados suficientes a nivel técnico y profesional” (2018, diap. 19) y también “Simplificación del marco legal, evitando la sobrerregulación y la aplicación de criterios diferenciados (agencias automotrices, plantas de manufactura, etc.) entre las autoridades de los tres órdenes de gobierno” (2018, diap. 19).

No se menciona la necesidad de mejores ingresos o entornos laborales para los trabajadores, ni la implementación de la “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, la que en ese momento ya se encontraba en proyecto y siendo objeto de una creciente difusión en todo el ámbito laboral. Ello nos habla de una despreocupación por parte del empresariado de este ramo acerca de las condiciones del trabajo y sus impactos en la salud de los trabajadores, lo que implica por consiguiente un gran riesgo para estos.

El problema que esta investigación plantea es que el trabajo digno está sustentado en la normatividad internacional y nacional que rige la dinámica del trabajo en nuestro país, lo que sin embargo llega a contraponerse con los intereses de las empresas automotrices de corte trasnacional. Ello engendra factores de riesgo psicosocial cuyo origen parece ser estructural pese a que el tratamiento que se les da en ocasiones es individual, con lo que dichas formas de afrontamiento se convierten en remiendos locales que no brindan una respuesta adecuada al sufrimiento generado en las personas

Este estudio se justifica dado que los problemas de la salud mental en el trabajo, incluidos suicidios (Dejours, 2019), están elevándose en todo el mundo de forma alarmante a la par de las transformaciones en las condiciones y medio ambiente laborales, de lo cual México y su región bajío no se encuentran exentos, al haberse convertido en un asentamiento importante de empresas del sector automotor. Una muestra de ello es que según sostiene el Instituto Mexicano del

Seguro Social (IMSS, 2019), el 75% de los mexicanos sufre de fatiga por estrés laboral, porcentaje superior al padecido por los trabajadores de China y Estados Unidos.

Dado lo anterior, se revisa la normatividad del trabajo en materia de factores de riesgo psicosocial, y se busca diferenciar factores y riesgos psicosociales en su especificidad. Relacionado con ello, se retoman el estrés, la ansiedad y la depresión en el ámbito laboral con sus determinantes para la salud mental en el trabajo. La industria automotriz es abordada en su configuración histórica y en cuanto a los debates actuales al respecto, incluida la pandemia por COVID-19 junto a sus impactos en este giro empresarial.

La revisión teórica realizada señala que no existe un consenso entre autores respecto de aquello a lo que se hace referencia al abordar los factores de riesgo psicosocial, no obstante esta investigación se adhiere al punto de vista de Neffa (2015), quien refiere que el trabajo no es enfermante necesariamente, sino que son los determinantes socioeconómicos, la organización y el contenido del trabajo, las condiciones del empleo y las relaciones sociales en el trabajo, los que interactúan con los mecanismos psíquicos y mentales, dando origen a afectaciones en la salud y problemas para el desenvolvimiento en sociedad. Desde esta perspectiva, los factores psicosociales también pueden ser protectores, dependiendo del manejo que se haga de ellos. Así también, este estudio sigue el punto de vista de Dejours (2019) cuando reconoce que existen diferencias entre individuos, pero que el origen de las enfermedades mentales en el trabajo no depende de la vulnerabilidad individual, sino de las formas de organización del trabajo, ya que en la medida en que cambian estas últimas aumentan las primeras.

La intención del estudio es articular las dimensiones macro, meso y microsociales de análisis, tratando de rastrear las transformaciones en estas como vía de

comprensión de la producción subjetiva (Stolkiner, 2001). Es una investigación de tipo mixto con una perspectiva de estudio de caso instrumental, cuyo objetivo es analizar el modelaje que efectúan los factores y riesgos psicosociales en las condiciones de salud mental en trabajadores de una empresa de autopartes de Guanajuato.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Pese a que el acceso al trabajo digno, entendido como aquel que es realizado acorde a derecho y de un manera segura, se encuentra garantizado en los tratados internacionales que ha signado México, en nuestra Constitución Política y en las leyes que reglamentan el trabajo en su territorio tales como la Ley Federal del Trabajo (LFT) o el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST, 2014) , garantizar los derechos laborales no es en todos los casos el objetivo de las empresas del sector automotor, las cuales actúan bajo un paradigma de extracción del mayor beneficio con el menor gasto posible. Tal situación determina, junto a otras, factores de riesgo psicosocial que le son propios a esta industria, los que sin embargo son abordados comúnmente desde la medicina del trabajo y la salud ocupacional con prácticas de tipo individualista, aun cuando todo indica que el problema se encuentra originado de manera estructural. Esta industria, la automotriz, adquiere características particulares en nuestro país, las que se desprenden de su ubicación geográfica a un lado de los E.E. U.U., la cual se encuentra entre las naciones de más producción y consumo de vehículos en todo el mundo, lo que lleva a que empresas armadoras, autopartistas y de servicios se asienten en nuestro territorio nacional con actividades encaminadas a la exportación principalmente. Ese es el caso de la región del Bajío, y dentro de esta especialmente del estado de Guanajuato, el que desde hace varios años ha experimentado un repunte significativo en dicho giro.

Con relación a lo ya planteado, en el año 2017, en México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) señaló que se encontraba en proceso una actualización de las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades permanentes vinculadas al trabajo. La legislación no había sido modificada desde hacía casi 50 años, por lo que se reconoció que a lo largo de ese tiempo las formas de producción, y con ellas las enfermedades ligadas al ámbito laboral, cambiaron de manera importante. Tal como lo menciona la STPS "La exposición de los trabajadores a agentes físicos, químicos y biológicos, así como a los agentes de riesgo psicosocial y ergonómico causantes de enfermedades, evolucionaron, dando pauta a la aparición de nuevas enfermedades" (STPS, 2017, pág. 216). Es importante señalar que entre estos agentes se encuentra el "*estrés laboral*" considerado como un riesgo psicosocial.

El número de padecimientos laborales vigentes en general era de 161, a los cuales se han agregado otros 24, para finalizar en 185. Sin embargo aún no se encuentra resuelta una 'antinomia legal' que existe en la LFT, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 12 de junio de 2015. Se trata de una dilema legal en relación al "[...] sujeto facultado para actualizar y emitir las mencionadas tablas, en virtud que, por una parte, los artículos 476, 513 y 514 señalan que corresponderá a la STPS y, por otra, el diverso Artículo 515 confiere dicha facultad al Poder Legislativo" (pág. 216).

Debido a ello tales modificaciones y sus esperados beneficios siguen pendientes. Por ejemplo, en lo referido a la Ley del Seguro Social (LSS), indica que el IMSS se encargará de expedir las incapacidades para la población trabajadora, no obstante no señala como causas de estas a las psicosociales, y pese a que sí considera tratamiento para dicho tipo de afecciones, ante ellas sólo se prescriben licencias sin goce de sueldo y atención psicológica para su afrontamiento.

Así, dichas formas de afrontamiento se convierten en remiendos temporales ineficaces para aliviar el malestar producido de esa manera en las personas. Esto, unido a un mal registro de los institutos de salud dedicados a atender a los trabajadores en su salud mental, en especial por parte del IMSS, conlleva a que se desconozca la magnitud objetiva de la problemática, la cual comprende afecciones como el estrés, la depresión o la ansiedad en el trabajo.

El tipo de actividades que le son propias a la industria del automóvil, implican regularmente riesgos para quienes ahí trabajan, y debido a ello presentan lesiones ocupacionales serias como lo son torceduras, heridas y golpes, producidas por información y sistemas de seguridad insuficientes, pero también muestran otras consecuencias, que no son puramente corporales, como las relativas al estrés relacionado con los *factores psicosociales de riesgo* (Leal, 2009). Las condiciones laborales además, representan un factor clave al interior del centro de trabajo debido a que dada su finalidad de cubrir necesidades, su eficacia va a depender de su organización planeada así como del cuidado que se preste a las variables que surjan de forma espontánea, por lo que puede decirse que esta se encuentra en constante cambio debido a que está conformada por personas y sujeta a movimientos históricos, sociales y productivos: “Una organización no es una máquina; por ende, es inadecuado aplicarle teorías mecánicas. En lugar de ello, las organizaciones deben considerarse como organismos vivos, dinámicos, adaptables al cambio” (Leal, 2009, p. 188).

Además de la esfera individual, es indispensable que la empresa considere el ambiente en el que el trabajador desempeña sus labores, ya que conjuntamente hace frente a sus responsabilidades también enfrenta ciertas exigencias laborales que pueden impactar en su salud (Leal, 2009). El acento debería ponerse entonces, en la consideración de lo humano que se juega al interior del trabajo, y de lo inadecuado de pensarlo en términos puramente mecánicos, enfatizando el

valor de la subjetividad en este campo, ligado indisociablemente a las condiciones y medio ambiente laborales.

Cuando tanto las relaciones informales como las costumbres laborales son captadas de manera formal, con el fin de someterlas al modelo de la organización de la empresa, se perjudican los vínculos, acciones y afectos presentes en una jornada laboral, ello porque, entre otras cosas, la participación del obrero en el diseño del proceso queda dominada por los dueños del capital. Carrillo et al. (2008) definen las consecuencias de esto para la actitud de los sujetos en el trabajo:

El nulo involucramiento real de los trabajadores en el desarrollo del proceso productivo, genera una especie de cansancio mental en ellos. Las muestras de apatía, recelo, desgano..., deberían buscarse en los roles impuestos por la empresa y no en la supuesta naturaleza del individuo. (pág. 124)

Teniendo en cuenta esto, se puede afirmar que las transformaciones que sufre el trabajo y su organización no están exentas de secuelas en cuanto al bienestar mental de las personas, y que sus manifestaciones negativas y/o patológicas no pueden simplemente pretender atenderse desde lo individual de cada caso, sino que habría que indagar sobre cuáles son las variables intervinientes y su relación dentro de dicho fenómeno, y si ello devela una problemática estructural que rebasa las capacidades de afrontamiento personal.

Noriega et al. (2009) por su parte, mencionan que pese a que hay un notable deterioro de las condiciones de trabajo, datos oficiales acerca de accidentes laborales muestran un descenso de acuerdo a cifras del IMSS, y que para que eso ocurra se entremezclan distintos factores como el incremento de la población ocupada en tareas de menor peligro como las del sector de servicios. También, el aumento de empresas con área médica propia en donde muchos de los

accidentes se atienden y no llegan a la seguridad social, siendo únicamente los más graves los que llegan a esa instancia y son tratados por medio de atención médica —podríamos agregar psicológica o psiquiátrica— especializada. Los autores consideran que sin embargo, lo grave y letal de los accidentes en conjunto con lo tarde que se detectan los padecimientos del trabajo, dejan ver la prevalencia de condiciones laborales que afectan negativamente la salud de los trabajadores.

Un problema indicado en lo relativo a la medición del fenómeno en las naciones en vías de desarrollo, es que la ausencia de datos relacionados con el estrés en el trabajo se debe a formas de registro deficientes y a la falla en el examen de sus consecuencias vinculadas en la mayor parte de dichos países. Muestra de esto es que en el IMSS —que congrega a la mayor parte de los trabajadores con seguridad médica en México— los *Trastornos mentales y del comportamiento* como parte de las enfermedades laborales comenzaron a registrarse sólo a partir del año 2014, y aún hoy las cifras oficiales presentadas no coinciden con las estimaciones de organismos nacionales e internacionales que ubican a nuestro país como uno de aquellos en donde los trabajadores sufren de los más altos grados de estrés como resultado de las condiciones de trabajo actuales.¹

Como parte de los resultados alcanzados por la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2017 (ENESS), se desprende que de 123.7 millones de personas en México, el 36.3% reconocieron estar afiliadas al IMSS². También se menciona que de 62.7 millones de personas en el país que declararon haber asistido a atención médica en el último año —lo que representó el 54.3% de la

¹ De 2014 a 2019 este instituto —IMSS— contabilizó 876 atenciones en todo México y 50 en el estado de Guanajuato, por trastornos mentales y del comportamiento considerados como enfermedades de trabajo, según consta en sus memorias estadísticas. Sin embargo, como parte de la información relativa a la conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental en 2017, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calculaba que una de cada cinco personas a nivel global puede sufrir afectaciones en su salud mental relacionadas con el trabajo, lo que no coincide con las cifras antes mencionadas.

² En enero del 2021 el IMSS reportó 981,708 trabajadores asegurados para el estado de Guanajuato.

población— 49.7% fueron hombres y 58.7% mujeres. De esta cantidad el 35.1% refirió atenderse en un servicio médico privado, 34.8% en el Seguro Popular y 28.3% en el IMSS.

En esta ENESS 2017 se reporta que 1.7 millones de personas asumieron haber padecido algún accidente o enfermedad en su trabajo en el último año, representando en ese momento el 1.8% de la población mexicana de 15 y más años. Relacionado con lo anterior, según se aprecia en las memorias estadísticas del IMSS³, capítulo VII “Salud en el trabajo”, cuadro no. 21 “Enfermedades de trabajo por delegación según naturaleza de la lesión y sexo”, apartado relativo a los “Trastornos mentales y del comportamiento”, el registro de afecciones de tipo subjetivo presenta una tasa muy baja a nivel nacional y para el estado de Guanajuato en específico, lo que contrasta con la información que organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la OMS estiman en relación a padecimientos mentales de los trabajadores tales como el estrés, la depresión o la ansiedad en el ámbito laboral (ver Tabla 1).

Tabla 1

Trastornos mentales y del comportamiento registrados como enfermedades de trabajo por el IMSS

Año	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Sexo	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total Nacional	S	S	S	S	S	S	58	37	85	55	104	64	96	79	88	73	65	72
	/	/	/	/	/	/												
	R	R	R	R	R	R												
Guanajuato	S	S	S	S	S	S	1	1	7	5	9	5	3	4	5	6	3	1
	/	/	/	/	/	/												
	R	R	R	R	R	R												

Nota: del año 2011 al 2013 no se incluye en las enfermedades de trabajo el apartado relativo a los Trastornos Mentales y del Comportamiento (S/R: Sin Registro).

³ Disponibles en la página web del instituto con información a partir del año 2011.

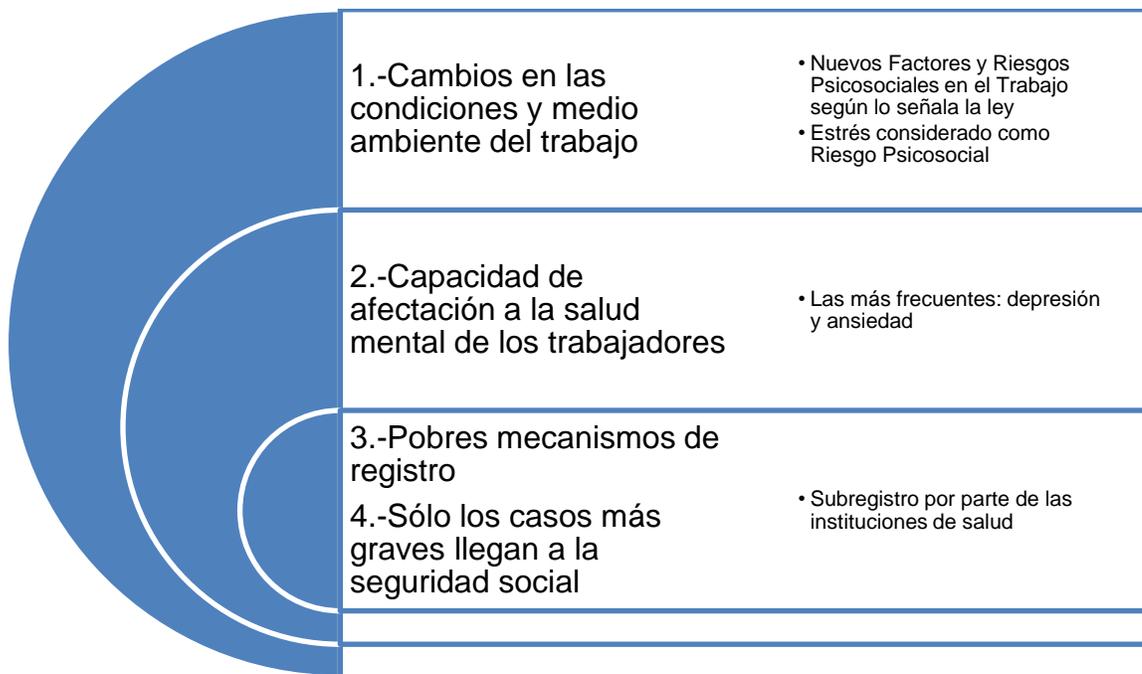
Fuente: elaboración propia con datos del IMSS (2019).

Por su cuenta Villagómez, Salazar y Franco (2016) afirman que debido a que existe en las instituciones del sector salud tales como el IMSS un subregistro en cuanto a la atención de enfermedades de trabajo por trastornos mentales a consecuencia de la forma en que están clasificados junto a otros padecimientos, es imposible llevar a cabo una estadística sólida, pero que sin embargo las enfermedades más comunes son la depresión y la ansiedad. Agregan que de esto se sigue que tales trastornos pudieran representar una de las causas de la baja en cuanto a productividad, debido a que en el mediano y largo plazo, podrían transformarse en un problema de sanidad pública "...dado que si no se realizan cambios en la codificación y clasificación respectiva para detectar oportunamente dichos padecimientos desde el registro estadístico correspondiente, seguiremos desconociendo la magnitud real de este tipo de enfermedades" (pág. 660).

En la figura 1 se muestra un esquema que busca integrar el campo problemático planteado, donde los cambios en las condiciones y medio ambiente de trabajo determinan la aparición de nuevas afectaciones en las personas según señala la ley, entre las que se encuentran las que impactan en su salud mental, ya sea la depresión o la ansiedad consideradas como las más frecuentes, o el estrés considerado como riesgo psicosocial. No obstante, existe un subregistro de estas por parte de las instituciones de salud encargadas de su atención, derivado de un pobre sistema de registro y del hecho de que sólo los casos más graves lleguen a atenderse en ellas. La columna de la izquierda enlista los fenómenos determinantes del problema, y la columna de la derecha las consecuencias determinadas por estos.

Figura 1

Esquema integrador del campo problemático



II. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a lo establecido por la OMS (2017), para el año 2015 la cantidad de gente con depresión en todo el mundo alcanzó los 300 millones (4.4% de la población total), y 264 millones padeció algún tipo de trastorno de ansiedad (3.6%), pero como mucha gente puede presentar las dos condiciones citadas no necesariamente significa que la cifra total de trastornos mentales comunes se obtenga sumando ambas. Lo que sí puede afirmarse es que la depresión es el elemento primordial que favorece la discapacidad en el mundo debido a que implicó más del 7.5% de todos los años vividos con discapacidad en 2015; y en sexto lugar se ubicaron los trastornos de ansiedad con un 3.4% respectivamente. La cantidad de personas con estos trastornos se encuentra creciendo en todo el planeta, especialmente en las naciones con menos ingresos porque la población también está creciendo, y a causa de que más gente está arribando a edades en que tanto depresión como ansiedad se presentan más frecuentemente.

Para el continente Americano la OMS establecía 48.16 millones de casos de trastornos depresivos hasta el año 2015. En cuanto a los trastornos de ansiedad esta cifra era 57.22 millones de personas. También para el caso de América, se calculó que la depresión fue responsable de un 9.3% de todos los años vividos con discapacidad, ubicándose así como su primera causa para este continente. En lo que respecta a la ansiedad y sus trastornos asociados, se menciona que representaron el 6.2% de todos los años vividos con discapacidad, lo cual la posicionó en tercer lugar como su causa para esta parte del planeta.

Además, según datos publicados también por la OMS en el 2017 con motivo de la conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental, que por lema ese año tuvo “Salud Mental en el Trabajo”, una de cada cinco personas puede padecer afectaciones en su salud mental relacionados con el trabajo. Las implicaciones que se enumeran al respecto son un aumento de las siguientes cuestiones: ausentismo, presentismo, reclamos por incapacidad, lesiones/enfermedades, quejas, rotación de personal y secuelas legales. También se estima que los costos globales anuales son de 2.5 billones de dólares y subirán hasta 6 billones en 2030. Aunado a esto, la OMS señala que la depresión en el trabajo es la principal causa de productividad perdida, faltas por enfermedad y retiro anticipado.

En el año 2007 la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) comunicó datos extraídos de una encuesta entre expertos de 13 países de los Estados Miembros, de Estados Unidos y de la OIT, de lo que se destacaron 10 riesgos psicosociales emergentes:

- 1) Contratos precarios en el contexto de la inestabilidad del mercado laboral,
- 2) el incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores en el contexto de la globalización,
- 3) nuevas formas de contratación,
- 4) sentimientos de inseguridad en el empleo,
- 5) el envejecimiento de la fuerza de trabajo,
- 6) largas jornadas de trabajo,
- 7) insatisfacción con el

trabajo, 8) la producción bajo el sistema de outsourcing, 9) las altas demandas emocionales en el trabajo y 10) el pobre balance vida-trabajo” (Sandoval, 2015, pág. 25).

Así mismo, en una nota del 27/04/16 de la página web de la OIT, Valentina Forastieri —quien en aquel momento fungía como especialista principal de salud en el trabajo, promoción de la salud y bienestar de la OIT— refirió en relación al gasto económico que implica el estrés laboral, que en Europa se calcula que el costo de la depresión vinculada al trabajo es de 617,000 millones de euros anuales, lo que incluye el costo del ausentismo y el presentismo para los contratantes que asciende a 272.000 millones de euros, la merma de productividad con 242,000 millones de euros, los costos para la sanidad pública que representan 63,000 millones de euros y el coste de indemnizaciones debido a discapacidad de la seguridad social por un total de 39,000 millones de euros (consultada 27/04/19). Y en otra nota del 28/04/16 también de la página de la OIT, se mencionaba que más de 40 millones de gente sufría estrés en el trabajo en la Unión Europea (consultada el 27/04/19). Dejours (2019), por su parte refiere que los costos ocasionados por las patologías mentales significan un 3% del Producto Interno Bruto en Estados Unidos, en Francia y en la mayor parte de los países occidentales.

Específicamente para México, hasta 2015 la OMS estimó 4, 936,614 casos de trastornos depresivos, que representan el 4.2% de la población, y 4, 281,809 casos de trastornos de ansiedad, que a su vez representan el 3.6% de la población total del país. Esto se reflejó según se afirma en 866,544 años vividos con discapacidad a causa de los trastornos depresivos, lo que implica un 8.6% de la totalidad de los años vividos con discapacidad; así mismo los trastornos de ansiedad implicaron 399,231 años vividos con discapacidad, lo que significa un 4.0% del total de años vividos de esa manera.

En esta misma línea, según refiere el IMSS en su página de internet (consultada el 09/05/19), el 75% de los mexicanos sufre de fatiga por estrés laboral, cifra superior a la de las naciones de China y Estados Unidos. Así mismo, la gaceta de la Universidad Nacional Autónoma de México en línea, con fecha del 30 de abril de 2018 (consultada el 09/05/19), sostiene que 85% de los centros de trabajo en el país no cuenta con condiciones apropiadas para que sus trabajadores consigan un equilibrio entre la esfera laboral y la de vida personal, situación que deriva en problemas físicos y psicológicos. En concordancia con lo anterior, el sitio web de Forbes México, en una nota con fecha del 5 de mayo de 2016 (consultada el 09/05/19), señalaba que las dificultades psicosociales en el ámbito laboral como el estrés, la fatiga crónica, la ansiedad o el acoso en el trabajo, causan mermas por 16,000 millones de pesos en el sector productivo anualmente, según datos mencionados por la consultora AON. La OMS además señala que México registra alrededor de 75 mil infartos al año, de los que el 25 por ciento se vinculan a alguna enfermedad causada por el estrés en el trabajo (Sandoval, 2015).

Resulta ilustrativo añadir que las tecnologías habilitadas por la tecnología de la información y las comunicaciones (TH-TIC), tal como las que se utilizan en los procesos de la industria automotriz, pueden presentar ventajas para el desarrollo del trabajo y para quien lo realiza, pero del mismo modo pueden implicar riesgos específicos que describe como producto de la digitalización del mismo: llevar en un futuro a que el trabajo sea más sedentario. Un estilo de vida de este tipo, puede, entre otras afectaciones, aumentar el riesgo de ansiedad. Derivado de la interacción humano-máquina y la automatización de los procesos de trabajo, la tarea de algunos operarios sería de supervisión, teniendo quizá que llevarlo a cabo en varios lugares a la misma vez, lo que incrementaría su exigencia cognitiva, pudiendo desprender consecuencias negativas sobre la salud mental (EU-OSHA, 2018).

Así mismo, el constante cambio tecnológico avanzado pudiera causar también afectaciones de salud mental a las personas incapaces de adaptarse a este, lo que se conoce como “tecnoestrés”, algo de lo que se ha experimentado con mayor intensidad a partir de la pandemia por COVID-19 y las modificaciones que ha forzado en los procesos de trabajo a nivel mundial. Un ejemplo sería la situación de aquellos operativos de la industria del automóvil, que sin estar previamente familiarizados con los dispositivos electrónicos y plataformas para videoconferencias que posibilitan conectarse a un webinar, deben tomar las capacitaciones designadas por las empresas a través de ese medio.

En cuanto a la organización y administración del trabajo se refiere, podría generarse un aumento del apremio sobre el desempeño debido a que el uso de las TH-TIC provocaría un desequilibrio entre las posibilidades corporales y cognitivas de las personas y las exigencias laborales, ello como consecuencia de trabajar con robots colaborativos, inteligencia artificial o sistemas automatizados hechos para conseguir la más alta efectividad sin tener en cuenta el impacto de esto en los trabajadores (EU-OSHA, 2018). Lo ya descrito es patente en algunas operaciones de las empresas del sector automotor, aquello a lo que los operativos llaman “trabajar contra la máquina”, haciendo alusión a la necesidad de seguir el ritmo de producción que de esa forma les es impuesto.

Así mismo, el trabajo solitario podrá ser más común en la medida en que más colaboradores sean remplazados por las TH-TIC, con lo que la deshumanización de las actividades y de los vínculos interpersonales provocará que el trabajo sea menos satisfactorio: “La soledad se ha relacionado con un mayor riesgo de enfermedad cardiovascular, depresión y ansiedad, además de deteriorar la capacidad de razonamiento y toma de decisiones, lo que podría tener implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo.” (Murthy, 2017, citado en EU-OSHA, 2018, pág. 15).

Ahora bien, la razón de tomar al sector automotor como área de estudio responde a que funge como actor estratégico en la economía mexicana, muestra de ello es que en 2017 de cada 100 pesos de productos de manufactura 20 correspondieron a la industria automotriz, y que gracias a las exportaciones realizadas por este sector nuestro país se ubicó en el cuarto lugar de los países que más exportaron. Su estructura en el año referido fue la siguiente: 55.3% correspondió a la fabricación de automóviles y camiones, 42.6% a la fabricación de partes para vehículos automotores y 2.1% a la fabricación de carrocerías y remolques. Esta industria está colocada entre las más trascendentes de México, sólo por detrás de la de la construcción, de la petrolera y de la de los alimentos. En cuanto al personal ocupado en el ramo automotor, era de 824 mil personas en el año 2017, de las cuales 710 mil eran obreros, incluidos supervisores de línea, auxiliares de producción, personal de abastecimiento de materias primas, embalaje, despacho, almacenamiento, mantenimiento y limpieza, entre otros (INEGI y AMIA, 2018).

La actividad líder en empleos para esta industria es la fabricación de partes para vehículos, la que generó trabajo para 9 de cada 10 personas (87.7%) ocupadas en todo el sector automotor en el 2017. También es indispensable subrayar que de las 824 mil personas que laboraron para esta en el año citado, el 20.9% correspondió a personal subcontratado a través de una empresa de outsourcing (subcontratación). De manera específica, el 21.3% del personal ocupado en la elaboración de autopartes fue contratado bajo esa modalidad. Así mismo, resulta importante indicar que el 89.6% de la producción de estas se reunió en diez estados, así como 77.6% de las personas empleadas (INEGI y AMIA, 2018).

Por otro lado, geográficamente la industria automotriz está ubicada en tres regiones diferentes (Bajío, Norte y Centro) y 12 entidades federativas, en las cuales realizan operaciones por lo menos 14 complejos industriales donde se llevan a cabo tareas de estampado, fundición y ensamblado de vehículos y motores. En cuanto a la industria terminal —ensambladoras— sobresale la

actividad de marcas estadounidenses como Chrysler, Ford y General Motors, de japonesas como Toyota, Honda y Nissan, y alemanas como Volkswagen. Sin embargo, el sub-sector de autopartes crece de manera más acelerada que la anterior, ya que entre 2006 y 2011, la producción de vehículos se elevó 5.2 %, mientras que la producción de autopartes aumentó 9.6%. Las empresas autopartistas, 1234 hasta el año 2015, se ubicaron en 22 estados de nuestro país: Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Ciudad de México, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Zacatecas; pero mayormente se ubicaron en el Bajío (Méndez, 2015).

La región automotriz del Bajío está formada por Guanajuato, Aguascalientes, Querétaro, Jalisco y San Luis Potosí, y esta es la que presenta un desarrollo más amplio en la actualidad. Se ha convertido en uno de los clusters con mayor movimiento, y Guanajuato en específico ha tenido un ascenso significativo en el crecimiento industrial y en la atracción de inversiones en los últimos años (Méndez, 2015), lo cual probablemente se encuentre reforzado por cuestiones como las que siguen: de acuerdo a las estadísticas sobre relaciones laborales del INEGI, de los 596,576 convenios de trabajo fuera de juicio que se hicieron a nivel nacional en 2019 —teniendo el retiro voluntario (47.2%) y la terminación de contrato (46.4%) como los tipos de arreglo más frecuentes— Guanajuato se posicionó en 4º lugar nacional con el 6.9% de los casos. Además de que se ubica entre las 12 entidades federativas sin huelgas estalladas desde 2013. No obstante, lo anterior se ve cuestionado por el hecho de que dicho estado se colocó en el 4º lugar entre los que tuvieron el mayor número de conflictos individuales en el país, con el 7.5% de los casos en 2019. Aunado a ello y acorde a los resultados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2018, el ingreso corriente promedio trimestral en Guanajuato fue de 46,142 pesos, lo que lo ubicó debajo de la media nacional que fue de 49,610 pesos.

Como colofón de lo ya descrito en este apartado, es imprescindible mencionar que los problemas de salud mental en los trabajadores están aumentando a un ritmo acelerado en todo el mundo de la mano de las transformaciones en las condiciones laborales —determinadas por la globalización— que en general desde finales del siglo pasado tienden a precarizar el trabajo, reduciendo el ingreso de las personas y eliminando derechos laborales, pero además sobreexigiendo sus capacidades y llevándolas al límite. Para México según aproximaciones de instancias oficiales como el IMSS esto es especialmente preocupante, aun cuando se carece de cifras confiables que den cuenta de la magnitud real del problema y que brinden claridad de la gama completa de padecimientos que en esa área sufren los trabajadores. En el caso de la región Bajío de nuestro país, al ser asiento de un importante número de empresas de autopartes pertenecientes a una industria en la que las condiciones laborales tienden a ser adversas según concluyen autores como Covarrubias (2015), se presenta indispensable un estudio contextualizado que ponga de relieve los factores de riesgos psicosocial y de protección específicos, así como el vínculo que mantienen con el proceso de enfermar o conservar la salud mental en el trabajo.

III. ANTECEDENTES / ESTADO DEL ARTE

En este apartado se revisan, en primer lugar, documentos relativos a la normatividad del trabajo vinculada con factores de riesgo psicosocial, así mismo, se retoman escritos enfocados a la distinción entre lo que sería un factor de riesgo psicosocial, un factor de protección psicosocial y un riesgo psicosocial propiamente dicho.

Posteriormente se introduce un subapartado en el cual se revisa el tema del estrés, variable de estudio desde la cual, por sí sola, en muchas ocasiones se ha pretendido abordar la salud mental en el trabajo.

A continuación, se pasa al tratamiento de escritos que versan sobre la ansiedad y la depresión en el ámbito laboral, acotando los orígenes e impactos que se han podido ubicar de estas patologías en población trabajadora.

Finalmente en este recorrido bibliográfico, se lleva a cabo una inmersión en producciones enfocadas a la industria automotriz, su configuración histórica y los debates actuales al respecto en nuestro país, concluyendo este subapartado con la recuperación de textos que describen la experiencia del ramo automotriz en Argentina y México durante el transcurso de la pandemia por COVID-19 que afectó al mundo entero.

3.1 El marco regulatorio del trabajo y los Factores de Riesgo Psicosocial

En la normatividad nacional, desde la Constitución Política de México, la LFT, hasta la actual NORMA Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención” queda establecido el derecho al trabajo y a la salud al interior de este. En esta misma línea se han ratificado diversos tratados y estrategias con organismos internacionales como la OIT y la OMS en nuestro país. Cada vez se considera más que el trabajo también puede erigirse como causa de estrés, depresión y/o ansiedad, y que los factores y riesgos psicosociales están vinculados, no solo al rendimiento laboral, sino también a las condiciones de salud física y mental de los trabajadores, ubicándose de ese modo como importantes determinantes de las mismas.

Así, con miras a la prevención de accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, existen disposiciones legales que deben observarse en materia de seguridad, salud y medio ambiente laboral, las cuales se rigen por el siguiente orden:

- La Constitución Política de México y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos
- Los restantes Tratados Internacionales que hayan sido ratificados por el Estado Mexicano
- Leyes Generales
- Ámbito Federal / Ámbito Local
- Reglamentos Federales y Reglamentos Locales
- Normas individuales, Normas Oficiales Mexicanas, Decretos, Circulares y Acuerdos

3.1.1 Tratados internacionales en materia de Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que nuestro país convino el 10 de diciembre de 1948, menciona en su artículo 23 el derecho de toda persona al trabajo, a elegirlo libremente, a condiciones equitativas y satisfactorias en este y a ser protegido en caso de desempleo; que toda persona tiene derecho al mismo salario por el mismo trabajo; a una retribución equitativa y satisfactoria, que le asegure junto a su familia, una vida digna y que será completada, si así se requiriera, por un medio de protección social; así como también tiene derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos para defender sus intereses. Esta declaración además, en su artículo 2, reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin mediar distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Asimismo, en su artículo 3 reconoce el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de los individuos.

Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, por su parte, refieren que estas deben “Contribuir al progreso económico, social y medioambiental para lograr un desarrollo sostenible”, así también “Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades”, a lo que se añade que tendrán que “Desarrollar e implementar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad”.

En su Capítulo IV. referido a los Derechos Humanos, las ya mencionadas directrices convienen que las empresas multinacionales se obligan a “Respetar los derechos humanos, lo cual significa que han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas” y en concordancia con lo anterior deben “En el marco de sus actividades evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera”, además de “Esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios...”. Así como tienen que “Elaborar una política que formule su compromiso con el respeto de los derechos humanos”, deben “Ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en función de su tamaño, de la naturaleza y el contexto de sus actividades y de la gravedad de los riesgos de impactos negativos sobre dichos derechos”, y también “Establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos”.

3.1.2 Tratados internacionales ratificados con la OIT

México ingresó a la OIT el 12 de septiembre de 1931, y cuenta actualmente con la confirmación de 79 convenios de los 189 que ostenta este organismo: 7 de 8 convenios fundamentales, 1 de 4 convenios de gobernanza y 71 de 177 convenios técnicos.

La OIT y la OMS, por medio de actividades conjuntas y con apoyo de la Organización Panamericana de la Salud, son quienes se encargan de vigilar el cumplimiento de los convenios para América latina.

Los siguientes son los principales convenios ratificados por México en cuanto a seguridad, salud y medio ambiente laboral:

Fundamentales

- “C029- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.” (12/05/34)
- “C105- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.” (01/06/1959)
- “C087- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.” (01/04/50)
- “C100- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.” (23/08/1952)
- “C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.” (11/09/1961)
- “C138- Convenio sobre la edad mínima, 1973.” (10/06/1961)

De Gobernanza

- “C144- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.” (28/06/1978)

Técnicos

- “C014- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921.” (07/08/1938)
- “C042- Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.” (20/05/1937)
- “C052- Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936.” (09/03/1938)
- “C095- Convenio sobre la protección del salario, 1949.” (27/09/1955)
- “C102- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.” (12/10/1961)
- “C118- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962.” (06/01/1978)
- “C131- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.” (18/04/1973)
- “C155- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.” (10/02/1984)
- “C161- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.” (17/02/1987)

3.1.3 Legislación Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 4º de nuestra Constitución Política (1914) establece que toda persona tiene derecho a la protección de la salud, mientras que el artículo 123 enuncia que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y que para tal efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la ley. Asimismo, sostiene que el patrón tiene la obligación de respetar los preceptos legales acerca de la higiene y seguridad en el trabajo, así como de adoptar las medidas necesarias para la prevención de accidentes, y de organizar este de tal manera que garantice la salud y vida de los trabajadores. Es decir que la importancia de salvaguardar la salud en el trabajo se enuncia de manera explícita en la legislación mexicana que se comienza a enmarcar desde la Carta Magna de nuestro país.

Ley Federal del Trabajo

La LFT (1917), de la cual se reformó el 30 de noviembre de 2012, entre otros, el artículo 2º, incorpora el concepto de “*trabajo digno o decente*”, definiéndose como aquel en cual se respeta la dignidad del trabajador, no existe discriminación, y además “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”. Así se señala la necesidad de atender a las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo, lo que se vincula directamente a la evitación de aquello que se considera peligroso o indeseable.

Otras modificaciones a la LFT en la reforma realizada en 2012 pretendían propiciar la actualización del marco jurídico. Estos aspectos están contemplados en el Reglamento Interior de la STPS y en el RFSST (2014). Dichos cambios también buscan regular la subcontratación y establecen obligaciones de patrones y trabajadores. Estos últimos contemplan cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas. Como se puede deducir de ello, las formas de contratación representan un tema importante en la consecución del trabajo digno, por lo cual resulta indispensable su abordaje legal y revisión.

Las mencionadas modificaciones a la LFT en la reforma de 2012 traen aparejados varios puntos importantes, a mencionar que: a) asientan las bases para la actualización de las tablas de enfermedades profesionales y de valuación de incapacidades permanentes, b) establecen el aviso electrónico de accidentes de trabajo, c) fortalecen la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Comisiones Estatales en la materia, d) incrementan el monto de las sanciones. De particular importancia resulta la actualización de las tablas de enfermedades profesionales, ya que hasta esa fecha se consideraban casi

exclusivamente a estas últimas como aquellas de origen orgánico, dejando fuera a la gama de padecimientos referidos a la salud mental en el trabajo.

En concordancia con lo anterior, el artículo 513 de la LFT menciona que la STPS, con la opinión previa de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, “[...] actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional”. Y a partir del 15 de diciembre 2017, la Cámara de Diputados aprobó la actualización de la tabla de enfermedades laborales cada cinco años, cuya intención es ajustarla a las condiciones ambientales que afectan a los trabajadores.

La mencionada actualización que se realizó a la Tabla de Enfermedades de Trabajo y a la Valuación de Incapacidades Permanentes quedó de la siguiente manera:

- A 161 padecimientos laborales vigentes se le suman 24, dando un total de 185 padecimientos laborales tipificados
- El grupo de enfermedades con mayor aumento fue el cáncer de origen laboral, de 4 a 23 tipos diferentes, seguido por males infecciosos y parasitarios, que pasó de 21 a 40.
- Por vez primera se agregan *enfermedades de tipo psicosocial*, lo cual significa un gran cambio de perspectiva impulsado por las nuevas formas de trabajo y sus maneras de impactar la salud de los trabajadores.

Reglamento Federal De Seguridad y Salud En El Trabajo

Por su parte el RFSST, en su artículo 3 define a los denominados factores psicosociales de nueva aparición en las citadas tablas de enfermedades laborales, como aquellos con la capacidad de provocar en el trabajador “[...] trastornos de

ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral”. Y es aquí, donde se comienza a poner de patente que hay un vínculo entre los factores psicosociales y la salud mental, del que se pueden desprender trastornos como los de ansiedad o estrés, entre otros.

En lo que respecta al artículo 43 de este RFSST, a su vez instituye las obligaciones asignadas al empleador, las cuales deberá cumplir a efectos de evitar, o bien controlar, la ocurrencia de riesgos psicosociales al interior de la organización. Asimismo, el RFSST establece que tendrán también consideración de *factores de riesgo psicosocial* aquellos que resultan de unas condiciones peligrosas de trabajo, cuando éstas impliquen su realización en condiciones inseguras, con alta demanda de responsabilidad o bajo una exigencia alta de concentración durante largos periodos. Es indispensable notar que el concepto de *riesgo* se añade al de factores psicosociales, lo que presenta como necesario dilucidar si se trata de lo mismo o adquiere por tal motivo un sentido específico distinto. Retomaremos este punto más adelante.

Ley del Seguro Social

Por otro lado, en cuanto a los riesgos y enfermedades del trabajo se refiere, la LSS —de importante consideración debido a que rige la atención en salud de millones de trabajadores ligados al ramo empresarial en México— en su artículo 41 establece: “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.” Y el artículo 43 señala que “Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios” pero agrega

que en todo caso, serán consideradas enfermedades de trabajo las que se señalen en la LFT. Pese a ello, salta a la vista que en estas definiciones existe una notable dificultad, el que accidentes y enfermedades se consideran desde la perspectiva de *riesgos*. Habría que analizar detenidamente si efectivamente se trata de riesgos, en el sentido de hechos que pueden o no ocurrir, o si son en sí mismos *condiciones negativas de trabajo* que con seguridad causarán perjuicios a la salud, ya que de ser así ello implica un punto ciego en la normatividad de este instituto. En el campo epidemiológico se llama riesgo a la probabilidad de que un evento ocurra, casi siempre enfermar, pero también morir, pronóstico de curación, etc. (en inglés se usan los términos *risk* —para riesgo— y *hazard* —para peligro—, este último principalmente si el evento es morir). Entonces, si las probabilidades son muy altas y la exposición es continua, se trataría de condiciones inherentes a la actividad laboral y no de riesgos propiamente.

NOM 035

El 23 de octubre de 2018 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, después de un proceso de consulta pública, de comentarios y de revisión que tomó dos años aproximadamente. Esta tiene su origen en el RFSST, y tiene como objetivo aparte de lo que enuncia su título, promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

De conformidad con el RFSST, para la NOM 035 los factores de riesgo psicosocial también son concebidos como aquellos factores que pueden provocar “[...] trastornos de ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos

severos o a actos de violencia laboral”. Y dentro de los mismos factores se señalan las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo excesivas, la falta de control sobre el trabajo, las jornadas de trabajo superiores a las señaladas en la LFT, rotación de turnos sin periodos de recuperación y descanso, interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo. La dificultad que se presenta de entrada para la comprensión de esta norma y el cálculo de sus alcances es el concepto de lo *psicosocial*, debido a que se le define a través de sus posibles efectos, así como se le vincula con determinadas causas, pero las razones de su denominación se prestan a la ambigüedad.

La vigilancia del cumplimiento de esta NOM sobre factores de riesgo psicosocial corresponde a la STPS, y algunas de las obligaciones consignadas están sujetas al número de trabajadores con los que cuentan los centros de trabajo. A continuación, se presenta una tabla con las principales obligaciones a cargo del patrón:

Tabla 2

Obligaciones del patrón en materia de factores de riesgo psicosocial según la NOM 035

	Obligación	Aplicación	Vigencia
1	"Implementar Política de Prevención de Riesgos Psicosociales"	"Todos los centros de trabajo"	"Un año posterior a su publicación"
2	"Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial"	"Centros de trabajo con más de 15 trabajadores, a realizarse cada dos años"	"Dos años posteriores a su publicación"
3	"Evaluación de Entorno Organizacional Favorable"	"Centros de trabajo con más de 50 trabajadores, a realizarse cada dos años"	"Dos años posteriores a su publicación"
4	"Adopción de medidas para prevenir y controlar factores de riesgo psicosocial; promover el entorno organizacional favorable, así como atención de prácticas opuestas al mismo y a actos de violencia laboral"	"Centros de trabajo con más de 15 trabajadores"	"Dos años posteriores a su publicación"
5	"Identificación de trabajadores que hayan sido sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención"	"Todos los centros de trabajo"	"Un año posterior a su publicación"

	médica		
6	"Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, siempre que existan signos o síntomas que denoten alteración a la salud, existan quejas de violencia laboral, y/o el resultado de la identificación y análisis de factores de riesgos psicosocial así lo sugiera"	"Centros de Trabajo con más de 15 trabajadores"	"Dos años posteriores a su publicación"
7	"Actividades de difusión"	"Todos los centros de trabajo"	"Un año posterior a su publicación"
8	"Actividades de registro"	"Centros de Trabajo con más de 15 trabajadores"	"Dos años posteriores a su publicación"

Fuente: Galicia Abogados (2018). Actualización Normativa Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo Identificación, análisis y prevención.

Por su parte, los trabajadores deberán seguir las medidas de prevención, participar en los eventos de información, abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral. Participarán en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional, e informarán de aquellas prácticas desfavorables a través de los mecanismos de denuncia establecidos por el patrón o la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para tales efectos. Y en su caso, deberán someterse a los exámenes médicos y valoraciones psicológicas determinadas en la NOM 035. Se pretende, por lo tanto, involucrar a los trabajadores en el cuidado de su salud mental, con lo que se ubicarían no sólo como consumidores de servicios de salud, sino como individuos en ejercicio de derechos ciudadanos. Esto, sin embargo, sólo se podrá corroborar de manera posterior cuando la Norma haya entrado completamente en vigor y surtido sus efectos. No obstante, es promisorio de nuevas formas de entender la dupla dinámica salud-enfermedad en el ámbito laboral, así como las formas de organización del trabajo en el sistema de producción capitalista que rigen en nuestro país.

3.2 Factores y riesgos psicosociales en el trabajo

En 1984 el comité mixto de la OIT/OMS, determinó que los factores psicosociales laborales necesitan una definición lo suficientemente abarcativa que considere sus variadas influencias, así como sus impactos. Al respecto mencionaba que se han realizado investigaciones que abordan los elementos psicosociales y las condiciones de trabajo, substancialmente en el ámbito de las evaluaciones de estrés y sus efectos negativos, tales como afectaciones emocionales, dificultades del comportamiento y de la salud física en general, lo que llevó a que los factores psicosociales en el trabajo fueran vistos mayormente desde una perspectiva negativa, sin embargo, dicho comité indicaba la necesidad de que sean también apreciados como algo que puede influir igualmente de manera favorable sobre la salud, es decir, como factores psicosociales de protección.

Entonces se definía a los factores psicosociales laborales como la mutua influencia entre el trabajo, el medio ambiente en el que se desarrolla, la satisfacción que brinda y su organización, por un lado, y por otro “[...] las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (pág. 12). Esta definición fue reformulada por diferentes autores desde distintas perspectivas, destacándose la noción de que lo psicosocial en el trabajo es la consecuencia de la correlación entre las condiciones laborales y las particularidades propias del trabajador.

No obstante, existe una dificultad en la definición de lo psicosocial, ella estriba sobre todo en que los factores que se le relacionan no son unívocos ni lineales ni siguen una lógica de causa-efecto, como lo podrían ser los relativos a un

accidente de trabajo. Esto complica su apreciación y encuadre. Raija Kalimo (1988) puntualiza que en tanto que se concibe como enfermedades profesionales las causadas por ciertos elementos bien específicos del medio laboral, los trastornos de la salud que se suponen vinculados con el trabajo pueden provenir de múltiples orígenes, uno de los cuales, en mayor o menor proporción, resulta ser el medio laboral.

Es indispensable subrayar que los factores psicosociales no se plantean necesariamente como sinónimo de riesgo, resulta necesario para ello entonces ubicar su demarcación, aclarando sus convergencias y diferencias. La clasificación de Moreno y Báez (2010) señala que hay tres maneras predominantes de aludir a los ya mencionados factores psicosociales: 1) *factores psicosociales*, 2) *factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés* y 3) *riesgos psicosociales*. Los autores puntualizan que, a que se trata de expresiones próximas entre ellas, sus referentes históricos y conceptuales son distintos.

Los factores psicosociales y *organizacionales* son para Moreno y Baez (2010), formas de las condiciones sociales del trabajo que poseen la capacidad de impactar a la salud laboral de forma positiva o negativa. Los factores psicosociales se encuentran presentes en todas las organizaciones y cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, se les llama factores de riesgo; a decir de los mencionados autores, estos actúan desencadenando tensión y estrés laboral. Así consideran que los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una probabilidad muy alta de perjudicar la salud de los trabajadores de manera significativa, que como ejemplos de estos se encontrarían la violencia en el trabajo o el acoso laboral.

Distanciándose de la perspectiva anterior, Toro, Londoño, Sanín y Valencia (2010), sostienen que es correcto comenzar en el entendimiento de los factores psicosociales a partir de una óptica extensa, que brinde pauta a considerar los distintos influjos y repercusiones que conllevan. Entienden que un factor psicosocial laboral es una situación presente en el trabajo, de tipo tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se enfrenta una persona y que puede impactar positiva o negativamente su salud, bienestar, desempeño o desarrollo ya sea personal o colectivo: “Cualquier condición de la organización laboral con efectos psicosociales o cualquier condición socio-ambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces, un factor psicosocial laboral” (pág. 101). De esta manera, expresan, la interacción dinámica de las condiciones del trabajo y los motivos, emociones, conocimientos, experiencias, creencias y valores de la persona poseen la capacidad de provocar efectos en la salud, el bienestar, el desempeño o el crecimiento personal, es decir que se pueden entender como factores psicosociales protectores o como riesgos psicosociales. Desde su enfoque se elimina entonces a los factores de riesgo psicosocial, conservándose únicamente factores psicosociales protectores (o simplemente protectores) y riesgos psicosociales, además de que aquí entran en juego las características del trabajador y no únicamente las de la empresa, cuestión que ocupará también a otros autores que se interesan en desentrañar la esencia del asunto de lo psicosocial.

Por lo anterior, Toro et al. brindan dos definiciones al respecto: 1) riesgo psicosocial, que es un factor psicosocial presente en el trabajo de una persona o de un grupo y que puede impactar de modo inconveniente su salud, bienestar, desempeño y desarrollo personal; y su contraparte, 2) protector psicosocial, que implica una situación psicosocial presente en el trabajo de una persona o de un grupo que disminuye o suprime un riesgo psicosocial y que puede conjuntamente beneficiar su salud, bienestar, desempeño y desarrollo personal.

Un problema que se puede ubicar en estas y otras definiciones de lo psicosocial, es que se pretende explicarlo haciendo alusión al mismo, con el mismo término dentro de su conceptualización, lo que da la impresión de acabar en una serie de redundancias que no ayudan a su mejor esclarecimiento, sino que sólo empujan el reto de su comprensión hacia otro lugar o momento.

3.3 Estrés laboral

La dimensión de los conflictos vinculados al estrés se incrementa a causa de que la naturaleza del trabajo se ha transformado de manera radical en las últimas décadas según señala Ma. Ángeles del Hoyo (2004). Menciona que actividades de diversos tipos que habitualmente demandaban fuerza muscular, requieren actualmente de un esfuerzo mental debido en gran parte a la informatización del proceso de producción. Por otro lado sostiene que el ritmo de trabajo ha ido aumentando de forma paulatina y que por ello, con menos trabajadores se deben alcanzar los mismos resultados e incluso mayores. Refiere que en este sentido, el estrés es el *resultado* (efecto) de la adaptación del cuerpo y la mente al cambio, la que requiere un esfuerzo físico, psicológico y emocional. Sólo que planteado de esa forma, tal adaptación representa un desequilibrio entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, debido a que el trabajador se da cuenta de que no posee los recursos suficientes para hacer frente a la problemática laboral y es entonces que surge la experiencia del estrés. Es decir que el trabajador se vive como rebasado no por el trabajo en sí, sino por exigencias que le resultan inconciliables, lo cual se encuentra estrechamente vinculado a un tipo de condiciones laborales específicas que podrían ser distintas, si la forma de organización que les precede fuera también de otro modo.

Preciado et al. (2006) mencionan que fue Selye quien proporcionó la primera definición de estrés al identificar el síndrome general de la enfermedad que

aparentaba ser la respuesta inespecífica del organismo provocada por un agente agresor físico, y que de manera posterior dotó a este concepto del sentido de estado del sistema biológico como respuesta a cambios no específicos. Un problema que señalan los autores es que el estrés es identificado en ocasiones como estímulo y otras como respuesta, unas veces como la fuerza que produce la tensión, alteración física o mental, y otras como la consecuencia de la acción de un agente nocivo que genera consecuencias biológicas y psicológicas. La intención no es por ahora resolver dicha ambigüedad, la literatura al respecto no permite desentrañar esta disyuntiva, pero sí resulta indispensable señalarla, ya que dependiendo de la postura que se adopte será que se aborde este fenómeno, poniendo de relieve ciertos elementos del estrés y dejando de lado otros más, conduciendo además hacia distintas medidas para prevenir o atender el estrés en el trabajo.

También en relación con ello, en el libro “Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo” editado por la OMS (2008), se analizan los efectos del estrés sobre los trabajadores, señalando que el estrés en el ámbito laboral puede llevar a diferentes dificultades que afectan la salud fisiológica y psicológica, así como al proceso cognitivo y las formas de conducirse del trabajador, y que no se debe caer en el error de pensar a los riesgos psicosociales y organizacionales como riesgos que sólo impactan a la salud psicológica. Se aclara que las ausencias por enfermedad a causa de problemas de salud mental, músculo-esqueléticos o cardiovasculares pueden ser el resultado, y la incapacidad laboral o la muerte la consecuencia. Al hablar de *salud mental* no se hace alusión únicamente a cierto equilibrio a nivel psicológico de las personas; lo mental alude a un complejo relacional que abarca las interacciones de lo psíquico con el cuerpo y que es difícil desanudar y entender por separado si nos ubicamos desde una lógica Aristotélica donde la mente y el organismo biológico son un continuo, y no desde una lógica Cartesiana desde la que se piensa al cuerpo y a la mente como una dualidad de elementos que ejercen sus influjos mutuamente pero de modo

diferenciado entre ambos, y aun con una lógica jerárquica donde uno domina al otro.

La OMS (2008) sostiene que cuando se da un desajuste entre las demandas ocupacionales y los recursos del entorno o personales de los que dispone el trabajador, se despliegan una cadena de reacciones, que pueden comprender:

- *Respuestas fisiológicas* como la elevación del ritmo cardíaco o de la presión arterial, hiperventilación, además de secreción de las hormonas del “estrés” tales como adrenalina y cortisol.
- *Respuestas emocionales* tales como sentirse nervioso o irritado.
- *Respuestas cognitivas* como por ejemplo reducción o limitación en la atención y percepción, o falta de memoria.
- *Reacciones conductuales* tales como agresividad, conductas impulsivas o cometer errores.

En lo relativo a las causas del estrés laboral (donde también se le considera como efecto), en este escrito de la OMS se argumenta que la perspectiva dominante basada en la evidencia afirma que ciertas condiciones ocupacionales resultan estresantes para la mayoría de la gente. Que las condiciones de trabajo estresantes se vinculan con riesgos psicosociales, como lo son trabajos muy demandantes o muy poco demandantes, trabajos con un ritmo rápido o bajo presión, falta de control sobre las cargas y procesos de trabajo, carencia de apoyo social o de colegas y/o supervisores de trabajo, discriminación, aislamiento, acoso psicológico, falta de participación en la toma de decisiones, pobre comunicación o flujo de información, inseguridad laboral, ausencia de oportunidades de crecimiento o de avance o promoción, horarios irregulares (especialmente turnos de trabajo) y ser expuesto a condiciones físicas desagradables o peligrosas y no tener control sobre dichas condiciones. Además de que

Otros factores indirectos adicionales pueden ejercer cierta influencia en el grado de estrés laboral, tales como el acceso a un médico generalista

o de salud ocupacional u otros profesionistas relevantes, y la situación económica en el país de residencia, legislación y prácticas particulares al país o sector (OMS, 2008, pág. 15).

Resulta por demás llamativo que a estos últimos se los denomine *factores indirectos adicionales*, ya que de acuerdo a lo revisado, la situación económica de un país, que desde luego repercute en su población trabajadora, se encuentra indisociablemente ligada a las prácticas laborales enmarcadas por su legislación y aún más por el cumplimiento cabal de esta, de allí parece se desprenderían las condiciones laborales y no a la inversa, por lo que la impresión es que serían *factores de primer orden* y no accesorios tal como aquí se sugiere.

A propósito del día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo (28 de abril, en este caso del 2016), la OIT editó el libro “Estrés en el trabajo: Un reto colectivo”, en el que se menciona que: “El estrés no es un trastorno a la salud sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional” (pág. 2). En este sentido, no se lo ubica propiamente como causa o como efecto, sino que podría decirse a nivel de un *síntoma* que pone de manifiesto un proceso de daño a la salud del trabajador, por lo que si nos colocamos aquí desde una perspectiva psicoanalítica podríamos establecer que el estrés no sería como tal una problemática, sino un indicio de algo que está ocurriendo en el trabajador, que lo hace sufrir, pero que no requiere de que su atención se vuelque a tapar o quitar dicho síntoma (que opera a modo de brújula para quien sepa observar y escuchar), ya que este regresará expresándose de una u otra forma, sino que habría que atender al choque de motivos que hay en su origen y que lo determinan, para que una vez atendidos estos, el síntoma no sea necesario y pueda desaparecer.

Sin embargo, desde un enfoque multidisciplinario acerca del estrés, se requiere considerar la mirada sociocultural sobre el mismo, lo cual es facilitado por la apreciación de Ramírez (2015), quien comenta que en naciones como México el

aumento de interés por el estrés y su correspondiente divulgación comenzó hace más o menos dos décadas, en tanto que en países anglosajones esto mismo inició desde la década de 1960, lo cual explica en parte la carencia en nuestro país de datos oficiales al respecto, así como que los existentes sean poco confiables. Esto quizá debido a que las primeras explicaciones acerca del estrés, a mediados del siglo XX, estuvieron ligadas a las consecuencias de conflictos bélicos que impactaban a la población militar y civil en aquellos países, y en lo cual México no se vio envuelto en dicha época. Sin embargo, con el tiempo se apreció que esto no sólo era un problema de tiempos y con motivos de la guerra, sino también de tiempos de paz y con motivaciones tan diversas como las laborales, por lo que no es de extrañar que a partir de que la reestructuración productiva de los años 90 empezó a agudizar los efectos negativos del trabajo, el estrés cobrara suficiente importancia en nuestro país como para que los investigadores voltearan la mirada hacia él a partir del inicio del presente siglo.

La autora argumenta que la teoría moderna (clásica) acerca del estrés formulada por Selye (1976) destacaba de manera preponderante el aspecto fisiológico, que esta describe la manera como reacciona el organismo cuando necesita movilizarse para manejar los peligros y amenazas a su integridad, y que así se detalló una serie de reacciones neuroquímicas dispuestas como defensas corporales —denominada Síndrome de Adaptación General (SAG)— que tienen la finalidad defender al organismo de las condiciones nocivas o estresores físicos o externos. Entonces, asevera Ramírez, se comprende que en esta primera definición se pone atención a las demandas externas que agotan al organismo, pero que en el desarrollo de esta teoría Selye destaca que las iniciadoras del SAG pueden ser tanto demandas externas como internas, con lo cual daba también importancia a la noción de que lo que ocurre en la mente de las personas puede afectar su organismo.

Ramírez subraya que la relevancia que toma el estrés desde 1960 se basa en que tomó el lugar de un símbolo utilizado para dar cuenta de la mayoría de los males del mundo contemporáneo y que es nombrado para explicar condiciones tan diferentes como morderse las uñas, tener tics, fumar, comer, beber, e incluso cometer homicidio, tener cáncer o sufrir de infarto. Aunado a esto considera que antropológicamente podría explicarse la función del estrés mencionando que sirve “[...] para dar sentido a los diversos malestares de la sociedad moderna, de la misma manera que el ‘mal de ojo’ y los espíritus malignos mantienen la función de explicar, en otras sociedades, las diversas desgracias y dolencias también pensadas como resultado del desequilibrio del mundo social y simbólico.” (págs. 330, 331).

La propuesta de Ramírez, es que no sólo hay distintos factores que componen el estrés, sino que además hay diferentes niveles para analizarlo, que pueden ser el fisiológico, psicológico y sociocultural, y que de acuerdo con la definición de Selye se puede observar que los dos primeros han sido objeto central de análisis, por lo menos desde algunas especialidades de la biomedicina y de la psicología, pero que el estrés en el nivel sociocultural se ha atendido mucho menos y se ha reducido al contexto de las disciplinas sociales y antropológicas, en las cuales se ha puesto un interés preponderante en la significación sociocultural y por ende en las causas y los procesos. Es por esto que la autora destaca la necesidad de construir una mirada relacional entre dichos niveles, remarcando que más aún cuando queda claro que un rasgo común de las investigaciones biopsicológicas es que si bien casi todas toman en cuenta el nivel social del fenómeno, aún se aprecia una limitante en los resultados, ya que el estrés aparece descrito más como un fenómeno predominantemente biológico o psicológico, que social.

3.4 Depresión y Ansiedad

Una gran mayoría de la literatura revisada acerca de las afectaciones más frecuentes a la salud mental de la población trabajadora coincide con lo estipulado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) para la población en general, quien señala que *los trastornos mentales comunes* hacen alusión a un par de categorías principales de diagnóstico: *los trastornos depresivos y los trastornos de ansiedad*. Especifica que dado que son altamente prevalentes en la población se consideran “comunes”, y que impactan en el estado de ánimo o los sentimientos de la gente que los padece.

En el libro “Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social” editado por el Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales de España, se menciona que si a consecuencia del nivel de exigencia laboral una persona se enferma de depresión o ansiedad y esto le ocasiona que no pueda desempeñar su trabajo, deberá considerársele como afectada por una contingencia profesional. Pero enseguida se aclara que: “La cuestión está, pues, en la prueba de dicho nexo causal y en la valoración responsable de indicios y hechos, lo cual no implica reconocer una protección máxima a personas que simplemente no están cómodas con una situación conflictiva, difícil o estresante” (Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales de España, 2006, pág. 276). Lo que se pone de relieve es la diferencia del psicotrastorno con la enfermedad laboral, ya que para esta última existen causas bien delimitadas, y para la ansiedad por ejemplo no las hay, por lo que no se reconoce una relación más o menos consistente entre el estrés laboral y esta.

Posteriormente en este escrito se hace hincapié en que la forma más segura de lograr una distinción efectiva sería incluir las enfermedades “psicolaborales” en el listado de enfermedades profesionales existente, pero se reconoce la dificultad de dicha empresa debido a que el estudio actual de estas enfermedades por parte de

la medicina no permite “una calificación automática y objetiva” como las del listado al que se hace alusión. La diferencia que se subraya es que la depresión, la ansiedad o el estrés, entre otras, no son enfermedades de una etiología definida con antelación, aunque se deja abierta la posibilidad de que en un futuro se logre “un mayor avance” en su estudio que posibilite “elementos objetivos y diferenciadores” de una enfermedad causada por el trabajo. Esto ya se ha llevado a cabo en el caso de México, donde los trastornos psicosociales han pasado a formar parte de la tabla oficial de enfermedades profesionales, sin embargo, su puesta en marcha se encuentra aún en ciernes por lo que todavía no se sabe a ciencia cierta la contribución que esto aportará a la visibilización y reconocimiento del origen laboral de dichos trastornos.

Acerca del estado de la cuestión de la salud laboral y su relación con la salud mental, Mur de Viu y Maqueda (2011) mencionan que la enfermedad vinculada al trabajo es resultado de un factor individual de predisposición constitucional y de un factor profesional que tiene una influencia favorecedora en relación con las condiciones de trabajo. Señalan que según la evidencia científica disponible existen varios mecanismos etiopatogénicos potenciales entre padecer un trastorno mental y la actividad laboral. Uno sería la exposición a factores psicosociales de riesgo, como el estrés laboral relacionado con la falta de control y de oportunidad para utilizar las propias capacidades, disminuyendo el rendimiento y dando paso a un estado de fatiga y a varios trastornos mentales tales como los adaptativos, y también a enfermedades psicosomáticas relacionadas con el estrés como las cardio y cerebrovasculares, dolor lumbar y bajas laborales, independientemente de las características psicológicas de la personas. Otro mecanismo etiopatogénico es que la exposición a los riesgos psicosociales del trabajo puede favorecer de manera inespecífica a la provocación de un trastorno mental para el que el trabajador es vulnerable, y el riesgo psicosocial del trabajo participa como factor desencadenante o agravante, tal como ocurre en los trastornos depresivos y de ansiedad.

Lo anterior lleva a los autores a concluir que las condiciones del trabajo son inseparables de otros determinantes tanto intrínsecos como extrínsecos, y estas son dependientes a su vez del momento de desarrollo económico y modelo productivo. Mur de Vía y Maqueda aseveran que los procesos de innovación tecnológica, la evolución de los mercados de trabajo y la emergencia de nuevas actividades ha transformado la relación del trabajo con la salud, generando una nueva epidemiología de la enfermedad en el trabajo en la que el factor externo “evidenciable en forma de una máquina, una sustancia cancerígena, sensibilizador o irritante ha perdido su hegemonía en el complejo causal de la enfermedad. Complejo que se ha desplazado hacia componentes de ‘sobrecarga’ de funciones tanto biológicas como mentales y sociales” (pág. 3). Por lo tanto, rematan, en la actual *Sociedad del Trabajo* los elementos desestabilizadores de la salud se ubican primordialmente en la esfera de la “adaptación” y la “relación”.

Concordando con lo ya expuesto, un estudio realizado en una empresa minera chilena por Ansoleaga y Toro (2010), halló que los sujetos con estrés elevado o muy elevado presentaron un riesgo cuatro veces y medio mayor de padecer síntomas de depresión. De la misma manera presentaron mayor probabilidad de sufrir sintomatología depresiva quienes tenían bajo soporte social, alto desbalance esfuerzo-recompensa y alta demanda psicológica. Sin embargo, se observó que no existieron diferencias estadísticamente significativas entre quienes tenían alta tensión psíquica y quienes la tenían baja en relación con el riesgo de padecer síntomas de depresión. Esto puede resultar llamativo ya que no responde a una lógica lineal, pero deja ver que la salud mental no es únicamente un asunto “interior” de la persona trabajadora, que la tensión no es patógena por sí sola — que incluso en ocasiones resulta un activador necesario—, sino que se acompaña de otras circunstancias para producir dicho efecto.

Por su parte, Ansoleaga y Miranda (2014) desarrollaron una investigación con el objetivo de analizar los resultados de estudios comprendidos entre los años 2000 y 2010 cuyo enfoque en común era la asociación entre factores psicosociales laborales como exposición y la depresión como desenlace. Del análisis concluyeron que, pese a que el trabajo en sí ha estado relativamente ajeno a la discusión sobre el origen de los trastornos mentales, la revisión realizada reafirma la tendencia que existe en la investigación a confirmar que la organización del trabajo, tanto como las relaciones humanas que se despliegan en el interior de los espacios laborales, toman el papel de predictores acerca de posibles episodios de depresión. Entonces, si es posible predecirlos, también es factible su prevención, lo que deja ver que se requiere la modificación de los puntos indicados como causales, los que no se desconocen por lo que su desatención no puede justificarse desde allí, sino a partir de intereses económicos o de otro tipo que se superponen al bienestar de las personas en el trabajo.

En otro estudio llevado a cabo por Da Silva, Cardoso, Araujo, De Souza y Reisdorfer (2015) con técnicos y auxiliares de enfermería en un hospital de Sao Paulo Brasil, se hace referencia a que la relación entre depresión y estrés laboral se encuentra vinculada de manera significativa a las condiciones de trabajo de los profesionales de nivel medio en enfermería, y que la labor llevada a cabo por estos profesionales se distingue por un bajo control de las actividades que realizan, sobrecarga de trabajo, repetición de tareas, alta competitividad y bajos salarios. Por lo tanto, estos factores tienen la posibilidad de llevar al desarrollo de estrés y finalmente al deterioro de la salud mental manifestada en depresión u otros trastornos mentales. Cabe señalar que la pérdida de control sobre el proceso de trabajo es un factor común de la organización productiva capitalista, de la que se desprenden otras situaciones nocivas como las ya señaladas, y que se encontrará de manera repetida en las investigaciones que versan sobre el vínculo trabajo-salud mental.

Otra investigación realizada con personal de equipos de atención primaria a la Salud en Sao Paulo Brasil por Da Silva, Lopes, Susser y Menezes (2016) dio cuenta de que entre las variables relacionadas con el trabajo estrechamente asociadas a la depresión mayor estaban el escaso apoyo de colegas y supervisores, y la falta de retroalimentación de los supervisores sobre el desempeño de los trabajadores. Esto último característico también del modelo productivo capitalista, donde las formas de contratación y el declive de los sindicatos han derivado en la fragmentación de los lazos subjetivos entre trabajadores y la individualización del esfuerzo, propios de la lógica meritocrática que le acompaña.

Cantero y Ramírez (2009) apuntan respecto al tema que se conoce muy poco en relación a las principales determinantes de la enfermedad depresiva en mexicanos, y que es posible que a causa de la diversidad cultural y social de nuestro país tales factores se distribuyan de manera distinta a como ocurre en otros países, dando por resultado un impacto distinto en la población. De allí la importancia de poder llevar a cabo investigaciones de este tipo situadas contextualmente, que brinden respuestas a esta y otras hipótesis relacionadas.

Estos autores consideran paradójico que a pesar de que es conocida la función del trabajo como causante de la depresión, no existe una clasificación apropiada que retome la depresión laboral —lo cual facilitaría su detección— y que esto se encuentra determinado a la vez por la inexistencia de una definición propia de *depresión laboral* pese a que son bien conocidas sus implicaciones en las esferas física, emocional y social de quien la padece, así como también se conocen los costos para las empresas y para la economía de nuestro país. Es quizá debido a ello entre otras cosas, que este tipo de depresión se sigue concibiendo como un asunto individual, que compete únicamente al trabajador y no a la interrelación con el trabajo mismo como factor interviniente.

Luna y Martínez (2005) encontraron, en un estudio realizado en una empresa de la industria químico-farmacéutica de la Ciudad de México, que la migraña y la depresión presentaron tasas similares, ubicando también que actividades que implican permanecer fijo durante mucho tiempo en el lugar de trabajo, aunado a la realización de actividades repetitivas —tal como ocurre en los puestos de oficinas—, pueden estar relacionadas con fatiga patológica y ansiedad. Con esto se puede empezar a delinear un vínculo entre condiciones de trabajo y afectaciones a la salud mental, la cual es necesario desentrañar en sus características específicas, que dependerán entonces como aquí se puede ver del tipo de trabajo llevado a cabo entre otras cuestiones.

3.5 Industria Automotriz

La relevancia que se presume tiene la industria automotriz a nivel global proviene del hecho de que representa a la revolución manufacturera del s. XX, así como de brindar los ejes temáticos para los principales acuerdos comerciales que traspasan las fronteras de las naciones. En ese sentido no sólo se entrama con las relaciones económicas entre países sino además con la geopolítica, describiéndose como una actividad emblemática de la modernidad propia de la centuria pasada, la que es difícil de entender sin la producción en serie y sin el automóvil (Álvarez, 2013). Conviene no obstante, señalar las bases de su desarrollo y las lógicas a las cuales se ha ido adhiriendo a lo largo de su historia.

A la par del advenimiento del Taylorismo en el ámbito industrial la importancia que revistió anteriormente la figura del obrero se fue degradando, la reducción de los tiempos muertos que persigue aquél busca dejar de lado los descansos breves que este se permitía dentro de su jornada laboral frente a los trabajos repetitivos o los momentos destinados a la plática organizativa con otros trabajadores, utilizada

entre otras cosas para las luchas en pro de sus intereses y necesidades (Quiroz, 2010, pág. 75).

En el caso de la empresa automotriz creada por Henry Ford lo mismo que en las propuestas de Taylor, se busca el control sobre la insubordinación de los trabajadores quienes sustentan el saber técnico-productivo, el que además les otorga su capacidad de contratación. La cadena de montaje fue implementada por Ford como medida para desarticular el trabajo, convirtiendo al obrero en descalificado o especialista en una sola tarea, pero además se propuso controlar la vida del trabajador no sólo en la fábrica sino también en su tiempo libre. Esta forma de organización del trabajo trajo grandes resistencias, de tal manera que en 1913 la deserción de las plantas Ford, llamadas por los sindicalistas “fábricas de sudor” presentaban un índice de 380% (Quiroz, 2010). La respuesta de Ford fue aumentar los sueldos de los trabajadores para retenerlos, pero además para elevarlos al nivel de consumidores potenciales, produciendo y reproduciendo, cambiando bienestar por ingreso, llevando la organización de la fábrica a la sociedad. La empresa contaba además con un departamento denominado “de servicio” que de forma velada espiaba, propagaba intrigas entre los empleados, reprimía a los rebeldes dentro y fuera de la planta, e incluso se dice llegó hasta el asesinato. Así mismo era amenazado con despido todo aquel que consumiera alcohol dentro o fuera de la fábrica e incluso se intentaba controlar que marca de coche adquirirían los empleados.

En México, las plantas ensambladoras de automóviles y de autopartes que arribaron desde 1930 a través de la inversión de capital extranjero, trajeron consigo formas de organización y gestión de la producción de corte taylorista y fordista por medio de la técnica de tiempos y movimientos que se fijaban objetivos como detección de fugas por operaciones innecesarias, cálculo de eficiencia, racionalización en gasto de fuerza de trabajo, búsqueda de especialización y —en el caso de países como el nuestro— de reducción de costos. A estas se sumaron

con el transcurso de los años las del toyotismo y del “just in time” entre otras, en las que sin embargo la rigidez inicial de las primeras no desaparecía del todo, representando relaciones sociales complejas de clase y de estatus con sus respectivos avances y retrocesos que además involucran —por medio de la globalización actual— a la competencia entre los propios empresarios, las naciones u otros factores ajenos al proceso de producción. En esto se observa que mientras lo viejo sea rentable no se elimina, sólo se combina con lo nuevo que a su vez también sea rentable (Quiroz, 2010, pág. 86).

En la década de los ochenta del siglo pasado, tuvo lugar una reestructuración de los sistemas productivos que fue llamada de manera inexacta “modelo japonés”, conocida generalmente como “toyotismo”, pese a que de manera estricta, en ese país no existía uno, sino diversos modelos productivos. En este se perseguía el trabajo en equipos, el sistema justo a tiempo, el control total de la calidad, la búsqueda del perfeccionamiento continuo de la producción y la polivalencia de la mano del involucramiento de los asalariados, la garantía de estabilidad en el empleo, los sistemas de remuneración variables en función de la antigüedad y la performance de los trabajadores, además de a una relación más estrecha y amigable con los proveedores y subcontratistas. Se caracteriza por dejar parcialmente de lado la división técnica del trabajo en tareas, así como la división social entre tareas de concepción y ejecución, como ocurría en el taylorismo. Era la *lean production* o “producción adelgazada”. No obstante, en la década de los noventa, Japón entró en una recesión, la cual se acompañó de una reducción en su capacidad exportadora, dando paso a su vez a una deslocalización internacional de sus empresas y a la formación de alianzas con sectores y ramas donde prevalecían formas tradicionales de producción, generando limitaciones para que dicho modelo se pudiera implantar globalmente, ya que en varios países no existían las condiciones para ello (De la Garza y Neffa, 2011).

En los casos de México y América Latina se dieron configuraciones productivas parecidas al toyotismo precario, que implica tecnologías intermedias, mano de obra no calificada, nuevas formas de organización del trabajo, salarios bajos, inseguridad en el empleo, alto desgaste de la mano de obra, culturas laborales instrumentalistas y gerenciales despóticas. Y también, como apuntan De la Garza y Neffa (2011), permanecieron formas tayloristas-fordistas originadas por causas estructurales como abundante mano de obra, barata y poco calificada, sistemas precarios de relaciones industriales, sindicatos debilitados, de la misma forma que intervinieron aspectos subjetivos como las concepciones de las gerencias acerca de cómo debe dirigirse una empresa, de la concepción en la región acerca de lo que es un trabajador, de la perspectiva del gobiernos sobre cómo lograr el desarrollo y de los sindicatos en lo que a su papel en la producción se refiere.

Además de lo anterior, resulta necesario señalar que el toyotismo también implica una intensificación en el desgaste de los trabajadores. En México y América Latina, pocas empresas migraron al uso de alta tecnología, por lo que el aumento en la velocidad para la realización de operaciones propio de este régimen, pese a que involucraran mayor creatividad o trabajo en equipo, llevan al límite la resistencia física del trabajador. De la misma forma, el principio toyotista que solicita una entrega total por parte del trabajador, y que en muchas ocasiones significa extenderse en las jornadas o no tomar vacaciones o días libres con miras a que la productividad no baje, puede conducir a dificultades de las relaciones personales, familiares y de la identidad con la empresa. Además, pese a la implementación del modelo japonés en esta región, continuó la división entre el trabajo del obrero con el de ingenieros y técnicos, acompañada de muy poca carrera profesional para los primeros, por lo que si implicó un incremento de la productividad fue debido a la intensificación del trabajo, con la consecuente explotación de los trabajadores (De la Garza y Neffa, 2011).

Pero la descentralización de capitales inherentes al proceso de globalización no sólo se ve determinado por su relocalización en zonas de bajo costo salarial sino que incluye la asociación entre países con diferente grado de desarrollo. En el caso de México le son delegados procesos y segmentos tecnológicos intensivos en fuerza laboral y menores posibilidades de escalamiento industrial que los países desarrollados, y por lo tanto sin las fases que generan más valor en la cadena productiva como los de diseño e innovación. Ello privilegia el desarrollo de determinadas regiones y ciudades en el planeta en menoscabo de otras asentadas en países emergentes como el nuestro.

Ahora, desde principios del siglo XXI México se encontró entre los diez productores principales de automóviles a nivel mundial, mostrándose también como uno de los más dinámicos globalmente en este sector (de lo que es necesario puntualizar que su clúster automotor se encuentra orientado mayormente a la exportación). Ello con una fuerza laboral menos cuantiosa que la de otros países de esa lista, por ejemplo: mientras que en 2012 Rusia producía 2, 231,000 vehículos con 755,000 trabajadores, nuestro país rebasaba esa cifra al producir más de 3, 000,000 de automóviles terminados empleando sólo 137,000 obreros (Álvarez, 2013), lo cual habla de su productividad, pero también de la organización y condiciones en las que se enmarca este tipo de trabajo para su caso.

En 2010 el índice costo de manufactura de autopartes en México superó con 11.2 puntos (más barato) al indicador de EU, lo que mostró su eficiencia en ese rubro. Para tal año había 618 proveedoras relacionadas con 18 empresas de ensamblado y la producción se enfocaba en: motores, carrocerías, remolques, sistemas de transmisión y sistemas de suspensión. Todo lo anterior determinó que el comercio de autopartes entre ambos países fuera superior al de vehículos.

Es así que más allá del beneplácito con el que los gobiernos estatales y federales reciben las inversiones de la industria automotriz en nuestro país, dicho fenómeno conlleva también inconvenientes y abusos para los trabajadores del ramo, porque las empresas europeas, norteamericanas y asiáticas que invierten en infraestructura y puestos laborales, lo llevan a cabo además de la ubicación geográfica estratégica de México y de las buenas relaciones diplomáticas establecidas históricamente con otros países, debido a la competitividad económica que les posibilita el otorgar sueldos muy bajos (4 a 7 veces menores que en el mismo sector de Estados Unidos) y con prácticamente nula resistencia, debido a que la organización y capacidad de respuesta de los trabajadores se encuentra bastante minada. Además, la precariedad en las condiciones laborales no se reduce a los ingresos reducidos, sino que a ello se suman la inestabilidad laboral, la falta de seguridad social y la contratación temporal apoyadas por una pobre capacidad de oposición sobre todo en el terreno sindical (Ortiz, 2015).

Pero el aparente consentimiento de los trabajadores ante las situaciones ya descritas y la ausencia de afrontamiento al atropello de sus derechos laborales, no sólo descansa en una apatía espontánea por parte de estos. Como Ortiz (2015) refiere, el modelo de producción y la economía neoliberal característicos de la industria automotriz —sostenidos en la contratación individual y en la jerarquización, amén de la burocratización de los sindicatos que pierden por ello legitimidad entre sus miembros— origina un fenómeno de subjetivación en ellos, desvinculándolos al colocarlos en una posición de empleados que los enajena de su capacidad de actuación colectiva, convirtiéndolos así en sujetos que no se perciben como miembros de un sector social organizado, individuos alejados de sus iguales y por esa razón portadores de intereses particulares.

Arciniega (2015) sostiene que en el ramo de la producción de autopartes del Estado de México, la representación que los trabajadores tienen sobre sus condiciones de trabajo varía, para algunos —como técnicos, asistentes de

ingeniería o personal de mando medio— la capacitación, los ascensos y la movilidad se encuentran presentes de manera constante en la empresa, aunque así mismo les preocupa la intensidad del trabajo, la alta carga de responsabilidad en el manejo de equipos y de información, como también su evaluación (individualizada) de desempeño por resultados. Pero para el personal operativo el panorama es distinto, a este le preocupa sobre todo el salario bajo, la inseguridad laboral, la intensidad del trabajo determinada por el sistema “just in time” y además la polivalencia (que muchas veces se traduce en la realización de innumerables tareas). Existe de esa forma una segmentación entre trabajadores de una misma empresa, por un lado personal más calificado y con mayor salario que realizan las tareas más complejas del proceso productivo, y por otro una mayoría de trabajadores con poca calificación, salario bajo, que realiza tareas simples, monótonas y repetitivas, y además con una alta rotación consignada como “voluntaria”.

Lo anterior a decir de este autor, se ve reflejado en los motivos de renuncia más frecuentes entre los obreros, como la búsqueda de un mejor ingreso y el ambiente de trabajo asociado a una fuerte carga de trabajo, a lo que se agregan razones relacionadas con circunstancias del ámbito “personal” como problemas familiares, personales o maternidad. Sin embargo no puede obviarse que varias de estas últimas cuestiones pueden también estar relacionadas con condiciones de precariedad laboral que generan dificultades económicas, emocionales, relacionales y de salud que repercuten en la calidad de vida de los trabajadores.

Ahora bien, parece necesario que de acuerdo a los fines del presente escrito, al tratar la estructura y organización del trabajo se atienda a los factores psicosociales propios del puesto de operativo de producción de la industria automotriz, quien es el sujeto de esta investigación. Pues bien, Leal Muñoz y Castañeda (2013), al estudiar los procesos de salud-enfermedad física y mental de los trabajadores en una empresa de autopartes (EA), señalan haber

encontrado una relación estrecha entre las condiciones laborales conformada por riesgos y exigencias y el perfil de morbilidad y de psicotrastornos presentes en los trabajadores; y que cada uno de los trabajadores incluidos en el estudio presentó en promedio al menos dos enfermedades o trastornos, de los cuales, las mayores manifestaciones de los riesgos y trastornos se dieron en el personal del área de producción.

Entre los 15 principales factores de riesgo y exigencias laborales se contemplaron 10 exigencias, de las cuales cubrir una cuota de producción y mantener un estricto control de la calidad del producto representaron las tasas de exposición de riesgo más altas para los trabajadores (86% y 73%, respectivamente), implicando a su vez un alto nivel de exigencia y de estrés en el trabajador. En cuanto al perfil patológico se vislumbró que la afectación más patente a la salud fue el trastorno del sueño, emanado probablemente según señalan, de la rotación de turnos de manera semanal. Como segundo padecimiento se encontró la fatiga asociada con la jornada semanal mayor a 48 horas. El perfil patológico general por grupos de diagnóstico dejó ver que los trastornos mentales como la depresión, la ansiedad y los trastornos del sueño tenían las tasas más altas, presentándose en más de la tercera parte de la población de la empresa. Además, al realizar la suma del perfil patológico y los trastornos psicosomáticos resultó que el 56% de la población padecía de estrés con una causa en común. La importancia del estudio reside en demostrar que la problemática expuesta trasciende al ámbito laboral, manifestando su impacto en la vida personal y familiar del trabajador, y que cuando este o la empresa buscan solucionar dichos problemas en forma individual, no toman en cuenta que se encuentra enfermo por causa del trabajo que desempeña.

Resulta importante añadir que dentro de la literatura que versa sobre la industria automotriz se encuentran sobre todo textos enfocados a su parte económico-productiva y administrativa, otros enfocados a la cuestión sindical y su

comportamiento dentro del gremio, pero pocos son los que se ocupan específicamente del tema de los factores de riesgo y de protección psicosocial, y menos aún en lo tocante a la salud mental en los trabajadores del mencionado ramo, lo cual se presenta como indispensable abordar dadas las condiciones laborales que le son propias y que se han ido describiendo en este apartado.

También se encuentra que no sólo las temáticas de las producciones escritas ya mencionadas varían con respecto de la presente investigación, sino que aun enfocándose en la misma problemática su perspectiva es distinta de la que esta pretende construirse. Valga citar una investigación desarrollada por Morales et. al (2019) sobre los efectos que la implementación de un *programa de prevención y control de salud psicosocial* —así denominado— puede tener en quienes trabajan en una empresa de la industria automotriz, considerando la siniestralidad, el ausentismo y los días perdidos por incapacidad médica por enfermedades relacionadas con el estrés, se concluye que en la misma existen “dominios” de riesgo como: carga de trabajo, falta de control sobre este y jornada de trabajo prolongada. A partir de ello se proponen mayormente acciones de abordaje individual de las problemáticas ubicadas, además de un par relacionadas con la organización del trabajo, mientras que gran parte de las condiciones laborales no se abordan:

1. Talleres: Sensibilización y detección de riesgo psicosocial, Elaboración de políticas y programas. Crecimiento personal y autoconocimiento.
2. Proyección de infografías: mobbing, ansiedad, depresión, alcoholismo, sueño, burnout.
3. Zona de desactivación de estrés.
4. Psicoterapia breve individual para trabajadores que lo requirieron.
5. Reorganización de tiempos laborales.
6. Equilibrar el nivel de carga de responsabilidades. (págs. 148-149)

Es así que el aporte que esta tesis de doctorado abona a los estudios multidisciplinarios sobre el trabajo es el de una mirada que pueda situar las condiciones y la organización del trabajo en su papel específico al obrar como mediadoras de la salud mental en una industria donde la precarización progresiva, implantada desde el modelo productivo por el que se encuentra guiada, ha ido generando fenómenos subjetivos en la personas como la desvinculación entre los trabajadores y la experiencia de desamparo ligadas a la disminución de derechos laborales. Una apreciación de este tipo incluirá necesariamente la óptica clínica y social-laboral que consideren así mismo los niveles macro, meso y micro del problema como su perspectiva de análisis.

Esta perspectiva no puede dejar de lado considerar la irrupción en el mundo del trabajo de la pandemia por COVID-19 que impactó a todo el planeta, por lo que es imponderable señalar la manera en que esto afectó a las dinámicas laborales en el ámbito objeto de interés del presente estudio.

En Argentina, Montes et al. (2020) llevaron a cabo un estudio que incluye el punto de vista de trabajadores que ocupan diferentes puestos en la industria automotriz, acerca de la pandemia y los principales factores de riesgo derivados de esta en sus actividades, quienes identificaron principalmente a los espacios físicos de las empresas que dificultan más el distanciamiento social tales como los vestidores, el área de producción y los comedores, así como el traslado desde casa hacia el trabajo.

Además, a consecuencia del teletrabajo que también ha sido implementado en el sector automotriz de aquella nación, como es el caso de personal administrativo entre el que se cuenta recursos humanos, se ha provocado —dada su ausencia física de las empresas y la falta de canales formales de comunicación— un aumento de inquietud e inseguridad entre los trabajadores de otras áreas cuando tienen dudas acerca de sus percepciones, ya que no tienen a quien preguntar en

lo relativo a los recibos de sueldo que no tienen posibilidad de ver ni firmar en muchas ocasiones, sino que simplemente reciben su salario con descuento o sin él según se encuentren temporalmente suspendidos o no.

Algo particularmente significativo surgido de las entrevistas efectuadas a los trabajadores del ramo en la investigación referida, es que discernen que el trabajo remoto y la protección ante los riesgos de la pandemia que ello implica es sólo aplicable para ciertas actividades laborales como las ya referidas líneas arriba, pero imposible para quienes se desempeñan en actividades de prueba, diseño y producción, sobre todo obreros.

En México, la industria automotriz, cuya actividad fue catalogada por el gobierno federal como *no esencial* en un inicio de la pandemia, suspendió labores de manera escalonada el 23 de marzo de 2020 con la implementación de la *Jornada de Sana Distancia*, cuya finalidad era detener o al menos reducir la expansión del virus. La reactivación se prolongó hasta el 1 de junio, fecha en que las autoridades —a petición de ese sector industrial— la catalogaron como *actividad esencial*.

Las empresas, para retomar las actividades económicas, debían de cumplir con los lineamientos técnicos establecidos por la Secretaría de Salud que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación el 29 de mayo, los que señalaban los protocolos de seguridad a seguir para prevenir el contagio de COVID-19 en sus espacios, principalmente:

- 1) La toma de temperatura al ingresar
- 2) el lavado de manos
- 3) el uso de cubrebocas
- 4) la reconfiguración de zonas de trabajo para mantener la sana distancia o, de no ser posible, dotar de un Equipo de Protección Personal (EPP) a los trabajadores

- 5) la ubicación de barreras físicas en las estaciones de trabajo, comedores, entre otros
- 6) el aumento en la frecuencia del transporte y variar asientos
- 7) desinfectar espacios de trabajo
- 8) instalar cercos sanitarios para la atención de obreros que muestren síntomas y para llevar a cabo pruebas Covid previo al ingreso a las instalaciones
- 9) trabajar desde casa para las personas más vulnerables al Covid
- 10) implementar escalonamientos y flexibilización de horarios y turnos, y
- 11) filtros de ingreso y egreso del personal (Aguilar y Lira, 2020, pág. 70).

El gobierno federal por su parte no declaró una *contingencia sanitaria* considerada en la fracción VII del artículo 427 de la LFT como motivo de fuerza mayor para la suspensión de labores —lo que hubiera permitido a las empresas llevar a cabo despidos injustificados después de haber pagado durante un mes, una indemnización a sus trabajadores de un salario mínimo—, sino que en lugar de eso dictaminó una *emergencia sanitaria* con lo que se obligaba a las empresas a no prescindir de sus trabajadores y a pagarles su sueldo completo durante la vigencia de la cuarentena. Dicha postura fue muy criticada por los empleadores, quienes recriminaron al gobierno haber trasladado los costos de la pandemia a la industria y no adoptar una política activa de apoyo económico sobre todo para empresas medianas y pequeñas, muchas de las cuales no pudieron sobrevivir a la crisis en la que se vieron inmersas.

Aguilar y Lira (2020) informan que como consecuencia de la pandemia a nivel mundial, la industria automotriz establecida en México experimentó un detrimento en su producción total de 91.5% entre marzo y mayo, las exportaciones se desplomaron en un 94.7% y las ventas de vehículos en el país disminuyeron un

52% durante ese mismo lapso. Esto llevó a que cuidando en todo momento sus intereses económicos las grandes empresas ensambladoras ajustaran sus finanzas, actuando incluso fuera de la legalidad al reducir el ingreso de sus trabajadores o despidiendo a una cantidad considerable de ellos —24000 en todo el territorio nacional—, lo que desencadenó una serie de repercusiones que alcanzaron a las empresas de autopartes proveedoras de suministros hacía aquellas y que se propagaron más lejos aún hacia actividades vinculadas con el sector servicios.

IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

No existe un consenso entre autores respecto de aquello a lo que se hace referencia cuando se habla acerca de factores de riesgos psicosocial. Germán Gómez (2015) sostiene que por inercia nombramos como *factores* a elementos psicosociales asociados al trabajo, pero que dicho de forma rigurosa ningún hecho humano es apto para formularse de acuerdo a “factores”, “vectores” o “valencias”. Esto proviene de la gran importancia que el lenguaje fisicalista adquirió desde finales del siglo XVIII y que duró hasta los años 60 del siglo XX, pero la plena consagración del término se alcanzó cuando se oficializó a principios de los años 80 en la publicación de la OIT/OMS, “Factores Psicosociales en el Trabajo; naturaleza, incidencia y prevención” (OIT, 1984). Sin embargo, los autores refieren que en las ciencias sociales no se trata con “factores”, sino con variables, las que casi nunca son unicasales ni tampoco deterministas, por lo que sería más adecuado hablar de “aspectos”, “variables” o “elementos” psicosociales y “elementos” del entorno, ya que seguir usando el término “factores” implica seguir alejándose de una mejor conceptualización del asunto.

Sin embargo, Gómez agrega que si se tiene presente que el surgimiento y vigencia de los conceptos dependen de los entornos económico-político-ideológicos, el término “factores” fue fijado en el empresarialismo capitalista triunfante tras la segunda guerra mundial, y de que de ello proviene el insistente modelo de los “factores de la producción” integrado por el capital, la materia prima/instrumentos y por el “factor humano”, es decir la fuerza de trabajo. Debido a ello “La confrontación histórica entre las clases quedó homogeneizada en un burdo lenguaje fisicalista” (pág. 53). Vista desde esta óptica, la definición de los factores psicosociales implica en sí misma la objetalización de la persona del trabajador como un elemento más dentro del proceso productivo.

Y cuando hablamos de *riesgo*, ¿qué podemos entender? Beck (2002) considera que cuando hablamos de ello aludimos al “enfoque moderno” de la previsión y control de las consecuencias futuras de la acción humana, lo que resultaría en un intento por “colonizar el futuro” (pág. 5). Un elemento central, ubicado en la economía política de la incertidumbre y el riesgo, sería el juego de poder entre gobiernos, cámaras de representantes y sindicatos por un lado, y representantes del capital, las finanzas y el comercio por el otro. Actores políticos territorialmente fijos los primeros y económicamente móviles los segundos, dan cuenta de que el trabajo es local y adquiere connotaciones específicas dependiendo del país o región de que se trate, fragilizándose con rapidez a consecuencia de esto en las sociedades en desarrollo. En ese sentido, entre más se desregulan y flexibilizan las relaciones laborales, una sociedad que anteriormente era del trabajo se convierte más en una sociedad del riesgo.

Este autor afirma además, que los riesgos se diferencian de lo que llama “dramas humanos” o “golpes del destino” (plagas, enfermedades y desastres naturales, ¿pandemias?) en que aquellos tienen su base en *decisiones y consideraciones* de utilidad industrial o *tecnoeconómica* que se aceptan como parte del progreso y se originan de manera pacífica, avalados por las instituciones dedicadas a la

racionalidad y también por las leyes. Sin embargo, como consecuencia se da una exigencia de responsabilidades sociales, por lo que gente, empresas, organizaciones estatales o políticos son señalados como responsables de tales riesgos industriales (págs. 78-79).

Beck señala que el cálculo de los riesgos enlaza a las ciencias físicas, a la ingeniería y a las ciencias sociales en la protección expresada a través de leyes de responsabilidad que prometen lo imposible: que hechos futuros que aún no han tenido lugar se conviertan en objeto de acciones actuales traducidas en prevención, indemnización y anticipación de medidas curativas, lo que crea un aparente panorama de seguridad en el presente ante un futuro que en realidad es incierto.

Desde la postura de Almeida Filho, Castiel y Ayres (2009) el riesgo es una forma presente de describir el futuro suponiendo que es posible decidir cuál deseamos que este sea. Los discursos sobre los riesgos para la salud representan modos de pensar, escribir y hablar sobre la salud y sus prácticas que se sitúan en momentos históricos específicos y que son legitimados al ajustarse al orden económico, político y social en el cual se generan. Si se aborda desde la epidemiología a los *factores de riesgo* estos resultan ser *marcadores* que buscan predecir la morbilidad a futuro con los que se pretende identificar, contabilizar y comparar personas, familias o comunidades en relación con su exposición a dichos factores, permitiendo de ese modo generar intervenciones de tipo preventivo.

Para estos autores el riesgo se ubica fuera del sujeto en el discurso epidemiológico, se localiza en la población (ya que es una propiedad de esta) y se produce en el ámbito colectivo. Y si en el discurso social común se confunde al riesgo (efecto) con el factor de riesgo (causa potencial), en epidemiología en tanto el riesgo es una predicción, el factor de riesgo es un *predictor de una predicción* o un *riesgo del riesgo* (Almeida Filho, Castiel y Ayres, 2009, pág. 331). A lo que se

agrega que resulta fundamental discernir si el factor es determinante, predisponente o solo asociado de manera incidental, lo que no es fácil de lograr, sobre todo en las situaciones en las que intervienen aspectos psicógenos. Así también, resulta difícil develar los mecanismos y mediaciones subyacentes entre factores de riesgo que pertenecen a diferentes niveles de organización como el social (desempleo, pobreza o condiciones de trabajo) y el natural (edad, peso o estado físico), y lo mismo valdría para el nivel social en relación con el nivel psicológico (carácter, personalidad o estado emocional). En todo caso, el autocuidado sugerido muchas veces ante los factores de riesgo en el área de la salud ocupacional sería una estrategia para hacer que los individuos se hagan responsables de riesgos que fueron generados socialmente, la que se desprende del pensamiento neoliberal que articula —sobreponiendo— moral y responsabilidad con lo económico y racional.

Y precisamente haciendo una inmersión en el tema de los riesgos generados socialmente, es importante recuperar a Neffa (1989) quien en su definición acerca de *las condiciones y el medio ambiente de trabajo* (CYMAT), establece que los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción instaurados en el establecimiento laboral serían propiamente las *condiciones de trabajo*, y los factores de riesgo harían alusión a la parte del *medio ambiente del trabajo*. Refiere que dichos factores articulados de manera sinérgica entre sí, dan lugar a la carga de trabajo prescrito que causa de manera inmediata o mediata efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores, y aquí se acerca a la definición de factores de riesgo y de protección psicosocial.

Un aspecto relevante a considerar en relación con las CyMAT es el papel de la *ergonomía*, entendida por Osborne (1987) como la adaptación del medio al trabajo del hombre. Cuando este ajuste no ocurre, se originan diversas repercusiones corporales y subjetivas en las personas que laboran. Por ejemplo, en el caso de

trabajadores que realizan ejercicios regulares o repetidos, con fuerza estática o con movimientos de rango corto, es común que los músculos utilizados se vuelvan hipersensibles debido a la contracción constante, lo que deriva en contracciones espontáneas o espasmos, conocidos como “calambres”. En lo tocante a la ropa protectora, si bien los guantes están diseñados para proteger las manos, la sensación normal de “agarre” que puede obtenerse a partir de la presión percibida cuando se flexionan los dedos alrededor del objeto asido y estos se presionan unos contra otros, al ser el guante demasiado grueso, es probable que genere altas presiones entre los dedos antes de que la mano esté cerrada de manera firme, lo que derivaría en un agarre inseguro, incrementando también la fatiga de dedos y otros músculos. Algo similar puede ocurrir con los zapatos de seguridad, si son pesados pueden afectar la precisión de los movimientos para la operación de pedales dado que no permiten que el pie se mueva con la precisión requerida, debido a que la retroalimentación recibida disminuye considerablemente.

En cuanto a otros aspectos relativos a la ergonomía como la postura en que los operativos desarrollan sus actividades, es necesario señalar que cuando se sientan reducen la carga de trabajo estático muscular que resulta necesaria para cerrar las articulaciones del pie, rodilla, cadera y espina dorsal, reduciendo además su consumo de energía. En cambio, cuando los trabajadores laboran de pie la sangre y los fluidos se acumulan en las piernas, lo que no se da de esa forma al estar sentados, ya que la relajación de los músculos y la presión hidrostática disminuida en las venas de las piernas presenta menos resistencia al retorno de la sangre hacia el corazón. No obstante, el estar de pie permite operar con mayor fuerza o bien con fuerza de torsión en manos y brazos. El ruido acústico por su parte, considerado de manera simple como sonido no deseado para quien lo escucha porque es molesto, aburrido, porque interfiere con el habla o porque es dañino a nivel fisiológico, se percibe de manera casi obvia como causa de afectaciones a la audición cuando es intenso, pero este no es su único efecto, también puede desencadenar respuestas subjetivas como el malestar por

la exposición a estimulación no deseada. Sin embargo, al estar el ruido sujeto a la percepción personal, lo que puede resultar molesto para un trabajador puede no serlo para otro, y esto no depende de su mera intensidad sino además de la frecuencia, duración o significado que tiene para el que escucha. Lo que sí es posible inferir, es que cuando induce cambios en el estado fisiológico como jaquecas o presión arterial alta, no es debido a los atributos específicos del ruido, sino al malestar y estrés que causa (Oborne, 1987).

Ahora bien, al considerar de inicio la dimensión subjetiva de las personas involucrada en el acto de laborar, Neffa (1995) asegura que las *condiciones de trabajo* son factores que se refieren a formas institucionales, a las relaciones sociales de producción, a los modos de organización de las empresas u organizaciones, de gestión de trabajo y de la producción, y que estas son las que en gran parte explican el impacto diferente de los riesgos ocupacionales sobre la salud. A esto añade que no solamente se trabaja con el cuerpo o las dimensiones biofísicas de la persona, sino que esta última también pone en juego a la hora de trabajar todas las dimensiones de su personalidad, incluyendo las psíquicas y mentales, y que por eso la noción de *fuerza de trabajo* se percibe como restringida para poder abarcar en su totalidad el esfuerzo del trabajador. La perspectiva de este autor nos permite dar cuenta de aquello que nos esforzamos por traer a la discusión, la dimensión mental del trabajo y su exposición a las afectaciones derivadas de las relaciones sociales de producción propias de nuestra época y nuestro país, caracterizadas por la oferta de mano de obra “calificada y competitiva”, que se traduce específicamente como experimentada y con costos laborales bajos, con las implicaciones que esto último trae aparejado para todas las dimensiones de existencia de la clase trabajadora.

Neffa (1995) considera entonces que existe un simplismo en la concepción tradicional utilizada para explicar las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en la cual a cada daño se asocia sólo un riesgo o un

factor. Por ello, contrapone una perspectiva que reconoce la existencia de varios factores de riesgo en el origen de cada daño a la vida y a la salud de los trabajadores, actuando de manera combinada. Para este autor las condiciones de trabajo se encuentran conformadas por: 1) la organización, grado de división, el contenido y la significación del trabajo, 2) la duración y la configuración del tiempo de trabajo, 3) los sistemas y niveles de remuneración, 4) la ergonomía de las instalaciones, útiles y medios de trabajo, 5) la transferencia de innovaciones tecnológicas y organizacionales, 6) el modo de gestión de la fuerza de trabajo, que incluye la evaluación del desempeño y la carrera profesional, 7) los servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores, y 8) las posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las CYMAT. Podemos esforzar una ligadura con lo ya estipulado y aventurar que las condiciones de trabajo, tal como ya se adelantó anteriormente, constituyen —por lo menos el núcleo de— los factores de riesgo o de protección psicosocial.

En concordancia con lo antes mencionado, Moncada et al. (2007) apuntan que los factores de riesgo psicosocial han ganado interés en decenios recientes a partir de que la ciencia epidemiológica ha brindado evidencias sólidas acerca de sus efectos sobre la salud, pero que esto no es un hecho nuevo, ya que los denominados técnicamente “factores de riesgo psicosocial” no son otra cosa que condiciones de trabajo relacionadas con su organización y causantes de enfermedad: ritmos e intensidad de trabajo excesivos, tiempos que no se pueden controlar, falta de consideración y menosprecio, trato inseguro y futuro incierto entre otras

...en definitiva condiciones de trabajo alienantes que no permiten el aprendizaje, el crecimiento y la autonomía, y dificultan que “ejercemos” también en el trabajo aquello que realmente somos: seres sociales y creativos capaces y deseosos de aprender y decidir sobre nuestra vida cotidiana y nuestro futuro. (pág. 35)

Sin embargo, en otro momento Neffa (2015) refiere que el trabajo en sí mismo no es patógeno, sino que son los determinantes socioeconómicos, la organización y el contenido del trabajo, las condiciones del empleo y las relaciones sociales en el trabajo que actúan por medio de los factores de riesgo psicosocial, los que interactúan con los mecanismos psíquicos y mentales, dando origen a las perturbaciones de la salud y problemas de inserción social. Se ve pues, que los llamados factores psicosociales en esta apreciación, no implican un problema en sí mismos ya que también pueden devenir protectores, sino que son un medio o un vehículo para la expresión (al menos así lo parece) de aquellos conflictos que rodean al trabajo y que a su vez impactan en la persona del trabajador, produciendo afectaciones a su salud mental.

Este autor propone una definición de los factores de riesgo psicosocial bastante abarcativa, poniendo el acento en su complejidad y sus repercusiones. Dice que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado, y que, de manera esencial, a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo como factor determinante. Añade, que están directamente relacionadas con factores condicionantes, es decir, los riesgos del medio ambiente, y las condiciones de trabajo. Un elemento que caracteriza la lectura que Neffa realiza del asunto y que profundiza en lo que otros autores han bordeado, es que incluye en la discusión el elemento temporal y el modelo productivo que forma parte de los determinantes sociales; es decir que el hecho de que nos encontremos en un modelo de producción capitalista con sus lógicas y exigencias, enmarcado en un momento histórico de globalización determinada por el neoliberalismo, rige los procesos de trabajo y se convierte en una piedra angular de los factores psicosociales determinantes de la salud de los trabajadores, más específicamente, de su salud mental.

En consecuencia, de lo expuesto anteriormente, Neffa incluye al estrés laboral como otro factor de riesgo psicosocial específico, su enfoque sostiene que el estrés laboral no es la causa de los riesgos psicosociales en el trabajo como se creía hace algunos años, sino

[...] el primer resultado del impacto de los desequilibrios entre las exigencias y demandas de trabajo generadas por la empresa u organización y por otra parte las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador que está sometido a los factores de riesgos psicosociales en el trabajo ya mencionados. (págs. 147-148)

Por su parte, al ahondar sobre las consecuencias atribuibles al estrés, Del Hoyo (2004) argumenta que la activación psicofisiológica constante propia del estrés, lleva a un abuso funcional y posteriormente a un cambio estructural o a la precipitación de eventos clínicos en personas que padecen enfermedades crónicas o tienen predisposición para eso. Enlista por ello algunas de las alteraciones que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante uno o varios agentes estresantes:

Tabla 3

Posibles alteraciones a consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante agentes estresantes.

ALTERACIONES	RESPUESTA INADAPTADA DEL ORGANISMO
Trastornos gastrointestinales	Úlcera péptica Dispepsia funcional Intestino irritable Colitis ulcerosas Aerofagia Digestiones lentas
Trastornos cardiovasculares	Hipertensión Arterial Enfermedades coronarias: -angina de pecho - infarto de miocardio Arritmias cardíacas
Trastornos respiratorios	Asma bronquial Hiperventilación Disnea

	Sensación de opresión en la caja torácica
Trastornos endocrinos	Hipoglucemia Diabetes Hipertiroidismo Hipotiroidismo Síndrome de Cushing
Trastornos sexuales	Impotencia Eyacuación precoz Vaginismo Coito doloroso Alteraciones de la libido
Trastornos dermatológicos	Prurito Dermatitis atípica Sudoración excesiva Alopecia Tricotilomanía
Trastornos musculares	Tics, calambres y contracturas Rigidez Dolores musculares Alteraciones en los reflejos musculares: - Hiperreflexia - Hiporreflexia
Otros	Cefaleas Dolor crónico Insomnio Trastornos inmunológicos: -Gripe -Herpes - Etc ... Falta de apetito Artritis reumatoide

Fuente: Del Hoyo (2004).

Y Preciado et al. (2006), desde una perspectiva metapsicológica, aseveran que para la perspectiva psicoanalítica es la relación del organismo con el ambiente lo que determina la condición de estrés. Que una persona no enferma únicamente por la existencia de agentes nocivos en el ambiente, sino que su padecimiento es el resultado de su sensibilidad ante el actuar de dichos agentes. Es debido a ello que enfatizan que cuando la actividad laboral no cubre o satisface las necesidades materiales o simbólicas del trabajador se produce el estrés, señalando que es por eso que es en el trabajo —y no fuera de él— donde mejor se aplica el concepto *estrés laboral* o *estrés por el trabajo*, por lo que aseveran “Esta condición nos permite adoptar la definición de Scuter (1990) sobre el estrés laboral: 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” (Preciado et al., 2006, pág. 127). Lo que se subraya es que el mismo tipo de trabajo no generará estrés en todas las personas, y que tampoco

una misma persona es apta para llevar a cabo ciertos tipos de trabajo sin desarrollar estrés.

También se encuentra una apreciación psicoanalítica acerca del estrés en el escrito “El estrés laboral como síntoma de una empresa”, de la Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia (Sin Referencia, 2007). En este se expresa que un síntoma sirve como un representante en la realidad de algo inconsciente que alguien no quiere saber de sí mismo, es decir *una falla*. Y echando mano de una analogía con el campo de la clínica se afirma que las empresas pueden ser analizadas como las personas pero a una mayor escala, y que al igual que una persona, una empresa tiene sus fallas y sus síntomas, por lo que entonces, el estrés laboral puede adquirir el estatus de síntoma cuando revela un conflicto interno que la misma empresa no puede admitir o no quiere saber, un malestar o queja constantes y repetitivos. Y precisamente, se dice, dado que un síntoma tiene la característica de ser repetitivo, se puede intentar eliminarlo atacándolo directamente sin ver las causas inconscientes que lo activan, pero que luego de una momentánea desaparición o disminución, volverá inclusive con más fuerza o de otra manera, pero que significará lo mismo.

En continuidad con la línea anterior, Christophe Dejours (2019) afirma que en las enfermedades mentales ligadas al trabajo actualmente se puede apreciar una “explosión” de las patologías denominadas como de sobrecarga, la más importante de las cuales son los trastornos musculoesqueléticos. Añade que en el cuarto grupo de estas patologías se encuentran los cuadros depresivos, de manera particular los intentos de suicidio, ya sea fuera o en el lugar de trabajo. Puntualiza además que existe una dificultad en la forma en que estas cuestiones son abordadas por la Organización Mundial de la Salud, ya que al hacerlo siempre en términos de estrés esto esconde problemas políticos fundamentales. También, que la *teoría del estrés* es una conceptualización del sufrimiento que tiene como finalidad medir las dificultades que se encuentran en el trabajo, de manera

particular lo que ocasionan en el ser humano: alteraciones biológicas tales como aumento en la frecuencia cardíaca, la presión arterial o del cortisol plasmático entre otras, pero que también evalúa variables en el comportamiento, lo cual es más complicado de medir.

Al respecto, Mingote, Gálvez, Pino y Gutiérrez (2009) sostienen que debido a que la integración laboral posibilita un autoconcepto positivo, autonomía, independencia e integración social, las personas con depresión muchas veces se sobreimplican en el trabajo con la finalidad de neutralizar los sentimientos de incapacidad y culpa, intentando mejorar su baja autoestima. Sin embargo, añaden, si la depresión se agrava suele producirse un cambio de actitud, tornándose irritables y conflictivas, disminuyendo su implicación en el trabajo, así como presentando ausentismo. Vista así la depresión en el ámbito laboral puede ligarse a otras problemáticas como la denominada *adicción al trabajo*, propia de las configuraciones sociales y subjetivas de nuestro tiempo, aunque por lo mismo adquiere la perspectiva de riesgo psicosocial en sí misma al desencadenar otros conflictos como los ya señalados al interior de los espacios de trabajo. Esta apreciación puede resultar adelantada y contradictoria, pero brinda una idea de la complejidad de la relación que se persigue, tanto de su calidad multifactorial como de su carácter dinámico.

Para la OMS, los trastornos depresivos se caracterizan por un sentimiento de tristeza, pérdida de interés o de placer, sentimientos de culpa o autoestima baja, alteraciones del sueño o del apetito, fatiga y falta de concentración (2017, pág. 2). Pueden ser duraderos o recurrentes, por lo que poseen un gran potencial de afectación en la capacidad de las personas para trabajar, estudiar o afrontar su cotidianidad. Los trastornos de ansiedad por su parte, se refieren a un grupo de trastornos mentales caracterizados por sentimientos de ansiedad y temor, que incluyen: trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de angustia, trastorno de ansiedad fóbica, trastorno de ansiedad social, trastorno obsesivo-compulsivo y

trastorno de estrés postraumático (2017, pág. 2). Y tal como ocurre con la depresión, los síntomas pueden variar de leves a severos, pero la duración de los síntomas que se presentan habitualmente les da el carácter de trastornos crónicos más que episódicos.

Por su parte, Ramírez, Capdevila, Terradillos, Aguilar, Vicente-Herrero y Ruiz-Flores (2018) en su “Guía-Protocolo para el manejo del paciente con depresión en el mundo del trabajo”, proporcionan un cuadro comparativo que pretende resumir algunas interrelaciones entre la depresión y el trabajo:

Tabla 4

La interrelación entre la depresión y el trabajo: tipos

TIPO DE INTERRELACIÓN	EXPRESIONES
El trabajo como causa de depresión	-Por riesgos asociados a factores psicosociales/organizacionales laborales: estrés laboral -En relación con conductas agresivas: mobbing, hostigamiento -Malas condiciones medioambientales: espacio reducido, mala iluminación o ventilación, ruido -Por plaguicidas -Por desempleo
La depresión como secuela laboral	-Por accidente de trabajo -Por estrés postraumático
La depresión como causa de riesgo laboral: → Irritabilidad → Insomnio → Enlentecimiento → Falta de memoria o de concentración → Descuido en la imagen	-Conflictividad con jefes o compañeros -Riesgo de somnolencia diurna: accidentes de trabajo de tráfico -Disminución de la productividad y pérdida de jornadas laborales -Incremento del número de errores -Menores opciones de promoción laboral
Las terapias como causa de riesgo laboral: → Sedación → Disminución de reflejos → Pérdida de concentración → Enlentecimiento psicomotor → Debilidad muscular → Molestias físicas: Pérdida de apetito, pérdida de peso, náuseas, etc.	-Incremento de accidentes laborales y de tráfico -Incumplimiento de horarios -Pérdida de productividad -Menor capacidad física para tareas con cargas -Conflictos interpersonales en el trabajo
Adaptaciones temporales o definitivas en el trabajador con depresión: → Prevención primaria o secundaria	-Adaptación de horarios (turnos, trabajo nocturno) -Cambios de puesto o de tareas concretas en el mismo puesto

Fuente: Grupo de Investigación en Medicina del Trabajo-GIMT (2018).

Así también, la ansiedad en el trabajo se expresa en una respuesta que puede consistir en un rasgo característico de personalidad (constante) o en un estado transitorio, según sostienen Gallegos y Hurtado (2003). La conciben como respuesta ante la evaluación de una situación estresante y amenazadora, poniendo de relieve el vínculo entre una afectación a la salud mental, en este caso la ansiedad, y el estrés en su papel de riesgo psicosocial, es decir como causa de ella.

Pero Dejours (2019) subraya que contrario a lo que establece la teoría del estrés, en el sentido de que considera al trabajo como un entorno, este no es un medioambiente externo “[...] sino que penetra profundamente en la cabeza de la gente, en la vida de quienes trabajan, y esto no sólo ocurre durante el horario laboral” (pág. 55). Por ello agrega, cuando se habla de “calidad de vida en el trabajo” no se busca entender esos alcances. Lo que pone en el centro del debate es que la noción de estrés implica un concepto que atañe al plano individual, de lo cual derivan estrategias de afrontamiento de este enfocadas a cómo sobrellevar las cosas, que también son individuales; los considera por ello como abordajes falsos, ya que responsabilizan al individuo de sus enfermedades, pese a ello dichas nociones se encuentran cada vez más presentes en el mundo del trabajo.

De esta manera, la teoría del estrés deja fuera el análisis de lo que ocurre colectivamente, de las estrategias colectivas, de las relaciones de confianza, del respeto mutuo, de la cooperación y de la solidaridad. Es por lo que Dejours considera esta teoría como un abordaje comportamentalista, en la cual debido a una supuesta fragilidad de los individuos se realiza una gestión individual del estrés ejemplificada por técnicas de relajación, de meditación o yoga entre otras.

Lo considera pues como un tratamiento sintomatológico que no analiza ni trata la causa, sino que se enfoca en los efectos únicamente, al contrario de un tratamiento etiológico que sí lo lleva a cabo.

Al respecto, Neffa (2017) sostiene que debido al cambio del paradigma productivo ocurrido en el mundo a finales del siglo pasado, se encuentra operando un proceso de transición desde el concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) hacia el de *Riesgos Psicosociales en el Trabajo* (RPST). La definición de esto último, para lo cual menciona que retoma los trabajos de Michel Gollac y Christophe Dejourn, es que son "... riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores" (pág. 71).

La postura que mantiene este autor es la de que no existe una predisposición natural al accidente o a contraer una enfermedad profesional, que cuando estos tienen lugar lo que ocurre es que los trabajadores son víctimas de condiciones y medio ambiente de trabajo deficientes. En esta misma línea, sostiene que las CYMAT no son estáticas sino que se modifican de manera permanente como consecuencia de los procesos de reestructuración económica y del cambio científico y tecnológico, debido a que las innovaciones en productos y procesos generan nuevos riesgos.

Noriega y Villegas (1989) también consideran que el trabajo no es sólo productor de enfermedad, sino que hace posible la vida humana misma, ya que afirman que sin el trabajo no podría existir el hombre ni la sociedad. Sin embargo, añaden que el trabajador vende lo único que posee, es decir su fuerza de trabajo, y por ende vende su cuerpo y el control sobre el mismo al menos durante su jornada laboral. Esto se ve reflejado según comentan en la organización y división del trabajo que

forman parte fundamental del proceso de trabajo. Explican que el capitalismo ha buscado ejercer el control más estrecho posible sobre el trabajador con la finalidad de que produzca al máximo de su capacidad, quitándole el control que anteriormente tenía sobre dicho proceso de trabajo, organizándolo de acuerdo a sus intereses, y que la consecuencia de estas transformaciones en las condiciones laborales y salud de los trabajadores son muy grandes, abriendo paso a la posibilidad de que ocurran cierto tipo de enfermedades, accidentes y muertes. Estos autores refieren que el enfoque colectivo acerca de la salud y la enfermedad parte de la concepción de estas como un efecto de las características propias que los grupos humanos tienen en cada sociedad, es decir que el modo en que las personas viven, trabajan y consumen determinará en una gran medida su perfil de salud-enfermedad. Debido a ello, las manifestaciones patológicas como los síntomas, molestias, las enfermedades delimitadas y reconocidas por la medicina (aunque no siempre reconocidas como enfermedades laborales), así como los accidentes, la fatiga crónica o patológica, el desgaste prematuro, el envejecimiento precoz, la muerte prematura, la reducción de la esperanza de vida o las causas específicas de muerte, conforman el perfil patológico de un grupo de trabajadores.

Es por todo lo enunciado anteriormente que Noriega y Villegas (1989) sostienen que lo medular para entender y cambiar la salud es conseguir cada vez un mayor control sobre nuestros procesos vitales, entendiendo por estos el trabajo, las formas de organización, las formas de consumo, de cultura y de recreación concretadas en la manera en que la sociedad se reproduce.

En concordancia con lo anterior, Dejours (2019) reconoce que hay diferencias entre individuos, pero considera que la causa de las patologías mentales en el trabajo hoy en día no reposa sobre la vulnerabilidad individual, ya que existe gente psicológicamente muy sólida que termina enfermando, y la única causa que se encuentra está en relación con su trabajo. Como tesis psicodinámica propone la siguiente: es posible afirmar que el trabajo está en la base de las nuevas formas

de enfermedad mental sólo si se ubica en medio de ambas la organización del trabajo, el aumento de las primeras es signo de los cambios en la segunda.

La organización del trabajo, explica este autor, no sólo es división técnica, sino que implica una división social del mismo. Dicha división organiza la vigilancia, el control, las órdenes y la jerarquía, lo que considera una técnica de dominación. Por un lado, afirma, se introdujo la evaluación individualizada del desempeño, lo cual rompe la lealtad entre las personas, destruye la confianza y derrumba las relaciones de ayuda mutua, respeto, previsión y solidaridad. También se introdujo la técnica de la calidad total, lo que al ser inalcanzable —opina— en la realidad obliga al trabajador a mentir sobre las normas de trabajo, así como a experimentar la traición de sí mismo, lo cual redundo en “sufrimiento ético”. El problema central de todo esto Dejours lo ubica en la instalación de la soledad en el mundo del trabajo, por lo cual sugiere que “[...] el objetivo primero de la acción es reconstruir el colectivo del trabajo, reconstruir la convivencia y la solidaridad” (Dejours, 2019, pág. 67).

Plut (2002) por su parte, niega que existan trastornos mentales específicos determinados por un trabajo en particular, pero plantea la pregunta de si el trabajo contribuye a la producción de trastornos mentales que no son específicos. Considera que pensar así el asunto es algo muy complejo pero necesario, ya que aun reconociendo en el trabajo un factor causal, es difícil determinar la función precisa que ha llevado a cabo entre los factores intervinientes. Con relación a ello, Dejours (en Plut, 2002) argumenta que entre el estado de descompensación que puede ser esquizofrenia, depresión, ansiedad u otro, y el bienestar psíquico, existe una zona intermedia que ha denominado *zona estado de malestar psíquico*, en la que aparecen perturbaciones que pueden asociarse al trabajo; que ella es intermedia entre la salud mental y el trastorno mental. De esta forma los elementos que se ponen en juego son el trabajo, la organización y una zona psíquica de sufrimiento. Esta perspectiva es la que nos interesa aplicar a la

presente investigación, ya que la intención no es hacer un *diagnóstico* acerca de los trastornos mentales que puedan padecer los trabajadores de una empresa automotriz, sino desentrañar la relación entre las condiciones laborales erigidas en factores de riesgos o de protección psicosocial, y el sufrimiento o malestar subjetivo traducido en sintomatología de afectación a la salud mental que pueda presentarse como resultado de la misma.

V. SUPUESTO Y PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Se parte del supuesto de considerar que los empleados de la empresa automotriz en la que se realiza el estudio presentan síntomas de depresión, ansiedad y estrés, y que estos se encuentran vinculados a los factores y riesgos psicosociales en el trabajo, pero que también pueden existir factores protectores que permitan a los trabajadores neutralizar o minimizar dichas afectaciones a su salud mental producto de sus actividades laborales. Por lo que la pregunta de investigación que se formula es:

- ¿De qué manera los factores y riesgos psicosociales modelan los síntomas de depresión, ansiedad y estrés en trabajadores operativos de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato?

VI. OBJETIVOS

Se considera que un problema complejo como la salud mental en el trabajo debe ser analizado en distintos niveles: un nivel económico, político y normativo gubernamental, un nivel institucional en las formas y prácticas laborales, y un nivel singular en las representaciones y prácticas de los diversos actores, lo cual equivale a la dimensión subjetiva. Se intenta entonces articular las dimensiones

macro, meso y microsociales de análisis, tratando de rastrear las transformaciones en estas como vía de comprensión de la producción subjetiva. Siguiendo a Stolkiner (1994, 2001), tales transformaciones se consideran simultáneas e interactuantes, renunciando a la idea de causalidad o determinación unidireccional.

Objetivo general:

Analizar el modelaje que efectúan los factores y riesgos psicosociales en las condiciones de salud mental vinculadas a depresión, ansiedad y estrés, así como indagar la presencia de factores psicosociales protectores en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.

Objetivos específicos:

1. *Objetivos en el nivel macro*

1.1 Describir el marco regulatorio de las condiciones de trabajo de la industria automotriz en la organización de las prácticas laborales del estado de Guanajuato.

2. *Objetivos en el nivel meso*

2.1 Identificar la presencia de factores y riesgos psicosociales en el trabajo:

- Determinantes socioeconómicos
- Condición de empleo
- Organización y contenido del trabajo
- Factores relacionales

3. *Objetivos en el nivel micro*

3.1 Identificar las condiciones de salud mental vinculadas a depresión, ansiedad y estrés en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.

3.2 Analizar la presencia de sintomatología de afectación a la salud mental y la forma en que es modelada por factores y riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de autopartes del Guanajuato, así como la presencia de factores psicosociales de protección.

VII. METODOLOGÍA

7.1 Tipo de estudio

Se trata de una investigación mixta, con un enfoque de estudio de caso instrumental que examina el caso particular de una empresa perteneciente a la industria automotriz del estado de Guanajuato, con el fin de generar conocimiento sobre el vínculo por modelaje entre los factores de riesgo psicosocial, los factores de protección psicosocial y la salud mental de los trabajadores de esta industria en ese contexto específico.

La selección del estudio de caso como forma de abordaje responde a que sirve a la finalidad de estudiar un tema explorándolo dentro de un entorno acotado, en un tiempo determinado, y por medio de una recopilación de datos detallada y profunda que involucra fuentes de información variadas (Creswell, 2007). En un estudio de caso el investigador tiene poco control sobre los eventos y el foco de atención se encuentra en un fenómeno contemporáneo dentro del contexto de la vida real, donde los límites entre el fenómeno y contexto no son claramente evidentes (Yin, 2009). El estudio de caso instrumental en específico, se enfoca en un problema y luego se selecciona un caso concreto para ilustrar ese problema. Es decir, se examina un caso particular con la finalidad de proporcionar mayor conocimiento sobre un tema o refinar una teoría, en ese sentido el interés sobre el

caso es secundario, su papel es facilitar el entendimiento de otro asunto mayor (Galeano, 2012).

Para Stake (2006), el estudio de caso es estudio de lo particular, y, pese a que lo primero que se percibe cuando se le investiga es aquello que tiene de ordinario, cuando se concluye y se informan sus resultados deben destacarse sus aspectos novedosos. De tal suerte que, para resaltar la unicidad del caso deben considerarse cuatro aspectos: su naturaleza, el contexto histórico, otros contextos de importancia como el económico, el político y el legal, otros casos que puedan resultar significativos para el entendimiento de este y los informantes relevantes para su comprensión.

Cabe subrayar que lo que hace a un estudio de caso no es el empleo de información cualitativa sino el estudio de lo particular y, en ese sentido, la información cuantitativa no es incompatible con este porque tal tipo de información puede permitir aproximaciones útiles a preguntas sobre distribución y prevalencia que aunque no sean aspectos centrales sí son atributos complementarios que puede interesar conocer, tratándose entonces de generar cuantificaciones que permitan dimensionar las magnitudes de lo observado y desechar algunos supuestos, por lo que información cualitativa y cuantitativa no serían incompatibles sino convergentes (Gundermann, 2013).

La investigación mixta parte del supuesto de que lo estrictamente cualitativo o cuantitativo son polarizaciones que desnaturalizan la investigación y que, cuando lo que se busca es aprehender la realidad en su complejidad, no se pueden aplicar por separado, ya que uno y otro enfoque aportan desde sus diferencias a comprender las distintas dimensiones de la situación estudiada (Galeano, 2018).

El presente estudio buscó desde un inicio desarrollar sus dos vertientes, tanto cualitativa como cuantitativa, de manera presencial, atendiendo siempre a los

lineamientos establecidos por el semáforo sanitario institucional así como a las recomendaciones del Comité de Seguridad Sanitaria de la Facultad de Psicología, del Coordinador del programa del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo y de la Directora de Tesis, con miras a la autorización del trabajo en campo.

7.2 Argumentación de la idoneidad de la metodología utilizada

Para Izcara (2014) el marco metodológico es el procedimiento científico que se seguirá para agotar los objetivos formulados. Por lo tanto, es necesario justificar y evidenciar la idoneidad y el mayor potencial del enfoque metodológico seleccionado para dar respuesta a la pregunta de investigación, analizar el objeto de estudio propuesto y responder a los objetivos planteados.

De acuerdo con la selección de métodos llevada a cabo para esta investigación se busca emplear la metodología mixta, sin preponderar el método cualitativo sobre el cuantitativo ni viceversa. Lo que se pretende es la articulación de ambos métodos debido a que la problemática abordada se presta para hacerlo, dando pie a ejercicios de reflexión profunda y posibilitando el acceso a datos duros producidos por la aplicación de técnicas que persiguen una correlación estadística entre las diferentes variables consideradas en el estudio. Así, se sostiene que lo cualitativo y lo cuantitativo de este hecho social no se excluyen entre sí, sino que buscan aportar claridad al respecto por medio de perspectivas abstractas y concretas respectivamente.

Los métodos mixtos se fundamentan en el pragmatismo, dicha postura consiste en usar el método más apropiado para un estudio específico —“lo que funciona”—, implicando a la vez una orientación filosófica y metodológica que incluye: eclecticismo metodológico, pluralismo paradigmático, aproximación iterativa de la

investigación, orientación hacia el planteamiento del problema para definir los métodos a emplearse, enfoque que parte de un conjunto de diseños pero que se realizan de acuerdo con las circunstancias, énfasis en la diversidad en todos los niveles de la indagación, consideración de continuos más que dicotomías para la toma de decisiones metodológicas, y tendencia al equilibrio entre perspectivas (Sampieri, 2014). En lugar de haber un enfoque en los métodos, el aspecto importante de la investigación es el objeto de estudio y las preguntas acerca del problema, centrándose en las implicaciones prácticas de la investigación (Creswell, 2007).

Se parte de considerar la investigación de métodos mixtos como la integración de conceptos, métodos y datos cualitativos y cuantitativos en la práctica, independientemente de si estos se identifican explícitamente como "cuantitativos" y "cualitativos", o se etiquetan como tipos distintos de investigación. De este modo, se usan estrategias extraídas de ambos enfoques de manera mutuamente informativa, en lugar de separadas y compartimentadas (Maxwell, 2016).

Se establecen así tres propósitos iniciales, de los cinco posibles mencionados por Green (1989), para esta investigación mixta:

- 1) *La triangulación*: buscando la corroboración y correspondencia de resultados de los diferentes métodos, con el fin de aumentar la validez al contrarrestar la heterogeneidad de las fuentes de varianza irrelevantes atribuibles especialmente al sesgo del método inherente, pero también al sesgo del investigador o los sesgos del contexto de la investigación.
- 2) *La complementariedad*: persiguiendo la mejora y clarificación de los resultados de un método con los resultados del otro método, aumentando las posibilidades de interpretación, significado y validez, y aprovechando las fortalezas inherentes de los métodos y contrarrestando los sesgos inherentes a estos y otras fuentes.

- 3) *La expansión*: con miras a extender el alcance de la investigación mediante el uso de diferentes métodos para diferentes componentes de la investigación.

Es posible argumentar también a la manera de Bazeley (2016) que todos los métodos de investigación social conllevan características cualitativas y cuantitativas, y que cualquier fenómeno, ya sea físico, emocional o cognitivo, intrínsecamente tiene cualidades y cantidades. Así mismo, se sostiene que, pese a que generalmente ha sido clasificado como cualitativo, el estudio de caso se destaca por ser inherentemente mixto, ya que en este es habitual recurrir a múltiples fuentes de información, incluyendo la observación, entrevistas, archivo y evidencia documental, datos de censo y datos de encuesta, para desarrollar una descripción integrada, un modelo o una teoría.

Existen acuerdos y diferencias en las múltiples definiciones sobre la metodología mixta, esta investigación se apega a la que Johnson (2007) construye después de analizar las planteadas por varios de los autores más distinguidos en el tema, definiéndola como:

...el tipo de investigación en la que un investigador o equipo de investigadores combina elementos de enfoques de investigación cualitativos y cuantitativos (por ejemplo, uso de puntos de vista cualitativos y cuantitativos, recopilación de datos, análisis, técnicas de inferencia) para los propósitos generales de amplitud y profundidad de comprensión y corroboración. (pág. 123)

7.3 Elección de la población de estudio

La población se compone por una plantilla de 626 trabajadores operativos de la planta A de una Empresa de Autopartes (EA) ubicada en el estado de Guanajuato,

dedicada a la producción y distribución de cuero, piezas troqueladas de piel —ya sea para descansabrazos, volante, paneles de puerta, tablero de instrumentos, botones o palanca de cambios— y fundas de asientos de piel para el mercado *premium* de la industria automotriz en todo el mundo. A esta planta le corresponde la parte del recurtido y acabado del cuero, el que posteriormente se envía a otras plantas de la empresa para el corte y confección final de las piezas o a clientes externos. Fue fundada en Europa en hacia finales del siglo XIX como una curtiduría de piel para calzado, la cual se especializó posteriormente en la producción de piel para la tapicería de muebles. Este hecho es considerado como la “piedra angular” que a la postre posicionó a la empresa como productor de piel para el mercado automotriz. Cuenta con un personal de 12,100 empleados en 11 plantas ubicadas en los cinco continentes. Un total de aproximadamente 16,750 pieles de ganado se curten en ellas para elaborar la piel automotriz diariamente. Se trata de una empresa TIER 1, que suministra sus productos directamente a empresas OEM (Original Equipment Manufacturer) como BMW, Mercedes Benz, General Motors, Tesla Motors, Audi, Volkswagen, Chrysler y Honda.

7.4 Argumentación de la selección (Universo muestra)

-Inventarios y cuestionario. Se aplicaron a 239 trabajadores operativos de producción de un universo total de 626 que laboran en la planta. La muestra fue no probabilística, y se definió de acuerdo con un nivel de confianza del 95% un margen de error del 5%. Así mismo, la selección de los participantes fue por oportunidad. Todo esto con el objetivo de identificar los principales factores de riesgo y de protección psicosocial en el trabajo junto con la presentación o no de síntomas asociados con psicopatologías como el estrés, la ansiedad y la depresión.

-*Entrevistas*. La cantidad aplicada, 20 en total, se definió por medio del criterio de saturación, en el que el tamaño de la muestra no se fija antes de la recolección de los datos, sino que se establece un tipo de unidad de análisis y a veces se perfila un número aproximado de casos, pero la muestra final se conoce cuando las nuevas unidades que se añaden ya no aportan información o datos novedosos, entonces se consigue la “saturación de categorías” aun cuando se agreguen casos extremos (Sampieri, 2014). En este caso la muestra también fue no probabilística y la selección de los participantes se realizó por oportunidad.

7.5 Justificación de las estrategias de recogida de datos

Por medio de instrumentos de recopilación de datos de tipo cualitativo como la observación, la investigación documental y la entrevista, se busca triangular, complementar y expandir resultados con los obtenidos por medio de las herramientas de levantamiento de datos de corte cuantitativo que se utilizarán, como el cuestionario y el inventario. Se busca de esta forma obtener amplitud y profundidad en la comprensión del fenómeno indagado.

7.5.1 La observación:

Según manifiesta Izcara (2014) la observación consiste en la contemplación sistemática y detenida de cómo se desarrolla la vida social, sin interferir en ello. Es menos intrusiva que otras técnicas, porque permite conducir la investigación sin que exista una conciencia explícita por parte de los investigados, permitiendo así captar los fenómenos sociales tal como ocurren, sin ningún tipo de interferencia, en tiempo real y dentro de su contexto. Esto hace que la observación se erija en una técnica adecuada para comenzar a indagar problemas sociales de los cuales no se dispone de información previa; y también permite revisar y dirigir el rumbo de la investigación en los primeros momentos del proceso. Señala así mismo que

la observación debe aparecer unida a la aplicación de la entrevista, ya que mientras la primera recaba comportamientos, la segunda recoge actitudes expresadas; de modo que no siempre existe una relación entre las palabras y los hechos. Galeano (2012) considera por su parte, que si bien el estudio de caso puede acudir a una variedad de técnicas para recolectar información, las más utilizadas son la observación directa, la revisión documental y la entrevista.

7.5.2 La investigación documental:

También para Galeano (2012), en la investigación documental los textos pueden ser “entrevistados” mediante las preguntas que guían la investigación, y se los puede “observar” con la misma intensidad con que se observa un evento o un hecho social, y en ese sentido, la lectura de documentos es una mezcla de entrevista y observación. Considera, además, que la revisión de archivos y el análisis pueden combinarse con la entrevista, el cuestionario y la observación entre otras técnicas. Taylor y Bogdan (1987) piensan que el análisis cualitativo de documentos oficiales abre muchas nuevas fuentes de comprensión, y que materiales que los que buscan “hechos objetivos” consideran inútiles, son valiosos para el investigador cualitativo precisamente debido a su naturaleza subjetiva. Los documentos escritos tales como informes oficiales, comunicaciones internas, contratos, nóminas de salario, archivos y formularios de evaluación, proporcionan una importante fuente de datos y ayudan a comprender los procesos organizacionales y las perspectivas de las personas que los han escrito y que los emplean.

7.5.3 La entrevista semiestructurada:

Para Izcara (2014) la técnica de la entrevista es adecuada cuando los intereses de la investigación son relativamente claros y bien definidos, los escenarios o

personas no son accesibles de otro modo, el investigador tiene limitaciones de tiempo, la investigación depende de una amplia gama de escenarios o personas, y el investigador quiere esclarecer experiencias humanas subjetivas. Flick (2015) argumenta que en la base teórica de las entrevistas se encuentra hasta cierto punto la tradición del interaccionismo simbólico, debido a que las personas reflexionan sobre su vida y a que es posible acceder a esta forma de elaboración de significado como un modo de comprender los productos de dicha reflexión.

7.5.4 La entrevista a informantes clave:

Como lo señala Martín (2009), los informantes clave son aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios. Tienen información que otros miembros de la organización no poseen, de ahí la relevancia para contar con su testimonio.

7.5.5 Los cuestionarios y escalas:

Los cuestionarios y escalas (inventarios), permiten dar cuenta de la magnitud de la problemática perseguida, así como validar la información verbal expresada en las entrevistas y la plasmada en la legislación oficial o en documentos de la empresa. El cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados para recolectar los datos en fenómenos sociales, y consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir utilizándose en encuestas de todo tipo, por ejemplo, como herramienta para conocer opiniones con el fin de resolver ciertas problemáticas laborales. Los inventarios a su vez miden variables específicas como la satisfacción laboral, el tipo de cultura organizacional, el estrés o la depresión entre otros. Sampieri (2014) explica sobre las escalas para medir las actitudes, que una

actitud es una predisposición aprendida para responder coherentemente de una manera favorable o desfavorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto, persona o símbolo, y que los seres humanos tenemos actitudes hacia una diversidad de estos, por ejemplo, hacia la familia, la ley, nuestro trabajo, un proceso productivo, nosotros mismos, etc. También, que las actitudes están relacionadas con el comportamiento que mantenemos en torno a los objetos o conceptos a que hacen referencia, pero aclara que las actitudes sólo son un indicador de la conducta, no la conducta en sí misma, por lo que las mediciones de actitudes deben interpretarse como “síntomas” y no como “hechos”.

7.6 Uso de los instrumentos en la investigación

7.6.1 Observación no participante:

- Identificar la presencia de factores de riesgo y de protección psicosocial en el trabajo
 - Condición de empleo
 - Organización y contenido del trabajo

7.6.2 Análisis documental:

- Describir el marco regulatorio de las condiciones de trabajo de la industria automotriz en la organización de las prácticas laborales del estado de Guanajuato
- Identificar la presencia de factores de riesgo y de protección psicosocial en el trabajo:
 - Determinantes socioeconómicos
 - Condición de empleo
 - Organización y contenido del trabajo

7.6.3 Entrevistas a informantes clave

- Identificar la presencia de factores de riesgo y de protección psicosocial en el trabajo:
 - Determinantes socioeconómicos
 - Condición de empleo
 - Organización y contenido del trabajo
 - Factores relacionales

7.6.4 Entrevistas a trabajadores operativos:

- Identificar las condiciones de salud mental vinculadas a estrés, depresión y ansiedad en trabajadores de una empresa de autopartes estado de Guanajuato.
- Identificar la presencia de factores de riesgos y de protección psicosocial en el trabajo:
 - Determinantes socioeconómicos
 - Condición de empleo
 - Organización y contenido del trabajo
 - Factores relacionales
- Analizar la presencia de sintomatología de afectación a la salud mental y el modelaje de esta por parte de factores de riesgo y de protección psicosocial en trabajadores de una empresa de autopartes de estado de Guanajuato.

7.6.5 Cuestionario y escalas:

- Identificar las condiciones de salud mental vinculadas a estrés, depresión y ansiedad en trabajadores de una empresa de autopartes del bajío.

- Analizar la presencia de sintomatología de afectación a la salud mental y el modelaje de esta por parte de factores de riesgo y de protección psicosocial en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.

7.7 Procedimiento realizado para el trabajo de campo

El trabajo de campo desarrollado en la Empresa Autopartista tuvo lugar a partir del 22 de marzo del 2021, y fue el resultado de negociaciones que se dieron durante el lapso de dos meses, durante los cuales fue necesario obrar con insistencia y ofrecer a cambio algo que resultara atractivo para esta (informe final y taller de psicoeducación), en específico en lo referente a factores de riesgo psicosocial, aspecto relacionado con la NOM 035 a cuyo cumplimiento se encuentran sujetos los centros de trabajo en época reciente.

Cabe señalar que esta empresa, quizá en parte por el giro al que se dedica —piel automotriz para marcas Premium—, no se vio afectada por paros de ningún tipo desde que a mediados del año 2020 se considerara a la industria automotriz como actividad esencial en México, lo que permitió la implementación de las técnicas y los procedimientos necesarios de manera fluida. Cada una de las visitas y acciones realizadas fueron asentadas en un diario de campo para su análisis posterior.

7.7.1 Observación

Se buscó apreciar las condiciones laborales y ambientales en que se desempeñan los trabajadores, así como estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud que son posibilitadas por la empresa.

Se tuvieron en cuenta las dimensiones del tema estudiado para identificar los ritmos de trabajo, cantidad de trabajo, los riesgos físicos, los objetos presentes, los

intercambios entre operadores de producción y de estos con sus jefes. Se buscó describir escenarios, actores y eventos implicados en las dinámicas de la empresa relativas a factores de riesgo y de protección psicosocial, así como las actitudes de los participantes hacia ellos, las expresiones corporales y la caracterización de estos en cuanto a edad o sexo, entre otros. El registro se hizo por medio de notas de campo, ya que como lo sostienen Taylor y Bodgan (1992), la observación depende del registro completo, preciso y detallado de la misma. Esto porque el observador no sabe con antelación lo que es importante hasta que no ha pasado cierto tiempo en el escenario de su investigación, por lo que debe dejar asentado todo lo que ocurra en campo, incluyendo descripciones de personas, sucesos, diálogos, acciones, así como sentimientos e hipótesis de trabajo.

La observación no participante se llevó a cabo en 7 ocasiones, mediando en promedio dos semanas entre una y otra, y a veces dependiendo de la disponibilidad de tiempo y necesidades en la empresa. Esta técnica se guió por una rúbrica diseñadas específicamente para la actividad, la que a su vez se liga a la matriz de datos que ordena la investigación (ver anexo B). Dicha guía de observación permitió centrar la recolección de datos en dimensiones específicas del problema a investigar y realizar un registro selectivo.

Los indicadores con los que fue posible trabajar y que permitieron guiar la obtención de información por este medio, así como las fechas y el personal de la empresa que lo facilitó se enlistan en la siguiente tabla:

Tabla 5

Información obtenida por medio de observación no participante

Indicador	Fechas	Personal que la facilitó
Estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud física y	-22/03/21	Jefa de recursos

mental que son posibilitadas por la empresa	-06/04/21	humanos de la planta
Ritmo de trabajo	-20/04/21	
Cantidad de trabajo	-04/05/21	
Riesgos físicos (objetos presentes)	-18/05/21	
Condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo	-01/06/21	
Posibilidad de control sobre el trabajo	-29/06/21	
Tipo de relaciones entre operadores de producción con sus superiores y entre los mismos operativos		

Fuente: elaboración propia.

7.7.2 Análisis documental

Se guio por medio de lógica inherente a la pregunta de investigación y de la viabilidad y accesibilidad a la documentación disponible. Se consideró para ello a:

- Las leyes, tratados, normas y reglamentos nacionales e internacionales por los que se rige la empresa en materia de factores y riesgos psicosociales
- Los reglamentos internos y las políticas de la empresa
- Los registros de accidentes e incapacidades: por motivo, por duración y por frecuencia.

Esto posibilitó ubicar la adhesión de la empresa a la normativa en materia de factores de riesgo psicosocial y relacionarla con los resultados de las demás estrategias de recogida de datos, en cuanto a cómo esto se ve reflejado en las prácticas laborales cotidianas y sus repercusiones en la salud mental de los trabajadores.

El trabajo de campo realizado permitió entonces la recopilación de diversos documentos de la empresa con miras a su análisis, información por la cual fue requerida la firma de un convenio de confidencialidad por parte de la empresa. Dicha técnica también tuvo su base en una rúbrica diseñadas para tales fines, la

que del mismo modo se encadena a la matriz de datos que dirige la investigación (ver anexo C).

Tabla 6

Documentos de la empresa obtenidos para su análisis durante el trabajo de campo

Documento	Fechas	Personal que la facilitó
Video de inducción para trabajadores de nuevo ingreso a la empresa	06/04/21	Encargado de
Grabación de audio con la explicación general del proceso de trabajo que se realiza en la planta		adiestramiento de la planta
Registro por escrito de las operaciones que conforman el proceso de trabajo de la planta		
Comunicación de toma de consciencia sobre el trabajo realizado	20/04/21	Jefa de recursos humanos de la planta
Formato de ideas de mejora continua		
Revista electrónica de las planta		
Cartas de flexibilidad		
Misión y visión de la empresa		
Valores de la empresa		
Video sobre los valores de la empresa		
Políticas de capacitación y entrenamiento, de ética y conducta		
Política de prestaciones del personal de servicios (operativos)		
Política de prevención de RPST		
Política de reclutamiento y selección de personal		
Política de relaciones laborales		
Política de seguimiento de resultados ECO (Encuesta de Clima Organizacional)		
Política para derecho al premio de asistencia y puntualidad		
Política para el control del tiempo libre extra de servicios en personal operativo		
Reglamento para uso de taxis (para operativos que salen tarde del trabajo).		
Programa de empresa saludable		
Lay out de la planta (ver anexo D)		
Distribución de información en tableros de avisos		
Revista electrónica de la planta, que entre otras cuestiones contiene información sobre la NOM035	29/04/21	Jefa de recursos humanos de la planta
Diagrama de la comisión de seguridad e higiene de la planta	18/05/21	Supervisora de seguridad e higiene de la planta
Relación de accidentes e incapacidades de la planta		

Fuente: elaboración propia.

7.7.3 Entrevistas

Se llevaron a cabo con dos actores distintos:

1. Trabajadores en general.
2. Informantes clave.

Los usos que se le dieron a la entrevista fueron de contraste, ilustración o profundización de la información obtenida mediante otras técnicas cuantitativas o cualitativas, subyaciendo la idea del uso combinado de los distintos procedimientos metodológicos y técnicos con el fin común mejorar la investigación en la práctica (Valles, 2000)

Las entrevistas a informantes clave se realizaron en una sala proporcionada por la empresa para tales fines. Se efectuaron con 6 personas consideradas como clave por la información a la que tienen acceso de acuerdo a su puesto, en dos fechas distintas según la disponibilidad de dicho personal, y la duración promedio de estas fue de una hora. La guía de entrevista construida para esta actividad se fundó en las variables consideradas dentro los objetivos específicos del nivel Meso que persigue la investigación (ver anexo E).

Tabla 7

Entrevistas a informantes clave

Puesto	Fecha
Representante de los trabajadores en la Comisión de Seguridad e Higiene	24/09/21
Reclutadora (selección de personal)	24/09/21

Representante de la empresa en la Comisión de Seguridad e Higiene	24/09/21
Administradora de entrenamiento técnico (capacitación)	24/09/21
Encargada de relaciones laborales legales (jefa de recursos humanos)	24/09/21
Responsable del área médica	28/09/21 (virtual vía zoom)

Fuente: elaboración propia.

Así mismo, las entrevistas a trabajadores operativos se llevaron a cabo en una sala facilitada por la empresa para la actividad. Fueron realizadas en dos días consecutivos con 14 personas, las cuales fueron seleccionadas de acuerdo a su pertenencia a aquellas operaciones de la empresa en las que se ubicaron mayores factores de riesgo por medio de las notas del diario de campo y la información proporcionada por el encargado de adiestramiento de la planta, con una duración promedio de 40 minutos. Estas se efectuaron obedeciendo al criterio de saturación y del mismo modo, la guía de entrevista construida para la aplicación de esta técnica se fundó en las variables consideradas dentro los objetivos específicos del nivel Meso que persigue la investigación (ver anexo F).

Tabla 8

Entrevistas a trabajadores operativos

Operación	Área	Fecha
Tambores RT	Recurtido	07/10/21
Tambores RT (y embancado)	Recurtido	07/10/21
Pesado (químicos)	Recurtido	07/10/21
Ecurrido y desvenado	Recurtido	07/10/21
Toggling (Carlessi)	Recurtido	07/10/21
Pulido y desempolvado	Recurtido	07/10/21
Selección	Recurtido	07/10/21
Desorille wet blue	Recurtido	08/10/21
Desorille	Acabado	08/10/21
Toggling (máquina MZ)	Acabado	08/10/21
Grabado	Acabado	08/10/21
Pistolas	Acabado	08/10/21
Preparaciones	Acabado	08/10/21
Raspado (y desorille)	Recurtido	08/10/21

Fuente: elaboración propia.

7.7.4 Los cuestionarios y escalas

Los cuatro instrumentos utilizados se encuentran probados y adaptados a población mexicana.

-Inventario de Depresión de Beck:

El Inventario de Depresión de Beck-II (BDI-II) es un autoinforme compuesto por 21 ítems de tipo Likert que proporciona una medida de la presencia y de la gravedad de la depresión en adultos y adolescentes de 13 años o más, fue creado por Aaron T. Beck y Robert A. Steer (1988), posee una consistencia interna de .87 y se encuentra estandarizado para población mexicana. Sus ítems describen los síntomas clínicos más frecuentes de los pacientes con depresión, correspondiéndose estos con los criterios para el diagnóstico de los trastornos depresivos recogidos en el DSM-IV (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, cuarta edición, American Psychiatric Association, 1994) y CIE-10 (Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud, Organización Mundial de la Salud, 1993).

-Inventario de Ansiedad de Beck:

Es una escala creada por Aaron T. Beck y Robert A. Steer (1988) que mide de manera autoinformada el grado de ansiedad, con un índice de confiabilidad de .83 y se encuentra estandarizada para población mexicana. Está especialmente diseñada para medir los síntomas de la ansiedad menos compartidos con los de la depresión, en particular, los relativos a los trastornos de angustia o pánico y ansiedad generalizada, de acuerdo con los criterios sintomáticos que se describen

en el DSM-III-R para su diagnóstico. Puede aplicarse a adultos y adolescentes de 13 años o más.

-SWS Inventario de salud mental, estrés y trabajo:

El SWS es un inventario de autoreporte que tiene por objetivo evaluar los niveles de estrés y salud mental de la población productiva según las áreas personal, laboral-organizacional, y social situacional, pudiendo aplicarse a adolescentes y adultos. Tiene fundamento en el modelo teórico sobre salud mental, estrés y apoyos de Ostermann (1989) y Ostermann y Gutiérrez (1999) que considera — dentro de contextos sociales, organizacionales y personales particularizados— además de la cultura, la economía y el clima organizacional, aquellas variables negativas (estrés) y positivas (apoyos) que contribuyen al bienestar (o malestar) y a la salud mental de las personas en situación productiva. Se encuentra estandarizado para población mexicana, con la que arroja un alfa de Cronbach de .82.

-Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo:

Forma parte de la “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, y se aplica a los centros de trabajo que cuentan con hasta 50 trabajadores. Su fin es determinar y analizar el nivel de riesgo, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial a través de un programa de intervención para los niveles medio, alto y muy alto.

La aplicación de estas escalas fue llevada a cabo de acuerdo a los siguientes parámetros:

Tabla 9

Muestra de trabajadores operativos para la aplicación de escalas

Unidad de análisis	Empresa Autopartista
Número de operativos	626
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Muestra	239

Fuente: elaboración propia.

Cabe señalar que en el caso del Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo (guía III de la NOM O35) se llevó a cabo una adaptación del instrumento, reduciendo el número de reactivos de 72 a 34. Esta adaptación se realizó seleccionando los reactivos que se relacionaban de forma directa con el objetivo de la investigación a nivel meso, tomando en cuenta que la finalidad de esta no es llevar a cabo una certificación de la empresa, sino identificar la presencia de factores y riesgos psicosociales en el trabajo. No obstante, se realizó una prueba de fiabilidad de la adaptación construida por medio del programa estadístico SPSS, la que arrojó un Alfa de Cronbach de .874, lo que la ubica con una buena consistencia interna

La aplicación de las escalas pudo llevarse a cabo después de un mes de gestiones, posterior a lo cual se acordó que la empresa facilitara un aula, conexión a internet y rentara 20 laptops, así como que proporcionara un refrigerio para los trabajadores que acudieron a la actividad. Por parte del responsable de la investigación se aportaron 5 computadoras, las tarjetas de uso electrónico para plataforma virtual en el caso del SWS inventario de Salud Mental, Estrés y Trabajo, además las pruebas automatizadas en google forms para su aplicación electrónica en el caso del Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo, del Inventario de Depresión de Beck y del Inventario de Ansiedad de Beck, en las cuales se incluyó de inicio el consentimiento informado.

Tabla 10

Logística para la aplicación de inventarios y cuestionarios

Fecha	No. de grupos	No. de personas
25/08/21	2 grupos	41 personas
26/08/21	2 grupos	51 personas
27/08/21	2 grupos	42 personas
09/09/21	3 grupos	59 personas
10/09/21	3 grupos	67 personas

Fuente: elaboración propia.

7.8 Estrategias para el análisis de la información

7.8.1 Enfoque cualitativo

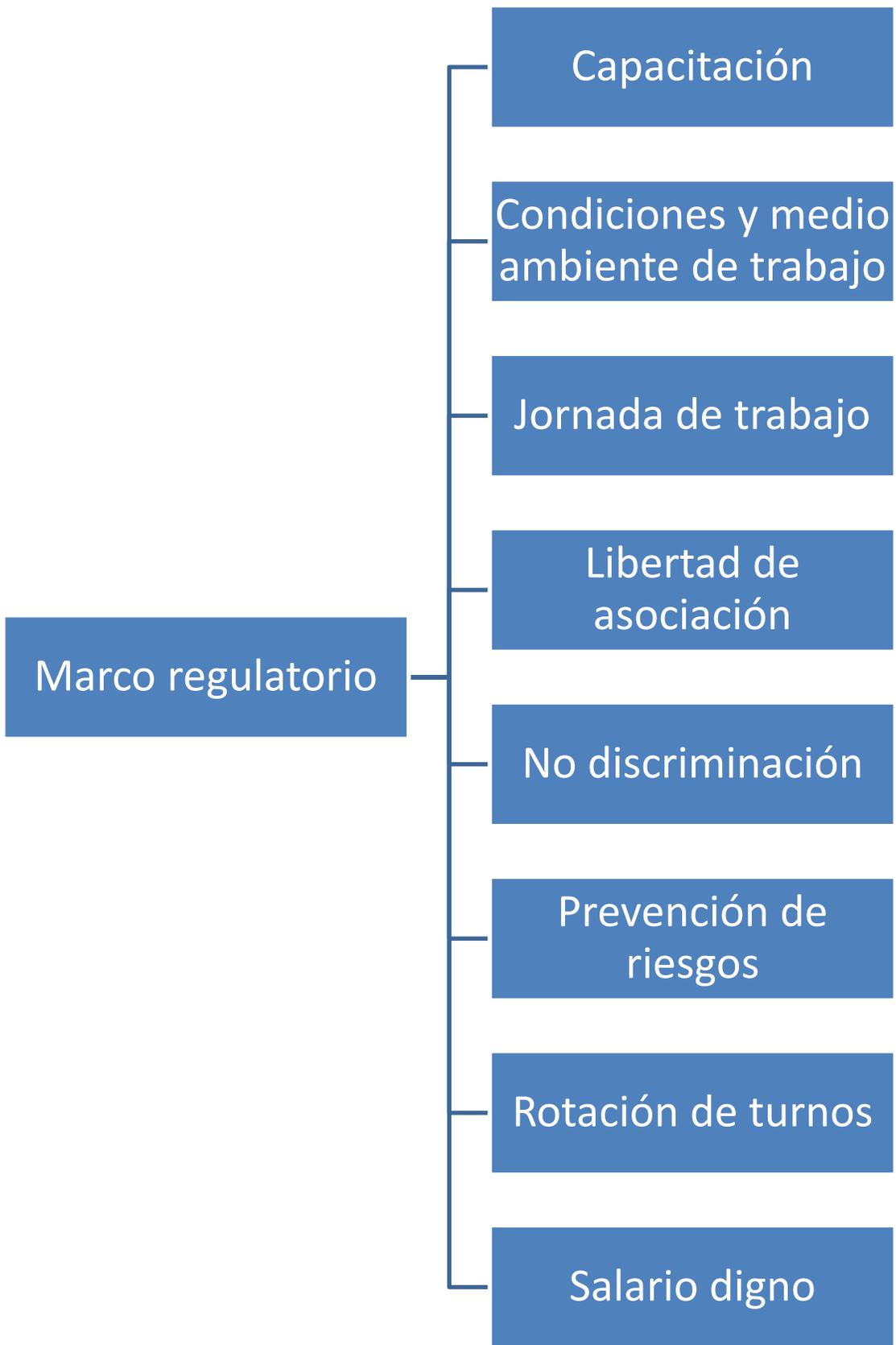
Una vez concluido el trabajo de campo y con miras a realizar el análisis categórico de la información obtenida en el abordaje cualitativo y las diferentes técnicas aplicadas como parte del mismo, se utilizó el programa de investigación y análisis de datos cualitativos Atlas.ti 9. El plan consistió en llevar a cabo una categorización teórica operando de manera deductiva desde la teoría hacia los datos recabados. Además de ello, se realizó una categorización empírica partiendo de los hallazgos en campo hacia la teorización. Todo lo anterior buscando entender el sentido del fenómeno a partir de los datos analizados.

De la primera parte del análisis realizado se derivaron 9 categorías teóricas, las cuales se presentan en la figura 2, la que pretende ilustrar las familias de códigos utilizadas de acuerdo al objetivo planteado para el nivel de análisis social más

amplio de esta investigación. Para este análisis categórico se utilizó el corpus de documentos que integran el marco regulatorio internacional y nacional de la industria automotriz del estado de Guanajuato respecto de las condiciones de trabajo, teniendo como unidades de observación los Convenios en los que se adhiere México a la OIT (7), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LFT, el RFSST, la Ley del Seguro Social y la NOM 035.

Figura 2

Categorías teóricas en el nivel Macro: marco regulatorio internacional y nacional de la industria automotriz del estado de Guanajuato respecto de las condiciones de trabajo



La definición de cada una de las categorías de este nivel se presenta a continuación:

Capacitación

Es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

Condiciones y medio ambiente de trabajo

Están constituidos por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo

Libertad de asociación

Es el derecho que tenemos todas las personas a organizar reuniones pacíficas y/o a crear organizaciones con otras personas, o integrarnos a las ya existentes, para trabajar en favor de nuestros intereses y el ejercicio de nuestros derechos.

No discriminación

No dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe.

Prevención de riesgos

Realizar las actividades de acuerdo a los métodos y procedimientos establecidos. Usar la maquinaria, el equipo y las herramientas manuales, eléctricas, neumáticas

o portátiles, con los dispositivos de seguridad indicados, a fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Rotación de turnos

Implican un horario de trabajo con una entrada y salida predeterminadas y que irán modificándose a lo largo de un período.

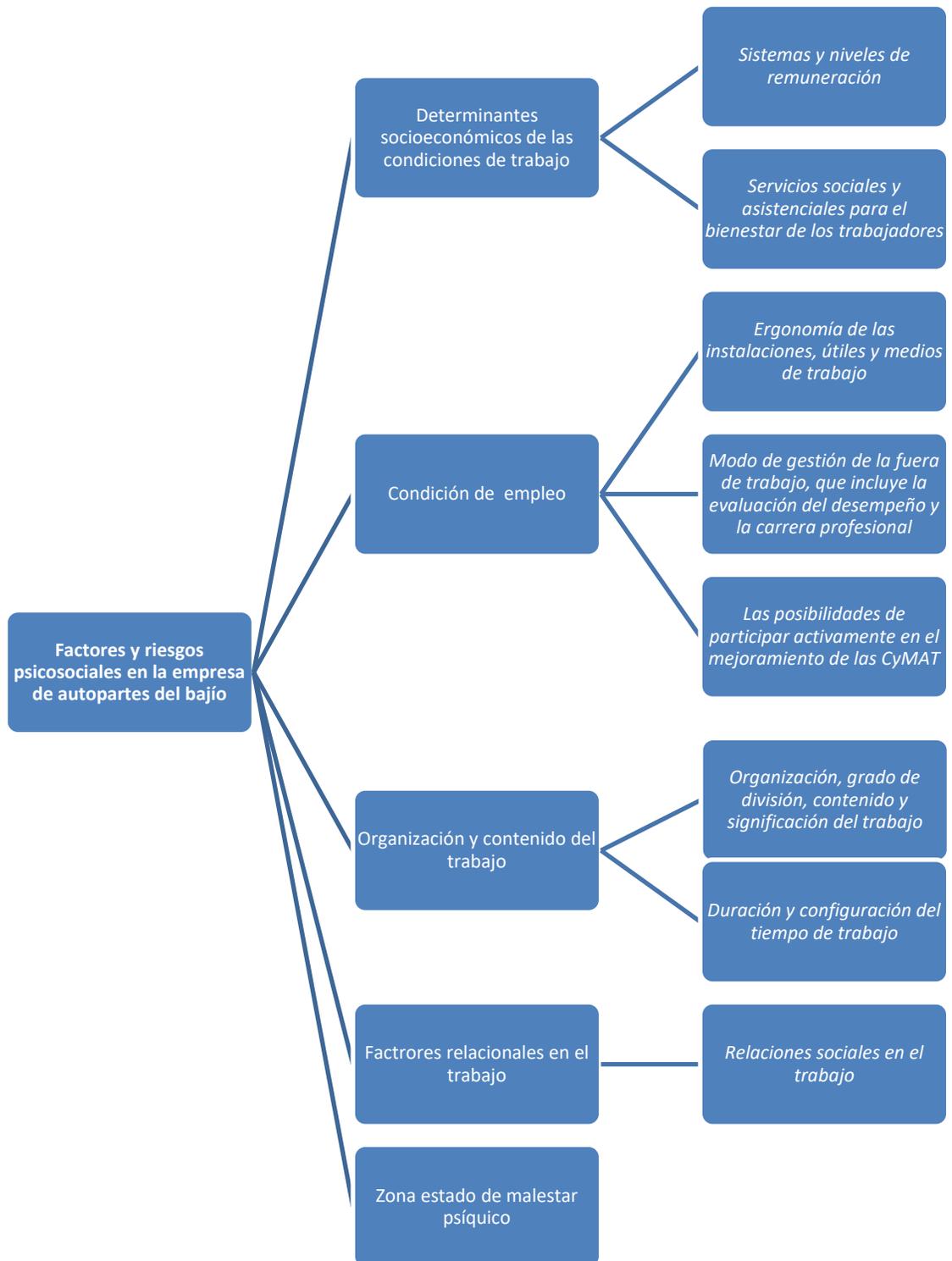
Salario digno

El que permite al trabajador o a la trabajadora satisfacer las necesidades básicas de sí mismos y de su familia.

Por su parte, la figura 3 presentada a continuación, ilustra las 9 categorías teóricas relacionadas con Factores de Riesgo y de Protección Psicosocial que se derivaron del análisis de la observación no participante, de la investigación de los documentos obtenidos de la empresa y de las entrevistas a informantes clave y a trabajadores operativos. Estas categorías se desprenden de la teorización que Neffa (2017) realiza sobre las determinantes de los factores psicosociales en una organización, así como de los desarrollos de Dejours (1998) sobre la capacidad del trabajo para la afectación de la salud mental del trabajador, al ubicarlo en medio de la depresión o la ansiedad —entre otras— y el bienestar psíquico, colocándolo en un espacio no de trastorno mental pero sí de sufrimiento psíquico constante.

Figura 3

Análisis de categorías teóricas en el nivel Meso: Factores de riesgo y de protección psicosocial en la empresa de autopartes del Estado de Guanajuato



Las definiciones de las categorías de este nivel son las siguientes:

Sistemas y niveles de remuneración:

Método que determina cómo recibe el trabajador los pagos y otras compensaciones por las tareas desempeñadas para la empresa, así como los tipos de sueldo que van a tener las personas en base a sus puestos, aptitudes antigüedad y habilidades.

Servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores:

Son una serie de servicios, prestaciones y actividades que se prestan, bien de forma privada, o bien de forma pública a través del Sistema Público de Servicios Sociales.

Ergonomía de las instalaciones, útiles y medios de trabajo:

Adaptar el puesto al trabajador para que este pueda llevar a cabo su jornada laboral de una forma más confortable y segura, y de esa forma también poder ser más productivo.

Modo de gestión de la fuerza de trabajo, que incluye la evaluación del desempeño y la carrera profesional:

Marco para optimizar la productividad de los empleados. Es un medio para mejorar la coherencia, la eficiencia y la productividad. Las organizaciones aprovechan los procesos y herramientas de la gestión de la fuerza de trabajo para aumentar el desempeño organizacional de una manera estratégica que incluye administración de recursos humanos, administración de desempeño y capacitación, programación, recopilación de datos, reclutamiento, elaboración de presupuestos y previsión, programación y análisis. Puede ayudar a las empresas a mejorar la gestión del tiempo, pronosticar las cargas de trabajo y el personal requerido, incorporar a los empleados al proceso de programación y ofrecer información analítica sobre la fuerza laboral.

Posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo:

Apertura de la empresa para que la persona se desempeñe como agente con capacidad de incidir en las condiciones y medio ambiente de su trabajo.

Organización, grado de división, contenido y significación del trabajo:

Es el proceso de decisión por el que se resuelve la forma en la que la organización (empresa) va a desempeñar las tareas con las que debe obtener sus productos, la partición de las diferentes tareas que conforman el proceso productivo, las exigencias de la tarea propiamente dichas y el sentido que el trabajo adquiere para quien lo realiza.

Duración y configuración del tiempo de trabajo

Una de las partes del derecho laboral en la que con más claridad se ha manifestado la contraposición de intereses entre empresario y trabajadores. Incluye la rotación de turnos.

Relaciones sociales en el trabajo:

La forma en que los hombres y las mujeres que trabajan se relacionan entre sí y con los medios y objetos de trabajo dentro del proceso productivo.

Zona estado de malestar psíquico:

Zona intermedia entre la salud mental y el trastorno mental en la que aparecen perturbaciones que pueden asociarse al trabajo.

Ahora bien, por otro lado se llevó a cabo una categorización empírica partiendo de los hallazgos en campo hacia la teorización. La figura 4 presentada enseguida, muestra las 8 categorías empíricas derivadas del análisis de la observación no participante y las entrevistas a informantes clave y a trabajadores operativos.

Figura 4

Análisis de categorías empíricas a partir de los hallazgos en campo



Las definiciones de las categorías de este tipo son:

Aceptación del riesgo a cambio de remuneración

Es la disposición a correr un riesgo presente a cambio de una compensación económica, una transacción en la que se intercambia ingreso por salud.

El riesgo como responsabilidad individual

Es la adjudicación de las consecuencias de los riesgos en el trabajo a la persona que lo desempeña, sin considerar o minimizando el papel de las condiciones y del medio ambiente de trabajo.

Cambios y consecuencias derivados de la pandemia por COVID-19

Los impactos que en el terreno laboral ha desencadenado la pandemia por COVID-19.

Crisis de delincuencia como Riesgo Psicosocial

Es un hecho o situación con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante, que si bien no ocurre al interior de la organización, tiene lugar durante los traslados entre su casa y el lugar de trabajo, lo cual forma parte de su jornada laboral.

Identificación con el discurso empresarial

Es la incorporación del discurso de la empresa al discurso personal.

Imagen positiva de la empresa

Es la noción que se tiene de la empresa como una organización que actúa de forma justa con sus trabajadores, retribuyendo su labor de acuerdo a la ley o incluso por encima de sus parámetros, así como dotándolos también de los medios e instrumentos necesarios para sus actividades.

Inconformidad con la empresa

Desacuerdo manifestado hacia la actuación de la empresa con respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Validación del trabajo extra

Concepción de que el trabajo extra, remunerado o no, es alguno justo o incluso deseable.

7.8.2 Enfoque cuantitativo

A partir de los resultados arrojados por las escalas aplicadas se construyeron 4 bases de datos con variables nominales, una para cada una de las pruebas, las cuales se depuraron posteriormente y se tradujeron a términos numéricos con miras a su empleo en la construcción de modelos estadísticos. Es necesario subrayar la dificultad para la construcción de estas bases de datos y el levantamiento de la información no obstante haberse realizado una aplicación automatizada de las pruebas, ello debido a que pese a que se utilizó la versión electrónica del inventario SWS salud mental, estrés y trabajo, esta no entrega sus resultados de manera global para toda la muestra, sino que la plataforma en línea para su evaluación sólo dispone de resultados individuales, por lo que la agrupación debe hacerse sujeto por sujeto.

Para el análisis de la información recabada por medio de dichas escalas y la creación de modelos lineales fue empleado el programa estadístico SPSS.

Modelamiento entre estrés y apoyo en el trabajo

Se utilizó un modelo lineal general, el que asume que la variable dependiente es el resultado de la combinación lineal de las variables independientes, y en este

sentido es parecido a la regresión, pero tiene la ventaja de que pueden incluirse variables nominales (en este caso sexo y área).

Pasos realizados:

1.- Verificar que los datos que sean coherentes, eficientes y sin sesgo.

- Sin sesgo:

La aplicación de la prueba psicológica de la cual se extrajeron los datos, el SWS inventario de salud mental, estrés y trabajo, fue llevada a cabo con una muestra de la población objetivo determinada por un 95% de confianza y un 5% de margen de error, lo que permitió obtener un nivel bastante adecuado de representatividad según criterios generales de investigación. Se utilizó dicha escala por estar probada y estandarizada en población mexicana, además de que se aplicó con suficiente tiempo para que los operativos de la empresa pudieran contestarla (el establecido como promedio en el propio test más un lapso de tolerancia), en un ambiente controlado libre distractores (aula de usos múltiples de la empresa), sin coacción (bajo consentimiento informado), así como con las condiciones ergonómicas necesarias para su realización (en cuanto a espacio y mobiliario). Y pese a que la aplicación fue computarizada, ello no representó ninguna imposibilidad para los operativos, debido a que se encuentran familiarizados con el ingreso de información vía computadora a programas de registro de sus actividades en la empresa. También se siguieron las medidas sanitarias requeridas para prevención de contagios por COVID-19 como aplicación de gel antibacterial a la entrada y salida del recinto, sana distancia y desinfección de superficies (la toma de temperatura se llevó a cabo la entrada de la empresa).

Por otro lado, pese a que el número de mujeres en la muestra es mucho menor a la cantidad de hombres, esto no representa un sesgo, debido a que si bien el criterio de selección fue por oportunidad, en la población de trabajadores operativos de la empresa autopartista existe una relación de 1 a 5 entre mujeres y hombres, es decir que de los 626 operativos que allí laboran 109 son mujeres y

517 hombres. Esto debido a que según se señala en las entrevistas a informantes clave y a operativos, es hasta hace apenas pocos años que empezaron a laborar mujeres en esta planta.

- Eficientes: se utilizó el coeficiente de variación
 - Cociente del error estándar de la muestra entre la media
 - Edad-estrés y apoyo oscilan entre el 1%, lo que significa que la varianza es mínima y que por lo tanto no son necesarias más observaciones para obtener estimaciones confiables.

- Coherentes: se utilizó el cálculo del margen de error.
 - Producto de multiplicar el error estándar por puntuación z de una distribución normal asociado a un 95% de confianza (1.96)
 - En los tres casos para un margen de error de 95% de confianza es cercano a 1, lo que es muy inferior al valor de la media.
 - Error relativo que se obtiene de dividir error entre la media
 - En los tres casos está por debajo de 15%

Tabla 11

Nivel de eficiencia y coherencia de los datos

Variable	Media	SE	EFICIENCIA		COHERENCIA
			CV	Error para 95% de confianza	Error como porcentaje de la media (Error relativo)
Edad	36.0203252	0.52841757	0.01466998	1.03569843	0.02875317
Puntaje_Estrés_SWS	37.9837398	0.59662697	0.01570743	1.16938887	0.03078656

Puntaje_Apoyo_SWS	65.3293	.53605	0.0082053	1.05065098	0.01608239
-------------------	---------	--------	-----------	------------	------------

Nota: el estándar de INEGI establece que el CV debe ser menor a .3, y el estándar para el error relativo es que sea menor a .15

2.- Verificar si está midiendo lo que se piensa que se mide

El SWS es un inventario de autorreporte que tiene por objetivo evaluar los niveles de estrés y salud mental de la población productiva según las áreas personal, laboral-organizacional, y social situacional, pudiendo aplicarse a adolescentes y adultos. Tiene fundamento en el modelo teórico sobre salud mental, estrés y apoyos de Ostermann (1989) y Ostermann y Gutiérrez (1999) que considera dentro de contextos sociales, organizacionales y personales particularizados además de la cultura, la economía y el clima organizacional, aquellas variables negativas (estrés) y positivas (apoyos) que contribuyen al bienestar (o malestar) y a la salud mental de las personas en situación productiva. Se encuentra estandarizado para población mexicana, con la que arroja un alfa de Cronbach de .82.

3.- Crear el modelo

Como se utiliza un modelo lineal general se parte de supuesto básico de la normalidad de las variables numéricas y la NO correlación de las variables independientes. Para verificar la normalidad se aplicaron dos pruebas:

1. Kolmogorov-Smirnov
2. Shapiro Wilk

Tabla 12

Pruebas de normalidad de las variables numéricas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Edad	.072	246	.004	.982	246	.004
Puntaje_Estrés _SWS	.057	246	.052	.990	246	.075
Puntaje_Apoyo _SWS	.075	246	.002	.979	246	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Ambas pruebas concluyen para las tres variables que estas no son normales, los valores sugieren rechazar la hipótesis nula de que no hay diferencia entre la distribución de nuestras variables y una distribución normal.

Como no son normales se procedió a su transformación a logaritmos. Para verificar la no correlación de las variables independientes se realizó la correlación Pearson. El resultado muestra una correlación significativa, pero débil, por lo que ambas variables pueden utilizarse en el modelo.

Tabla 13

Prueba de correlación de Pearson

Correlations			
		COMPUTE logEDAD=L N(Edad)	COMPUTE logApoyo=LN(Puntaje_ Apoyo_SWS)
COMPUTE logEDAD=LN(Edad)	Pearson Correlation	1	.227**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	246	246
COMPUTE	Pearson	.227**	1
logApoyo=LN(Puntaje	Correlation		
_Apoyo_SWS)	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	246	246

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En todos los casos la prueba Chi cuadrada mostró que no hay relación entre las variables y la prueba Eta mostró correlaciones sumamente bajas.

Tabla 14

Prueba de Chi cuadrada

Chi-Square Tests			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	39.413 ^a	35	.279
Likelihood Ratio	44.077	35	.140
Linear-by-Linear Association	.227	1	.633
N of Valid Cases	246		

a. 52 cells (72.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .22.

Chi-Square Tests			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	35.643 ^a	35	.438
Likelihood Ratio	39.614	35	.272
Linear-by-Linear Association	.085	1	.771
N of Valid Cases	246		

a. 57 cells (79.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .42.

Chi-Square Tests			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	39.584 ^a	37	.355
Likelihood Ratio	42.100	37	.260
Linear-by-Linear Association	1.157	1	.282
N of Valid Cases	246		

a. 57 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .22.

Chi-Square Tests			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	42.075 ^a	37	.261
Likelihood Ratio	49.595	37	.081
Linear-by-Linear Association	.208	1	.648
N of Valid Cases	246		

a. 60 cells (78.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .42.

Para evaluar el poder explicativo del puntaje de apoyo laboral sobre el puntaje de estrés en el trabajo se generó primero un modelo nulo que únicamente tiene el intercepto como variable explicativa. A continuación, se generó un modelo con todas las variables y se procedió a la comparación de ambos modelos.

El modelo nulo alcanza un coeficiente de determinación de 0. lo que significa que su poder explicativo es mínimo. En este modelo el intercepto es estadísticamente significativo, lo que implica que se han omitido variables con efectos sistemáticos en la explicación.

El modelo con las variables seleccionadas por su parte alcanza un r cuadrado de .38, es decir explica el 38% de la varianza con respecto de la media. Su poder explicativo es muy superior al del modelo nulo.

Modelamiento entre factores de riesgos psicosocial, depresión y ansiedad

Como en el modelaje anterior, se realizó un modelo lineal general, el que asume que la variable dependiente es el resultado de la combinación lineal de las variables independientes y en este sentido es parecido a la regresión, pero tiene la ventaja que pueden incluirse variables nominales (en este caso también sexo y área).

Pasos realizados:

1.- Verificar que los datos que sean coherentes, eficientes y sin sesgo.

- Sin sesgo: explicar cómo fueron recogidos los datos

La aplicación de las escalas de las cuales se extrajeron los datos, los inventarios de Depresión y de Ansiedad de Beck y el Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo, fue llevada a cabo con una muestra de la población objetivo determinada por un 95% de confianza y un 5% de margen de error, lo que permitió obtener un nivel bastante adecuado de representatividad según criterios generales de investigación. Se utilizaron dichas escalas por estar probadas y estandarizadas en población mexicana, además de que se aplicaron con suficiente tiempo para que los operativos de la empresa pudieran contestarlas (el establecido como promedio en el propio test más un lapso de tolerancia), en un ambiente controlado libre distractores (aula de usos múltiples de la empresa), sin coacción (bajo consentimiento informado), así como con las condiciones ergonómicas necesarias para su realización (en cuanto a espacio y mobiliario). Y pese a que la aplicación fue computarizada, ello no representó ninguna imposibilidad para los operativos, debido a que se encuentran familiarizados con el ingreso de información vía computadora a programas de registro de sus actividades en la empresa.

También se siguieron las medidas sanitarias requeridas para prevención de contagios por COVID-19 como aplicación de gel antibacterial a la entrada y salida

del recinto, sana distancia y desinfección de superficies (la toma de temperatura se llevó a cabo la entrada de la empresa).

Por otro lado, pese a que el número de mujeres en la muestra es mucho menor a la cantidad de hombres, esto no representa un sesgo, debido a que si bien el criterio de selección fue por oportunidad, en la población de trabajadores operativos de la empresa autopartista existe una relación de 1 a 5 entre mujeres y hombres, es decir que de los 626 operativos que allí laboran 109 son mujeres y 517 hombres. Esto debido a que según se señala en las entrevistas a informantes clave y a operativos, es hasta hace apenas pocos años que empezaron a laborar mujeres en esta planta.

Así también, la adaptación que se hizo del Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo perteneciente a la NOM 035, fue llevada a cabo debido a que no se buscaba realizar una certificación de la empresa, sino extraer la información de interés para los objetivos de la investigación en el nivel meso en cuanto a la presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Determinantes socioeconómicos, Condición de empleo, Organización y contenido del trabajo, Factores relacionales). No obstante, tampoco representa un sesgo debido a que se le realizó una prueba de fiabilidad por medio del programa estadístico SPSS, la que arrojó un Alfa de Cronbach de .874, lo que la ubica con una buena consistencia interna

- Eficientes: se utilizó el coeficiente de variación
 - Cociente del error estándar de la muestra entre la media
 - Puntaje BAI y BDI y adaptación (RPS) oscilan entre el 1%, lo que significa que la varianza es mínima y que por lo tanto no son necesarias más observaciones para obtener estimaciones confiables.
- Coherentes: se utilizó el cálculo del margen de error.

- Producto de multiplicar el error estándar por puntuación z de una distribución normal asociado a un 95% de confianza (1.96)
- En los tres casos para un margen de error de 95% de confianza es cercano a 1, lo que es muy inferior al valor de la media.
- Error relativo que se obtiene de dividir error entre la media

Tabla 15

Nivel de eficiencia y coherencia de los datos

Variable	Media	SE	EFICIENCIA		COHERENCIA
			CV	Error para 95% de confianza	Error como porcentaje de la media (Error relativo)
Edad	36.0203252	0.52841757	0.01466998	1.03569843	0.02875317
Puntaje_Estrés_SWS	37.9837398	0.59662697	0.01570743	1.16938887	0.03078656
Puntaje_Apoyo_SWS	65.3293	.53605	0.0082053	1.05065098	0.01608239

Nota: el estándar de INEGI establece que el CV debe ser menor a .3, y el estándar para el error relativo es que sea menor a .15

2.- Verificar si está midiendo lo que se piensa que se mide

El Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo forma parte de la “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, y se aplica a los centros de trabajo que cuentan con hasta 50 trabajadores (aunque en el caso de EA se trata de un número mayor de trabajadores, se utilizó porque cuando supera esa cifra se utilizan además otros cuestionarios que arrojan información que no nos interesa en esta investigación, la que se aboca a FRPST).

Su fin es determinar y analizar los factores y riesgos psicosociales intervinientes en la dinámica de la empresa.

Por otro lado, el Inventario de Depresión de Beck-II (BDI-II) es un autoinforme compuesto por 21 ítems de tipo Likert que proporciona una medida de la presencia y de la gravedad de la depresión en adultos y adolescentes de 13 años o más, fue creado por Aaron T. Beck y Robert A. Steer (1988), posee una consistencia interna de .87 y se encuentra estandarizado para población mexicana. Sus ítems describen los síntomas clínicos más frecuentes de los pacientes con depresión, correspondiéndose estos con los criterios para el diagnóstico de los trastornos depresivos recogidos en el DSM-IV (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, cuarta edición, American Psychiatric Association, 1994) y CIE-10 (Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud, Organización Mundial de la Salud, 1993).

Por su parte, el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI) es una escala creada por Aaron T. Beck y Robert A. Steer (1988) que mide de manera autoinformada el grado de ansiedad, con un índice de confiabilidad de .83 y se encuentra estandarizada para población mexicana. Está especialmente diseñada para medir los síntomas de la ansiedad menos compartidos con los de la depresión, en particular, los relativos a los trastornos de angustia o pánico y ansiedad generalizada, de acuerdo con los criterios sintomáticos que se describen en el DSM-III-R para su diagnóstico. Puede aplicarse a adultos y adolescentes de 13 años o más.

3.- Crear el modelo

Como se utiliza un modelo lineal general se parte del supuesto básico la normalidad de las variables numéricas y la NO correlación de las variables independientes. Para verificar la normalidad se aplicaron dos pruebas:

1. Kolmogorov-Smirnov

2. Shapiro Wilk

Tabla 16

Pruebas de normalidad de las variables numéricas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Puntaje_Adaptación_NO M035	.041	260	.200 [*]	.989	260	.045
Puntaje_BAI	.156	260	.000	.862	260	.000
Puntaje_BDI	.135	260	.000	.900	260	.000

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Ambas pruebas concluyen para las tres variables que estas no son normales, los valores sugieren rechazar la hipótesis nula de que no hay diferencia entre la distribución de nuestras variables y una distribución normal.

Como no son normales se procedió a su transformación a logaritmos. La correlación entre depresión y ansiedad es estadísticamente significativa y fuerte, lo que implica que ambas variables no pueden introducirse en el mismo modelo, de lo contrario significaría crear un problema de colinealidad que violaría sus supuestos, por lo que para evitar esto se harán dos modelos, uno con cada variable.

7.9 Matriz de datos

Supuesto o de invest.	Pregunta de invest.	Objetivos		Niveles de análisis Social	Unidades de análisis / <i>Unidades de observación</i>	Variables	Valores	Indicadores	Instrumento	Metodología
		General	Específicos							
Los empleados de la empresa automotriz presentan síntomas de depresión y ansiedad, y estos se encuentran vinculados a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, pero también pueden existir factores protectores que permitan a los trabajadores neutralizar o minimizar el estrés producido de sus actividades laborales.	¿De qué manera los factores y riesgos psicosociales modelan los síntomas depresión y ansiedad en trabajadores operativos de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato? ¿Se encuentra presente en la misma algún factor psicosocial protector contra el estrés?	Analizar el modelaje que efectúan los factores de riesgos psicosocial en las condiciones de salud mental vinculadas a depresión y ansiedad, así como indagar la presencia de factores protectores contra el estrés laboral en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.	1.1 Describir el marco regulatorio de las condiciones de trabajo de la industria automotriz en la organización de las prácticas laborales del estado de Guanajuato.	Macro	Marco regulatorio internacional y nacional de la industria automotriz del estado de Guanajuato respecto de las condiciones de trabajo <u>Unidades de observación:</u> -Convenios en los que se adhiere México a la OIT (7) -Declaración Universal de los Derechos Humanos -Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales -Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -Ley Federal del Trabajo -Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo -Ley Del Seguro Social - NOM 035	-Condiciones y medio ambiente de trabajo -Prevención de riesgos (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) -No discriminación -Salario digno -Capacitación -Jornada laboral -Rotación de turnos -Libertad de asociación -Zona estado de malestar psíquico	Exploratorio y descriptivo: determinar si cada variable está presente o no (Sí/No) en cada documento y de qué forma se expresa.		Rúbrica de análisis documental	Cualitativa

			<p>2.1 Identificar la presencia de factores de riesgo y de protección psicosocial en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Determinantes socioeconómicos -Condición de empleo -Organización y contenido del trabajo -Factores relacionales 	Meso	Factores de riesgo y de protección psicosocial en la empresa de autopartes del estado de Guanajuato	<p>1.- <i>Determinantes socioeconómicos de las condiciones de trabajo:</i></p> <p>A) Los sistemas y niveles de remuneración</p> <p>B) Los servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores</p> <hr/> <p>2.- <i>Condición de empleo:</i></p> <p>A) La ergonomía de las instalaciones, útiles y medios de trabajo</p> <p>B) El modo de gestión de la fuerza de trabajo, que incluye la evaluación del desempeño y la carrera profesional</p> <p>C) Las posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las CYMAT</p>	<p>1.- <i>Factor de protección psicosocial (Presente / Ausente):</i></p> <p>Es una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal que minimiza o elimina un factor de riesgo o un riesgo psicosocial y que puede además beneficiar la salud, bienestar, desempeño y desarrollo personal del trabajador.</p> <hr/> <p>2.- <i>Factor de riesgo psicosocial (Presente / Ausente):</i></p> <p>Es una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal que actúa como</p>	<p>-Salario y prestaciones promedio en la industria</p> <p>-Estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud física y mental que son posibilitadas por la empresa</p> <p>-Ritmo de trabajo</p> <p>-Cantidad de trabajo</p> <p>-Riesgos físicos (objetos presentes)</p> <p>-Tipo de jornada laboral</p> <p>-Rotación de turnos</p> <p>-Condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo</p> <p>-Posibilidad de control sobre el trabajo</p> <p>-Tipo de relaciones entre operadores de producción con sus superiores y</p>	<p>-Rúbrica de observación no participante</p> <p>-Rúbrica de análisis documental</p> <p>-Guía de entrevista semiestructurada a encargado de selección de personal, responsable del área de relaciones laborales o relaciones legales, encargado del área de capacitación, integrantes de la comisión de seguridad e higiene y al responsable del servicio médico de la empresa</p>	Cualitativa
--	--	--	--	------	---	---	--	---	---	-------------

						<p>3.- <i>Organización y contenido del trabajo:</i> A) La organización, grado de división, el contenido y la significación del trabajo B) La duración y la configuración del tiempo de trabajo</p>	<p>desencadenante de estrés laboral, con la probabilidad de afectar negativamente la salud, bienestar, desempeño y desarrollo personal del trabajador</p>	<p>entre los mismos operativos -Interferencia o no en la relación trabajo-familia</p>		
						<p>4.- <i>Factores relacionales en el trabajo:</i> Relaciones sociales en el trabajo</p>	<p>3.- <i>Riesgo psicosocial (Presente / Ausente):</i> No son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud, bienestar, desempeño y desarrollo personal de los trabajadores de forma importante (por ejemplo la violencia en el trabajo o el acoso laboral)</p>	<p>Respuestas a los reactivos del cuestionario</p>	<p>Adaptación del Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo (NOM 035)</p>	<p>Cuantitativa</p>
						<p>*Nota: Cada uno de estos tres valores puede afectar a cualquiera de las cuatro variables.</p>				

			3.1 Identificar las condiciones de salud mental vinculadas a estrés, depresión y ansiedad en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.	Micro	Trabajadores de la empresa de autopartes	-Estrés laboral	Muy alto Alto Medio Bajo Muy bajo	Respuestas a los reactivos de los inventarios	-SWS Inventario de salud mental, estrés y trabajo -Inventario de Depresión de Beck -Inventario de Ansiedad de Beck	Cuantitativa
						-Depresión	No hay depresión Leve o moderada Severa			
						-Ansiedad	Mínima Leve Moderada Grave			
			3.2 Analizar la presencia de sintomatología de afectación a la salud mental y la forma en que es modelada por factores y riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato, así como la presencia de factores psicosociales de protección.	La relación entre la presencia de sintomatología de afectación a la salud mental y factores y riesgos psicosociales	Presencia de sintomatología de afectaciones a la salud mental	Sí / No				
					Presencia de factores protectores, factores de riesgo y de protección psicosocial	Sí / No				
					Enfermedades y accidentes frecuentes en trabajadores	-Tipo de enfermedad o accidente -Duración -Frecuencia -Incapacitante sí / no	Reportes de incapacidades y accidentes	Rúbrica de análisis documental	Cualitativa / Cuantitativa	

7.10 Lineamientos éticos

Para la realización de esta investigación se estableció el compromiso de asegurar la confidencialidad y el anonimato en cuanto a la empresa y los trabajadores involucrados, y de no transgredir los límites acordados ni abordar a los participantes en situaciones que no les permitan tener control sobre lo que hacen o dicen. Así mismo, los límites de accesibilidad a espacios, eventos o grupos fueron pactados. Además, se tomaron todo tipo de precauciones con el fin de minimizar los riesgos inherentes al estudio.

Cuatro aspectos básicos fueron considerados:

1) *Evaluación de riesgo*: se consideraron los beneficios y cargas para los participantes en la investigación, por ejemplo, en relación con sanciones o pérdida de su empleo. Se consideró qué es a lo iban a tener que hacer frente al aceptar formar parte de la investigación y/o responder a las preguntas de la entrevista, cuestionario o escalas.

2) *Proceso de consentimiento informado*: nadie se involucró como participante en la investigación sin saberlo y sin tener la oportunidad de rechazar formar parte de ella. Se proporcionó un documento que explicaba el propósito de la investigación, lo que se esperaba del participante y el tratamiento que se le daría a los datos (ver anexo A).

3) *Privacidad y confidencialidad de información*: se respetará la intimidad de los participantes y se garantizará la confidencialidad en cuanto la entrega de informes y la realización de publicaciones. Por otro lado, no se solicitó un conocimiento de su intimidad mayor de lo necesario, así como se mostró respeto cuando un participante no quiso o no pudo hablar sobre un tema.

4) *Participación voluntaria y no condicionada*: el respeto por la persona es esencial, por lo que se evitó el engaño a los participantes de la investigación ya sea por observación encubierta, dándoles información falsa sobre el propósito de

esta o coaccionándolos con alguna consecuencia no deseable en caso de su negativa a participar.

7.11 Estrategias de acceso a campo

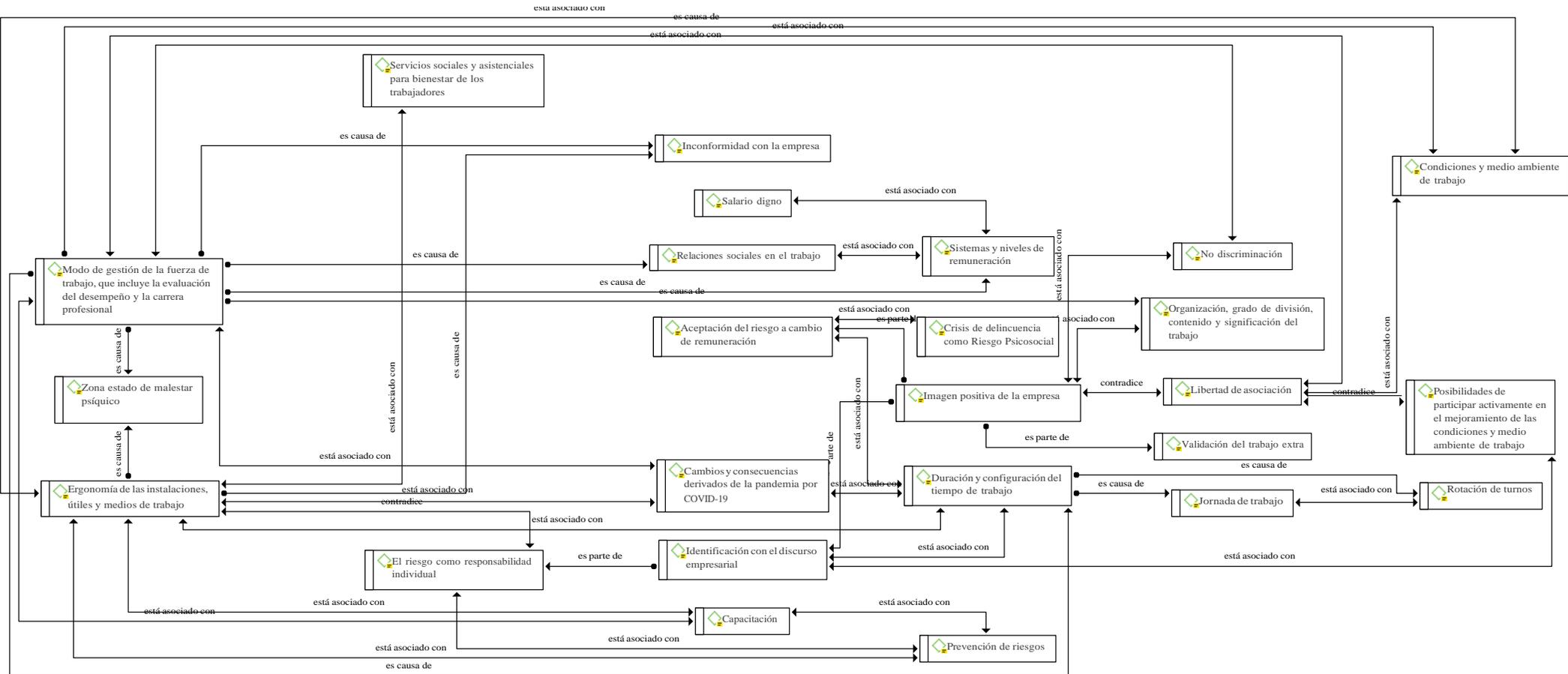
- 1) Acceder por medio de un contacto personal a uno de los empleados de jerarquía dentro de la empresa en la que se desarrolló el estudio —jefe de departamento— para la presentación del protocolo de investigación, específicamente ante el área de recursos humanos, la que finalmente se encargó de dar seguimiento a la propuesta.
- 2) Iniciar la investigación de manera presencial con las disposiciones de sana distancia, higiene y cuidados correspondientes, previa autorización de parte del Consejo Académico de la Facultad de Psicología, de acuerdo con el semáforo sanitario institucional.
- 3) Comprometerse a no interferir con los tiempos ni los procesos de la empresa.
- 4) Ofertar un informe general a la empresa que respete anonimato y confidencialidad de los participantes, así como un taller de psicoeducación emocional en temas detectados como prioritarios.
- 5) Generar el acuerdo de no publicar el nombre de la empresa en ningún escrito dirigido a la difusión.

VIII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se parte de las 25 categorías determinadas para el presente estudio: 8 del marco regulatorio del trabajo (nivel macro), 9 categorías teóricas (nivel meso), y 8 categorías empíricas. A partir de estas y por medio de la ubicación de sus interconexiones, las cuales se pretenden ilustrar en la figura 4, se realiza un ejercicio de abstracción con el fin de agruparlas en tópicos comunes, de lo que resultan 7 temas, los que se desarrollan a continuación.

Figura 5

Red de categorías de la que se desprenden los temas generales de los resultados



Con la finalidad de agilizar la lectura de los resultados, se construyó la tabla 17 que contiene las abreviaturas utilizadas para hacer referencia a los puestos de los trabajadores que participan en las diferentes operaciones del proceso de producción, si bien estos se mencionan de forma no abreviada cuando debido al contexto de la situación se consideró necesario citarlos literalmente:

Tabla 17

Clave para la ubicación de los trabajadores operativos de acuerdo a los testimonios citados

PUESTO	CLAVE
Trabajador de la operación de tambores RT en el área de recurtido	TO1 (Trabajador operativo 1)
Trabajador de la operación de tambores RT (y de la de embancado) en el área de recurtido	TO2 (Trabajador operativo 2)
Trabajador de la operación de pesado en el área de recurtido	TO3 (Trabajador operativo 3)
Trabajador de la operación de escurrido y desvenado en el área de recurtido	TO4 (Trabajador operativo 4)
Trabajador de la operación de toggling en el área de recurtido	TO5 (Trabajador operativo 5)
Trabajador de la operación de pulido y desempolvado en el área de recurtido	TO6 (Trabajador operativo 6)
Trabajador de la operación de selección en el área de recurtido	TO7 (Trabajador operativo 7)
Trabajador de la operación de desorille wet blue en el área de recurtido	TO8 (Trabajador operativo 8)
Trabajador de la operación de desorille en el área de acabado	TO9 (Trabajador operativo 9)
Trabajador de la operación de toggling (máquina MZ) en el área de acabado	TO10 (Trabajador operativo 10)
Trabajador de la operación de grabado en el área de acabado	TO11 (Trabajador operativo 11)
Trabajador de la operación de pistolas en el área de acabado	TO12 (Trabajador operativo 12)
Trabajador de la operación de preparaciones en el área de acabado	TO13 (Trabajador operativo 13)
Trabajador de la operación de raspado (y de la de desorille) en el área de recurtido	TO14 (Trabajador operativo 14)

Fuente: elaboración propia.

8.1 La organización, el grado de división, el contenido y la autonomía en la EA

En la política de prevención de riesgos psicosociales de la empresa autopartista se menciona que con la finalidad de definir de manera precisa las responsabilidades de los trabajadores, se difunden y se promueven las "Descripciones de puestos e Instrucciones de trabajo", lo cual facilita la capacitación para el adecuado "desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo". Así también se sostiene que a través del área de ingeniería se realizan estudios de tiempos y movimientos, actualizándolos de forma periódica, lo cual tiene por objeto garantizar que las cargas de trabajo de los distintos puestos operativos "sean humanamente justas y equitativas", además de señalar que la empresa busca siempre apegarse a las jornadas de trabajo establecidas en la LFT.

Por su parte, la reclutadora de EA refiere que todos los trabajadores operativos que ingresan a la empresa comienzan como auxiliares en una determinada operación que por lo general involucra una máquina, la cual maneja el operador, quien es un trabajador que ya ha recibido capacitación en esta. Posteriormente el supervisor se encarga de capacitar a los auxiliares en el manejo de la máquina en cuestión, para que en caso de requerirse para ascenso o por ausencia del operador actual, alguno de ellos pueda hacerse cargo y convertirse en operador a su vez por medio de una promoción.

Así mismo, en reunión con la responsable del Sistema de Equipos de Trabajo (SET) —que es la forma de organización con la que se trabaja en la planta— esta explica que el objetivo general de dicho sistema es promover el entusiasmo y el compromiso entre los operativos. Añade que hay 112 equipos en total actualmente y que la mayoría se constituyen por cuatro personas, un operador que funge como responsable del equipo —que es quien opera la máquina en las operaciones donde la hay— y tres auxiliares. Señala que este sistema considera asesores

(soporte técnico) para los equipos de trabajo, que son trabajadores expertos en la operación de la que se trate. Subraya que la metodología del SET no basa su eficacia en premios en efectivo, que ese no es el fin en sí, que anteriormente en la planta los premios no eran en efectivos sino sólo por medio de regalos o viajes, pero que actualmente —desde el 2020— sí se utiliza el sistema de premios en efectivo. A la responsable del SET en la planta no le agrada del todo este tipo de recompensa porque considera que los trabajadores son "rudos", debido a que en su mayor parte son hombres dado el tipo de procesos que se llevan a cabo, los cuales requieren de cierto esfuerzo físico —más aún en el área de recurtido que en la de acabado, señala—, y que en ocasiones tienden a reclamar el premio porque ya lo consideran como parte de su sueldo, pese no lo merezcan en esos momentos. Además dice, el premio en efectivo ocasiona que la gente se esfuerce por el dinero y no por los motivos por los cuales originalmente se implementó el SET.

El representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene comenta que a las mujeres no se las ubica en operaciones donde se requiere de un esfuerzo físico de consideración, pero que salvando ese obstáculo sí se han abierto opciones en los últimos años para que ocupen puestos que anteriormente estaban restringidas sólo a hombres, aunque tomando en cuenta siempre la fatiga y la ergonomía, además de que no corran el riesgo de hostigamiento debido a que deban realizar movimientos "en donde se tienen que agachar mucho y los chicos no puedan estar mal pensando (sic)", según refiere. Y el representante de los trabajadores en dicha comisión sostiene que pese a que ha escuchado de personas que han renunciado a la empresa porque no resisten el trabajo pesado que allí se realiza, sobre todo en el área de recurtido, si se compara con otros trabajos como el de tenería —experiencia con la que este cuenta— el trabajo realmente no es tan pesado en EA, ya que siempre se realiza entre 2 o 3 personas. Dicho referente parece muy importante en la percepción del trabajo en esta empresa, cuando al comparar las condiciones y el medio ambiente de trabajo

con otras en las cuales son más desfavorables, entonces se considera que los trabajadores aquí se encuentran en "la gloria", según relata uno de ellos mismos durante su entrevista.

Durante la primer visita de observación a EA se nos explica que en la planta donde se desarrolla la investigación se cuenta con aproximadamente 800 trabajadores, que se realiza el recurtido de pieles, y que esta es proveedora de otra planta donde se cortan tales pieles, perteneciente a la misma empresa, la que a su vez provee a otra planta en otro estado de la república, que es donde se confeccionan finalmente los asientos para la industria automotriz. En dicho esquema, aunque forman parte de la misma empresa, unas son clientas de las otras, pero no son las únicas, ya que cuentan con diferentes clientes para cada uno de los procesos descritos, sobre todo ensambladoras de autos.

Así mismo, al realizar un recorrido por el interior de la planta, se nos muestran las operaciones que se llevan a cabo dentro de tres procesos generales en las áreas de recurtido, acabado y embarque:

ÁREA DE RECURTIDO:

1) Incoming: se revisa cómo llega el material del proveedor (piel curtida, que es en la cual se detuvo el proceso de descomposición). Se toman muestras aleatorias para detectar posibles defectos, se revisan el calibre, la humedad y la apariencia.

2) Selección: se manejan dos tipos de materiales según la calidad que requiera el cliente, el curtido al cromo conocido como "wet blue", y el curtido al vegetal conocido como "wet white". En este punto se encuentran 2 personas que pasan manualmente los cueros a la mesa de selección de calidad, y otras 2 realizan la selección como tal. Cada cuero pesa entre 5 y 7 kilos, y en promedio se evalúan 220 cueros por hora, lo que es su meta establecida para la jornada.

3) Raspado: aquí se busca estandarizar el grosor de la piel. Este es un procedimiento que se realiza a través de una máquina que posee una cuchilla, y se nos explica que la piel tiene dos lados, el lado carne que es el que se raspa y el lado flor que es el que se ve cuando se utiliza la piel en los productos. Hay una persona encargada de monitorear cada 10 cueros que se cumplan las especificaciones. Finalmente, se pesa el material.

4) Desorille de *wet blue* y *wet white*: en esta se eliminan los colgijes, "tirlangas" o extremos no aprovechables de los cueros.

5) Pesado: se reúnen y pesan los químicos que se van a utilizar en los tambores (contenedores cilíndricos gigantes).

6) Tambores RT: hay 8 tambores dentro de los cuales se aplican procedimientos químicos para neutralizar el PH de la piel (color, olor y hedor). Para el teñido se le agregan anilinas y para el engrase aceites que le darán flexibilidad con miras otros procesos. Cada tambor carga 215 cueros. Hay también tres personas al lado de una tina para recoger el material que sale los tambores, uno que jala las pieles dentro del tambor para desenredarlas y dos que las van acomodando. A esta operación se le denomina "embancado".

7) Escurrido y desvenado: aquí llegan los cueros mojados y se les realiza un procedimiento que consisten en aplastarlos para extraerles agua y extenderlos más también (*wet stretch*), en el cual participan dos personas que trabajan entre 90 y 96 cueros por hora, con un peso de 10 kilos cada uno aproximadamente.

8) Vacío: se utilizan placas calientes (a temperatura de entre 40 y 45 grados) arriba y abajo del material para realizar un sellado al vacío y extraer el exceso de humedad. A partir de este procedimiento ya se emplea a mujeres, según se nos

explica, porque hay menos peso en juego. Existen dos mujeres y dos hombres involucrados en la tarea.

9) TAIC: máquina enorme (tipo horno gigante) que consiste en un tren de secado que dura de dos y media a tres y media horas. En esta operación se obtiene cuero en "crust", el cual se reseca durante la operación, pero que está protegido por el engrasado que previamente se le ha aplicado. Terminando el tren de secado, si el material aún tiene humedad, se cuelga a temperatura ambiente.

10) Aflojado: dentro de una máquina se golpea la piel constantemente para suavizarla. Aquí se emplean a dos mujeres y a dos hombres que manipulan 160 cueros por hora entre todos, con un peso aproximado de 6 kilos por cada cuero.

11) Togging: consiste en quitar las arrugas causadas por el aflojado. Se estira la piel con ganchos y se aplica temperatura para disminuir el quiebre —entre la carne, la epidermis y la flor— y las arrugas. Este procedimiento, se nos dice, es pesado físicamente por lo cual no se emplea a mujeres. Es una operación muy rápida, donde se procesan 54 cueros por hora.

12) Pulido y desempolvado: se trata de eliminar el exceso de color y facilitar la adherencia al acabado, para lo cual se deben abrir los poros de la piel, permitiendo la absorción de los químicos. Así también, se busca eliminar el exceso de polvo residual producto de la misma operación.

13) Tambores en seco: en este punto se trata de dar mayor suavidad aún al material a través del golpeteo en las paredes internas de un tambor con temperatura cálida. La capacidad es de 110 cueros por tambor.

14) Dividido: se realiza una rectificación en el calibre para que sea el mismo en todo el material.

15) Desorille: consiste también en eliminar dobleces e imperfecciones en las orillas del cuero —que ya ha pasado por los procedimientos anteriores— redondeándolo con una navaja.

16) Inspección: se revisan calibre, apariencia, resistencia, suavidad, desgarre y humedad de la piel.

ÁREA DE ACABADO (por medio de la aplicación de químicos al material):

17) Desorille: las mismas características de esta operación en el área de recurtido.

18) Toggling (máquina MZ): las mismas características de esta operación en el área de recurtido.

19) Aplicación de flama: consiste en sellar el cuero por el lado carne para evitar que se desprenda la fibra.

20) Aplicación por el lado flor: consiste en aplicar una base de color para afianzar el tono y también en aplicar el color final que llevará el material.

21) Máquinas de grabado: imprimir texturas al cuero. Este proceso se realiza sólo si lo pide el cliente o si el material trae "quiebre" (estrías).

22) Tambores: se aplica de nueva cuenta el aflojado por medio de golpeteo para suavizar el material que se endureció durante el colorado y el grabado.

23) Acabado final: se realiza a través de rodillos o con pistolas rociadoras. Se aplica el "top", que es un acrílico o plastificado que se le pone al cuero para protegerlo.

24) Inspección final: se revisan calibre, apariencia, humedad, color, brillo y adherencia.

ÁREA DE EMBARQUE: una vez que el material es liberado del área de producción se llevan a cabo:

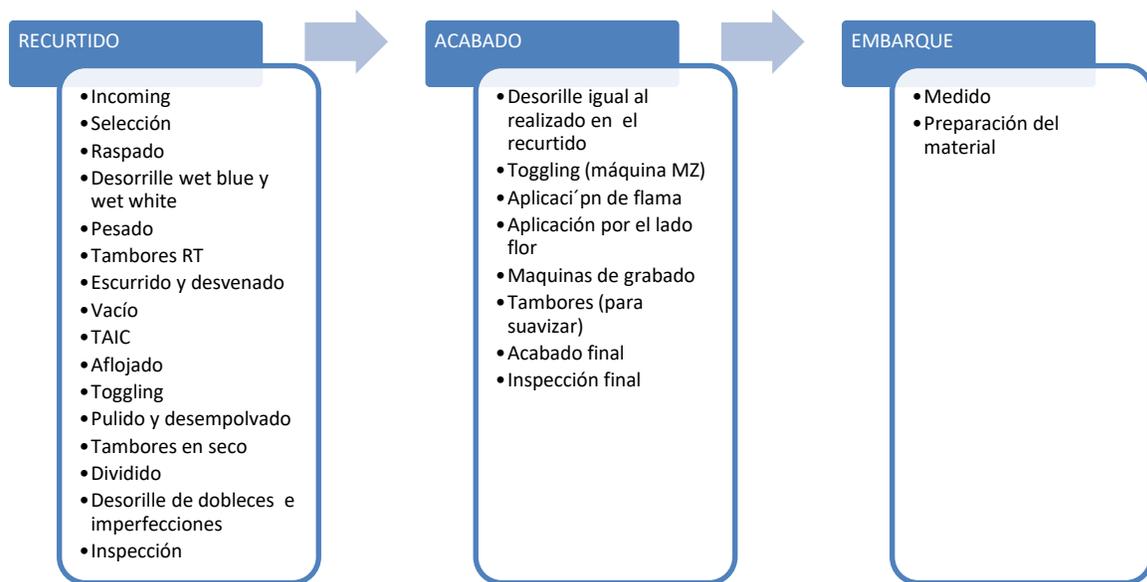
25) Medido: del número de metros cuadrados.

26) Preparación del material (empaquetado).

En la figura 5 se condensan los procesos y las operaciones que se realizan al interior de la planta de EA donde se llevó a cabo la investigación:

Figura 6

Operaciones realizadas en los tres procesos generales de la EA



Uno de los aspectos que resaltan durante las entrevistas a operativos es que las labores que realizan se encuentran predeterminadas por una serie de estándares, lo que no da paso a la toma de decisiones durante el desarrollo de sus actividades, derivando en una cierta mecanización del trabajo. Para el TO11 más allá de poder expresar su punto de vista sobre el trabajo que realiza a su operadora o líder de equipo, quien toma las decisiones finales es ella, por lo que no considera que tenga posibilidades reales para decidir sobre las actividades que lleva a cabo. De la misma forma, para el TO13 existe la opción de platicar con los supervisores sobre la posibilidad de realizar algo distinto a lo indicado en los documentos que guían el trabajo, sin embargo añade "ya está más que nada preestablecido".

Pero para el TO6 y para el TO10 sí hay la posibilidad de tomar decisiones dentro de sus actividades, esto porque al ser operadores deben tomar medidas en relación al manejo de la gente que tienen a su cargo, lo cual no ocurre con quienes se desempeñan como auxiliares. Así resulta también para el trabajador de la operación de selección en el área de recurtido, quien señala que el operador sí tiene capacidad de decisión, pero no así él como auxiliar, aunque considera que en ocasiones pueden brindarse apoyo mutuamente; para este, la actividad que realiza dentro de dicha operación es expresada como algo que se lleva a cabo de forma repetitiva, manifestando que el manejo que hace del cuero consiste en que "nomás caminas 3, 4 pasos a la tarima y lo, lo avientas y lo acomodas, y ya eso es lo del día, lo que haces diario". Igualmente para el TO2, quien puede opinar respecto de sus actividades, pero las fórmulas que se utilizan en el procedimiento que realiza ya están predeterminadas de antemano. El mismo caso es el que menciona el TO4, en el sentido de que se pueden hacer observaciones o brindar opciones a los supervisores pero "ya fuera de tu hoja tú ya no puedes hacer nada sin que el supervisor o soporte técnico te autorice". De la misma forma, para la TO12 en su labor todo está preestablecido, ya que "a lo mejor por donde se puede tomar decisiones, es como, no son decisiones, son como sugerencias a la

supervisora del soporte". El TO9 también tiene claro que ahí no tiene oportunidad de tomar decisiones, porque todo lo que lleva a cabo ya está decidido de antemano. Y para el TO3, de la misma forma, en su trabajo se trata de seguir un procedimiento y estar atento al paso que sigue, por lo que comenta "no decido, nada de que 'yo ahora quiero meter esto ahora', 'ahora voy a cambiar este por este', nada de eso".

8.2 Los sistemas y niveles de remuneración como reconocimiento material al trabajo útil

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) menciona en su artículo 23 entre otras cuestiones, que toda persona tiene derecho a igual salario por trabajo igual, así como a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada de resultar necesario por cualquier otro medio de protección social. Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales por su parte, refieren que las empresas multinacionales deben "Contribuir al progreso económico, social y medioambiental para lograr un desarrollo sostenible". En esta misma línea, nuestro país ha signado con la OIT los siguientes convenios en relación con el salario: C100 "Convenio sobre igualdad de remuneración (23/08/1952), C052 "Convenio sobre las vacaciones pagadas", (09/03/1938), C095 "Convenio sobre la protección del salario" (27/09/1955) y C131 "Convenio sobre la fijación de salarios mínimos" (18/04/1973). En cuanto a la legislación nacional, el artículo 123 de nuestra Carta Magna establece en su apartado A fracción VI, que "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos", además de que serán fijados tomando en cuenta las condiciones de las diferentes actividades económicas. Y la LFT en su artículo 2º incorpora el concepto de trabajo digno o

decente, definiéndose como aquel en cual además de otros elementos, se cuenta con “acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador”.

En cuanto al código de conducta para contratantes de EA se refiere, en este se asegura que "el nivel salarial de cada ubicación se determina según el nivel regional respectivo, respetando e incluso superando los estándares mínimos." Así mismo, en la política del grupo EA se sustenta que se garantiza la remuneración justa.

Relacionado con lo anterior, en la política de prestaciones del personal de servicios (operativos) de EA, se establece que se brindará aguinaldo a los trabajadores como una gratificación dependiendo de su antigüedad en la empresa, el cual contemplará desde los 15 días de sueldo para los que cuenten con por lo menos 1 años en el trabajo y hasta 19 días para quienes tenga más de 15 años en este. También, que los días de vacaciones son una prestación que se otorga en base al tiempo laborado del trabajador y que se pagarán a razón del salario ordinario, así como la prima vacacional en forma adicional. Los días de vacaciones se brindan en base a la siguiente proporcionalidad: a partir de 1 año cumplido se otorgan 6 días, después se van agregando 2 días por cada año laborado hasta los 4 años; entre 5 y 9 años se otorgan 14 días, de los 10 a 14 años 16 días, de 15 a 19 años 18 días, de 20 a 24 años 20 días, de 25 a 29 años 22 días, de 30 a 34 años 24 días y de 35 a 39 años 26 días. En cuanto a la prima vacacional, esta consta del 50% del sueldo correspondiente a los días otorgados.

Existe además un fondo de ahorro, que está conformado de la siguiente manera: semanalmente el trabajador aporta un de 9.5% de su percepción base ordinaria, y la empresa aporta una parte igual, generándose un total de 19% de fondo de ahorro, pagando la empresa al trabajador lo generado durante un periodo anual incluyendo los rendimientos respectivos. Las aportaciones del fondo se destinan fundamentalmente a otorgar préstamos a los trabajadores que así lo soliciten, bajo

lineamientos específicos como monto del préstamo, intereses, cantidad de préstamos, descuentos, etcétera, los que se encuentran definidos en el reglamento correspondiente. Así mismo, como apoyo de despensa la empresa otorga de manera catorcenal a todo el personal del nivel 3 un depósito de \$511.56, y a los niveles subsecuentes un importe de \$548.00, el cual se realiza en una tarjeta plástica. Se ofrece así también la prestación de servicio de comedor a todo el personal, cuyo costo para el trabajador es el 50% del total del consumo y la diferencia lo absorbe la empresa. Aunado a lo anterior la empresa cuenta con una póliza de seguro de vida para sus empleados, la cual aplica al trabajador a partir de ser contrato por tiempo indeterminado y cubre los siguientes tipos de indemnización y montos: muerte natural, 18 meses de sueldo base ordinario vigente; muerte accidental, 36 meses de sueldo base ordinario vigente. La póliza cubre además la pérdida de miembros, indemnizando de acuerdo a los montos establecidos en la misma.

En el documento arriba señalado se contempla además el otorgamiento de becas con el fin de apoyar al desarrollo educativo y profesional de los hijos del personal, para lo cual se contempla un máximo de 11 becas de estudios para asignar entre los trabajadores, las cuáles consistirán en una ayuda mensual de \$400.00. Así también se establece un premio por asistencia y puntualidad, el que pretende ser una motivación económica que busca incrementar la productividad, equivalente al 8% del sueldo nominal mensual del trabajador (excluye horas extras, primas vacacionales, dominicales, gratificaciones, etcétera o cualquier otra percepción adicional al sueldo).

La administradora de entrenamiento técnico expresa que a su parecer el salario de EA para los operativos es competitivo, aunque agrega que los trabajadores que ingresan por primera vez a veces dudan de que esto sea así, ya que su sueldo puede no ser muy bueno en un inicio, pero que "en muchas ocasiones se trabaja con horas extras y eso es lo que les ayuda a tener un muy buen ingreso", además

de las prestaciones y los bonos, lo cual es reiterado por el representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene, llevando acabo así una validación del trabajo extra como algo positivo e incluso deseable.

La reclutadora por su parte refiere creer que las empresas del ramo automotriz manejan sueldos y prestaciones similares debido a que existe un organismo que lo regula, por lo que manifiesta que "la parte de compensaciones está muy penetrada con este organismo, se ponen de acuerdo para tener las mismas prestaciones, entonces con respecto a la rama automotriz andamos como en el mismo rango". Menciona que EA maneja un sueldo inicial de \$1550.00 pesos semanales para los operativos, el cual podrá ir aumentando de acuerdo a su ascenso de nivel cuando los promocionan por buen desempeño y al incremento correspondiente en el tabulador salarial que ello les implique. Agrega que por ejemplo en el ramo de la marroquinería les otorgan un sueldo inicial a los obreros de \$1800.00 pesos, pero que no tienen prestaciones como fondo de ahorro o seguro de vida, las cuales sí se brindan en EA. La responsable de las relaciones laborales legales trae a cuenta otra forma de remuneración que se maneja en la empresa, el bono del SET, que es un bono que se brinda por cumplir los requerimientos de los sistemas de equipos de trabajo.

Por otro lado, la mayoría de trabajadores entrevistados refieren que el sueldo que perciben va de acuerdo con el esfuerzo que realizan y que les es suficiente para cubrir sus gastos personales y familiares, sobre todo si lo comparan con otros empleos anteriores en distintas ramas industriales, donde tanto el salario como las prestaciones son menores. Cuando no es así, se adjudica la insuficiencia del ingreso a la forma en que ellos mismos administran sus recursos o a los compromisos económicos que adquieren. Lo anterior contrasta con la diferencia en el ingreso de un operativo del mismo ramo en una empresa estadounidense, quien llega a recibir hasta diez veces más por el mismo trabajo. No obstante, en el contexto local, la satisfacción que expresan en este rubro los operativos de la EA

es el reflejo subjetivo de la retribución material que les implica tanto el salario como las prestaciones recibidos, lo que cuenta para ellos con la significación de un reconocimiento social por el trabajo realizado (Dejours y Gernet 2000).

Aunado a lo anterior, durante una de las visitas de observación se pudo apreciar en uno de los tableros de avisos de la planta un comunicado (con fecha de marzo de 2021) referente a que los clientes de la empresa habían solicitado una reducción de precios debido a la pandemia y a las dificultades económicas derivadas, por lo que para hacer frente a ello se proponía seguir mejorando la productividad, y para ello se autorizaba un bono por productividad de 30 días para personal activo, proporcional al tiempo laborado en 2020 y con sueldo vigente al 31/12/20. En otra de dichas visitas, se pudo observar un aviso más, donde se señalaba el reparto de utilidades el día 13/05/21, y donde se indicaba también en una lista los nombres de los trabajadores y los montos, los cuales iban de los 2000 a los 3000 pesos, dependiendo de los días laborados en el periodo anual considerado.

8.3 El reconocimiento verbal como elemento simbólico y sus implicaciones subjetivas

La responsable de las relaciones laborales legales comenta que en EA se aplican encuestas de satisfacción mensuales de los servicios que se proporcionan a los colaboradores, y que se evalúa el servicio de vigilancia o seguridad patrimonial, el servicio de comedor, el servicio de limpieza así como el servicio médico y de enfermería. También, refiere que se cuenta con el sistema de “puertas abiertas”, en el cual ante un problema el trabajador puede dirigirse con su jefe, y si el jefe no lo resuelve “ir con el jefe del jefe y así escalar su situación (sic)”. En cuanto a la interacción entre supervisores y operativos, comenta que se les ha “tratado de cambiar el chip de que no son supervisores, sino de que son facilitadores”, buscando con ello un cambio de actitud en su liderazgo.

Con relación a lo anterior, existe también en EA una política de seguimiento de resultados de una Encuesta de Clima Organizacional, la cual se aplica de forma anual, teniendo como objetivo "motivar, proporcionar y mantener un ambiente necesario para la operación de procesos y logro de la conformidad de productos y servicios". Esta busca obtener información sobre 6 factores: empresa, comunicación, capacitación y desarrollo personal, condiciones de trabajo, sueldo y jefe inmediato, los cuales se considera que influyen en el ambiente de trabajo. Dicha encuesta se aplica generalmente por parte de un responsable en la empresa, pero en el año 2021 se buscó un proveedor externo para su aplicación, persiguiendo con ello mayor objetividad en la evaluación. La calificación mínima satisfactoria señalada para cada rubro es de 8.20, por lo que si se rebasa esta no se considera necesario generar ninguna acción al respecto, pero si es menor entonces se deben "generar acciones que coadyuven a mejorar el resultado obtenido", según se indica.

La administradora de entrenamiento técnico comenta que el rubro de la encuesta de clima organizacional (ECO) en la que tienen una mayor problemática —aunque no la considera demasiado grave por tener una calificación de 8.0— es en el de "jefe inmediato", ya que los equipos de trabajo manifiestan que requieren que el jefe (supervisor) se involucre más con ellos: "mencionan de retroalimentación, de reconocimiento, es el que más, o sea de todos es el que teníamos ahí, como el más necesitado, con más carencias". A ello agrega que los propios supervisores comentan que les es difícil hacer un reconocimiento a los operativos cuando se cumplen los estándares de trabajo.

El TO11 por su cuenta, comenta que el reconocimiento al trabajo bien hecho va más dirigido a los operadores que a los auxiliares, y que el mensaje cuando llega es por medio del operador y no por parte del supervisor, aunque esto tampoco ocurre siempre ya que "pues en algunas ocasiones lo mencionan, pero en algunas ocasiones también como que pues no". De la misma manera, fluctuante, lo percibe

el TO2 y para el TO8 "se podría decir que, pues casi no". Para el TO14 no hay retroalimentación, sólo indicaciones que cumplir, pero más allá de eso no hay reconocimiento al trabajo cuando está bien realizado. El trabajador de la operación de desorille en el área de acabado dice que la relación con sus jefes es poca, ya que estos pertenecen al área de recurtido, que también incluye una operación de desorille, aunque piensa que quizá se debe a que confían en su trabajo, a que saben que él y sus compañeros saben qué hacer en cuanto al programa de trabajo, por lo que "es poca la relación, puedo decir poquito, nada más, o sea platicamos 2 minutos al día, se puede decir, es poca la relación que tengo con ellos, pero la poquita, esa poquita está bien". Se trataría entonces en las situaciones señaladas de una falta o por lo menos de una insuficiencia de retribución simbólica por medio de un reconocimiento verbal al trabajo útil y bien hecho como aporte a la organización, aquello que brinda identidad, pertenencia a un colectivo, valor y sentido al trabajo (Dejours y Gernet 2000), lo que en este caso podría verse vulnerado o quebrantado.

Para el TO4, el reconocimiento depende del supervisor y la confianza que se tenga con él. En su caso tiene dos supervisores, uno que le apodan "el mamón", el cual describe como "muy seco, muy frío", y otro más expresivo que le reconoce abiertamente su esfuerzo, de lo cual manifiesta "a veces esas palabras ps (sic) sí te levantan poquito el ánimo". Para el de TO10 el reconocimiento no es algo que ocurra diariamente, aunque concede que así como lo llegan a presionar en ocasiones, así también "al menos sí me lo hace saber mi supervisor".

Pero para el TO13 es diferente, ya que cada fin de turno su supervisora le informa cómo salió el trabajo, si hubo retrasos y le agradece si cumplió con su meta del día, por lo que menciona "ora (sic) sí que nos retribuye algo o sea, no en muchos trabajos, tienden a decir 'gracias por haber cumplido tu cuota'". En el caso de la TO12 hay un reconocimiento explícito: "que vas muy bien, que cualquier vacante que llegará a haber, pues ellos te tomarían en cuenta para poderte ayudar para

ese tipo de vacantes, sí te recompensan”. A propósito de lo anterior, es importante subrayar que un fenómeno “vivo” como es el trabajo permite visibilizar tendencias pero no hechos totales como “siempre-nunca”, “todo-nada”, lo que puede percibirse en las divergencias que eventualmente se dan en las tendencias de las actitudes y puntos de vista reportados por los trabajadores.

El representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene refiere que un factor clave para que exista confianza hacia los jefes por parte de quienes se desempeñan como operativos es el acercamiento. Señala que ha trabajado con supervisores o jefes con los que ha tenido mucho acercamiento, y afirma que el director actual de EA tiene una gran cercanía con los trabajadores, saludando, preguntando e interactuando: “oyes ¿cómo vas? ¿Oyes cómo esto? ¿Oyes? (sic)” o “hagan esto, mira acomódame acá”, lo cual propicia que se mantenga el clima de confianza. En esto coincide con la responsable de las relaciones laborales legales, quien afirma que se ha tratado de infundir confianza a los trabajadores desde los puestos administrativos para que exista acercamiento y colaboración entre ambos, lo que es reconocido por los mismos operativos, si bien en ocasiones y debido a las presiones de sus propios puestos pueden retrasar la atención hacia estos, lo cual puede ser interpretado como una señal de falta de voluntad, pero que ello no necesariamente es así. El TO5 lo expresa de la siguiente forma: "ya de un tiempo para acá ya somos todos trabajadores de EA, ya no es que de oficinas y de planta, y pos me ha gustado mucho eso, de que han hecho la igualdad", poniendo de relieve el reconocimiento como persona, como un trabajador de valía al igual que administrativos y directivos.

El TO10 manifiesta que dada la respuesta de la empresa durante el paro del 2020 a causa de la pandemia por COVID-19, en el sentido de que durante este tiempo siguió recibiendo su sueldo "íntegro", y además al desempeñarse ya como operador, considera muy difícil que le bajen el sueldo o lo despidan, aún en la situación actual de "crisis" que se encuentra atravesando la empresa, por lo que

dice "aun así, no me siento indispensable, pero no me siento como esos que se pueden ir, vamos". De la misma forma, el TO3, pese a que menciona no recibir un reconocimiento verbal por el trabajo bien hecho, considera que el tener continuidad dentro de EA, en su puesto, y no ser movido a otras operaciones sin solicitarlo, es el reconocimiento que recibe por su buen desempeño. Es decir, se trataría en un caso del reconocimiento en forma ascenso, y en otro, en forma de continuidad en la empresa, retribución material y retribución simbólica respectivamente. No obstante, como se verá más adelante, las posibilidades de promoción son limitadas por un factor que paradójicamente es considerada al mismo tiempo una de las fortalezas de esta EA, la poca rotación de personal.

8.4 Efectos de la neutralización de las posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo

En la política de prevención de riesgos psicosociales de EA se establece que se cuenta con diferentes mecanismos para propiciar la participación y rescatar las opiniones de sus colaboradores, una de las cuales es el sistema de ideas de mejora, que busca promover el involucramiento de los trabajadores compartiendo ideas sobre cómo mejorar los procesos en los cuales se encuentran inmersos en cuanto a las promotorías de gente, producción, costos, mantenimiento o simplemente mejora en general, según lo establece el formato de mejora continua que se construyó para este fin.

En cuanto a la política de relaciones laborales, la cual es definida por la jefa de recursos humanos como una política de "puertas abiertas" tal como ya se mencionó, se señala que persigue una atención clara y oportuna de las inquietudes y recomendaciones de los trabajadores de la empresa encaminada a identificar y solucionar problemas, todo ello en aras del beneficio de estos. Además se subraya que también pueden hacer uso de una línea de asistencia

externa, para lo cual se brindan datos como el número telefónico y correo electrónico de esta, así como la dirección local de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA). Existe también según lo refiere la responsable de las relaciones laborales legales, una línea telefónica privada contratada por EA para realizar denuncias o quejas por parte de sus trabajadores. En ambos casos la denuncia puede ser anónima con el fin de proteger al trabajador y su empleo.

Por su parte, la política de seguimiento de resultados de la ECO que se aplica a operativos y no operativos en EA, como ya también se mencionó anteriormente, indica que en caso de que en alguno de los rubros evaluados se obtenga una calificación igual o superior al promedio mínimo establecido (8.20) no es necesario generar ninguna acción al respecto, pero además, que en caso de que esta sea inferior será necesario que "la jerarquía" del área en cuestión, en conjunto con los trabajadores, genere un plan de acción de lo que se encuentre dentro de sus alcances mejorar.

No obstante, todas las vías de atención señaladas anteriormente para dirimir conflictos laborales tienen un factor común, el que son controladas por la empresa, por un organismo que representa al sector industrial o por un servicio contratado por aquella, pero no por los trabajadores ni por una representatividad que sea exclusiva de estos.

Ahora bien, la política del grupo EA sostiene que se respetan los derechos de reunión, coalición y negociaciones colectivas "en el marco de las regulaciones vigentes en cada caso". Con relación a esto, durante el periodo de observación se solicitó una reunión con el encargado de la oficina sindical que según comentó la responsable del departamento de recursos humanos, existe en EA. No obstante llegado el momento, comunicó que no sería posible la reunión con el encargado de dicha oficina sindical ya que no se encontraba en la empresa, quien además,

se señaló, no es empleado de la EA, sino que forma parte de un sindicato externo al cual se le dio la posibilidad de tener un espacio dentro de sus instalaciones e invitar al personal a agremiarse. Agregó que los propios trabajadores no desean afiliarse para que no les hagan el descuento correspondiente porque las prestaciones por las cuales el sindicato puede luchar ya las tienen con la empresa (transporte, comida, compensaciones, entre otros).

Aunado a lo anterior, en todas las entrevistas con los operativos se encontró la perspectiva de que un sindicato no es necesario e incluso una imagen negativa de estos, al ser concebidos como meros consumidores de parte de sus ingresos que aportan pocos o ningún beneficio a cambio. En contraparte se ubica a la empresa como otorgante de todos sus derechos laborales e incluso de algunos que no marca la ley, y que son brindados únicamente por decisión de esta sin estar obligada a ello. Lo que sí existe es lo que la jefa de recursos humanos llama un contrato de protección para la empresa, del que sólo saben pocas personas dentro de EA; y a últimas fechas se ha constituido un "comité laboral" en el que participan no sólo operativos sino también trabajadores de confianza de los distintos niveles y representantes de la empresa directamente: 12 operativos, 5 supervisores y representantes del patrón provenientes de recursos humanos, gerencia de planta, gerencia de recursos humanos y dirección general. Según lo plantea la responsable de las relaciones laborales-legales "la intención de este comité es, pues, consensuar decisiones sobre eventos, sobre prestaciones, ¿sobre qué más? sobre situaciones que estén afectando a la colectividad y que sean temas en que se tengan que tomar consensos".

El representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene refiere que acaba de ser integrado a dicho comité laboral, el cual pretende lograr una interacción entre directivos y operativos para saber qué necesidades tienen estos últimos, lo cual según se le ha informado, surge a raíz de que "anteriormente se tomaban decisiones muy humanitarias pensando que era lo correcto, pero a

veces, luego no estaba toda la gente conforme", por lo que abrir ese espacio de diálogo le parece muy bueno.

Es necesario mencionar que el código de conducta para contratantes señala que EA se declara en defensa de los derechos humanos, agregando que el cumplimiento de la normatividad nacional y local es para la empresa "lo más natural", por lo que espera lo mismo de sus socios comerciales. Se solicita que en esa línea, estos últimos respeten "el derecho de reunión, de asociación y de negociación colectiva de sus trabajadores en el marco de las regulaciones legales vigentes en cada caso". No obstante, al interior del documento que sustenta la política de reclutamiento y selección de personal de EA se mencionan los tipos de contratos para operativos, los que se dividen en:

- Contrato individual de trabajo por tiempo determinado, el cual aplica para operativos de nuevo ingreso, y concluido el cual es decisión del jefe inmediato si la persona permanece o no en el puesto
- Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, el cual aplica para operativos de nuevo ingreso que hayan "pasado el periodo de prueba satisfactoriamente."

Los contratos por tiempo determinado son otorgados durante un año y se renuevan cada 28 días según refiere la reclutadora de EA. Es necesario señalar además que es el responsable de recursos humanos de la planta quien firma los contratos mencionados en representación de la empresa y no el patrón, como ocurre en los contratos colectivos de trabajo. Lo anterior habría que ligarlo al hecho de que al no tener una posibilidad real de incidir activamente en sus condiciones y medio ambiente de trabajo por medio de un sindicato, no se cuestionan situaciones relativas, por ejemplo, a la duración y configuración de la jornada de trabajo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) menciona en su artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, así como a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la defensa de sus intereses. Nuestro país por su parte, se suscribió el 01/04/50 al convenio C087 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948. En esa misma línea, se adhiere el 28/06/1978 al convenio C144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) de 1976, que persigue promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Así también la Constitución Política de México, en artículo 123 enuncia que para tal efecto se promoverá la organización social de trabajo conforme a la ley.

No obstante, en cuanto a la posibilidad de afiliarse a un sindicato el TO11 no la considera necesaria ya que cree que en EA tiene prestaciones, incluso mayores a las que se gozan en otras empresas: "más que nada como empresa, al trabajador nos apoya mucho", perspectiva compartida por el TO13, así como por el TO1 y el TO4. Para el TO7 se tienen derechos por encima de lo que marca la ley, y sostiene "te los da porque así lo quiere la empresa, de querer la empresa nos los quita, no los da, o sea no es obligatorio que la empresa nos de unas ciertas prestaciones que la empresa nos está dando, y al entrar el sindicato obviamente las quitaría". Por su parte, el TO3 comenta que en un trabajo anterior contó con afiliación a un sindicato y que no observó ningún beneficio en ello, que lo que sí había era una merma en su ingreso por la cuota que le descontaban. Considera que en EA no se requieren intermediarios para atender situaciones relacionadas con sus derechos laborales: "el apoyo que te da un sindicato aquí uno personalmente lo puede arreglar directamente". Así mismo, para el TO5 no es necesario un sindicato, ya que asegura "de lo que puede cumplir la empresa sí, sí nos cumple al cien".

No obstante las declaraciones vertidas por los informantes clave y por los trabajadores operativos, habría que tomar en cuenta que la existencia de un sindicato no responde únicamente a la necesidad de solucionar problemas con el patrón, sino a la de establecer lazos de solidaridad entre trabajadores, cuestión que es minada por situaciones como la evaluación individual del trabajo que impone las formas de contratación utilizadas en la EA, las que no dejan de tener sus efectos en los FRPST.

8.4.1 Sobre las jornadas de trabajo

Nuestro país tiene suscrito un convenio que regula el horario laboral durante las noches ante la OIT, se trata del C171 "Sobre el trabajo nocturno". Mientras que el artículo 123 de la Constitución enuncia que se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la ley, lo que incluye la duración y configuración del tiempo de trabajo. Por su parte, el RFSST en su artículo 3 define a los factores psicosociales como aquellos con la capacidad de provocar en el trabajador trastornos de ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado del tipo de jornada laboral, entre otros aspectos. Y de conformidad con el RFSST, para la NOM 035 los factores de riesgo psicosocial también son concebidos como aquellos factores que pueden provocar trastornos de ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, a causa del tipo de jornada laboral entre otros detonantes. Dentro de dichos factores se señalan las jornadas de trabajo superiores a las señaladas en la LFT, la rotación de turnos sin periodos de recuperación y descanso, así como la interferencia en la relación trabajo-familia.

En cuanto al código de conducta para contratantes y a la política del grupo EA, en ambas se señala que la empresa se declara en defensa de los derechos humanos, agregando que el cumplimiento de la normatividad nacional y local es para la empresa "lo más natural", por lo que espera lo mismo de sus socios

comerciales, subrayando que "cada trabajador tiene derecho a un horario laboral y un periodo de vacaciones acordes con la legislación del país respectivo." La responsable de relaciones legales refiere que la gente trabaja en EA con jornadas legales, y en el documento que sustenta la política del grupo EA, se establecen los principios y normas a seguir, sosteniendo que los principios legales y éticos determinan la forma en que actúa la empresa, por lo que se obra con justicia, puntualizando entre otras cuestiones: "garantizamos jornadas laborales, vacaciones y remuneración justas".

En relación con esto, el representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene explica que en EA existen 4 turnos de trabajo: el matutino el vespertino y el nocturno, los cuales van intercalándose semana por semana para la mayoría de los trabajadores del área de recurtido, pero que hay quienes por requerimiento de la operación sólo acuden en turno matutino y vespertino, esto en el área de acabado. El cuarto turno es aquel en el que por necesidades de la empresa las personas descansan entre semana y deben acudir a laborar los fines de semana. También lo menciona el representante de los trabajadores en la misma comisión, explicando que es para que la máquina a la que se les adscribe no se quede sin trabajar, lo cual dice ocurre sobre todo en recurtido, ya que allí la maquinaria "sigue procesando siempre." Además señala que existe el turno mixto, intermedio entre mañana y tarde (8 a.m. a 5:30 p.m.).

Ligado a lo anterior, durante las entrevistas con los operativos, en relación a sus jornadas de trabajo, surgen discursos vinculados a la validación del trabajo extra y de adhesión al discurso empresarial, lo cual se hace patente cuando refieren, por ejemplo, que trabajan nueve horas y media en el turno de la mañana (6:00 am a 3:30 p.m.), ocho horas y media en el turno de la tarde (3:30 p.m. a 12:00 a.m.), seis horas en el turno de la noche (12:00 a.m. a 6 a.m.), todo ello de lunes a viernes, y además 11 horas y media los sábados cuando les toca laborar en el turno de la mañana (6:00 a.m. a 5:30 p.m.), debido a que dada esa configuración

del tiempo de trabajo le "quedan a deber horas a la empresa". De esa forma lo relata el TO11, quien considera que si dentro de la jornada matutina se debía laborar de lunes a viernes durante nueve horas y media, y los sábados once horas y media "era pues para pagar como tiempo que por así decirle le quedábamos a deber a la empresa", esto en relación con la jornada nocturna, en la que el horario laboral en EA es de seis horas. Respecto a lo anterior refiere "normalmente dicen que debemos trabajarle ocho horas por ley a la empresa, entonces eran ocho, solamente laboramos seis horas, entonces esas horas te las acumulaban para venir a pagarlas como el sábado", mismo punto de vista sostenido por el TO6, el TO7, el TO2, el TO1, el TO5, el TO8 y el TO3 en el área de recurtido, así como por el TO10 en el área de acabado, lo cual no se encuentra sustentado en la normatividad que regula las jornadas de trabajo en México (LFT).

Es necesario añadir, que posiblemente reducir la jornada de trabajo del turno nocturno a 6 horas en lugar de las 7 marcadas en la LFT (art. 61), puede responder a que la empresa busque el reducir accidentes derivados de somnolencia o cansancio, sin embargo ello no justifica la "reposición de horas en turno diurno", mucho menos si como parámetro se toman 8 horas y no 7. Por otro lado, al entrevistar al TO6, en la explicación que hace de sus turnos de trabajo suma media hora de comida a su horario laboral, once horas y media, nueve horas y media u ocho horas y media según sea el caso, en lugar de incorporarla dentro de este como marca la LFT (art. 63).

Resulta importante señalar que en entrevista telefónica con el Lic. Eric Padilla el día 19 de abril del 2022, abogado especializado en derecho constitucional y amparo, con ejercicio del derecho laboral en la práctica judicial y experiencia en la docencia universitaria de derecho individual y colectivo del trabajo, este refiere que en los términos de la jornada laboral del capítulo de condiciones laborales de la LFT, no se justifica la reposición de horas por parte de los operativos que laboran para una empresa, ya que estos se encuentran a disposición del patrón durante la

jornada de trabajo las 7 u 8 horas que señala la ley, según sea el caso, y que si este no se las requiere en su totalidad no está sustentado en la misma que se les solicite el tiempo restante con posterioridad a dicha jornada. Así mismo, sostiene que la media hora de comida que se otorga a los trabajadores —cuando no es viable que salgan del centro de trabajo durante dicho lapso— se encuentra contabilizada dentro de la jornada laboral y de ningún modo deberá aumentarse a la duración de esta (art. 64).

Como ya se indicó, en las políticas del grupo de EA y en el código de conducta para contratantes se menciona que se garantizan jornadas laborales justas, lo que contrasta con lo señalado aquí. Allí se sostiene también que sólo en situaciones excepcionales se recurre al trabajo en domingo y días festivos, sin embargo el TO3 menciona que su jornada de trabajo incluye tres fines de semana al mes por uno de descanso, lo cual se ha modificado a últimas fechas sólo por cuestión de la pandemia por COVID-19, pero cree que es muy posible que pasada esta vuelva a ser de tal forma. Al interior del primer documento mencionado también se señala: "facilitamos las condiciones marco para la conciliación familiar", así como en una infografía que expresa la postura de EA en cuanto a sustentabilidad y orientación al cliente se sostienen que se "busca fomentar la equidad social y la calidad de vida de los miembros de la organización". Pero un punto que se manifiesta en las entrevistas a operativos en relación a esto es que cuando trabajan en fin de semana ello llega a interferir con sus actividades y relaciones familiares, tal como lo refieren el TO2, el TO3, el TO4 y el TO6.

La desadaptación del sueño y su perjuicio consecuente por la rotación de turnos es mencionado por el TO8, así como la interferencia con respecto a la convivencia en familia: "¿qué es lo que en un momento? (sic) pues ya no convives con la familia los fines de semana, porque estás aquí", lo cual es señalado también por el TO3. Ello se dificulta todavía más por la necesidad de dormir mientras la familia se encuentra despierta cuando toca laborar en el turno de la noche. El TO9

argumenta también que cuando trabaja de noche duerme más, pero el hecho de pasar la mayor parte del día durmiendo puede deberse a que hacerlo en ese horario no provee un descanso satisfactorio. En ese sentido la TO12 refiere desajustes en el sueño por los cambios de turno, lo que le genera cansancio. Así también el TO14 percibe la rotación como un factor de riesgo, ya que cree que al trabajar con somnolencia se pueden producir accidentes. Refiere que la rotación de turnos y el tiempo extra (pese a que sea remunerado) a cierta edad generan presión y la posibilidad de enfermar "de la diabetes, del estrés, muchos se han salido, porque no aguantan los 3 turnos". Añade que cuando le toca laborar en el turno de la noche "no viene uno al cien por ciento", lo que determina que en ocasiones a sus compañeros "se les van las cabras" y afectan el cuero, terminan rompiéndolo de más.

Aunado a lo anterior, los domingos no hay servicio de médico en la empresa, tampoco por lo hay por las noches entre semana, con lo que se cuenta durante su ausencia es con una enfermera de guardia. También es necesario mencionar que hay un reglamento para uso de taxis en EA, el cual marca que podrá hacerse uso de este servicio "cuando por necesidades de la empresa se prolongue la jornada de trabajo (tiempo extra) y al término de la jornada no haya servicio de transporte público", o cuando "por el número de personas que vaya a laborar en un día de descanso, la empresa decida que es más conveniente el traslado vía taxi". Ahora bien, los domingos tampoco hay transporte colectivo de personal, por lo que se hace uso del servicio de taxi, pero este se debe compartir entre varios empleados, lo cual genera dificultades, sobre todo cuando se desconocen entre ellos así como quién tiene en sus manos el vale correspondiente para el pago del traslado, ya sea de entrada o de salida del trabajo.

Acerca del mismo tópico de las jornadas de trabajo, EA cuenta además con una política para el control de tiempo extra de servicios del personal operativo, el cual, se señala, es "una medida especial que solamente se debe admitir en situaciones

extraordinarias," y que se considera como tal cuando por motivos de producción el personal prolongue su jornada de trabajo. Además se asienta que es responsabilidad del jefe de producción en los casos en que sea posible, proponer acciones para lograr disminuir dichos tiempos. Sin embargo para los operativos el tiempo extra, hasta antes de la pandemia —con la cual se redujo—, era lo que les permitía tener de forma más o menos constante un mejor ingreso para afrontar con más solvencia sus necesidades materiales, según es señalado en varias de las entrevistas realizadas a operativos e informantes clave. Además, la TO12 refiere que este se hace de manera voluntaria, pero que también determina con algunos supervisores el que sean flexibles en cuestiones como permisos solicitados, dependiendo de que se acepte o no el tiempo extra propuesto en alguna ocasión.

8.4.2 Sobre las relaciones en el trabajo

En la política de prevención de riesgos psicosociales de EA se conmina a que a través de los valores organizacionales la empresa, priorizando el respeto, todos los trabajadores traten con amabilidad a sus compañeros, subordinados y jefes, así como en la política de relaciones laborales se sustenta el respeto, justicia e igualdad entre jerarquías y compañeros como elemento clave para mantener un clima laboral que propicie el trabajo en equipo y la productividad.

Ahora bien, la responsable de las relaciones laborales legales refiere que la mayor parte de la población de EA son hombres, y que entonces "son pues más llevaditos, son más rudos, son a veces hasta montoneros, se coordinan este para echarle carrilla al compañero", pero aun así considera que se vive un clima agradable, que es una empresa buena para trabajar, aunque sí se llegan a dar algunos roces entre trabajadores. Afirma que si tuviera que ubicar el ambiente de trabajo de la empresa en una escala del 1 al 10 lo colocaría entre un 8 y un 9 (tomando en cuenta que el mínimo aceptable según su encuesta de clima laboral

es 8.2, un 8.1 o un 8.0 no sería un resultado adecuado entonces para los fines perseguidos). Y la administradora de entrenamiento técnico considera que hay buena relación y buen ambiente de trabajo entre los operativos de EA, aunque también piensa que al tratarse en su mayoría de trabajadores hombres en la planta "puede llegarse a presentar un nivel un poco más pesado en cuestión al tema de llevanza (sic), por así decirlo". Dichas consideración acerca de las relaciones dadas en el ambiente laboral como favorables la adjudica al buen liderazgo que existe en la empresa, al promover la integración de sus empleados en eventos tanto sociales como deportivos, si bien estos han estado pausados a últimas fechas debido a la pandemia por la COVID-19. Aparece aquí nuevamente la equivalencia de varón igual a rudeza como expresión de hombría, sin embargo, una de las estrategias de defensa construidas de forma colectiva por los trabajadores que se desempeñan en labores de riesgo es llevar a cabo conductas de ostentación como toma de riesgos o expresiones verbales específicas, así como ocultar contenidos del trabajo relativos a peligros, enfermedades o injusticias entre otros, lo cual se da precisamente en colectivos de trabajo compuestos mayoritariamente por hombres (Dejours y Gernet 2000). Dichas defensas, ya sean individuales o colectivas, son construcciones que implican una lucha activa —pese a que no sea consciente— contra el miedo antes de que se manifieste.

El representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene considera que el ambiente laboral es "demasiado bueno", pero que no obstante existen "detalles" debidos a la convivencia entre hombres y mujeres dentro del horario laboral durante varias horas al día, lo que ha dado pie a que se produzcan vínculos sexoafectivos de índole extramarital o de infidelidad en el noviazgo que llegan a causar problemas a las personas, pese a que la empresa establece como premisa el que no pueda haber relaciones de pareja dentro del trabajo, pero que sin embargo no es posible evitar al cien por ciento. Para el representante de los trabajadores en la comisión antes mencionada el ambiente laboral es muy bueno también, debido a que mantiene buenas relaciones con los operativos de otras

áreas distintas a la suya, pero sobre todo a causa de que hay compañerismo, lo cual entiende en términos de enseñar a otros lo que se sabe en base a la propia experiencia en la empresa, esto como una manera de apoyarse mutuamente.

En cuanto al TO6, refiere que a comparación de otros trabajos en los que ha estado el ambiente laboral en EA "está muy bien", lo que relaciona con el hecho de que se mantiene todo el tiempo con una actitud positiva, con que le gusta lo que hace y le gusta trabajar en EA. Por su parte, el TO5 comenta que si tiene un problema en casa lo deja allí al momento de ir al trabajo, e igualmente los problemas que tiene en el trabajo los deja en este al retirarse a casa, y afirma que nunca ha tenido una afectación en uno a causa del otro. Sin embargo, esto contrasta con lo que afirma la teoría psicodinámica del trabajo, al indicar que psíquicamente no funcionamos de esa manera y que lo que ocurre en una de esas áreas de la persona impacta en la otra necesariamente, que no es posible segmentar la subjetividad y elegir cuál parte usar en un escenario y cuál no.

No obstante lo anterior, el trabajador de la operación de toggling (máquina MZ) en el área de acabado comenta que una dificultad que con la que se ha encontrado en su trabajo es que anteriormente su operación pertenecía al área de recurtido, pero que de forma repentina él y sus compañeros fueron informados de que iban a pertenecer ahora al área de acabado, aunque sigue realizando trabajo de recurtido. Y añade que como "en el papel" pertenece a acabado, se han generado confusiones y molestias con los supervisores de ambas áreas ya que ambos consideran ser sus jefes, y ambos han llegado a darles instrucciones distintas, lo cual incluso ha perjudicado las relaciones personales con sus antiguos supervisores, porque al seguir las indicaciones de los actuales y no las de aquellos, eso ha sido tomado como una afrenta en el terreno incluso de la amistad. Así también, el TO11 relata que anteriormente estaba adscrito como auxiliar a otras actividades en el área de recurtido, pero que lo cambiaron al área de acabado debido a que tuvo diferencias con su antiguo operador, ya que era

"una persona muy llevada", acostumbrada a tener gente a su cargo que no reaccionara ante eso, pero que cuando este lo presionó hasta su límite y tuvieron una discusión, entonces lo movieron de operación. Sin embargo refiere que con su operadora actual la relación es bastante buena debido a que existe respeto y una comunicación adecuada. Agrega que en ocasiones puede haber diferencias con sus compañeros actuales, pero que por medio del diálogo se han podido arreglar. El TO13 también percibe la relación con compañeros y supervisores como adecuada, mediada por el respeto y la buena comunicación. De la misma forma, el TO6 ubica la comunicación como el factor que determina el que las relaciones con supervisores y compañeros sea de carácter positivo. Para el TO7 la relación con su supervisor es definida como buena no sólo en términos laborales, sino también en cuanto a la posibilidad de escucha y apoyo en el terreno personal, pero en lo relativo a los operativos sostiene que hay muchos problemas debido a que existen constantes inconformidades entre compañeros en las que señalan uno a otro como "huevo o flojo". Esto último en cambio no es así para el TO1, para quien, si bien los intercambios con sus supervisores pueden limitarse a lo laboral, en cambio la relación con sus compañeros operativos también toca aspectos personales, sobre lo cual existe bastante comunicación. Además, según lo comentado por la TO12 en lo referente a los vínculos establecidos entre compañeros de la empresa "entre todos se apoyan, siempre que tú ocupas ayuda siempre hay alguien ahí."

Pero para el TO4, no hay relación de confianza en términos personales con su supervisor, sin embargo en cuanto al trabajo existe la confianza para hablar abiertamente y aportar su opinión, lo cual le parece suficiente, pero en lo que respecta a sus compañeros operativos considera que "hay tanto como personas muy nobles, muy amables y hay gentes que son hijos de su madre (sic)", con los cuales es difícil establecer una buena relación. En cuanto al TO14, no basta la comunicación para que existan buenas relaciones, ya que en su caso si no acepta acudir a trabajar horas extras en domingo eso afecta de manera negativa la

relación con su supervisor. Así también el hecho de no prestarse “al cotorreo” o el comunicar a sus compañeros cuando algo se está haciendo mal, como cuando existe exceso de desorille y por ende desperdicio de cuero, ha dado pie a estos últimos se ofendan con él, razón por la cual refiere ya no interactuar con ellos más allá de lo esencial en sus actividades de trabajo. Y para el TO9, el ser relativamente nuevo en EA y por lo tanto contar con menor habilidad para las actividades que realiza en equipo con sus compañeros, le ha implicado ciertos roces con estos, aunque leves, cuando por alguna razón va a un ritmo más lento que los demás y demora el avance de todos sin quererlo, lo que se traduce en descontento y ciertos reclamos hacia él.

En relación con el TO14 específicamente, resulta relevante mencionar que fue enviado a la entrevista por su supervisor, al ser considerado por este y por sus compañeros como una persona conflictiva —llamado así por otro operativo en su propia entrevista—. Esto posiblemente en el entendido de que quien la llevaría a cabo según les hizo saber el área de recursos humanos, sería un psicólogo, y su asociación con una posible psicoterapia. Esto es importante tomarlo en cuenta debido a que las estrategias colectivas de defensa son construcciones frágiles, y basta con que un solo miembro exprese su miedo para que adquiera presencia y sea percibido por los demás trabajadores, lo que como se verá más adelante en el apartado de vinculado a la ergonomía, ocurre con este trabajador, quien señala factores y riesgos en la EA que muchos otros no mencionan.

La reclutadora por su parte, asegura que cuando se integra un nuevo operativo a EA siempre trata de ser integrado por sus compañeros de equipo, según le han referido los propios trabajadores. Y que a partir de la implementación de la NOM 035 se han visto muchos cambios en la relación entre supervisores y operativos, ya que continuamente se está capacitando a los primeros por parte de la empresa en cuanto al trato adecuado hacia los segundos, sobre todo en lo relativo al manejo de sus emociones, para que pese a que puedan ser instigados al conflicto

no reaccionen de forma inmediata y se mantengan al margen de ello. Incluso, refiere, ahora se invita a los operativos a que llamen por su nombre a los administrativos y directivos, con la finalidad de promover la confianza y el trato igualitario entre colaboradores de la empresa. Indica que cuando algún operativo se va de EA debido a que no se integra a los equipos de trabajo en los cuales se encuentran organizados, lo que argumenta por lo regular es que sus compañeros no lo toman en cuenta, que lo hacen a un lado, que no lo integran, pero que cuando se indaga con el supervisor que le corresponde acerca de ello, lo que ocurre es que es que el propio trabajador en cuestión es el que no se integra o no quiere participar. Añade que la función de la responsable del sistema de equipos de trabajo es tratar de integrar a la persona que está teniendo algún problema con sus compañeros, pero que sí la persona es reincidente y no muestra disposición para mejorar las relaciones en el trabajo entonces se les despide.

La responsable de las relaciones laborales legales, en la misma línea mencionada anteriormente, sostiene que ha habido un cambio de personal en los puestos administrativos y directivos en la empresa, con lo cual se ha tratado de eliminar la brecha en el trato entre estos y los operativos, por ejemplo, ubicándolos ahora por su nombre y no por su número de trabajador —cosa que anteriormente no se hacía de esa forma—. Además, que ahora se trata de resolver los conflictos "en cuatro instancias que puede ser la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje", así como concientizar sobre las acciones en lugar de regañar, lo cual los operativos han notado y agradecen.

8.4.3 Sobre la percepción de apoyo laboral y la actitud hacia el trabajo

La responsable de las relaciones laborales legales comenta que la gente que labora en EA se encuentra contenta y que muestra de ello es que la mayoría tiene ya cierta antigüedad en la empresa. En apoyo a lo anterior añade que de 2154 trabajadores que es el total, 1144 (el 53%) tienen 5 años o más trabajando en EA.

Refiere que cuando hubo la posibilidad de que se sindicalizaran, los trabajadores no aceptaron porque expresaron "a mí EA me da todo. EA me ha ayudado, con EA he crecido, eh, ¿porque tiene que venir un sindicato a pelear por mis derechos cuando yo tengo un puesto reconocido? Aquí me cotizan al cien, aquí estoy bien". Añade que si a lo anterior se suma que el sueldo es competitivo en la zona y que además se puede incrementar con las horas extras laboradas o con los bonos por productividad, entonces los trabajadores de la empresa "están acostumbrados a estar súper consentidos". También sostiene que "el trabajo aparte de ser gratificado, tiene que ser gratificante", lo cual trae a cuenta porque sostiene que si para otras empresas autopartistas el cumplimiento de las leyes es una meta a alcanzar, para EA "es el piso" (frase que aparece en el código de conducta para contratantes y en la política del grupo EA aunque redactada de forma distinta: "es lo más natural"), es decir, la base de la cual se parte en cuanto a las relaciones laborales con sus trabajadores. Otra frase que es retomada de los documentos de EA por la responsable de relaciones laborales legales dentro de su entrevista es "EA busca que seamos, este mente de obra, no mano de obra", aludiendo a un mayor valor del trabajo intelectual por sobre el trabajo manual.

La administradora de entrenamiento técnico considera por su parte, que el hecho de que la rotación de personal en la empresa sea baja se debe a que existe una percepción positiva acerca de la misma, lo cual es logrado por su competitividad en cuanto a ingresos y prestaciones, y a que EA se preocupa por la capacitación, por las promociones de puesto que implican ajustes salariales, así como por el clima laboral imperante: "digo aquí entiendo que está como a un 2% una cosa así (la rotación). En donde trabajaba antes estaba al 70%. De verdad que es súper, súper bajo". En esto coincide con la reclutadora, quien concibe el clima laboral como uno de los atractivos principales, no sólo para quienes se encuentran ya laborando en la empresa, sino como atractivo para que otras personas deseen ingresar a ella: "claro el sueldo, es, si vengo a solicitar trabajo es porque también

EA paga bien, tiene buenas prestaciones, pero me dicen que el clima laboral, el ambiente es muy rico".

Lo anterior coincide por lo expresado por parte del representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene, quien lo resume de esta forma "yo siento que EA es muy chiquiona (sic) con la gente en muchos aspectos, creo que es una empresa que tiene mucha calidez humana y busca siempre esa parte humanista con el personal". Incluso afirma que en la empresa se cuenta con sistemas donde se le da el seguimiento adecuado a las situaciones que se lleguen a presentar con los trabajadores, para saber "si estás cómodo, a gusto, para poder tener una seguridad". También añade que un factor importante son las oportunidades de crecimiento que existen, lo que coadyuva a mantener el prestigio de EA en la ciudad. Así mismo, sostiene que EA es una de las mejores empresas por la oportunidad de crecimiento laboral que en su caso le ha posibilitado y por las prestaciones que otorga a su personal, no obstante desde su perspectiva el trabajador debe ir más allá de lo que se le solicita para obtener oportunidades de desarrollo: "un supervisor pos nunca le va dar la oportunidad a esa persona si no da un poquito extra de lo que uno debe de hacer aquí". La administradora de entrenamiento técnico considera también que efectivamente sí existe ese crecimiento: "empiezan como auxiliar y después ya se van a operadores, algunos pasan a soportes, otros llegan a supervisores".

Para la responsable de las relaciones laborales legales un factor determinante para que las personas deseen ingresar a laborar y mantenerse en EA, es el sueldo competitivo que maneja, pero además el prestigio que se ha ganado en la sociedad, según refiere. Como ejemplo trae a cuenta que durante los primeros meses de la pandemia por COVID-19, cuando la empresa tuvo que detener sus labores, enviaron a sus trabajadores a casa, pero les siguieron pagando 60% de su sueldo, e incluso el 100% a quienes intercambiaron ese tiempo por sus vacaciones, lo cual es confirmado por el TO13, el TO10, el TO2 y el TO4. Para

este último "cuando empezó la pandemia la verdad la empresa se portó, una chulada". También para la responsable de las relaciones laborales legales, lo anterior y el hecho de que no se realizaron recortes de personal "son gestos que son de agradecerse, entonces la gente está muy agradecida". Por su parte el responsable del área médica lo concibe de esta forma "yo creo que uno de los motivos por los cuales la gente se queda es por la atención y ¿cómo te explico? lo que siente, que la empresa se preocupa por el trabajador."

El TO5 por su parte, afirma que no hay riesgos de trabajo en EA, que la seguridad está muy bien y el equipo de protección se les brinda a los trabajadores "como debe ser", por lo que sostiene "estamos en la gloria". En cuanto al TO11, la medida tomada por la empresa de ampliar las rutas de transporte de personal previene que sufra actos delictivos en sus trayectos y muestra la preocupación de la empresa por su seguridad: "siento que sí se preocupan por los trabajadores, pues el simple hecho a lo mejor de que traten como de recogerte lo más cercano a tu casa", lo que también comparte el TO4. Para el TO5, el apoyo obtenido de parte de la empresa le ha sostenido incluso en el terreno emocional: "tuve una situación, me separé de la que fue mi esposa y ps (sic) te decaes y te pones triste, y llegas a la fábrica y todo cambia, te dan motivaciones, te palmean la espalda, te ayudan mucho para salir adelante". Lo anterior se vincula con lo referido por el TO13, quien al preguntarle si conoce la NOM 035, responde que esta se vincula con el hecho de que la empresa "está al pendiente de nosotros, que estemos a gusto trabajando, que no estemos en un riesgo psicológico como lo que se está tratando ahorita de bullying."

En armonía con lo anterior, el significado que el trabajo tiene para los operativos de EA es el de un papel relevante en sus vidas. El TO14 se manifiesta con buenos logros en la empresa, esto porque a partir de laborar en ella ha logrado sustentar los estudios de licenciatura a sus 3 hijos, así como obtener los bienes con los que cuenta. En cuanto al TO2, se manifiesta muy satisfecho, expresándolo de la

siguiente forma: "nunca pensé, el ganar el sueldo a lo mejor que estoy ganando". Añade que gracias a los logros obtenidos pudo entre otras cosas, hacerse de una casa, lo que le hace sentir muy apoyado por la empresa. Para el TO1, los logros obtenidos han sido el poder coordinar equipos de trabajo como operador, pero además el ser el elegido como soporte técnico, lo cual ha percibido como "brincos" en su historia laboral pese a haber iniciado "desde abajo". El mismo caso se presenta en el TO4, para quien su trabajo ha sido satisfactorio debido a que ha logrado obtener lo que se propuso desde un inicio en EA, ser operador y alcanzar el máximo nivel de su operación, que es el nivel 10. De la misma forma, el TO9 se dice contento porque ha logrado hacer mejoras en su hogar desde hace 1 año que comenzó a trabajar en EA, lo cual no había logrado en otros trabajos ya que percibía menor sueldo. Por su parte, el TO5 manifiesta en relación a los logros obtenidos en la empresa: "me siento muy, muy, muy satisfecho, yo diría que al 100%". Para este además ser operador significa "más responsabilidad, yo soy el que llevó el barco, así como vulgarmente decimos, el que lleva las riendas de los que tengo a mi cargo", lo que traduce en términos de conseguir que la gente que tiene a su cargo trabaje sea cual sea su situación personal fuera de la empresa y los estados de ánimo que ello les genere, de hacer que se logren los objetivos y las normas planteados por esta. Básicamente lo entiende como ser "un portavoz del equipo". Lo anterior lo afirma, según señala, porque pese a tener menos tiempo que otros de sus compañeros en EA (6 años) ha logrado obtener el nivel de operador, lo que atribuye a que ha demostrado capacidad para desempeñar dicho puesto.

Por otra parte, dentro del programa empresa saludable de EA se sostiene que se trabaja para dar cumplimiento al programa anual de salud por medio de campañas que disminuyan el riesgo de adicciones a sustancias nocivas, mala alimentación así como enfermedades laborales y no laborales, lo que se pretende lograr mediante acciones que fomenten tanto la conservación como el autocuidado de la salud física, mental y nutricional, todo ello por medio de programas de detección

de enfermedades crónico degenerativas, apoyo nutrimental a través de la supervisión del balance de los alimentos ofrecidos por el concesionario del comedor así como la asesoría de un experto en nutrición, apoyo psicológico mediante convenios con diferentes instituciones privadas y públicas especializadas en salud mental, la prevención y control de adicciones mediante la canalización voluntaria de personal en riesgo en ese ámbito, así como la prevención de lesiones osteomusculares a través de un seguimiento para identificar posibles afectaciones en ese punto a la salud de los trabajadores y promoviendo además el programa de pausas activas para la salud.

En relación con lo anterior la reclutadora refiere que la empresa tiene toda la disponibilidad para apoyar a los trabajadores, que por ejemplo, hace poco tiempo se identificó a una persona que tenía un problema de adicciones y que debido a eso solicitó una incapacidad, que EA no lo despidió sino que lo envió a rehabilitación, después de lo cual se reincorporó, pero que actualmente tiene un problema de anemia por lo que se le está dando seguimiento con el médico de la empresa, con la nutrióloga y con el IMSS, intentando apoyarlo en todo lo que necesita. Esto es confirmado por el representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene, quien relata que en otros dos casos análogos la empresa intentó ayudar a las personas aunque fueron ellas mismas quienes decidieron darse de baja del trabajo, debido a lo cual expresa "por eso le digo que para mí es una buena empresa, porque yo pienso que en otro lado '¿sabes qué? ya estás mal, tú ya no me sirves, te corro', y sin embargo aquí le daban la oportunidad de que se rehabilitara y siguiera trabajando". En ese mismo sentido, el representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene relata que hay campañas denominadas "semana de la salud" donde se acerca a los trabajadores orientación sobre temas como los de salud sexual y reproductiva o enfermedades crónico degenerativas entre otros, que se cuenta con servicio de enfermería durante los 3 turnos y con servicio médico, si bien este no está disponible durante todo el día y sólo atiende cuestiones relativas a riesgos de trabajo, por lo que

expresa "hay muchas cosas buenas". La responsable de relaciones laborales legales añade que se cuenta con servicio de nutrición también, aunque la encargada distribuye su tiempo semanal entre las 3 plantas que forman parte del grupo empresarial.

En la tabla 18 que se presenta enseguida se realiza la descripción del apoyo de la EA percibido por los trabajadores:

Tabla 18

Nivel de apoyo laboral percibido por sexo y área

Área	Sexo	Apoyo muy bajo	Apoyo bajo	Apoyo medio	Apoyo alto	Apoyo muy alto	Total
Recurtido	Hombre	2.8%	4.5%	8.5%	5.7%	17.1%	38.6%
	Mujer	1.6%	0.4%	2.4%	1.2%	1.6%	7.3%
Acabado	Hombre	4.9%	5.3%	11.0%	8.9%	11.4%	41.5%
	Mujer	0.8%	1.6%	4.5%	1.6%	4.1%	12.6%
Total		10.2%	11.8%	26.4%	17.5%	34.1%	100.0%

Fuente: elaboración propia con resultados de la aplicación del SWS inventario de salud mental estrés y trabajo.

También para la responsable de las relaciones laborales legales, el trabajador debe ser corresponsable de su crecimiento en EA, debe buscar calificarse (capacitarse) y "levantar la mano" para aprovechar las oportunidades de promoción que surjan, sin esperar que sea la empresa la única que esté pendiente de las formas y los tiempos de sus promociones y mejoras salariales. No obstante, pese a todos los puntos de vista positivos en cuanto a la actuación de la empresa respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, existen también puntos de vista adversos entre los trabajadores e inconformidades con EA, sobre todo en el último rubro que esta señala. Con la finalidad de proteger en este punto la

identidad de quienes ostentan dichas opiniones, se nombrará con un número a los informantes clave y con una letra a los trabajadores operativos.

Para el informante clave 1, según su experiencia, para crecer laboral y económicamente en EA depende "de la gente, del pensamiento que traiga y del interés que le ponga al trabajo" ya que al capacitarse para manejar una máquina o dominar un proceso, eso abre las posibilidades. En su caso ya puede dominar toda una operación, por lo que ahora funge la función de soporte, que consiste en orientar y resolver problemas que se presenten en las operaciones que domina. Considera que algo que favorece todavía más el escalar de puesto es que cuando se abre alguna vacante primero se abre para los trabajadores de EA y sólo después, si no se cubre, al exterior de la empresa, aunque reconoce "pos (sic) nos hacen un ¿lógico verdad? un examen, nos hacen una prueba, si la pasamos y eres el apto pos órale, te quedas, pero sí, lógico, pues se inscriben varias personas". Pese a lo anterior, este informante clave también refiere que en ocasiones cuando se contrata nuevos operativos no se les especifica que deberán de trabajar en 3 o hasta 4 turnos, sino que se les afirma que sólo serán 2 turnos, razón por la cual muchas personas se "desaniman" cuando se dan cuenta de ello. Además sostiene, a veces se les afirma que transcurridos 3 meses adquirirán otro nivel, lo que implica ganar más, pero en ocasiones los supervisores los cambian de operación en 1 o 2 meses, por lo que no cumplen con el requisito para calificarse en ella, con lo que no obtienen la promoción de nivel. Esto lo confirma el informante clave 6, y agrega que puede ocurrir además que debido a la carga de trabajo los supervisores no realicen la evaluación del operativo, por lo que entonces la promoción no se hace en tiempo y forma.

Por su parte, el trabajador operativo Y considera que el esfuerzo que realiza física y mentalmente merecería una mayor remuneración por parte de EA, pese a que le están pagando lo que dicta el tabulador establecido: "me considero satisfecho en la medida de lo que EA te dice desde que entras, porque si me fuera a ver el esfuerzo hago, me atrevería a pedir otro nivel, pero me van a decir, tu operación

tiene tope ahí". En la misma línea va lo comentado por el trabajador operativo Z, quien agrega que para otorgar la promoción de nivel EA se tarda mucho en ocasiones, ya que depende de que las personas que están ubicadas en los niveles superiores de la operación también se promocionen: "¿cuál es el detalle? que hay personas con bastante tiempo ya en el tope y todavía personas abajo". Considera que entonces se podría cambiar de puestos y dar la oportunidad de convertirse en operador de máquina a quien es auxiliar en el equipo de trabajo con el fin de subir de nivel, y dejar de auxiliar a quien ahora es operador, pero manteniendo su nivel previo. Sin embargo, ante la negativa de que esto se dé así, se manifiesta insatisfecho.

Dentro de la política de reclutamiento y selección de personal de EA, se establece que el trabajador que aspire a una promoción debe tener planta y haberse desempeñado en el mismo puesto por lo menos 6 meses posteriormente a la obtención de su contrato indeterminado, además de que debe contar con los conocimientos técnicos, el perfil psicométrico y la experiencia requeridos para el nuevo puesto, contar con un desempeño satisfactorio así como que "no se pongan en riesgo las contribuciones del puesto actual".

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) por su parte, menciona en su artículo 23 entre otras cuestiones, que toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, por su parte, refieren que las empresas multinacionales deben llevar a cabo "sistemas de gestión eficaces" que contribuyan a la creación de confianza entre las empresas y las sociedades en las que se encuentren instaladas.

En relación con lo anterior, la política de relaciones laborales de EA, sustenta que debe existir igualdad en las posibilidades con las que cuente cada empleado para poder "ascender y desarrollarse hasta donde sus habilidades, capacidades y

actitudes le permitan", refiriéndose a las posibilidades de ascenso acorde a sus competencias, sin que sean obstruidas por "preferencias y/o exclusiones." Y dentro del código de conducta para contratantes, se señala que EA se declara en defensa de los derechos humanos, por lo que espera lo mismo de sus socios comerciales, subrayando entre otros aspectos, la cuestión de asegurar el empleo y la igualdad de oportunidades. Por su parte, en el documento que sustenta la política del grupo EA, se establecen los principios y normas a seguir, sosteniendo que los principios legales y éticos determinan la forma en que actúa la empresa, por lo que se obrará con justicia, lo que puntualiza también de esta forma: "Trabajamos para asegurar el empleo y la igualdad de oportunidades".

Pero el informante clave 2 relata que dado que la rotación en EA es muy baja, la posibilidad de obtener una promoción de puesto también lo es, ya que al llegar al tope de los niveles de una operación se requeriría que quien se encuentra de operador de la máquina se moviera para poder ocupar su lugar, que llegara maquinaria nueva con nuevos puestos o que se crearan nuevas funciones, lo cual no ocurre comúnmente.

8.5 La ergonomía en la EA y los riesgos psicosociales asociados

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 3 reconoce el derecho a la seguridad de las personas, y las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE en su capítulo 4 referido a los Derechos Humanos, establecen que las empresas multinacionales "han de velar por no vulnerar los derechos de los demás y hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos en los que se vean implicadas". Así también, México ha suscrito varios convenios con la OIT sobre la prevención de riesgos, tales como el C081 "Sobre la inspección del trabajo" y el C187 "Sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo". Además de que el artículo 4º de nuestra Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a la protección de la salud, mientras

que su artículo 123 sostiene que el patrón tiene la obligación de respetar los preceptos legales acerca de la higiene y seguridad en el trabajo, así como de adoptar las medidas necesarias para la prevención de accidentes, y de organizar este de tal manera que garantice la salud y vida de los trabajadores. Por su parte la LFT en su artículo 2°, en cuanto el concepto de trabajo digno o decente se refiere, incluye a las condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

También, en los documentos que tratan sobre el código de conducta para contratantes, así como en la política del grupo EA, se indica de manera recurrente la preocupación por las condiciones de trabajo seguras, la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, eliminación de peligros, reducción de riesgos, en general por la seguridad laboral y protección sanitarias. En cuanto al documento que sustenta la política del grupo EA, allí se establecen los principios y normas a seguir, sosteniendo que la legalidad y la ética determinan la forma en que actúa la empresa, por lo que se obra con justicia, puntualizando: "aseguramos la protección sanitaria y la seguridad laboral".

Por su cuenta, el representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene sostiene que la empresa brinda mucha capacitación a sus trabajadores, básica pero efectiva, en tanto les permite conocer el sistema de trabajo, la operación en la que se van a desempeñar y la posibilidad de calificarse en el manejo de una máquina determinada. Esto se realiza con apoyo de un sistema electrónico de cuadrantes, bajo la lógica de que una vez cubiertos las 4 habilidades que implica, se está preparado para capacitar a alguien más en dicho proceso. Lo mismo, sostiene, ocurre en cuanto a los accidentes, se capacita al respecto, se explica la razones por las que ocurrió algún accidente y se "trata de poner un candado" para que no vuelva a pasar, que el número de accidentes en la empresa es muy bajo debido precisamente a que se retroalimenta a los trabajadores en cuanto a "qué pasó, cómo pasó y si es incapacitante o no

incapacitante (el accidente)". Sin embargo en otro momento de la entrevista, esta misma persona dice creer que es "imposible erradicar los accidentes". La reclutadora también sostiene que los accidentes al interior de la empresa son muy pocos en realidad, que lo que es más frecuente son los accidentes durante los traslados, derivados de caídas o aventones en el transporte. Indica que dependiendo de las estadísticas que se tengan del servicio médico o el área de seguridad de EA, se solicitan capacitación externa para formar al personal en cuanto su equipo de trabajo y de seguridad.

Pero el representante de los trabajadores en esa misma comisión de seguridad e higiene, considera que en la operación donde él se desempeña que es el almacén, tiene muchos riesgos, esto debido a que continuamente está recibiendo material, el cual después de una cierta cantidad debería turnarse a un centro logístico, y que cuando se queda sin espacio, entonces es necesario tapar pasillos con el material o elevar los caballetes cargados de cueros con el montacargas cada vez más arriba en los estantes, lo que representa la posibilidad de que ocurra un accidente, por lo que subraya "eso para mí más que nada es riesgo y yo lo tengo mucho, mucho, mucho, pero mucho aquí en almacén". Agrega que no está enterado por ahora de enfermedades relacionadas con el trabajo, pero sí de accidentes, como cortadas por ejemplo y que sobre todo se dan por no usar el equipo de seguridad, aunque no son muy frecuentes. Una estrategia que comenta ha implementado la empresa y que él debe vigilar que se cumpla, es la de sancionar con un acta administrativa al trabajador que reincida durante tres ocasiones seguidas en no seguir el protocolo de uso del equipo de seguridad.

En relación las actividades en las que se cargan cueros y para las cuales existe una meta diaria de hasta 200 unidades (según el turno pueden ser también 180 o 120) en el caso de los auxiliares de selección, o de 100 por hora para los trabajadores de embancando (tambores), resulta llamativo que el trabajador entrevistado de esta segunda operación no conociera el peso aproximado de los

cueros, sobre todo porque allí su peso aumenta al manipularlos húmedos. Por su parte, el trabajador de la operación de selección calculaba entre 5, 8, 10 y 15 kilos por cuero (seco), variaciones amplias si consideramos el volumen total que se maneja. De la misma forma al entrevistar al trabajador de la operación de toggling en el área de recurtido, comenta que a los caballetes les cargan entre 215 a 220 cueros y que los mueven entre 3 o 4 personas, pero al preguntarle el peso del caballete con todos esos cueros encima dice desconocerlo. Lo que atina a decir es que cada cuero pesa entre 3 o 4 kilos, que es grande el cuero, pero que nunca lo han pesado. Por su parte la trabajadora de la operación de pistolas en el área de acabado también menciona desconocer el peso de los caballetes cuando están cargados, sólo dice conocer que cada uno lleva 200 cueros. Dado lo anterior en un aspecto tan importante surge la pregunta acerca de si se estaría aquí también ante una estrategia colectiva de defensa, expresada en el ocultamiento del peligro o de la posibilidad de enfermar debido a la movilización de pesos tan grandes. La respuesta parece afirmativa.

Relacionado con lo ya mencionado, el trabajador de la operación de selección informa que él mismo se "acomoda la espalda" debido a que es mucho lo que carga, "tronándose" en una estructura o pidiéndole a su esposa que lo haga. Al cuestionársele si no acude al servicio médico de la empresa para atenderse refiere que tendría que acudir diariamente, lo que no le parece viable. Además dice tomar vitaminas con la intención de que se le regenere el cartílago de las rodillas, las que le "truenan" todo el tiempo. Señala que uno de los riesgos presente en su labor, es que al tener a un lado los tambores RT se encierra mucho el humo proveniente de estos cuando los abren para añadirles químicos, formándose una especie de neblina blanca en el ambiente, pero desconoce si eso pueda ser dañino a largo plazo. Y comenta que para protegerse de ello no cuentan con equipo, más allá del cubrebocas del que se les dota debido a la pandemia por COVID-19. Sostiene que los movimientos que realiza en sus actividades son repetitivos, aunque no monótonos, pero sí muy cansados. Añade que "nadie quiere estar ahí en esa área,

bueno nadie quiere echar extras en esa área por lo mismo, es una chinga". Refiere haberse lastimado la rodilla, sufrir calambres, dolor de espalda, torceduras de dedos y brazos, pero que ha optado por no acudir ya al servicio médico de la empresa, que al principio sí lo hacía pero que ahora ya no le encuentra mucho caso, que ha optado por buscar otras soluciones como tomar algo para desinflamar, usar algún ungüento y después volver a sus actividades. Afirma que el equipo de seguridad como la faja es un apoyo, pero que no protege al cien por ciento, debido a que es un "mega esfuerzo" el que se tiene que realizar en su trabajo.

Por otro lado, la responsable de relaciones laborales legales sostiene que la rotación de personal es muy poca en EA, y lo vincula con el hecho de que la empresa se encuentre ubicada dentro de la ciudad X y no en uno de los parques industriales que se ubican alrededor de esta, lo que implica menor tiempo de traslado así como menor gasto en transporte. Todo ello se traduce en que, según señala, cuando se abre una vacante que requiere de características específicas de una persona, por ejemplo de alguien de cierta altura o complexión física para el manejo de una máquina "tenemos gente formada hasta la esquina y esperando ingresar". En cuanto a los riesgos más patentes en la empresa, considera que tienen que ver con la seguridad industrial debido a que se manejan materiales muy grandes y que en ocasiones llegan a estar muy amontonados, con montacargas transitando en medio de ellos. Así mismo, refiere que el manejo de sustancias químicas para la curtiduría requiere de mucho cuidado. Sin embargo, si bien considera que existen algunos riesgos que pueden conducir a accidentes por descuido de los propios operativos, también señala que estos pueden generarse "por una condición peligrosa, por algo que esté fuera de su control", dentro de lo cual enlista el ruido, la exposición a partículas o las vibraciones propias de la operación a la que se encuentra adscrito un trabajador, los que pueden afectar sistemas como el de la visión o el auditivo. Subraya que "el equipo de protección personal es lo último que se le tiene que dar" a un operativo, ya que lo primero que

se tendría que llevar a cabo sería "poner ductos, primero hay que quitar vibraciones, primero hay que buscar tecnología, primero hay que buscar procedimientos y ya cuando agotamos todas esas disminuciones del riesgo, pues ya no podemos y ya metemos equipo de protección personal", pero también, que dentro de la responsabilidad de los trabajadores está el usar este último.

Así mismo, refiere que hasta mediados del año 2021 se tuvieron 1 accidente incapacitante y 2 no incapacitantes, pero que aunque son pocos, sí han estado "susceptibles" a padecerlos. Comenta el caso ocurrido el 17 de septiembre de 2020, cuando el proveedor de gas de EA quien realizaba la carga del producto sin ser acompañado por alguien de la empresa, a decir de ella se distrajo, tuvo una fuga debido a una falla en la válvula del camión y el gas se esparció hasta alcanzar un área donde había fuego, por lo que hubo riesgo de explosión. En ello considera, hubo falta de supervisión que derivó en dicho riesgo. Relacionado con lo anterior, al revisar la relación de accidentes de la empresa se aprecia que en el 2019 existieron 25 accidentes, de los cuales 5 fueron incapacitantes por lo que se derivaron al IMSS, y que en el 2020 se registraron 16 accidentes de los cuales 5 fueron incapacitantes y canalizados también al IMSS.

El responsable del área médica, por su parte, refiere que sí existe rotación de los trabajadores pero dentro de las operaciones de EA, es decir interna, debido a que hay lineamientos que así lo requieren. Señala que no considera posible mantener 12 meses a un mismo trabajador exponiéndose a un mismo nivel de ruido, a un mismo químico o a un factor de riesgo determinado, ya que debe de evitarse la aparición de enfermedades de trabajo. Cree que con el riesgo que se debe tener más cuidado, considerándolo un factor clave, es el de los químicos, ya que se utilizan demasiados solventes lo cual a la larga puede producir una enfermedad al trabajador. Apunta que "prácticamente todo el sistema respiratorio está propenso a tener alguna alteración, ya sea desde morfología hasta prácticamente consecuencias un poquito más graves, las células se pueden hacer, hasta

convertir en cáncer (sic)", por lo que se debe tener un control estricto con quienes tienen contacto con solventes, como la realización de espirometrías. Refiere que se cuenta con una relación de los trabajadores que se desempeñan en operaciones donde hay exposición a dicho tipo de riesgo y se les programa el estudio respectivo de manera anual. Así también, que se programa un estudio anual de audiometría para las operaciones donde hay exposición a ruido o a vibraciones.

En cuanto a enfermedades laborales, relata que las más comunes en EA son las que conlleva el trabajo de levantamiento manual de cargas, las relacionadas con la muñeca, la espalda o la columna, como las del túnel del carpo o las lumbalgias. Lo anterior lo vincula con el hecho de que al trabajar con cuero mojado se requiere de un uso de fuerza considerable, que aunado a un movimiento equivocado aumenta la probabilidad de una lesión. En cuanto a las enfermedades respiratorias señala la faringitis o la amigdalitis, y añade que la frecuencia con la que se presentan en los trabajadores es de alrededor de 2 o 3 casos por semana.

En el año 2020, según consta en la relación de incapacidades facilitada por la EA, existieron 349 casos con distinta duración —de 1 hasta 28 días—, de los cuales 138 estuvieron relacionados con padecimientos osteomusculares, aunque 52 se registraron como accidentes en trayecto. En cuanto a padecimientos respiratorios se enlistan 150 para ese año, de los que 123 se relacionaron con la COVID-19 o sospecha de la misma enfermedad. Para el 2021, hasta mediados de año, se registraron 45 casos de afecciones osteomusculares, de las que 16 se asientan como accidentes en trayecto. Y en cuanto a padecimientos respiratorios se reportan 92 afecciones, de las cuales 87 se vincularon la COVID-19 o sospecha de esta.

El trabajador de la operación de pulido y desempolvado considera que los mayores riesgos que existen allí son el ruido y las partículas suspendidas, pero

también cree que la empresa le provee del equipo de protección necesario consistente en "tapones auditivos, las mascarillas con filtros, este, pues lo que viene siendo el uniforme, los guantes, las botas y todo eso, la faja", a lo cual también añade el uso de lentes. En cuanto al trabajador de la operación de tambores RT y de embancado, comenta que en las operaciones en las que colabora los riesgos más frecuentes son los químicos y el polvo, pero sobre todo el ruido de los tambores en la segunda operación, el cual se mantiene durante toda su jornada, pudiendo afectar los oídos. Considera que los movimientos que debe realizar son repetitivos al tener que agacharse constantemente a jalar el cuero de las tinas donde son vertidos para acomodarlos en una tarima, lo que considera pesado, aunque poco. Para el otro trabajador de la operación de tambores RT en el área de recurtido, los principales riesgos son el ruido, la vibración, los químicos que se manejan y sobre todo la altura a la que se encuentra ubicada la plataforma sobre la cual trabaja, de aproximadamente 3.5 o 4 metros, aunque piensa que solamente lo serían si no se utiliza el equipo de seguridad ya que piensa que "tienes que tener tus cuidados tú mismo". Con relación al trabajador de la operación de toggling en el área de recurtido, señala que el principal riesgo allí es el ruido, pero que se encuentra dentro del rango permitido por la ley, ya que cada mes se le está monitoreando. Refiere que se encuentra en proceso de instalación una maquina nueva a donde se va a trasladar su operación, en la cual el esfuerzo físico va a ser menor pero el ritmo de trabajo "es un poco más acelerado o sea, puedes decir que se compensa el cansancio con, con la rapidez".

El trabajador de la operación de escurrido y desvenado por su lado comparte que debe de hacer un movimiento repetitivo de manera constante, el cual describe de la siguiente forma: "la tina está en la pared y aquí (junto) está la máquina, de aquí a allí ps (sic) te volteas, agarras el cuero, lo avientas, o sea eso sí es constante, todo el día estás haciendo el mismo movimiento", pero aclara que el cuero se toma entre 2 personas por lo que los 8 kilos que dice pesa cada uno se reparte

entre ellas, ya que realizarlo de manera individual está prohibido. El riesgo más presente en su labor es el de desarrollar una lumbalgia o el de llegar a prensarse una mano con uno de los rodillos de la máquina, porque según considera "es, 100% que la pierdes, sería lo más, para mí sería lo más difícil". Relata que a manera de prevención de lesiones la empresa otorga a los trabajadores un espacio de 5 minutos para hacer ejercicios de calentamiento antes de iniciar sus labores, los cuales se especifican en una hoja que les facilitaron para ese fin, pero que sin embargo es decisión personal el realizarlos o no.

Para el trabajador de la operación de desorille en el área de acabado existen los riesgos del ruido y de cortes con la navaja que utiliza, pero además el de que el cuero trae polvo, el cual se desprende de la operación de pulido a la que se le somete antes de llegar con él, y que para contrarrestar eso no cuenta con equipo de protección como mascarilla o lentes, más allá del cubrebocas del que se le dotó para evitar contagios por la pandemia de COVID-19, señalando "a veces el cuero trae muchísimo polvo, a veces andamos bien llenos de acá (de la cara), de todo antes y se respira, aunque tengamos este cubrebocas, sí alcanzamos a respirar alguna que otra partícula y nos entran a los ojos, a veces los traemos rojos, porque de tanto polvo (sic)". Sin embargo, dejando de lado la carencia de equipo de seguridad en este punto, considera que el equipo de protección que le brinda EA como los guantes anticorte sí lo protegen, y que cuando ya no lo hacen y se llega a producir alguna cortada, entonces se debe pedir el cambio de estos. No obstante agrega que es común sufrir "cortaditas chicas", ante lo cual opta por colocarse una curita o cinta en la parte afectada y seguir trabajando, y aunque el protocolo le indica que debería dirigirse al área médica en esas situaciones considera que se refiere a cortadas más grandes, que requieran de sutura, ya que las que a él le han ocurrido no le impiden seguir laborando. También menciona que debe mantener posturas incómodas durante su jornada como son estar inclinado de manera constante o estirarse mucho, de lo cual deriva "un dolorcito

en la espalda", sin embargo lo considera "parte del trabajo" por lo que no recurre al área médica tampoco a causa de esto.

Y en entrevista con la trabajadora de la operación de pistolas, comparte que su trabajo le requiere de la realización de tareas repetitivas como sacar los cueros que fueron pintados, subirlos a un caballete, empujarlo o jalarlo —con apoyo de un trabajador varón cuando es muy pesado— y volver a hacer esto una y otra vez durante toda su jornada "o sea, saca un lote y empieza el otro lote, a lo mejor sí cambiamos lo que es el color, pero igual se le aplica lo que es el acabado, o sea, sí, bueno, pues sí estar haciendo lo mismo constantemente". Pero lo que considera como el mayor riesgo de su operación es el de una lesión en la espalda por jalar los caballetes cargados de cueros, no por su peso el cual puede ser mucho, sino porque en ocasiones las llantas de dichas estructuras no funcionan correctamente, lo que deriva en que se aplique un mayor esfuerzo al momento de manipularlas: "a veces el caballete no, no te ayudaba nada, entonces lo jalabas de más, entonces como que de repente yo sí llegue a escuchar, así como bueno, pues personas que decían que ahora sí me dolió la espalda, pues igual también su faja, pero es el caballete". Agrega que recientemente se está atendiendo esto por parte de mantenimiento cambiándoles las llantas, ya que anteriormente todos los caballetes se encontraban dañados de esa parte.

Por su parte, el trabajador de la operación de toggling (máquina MZ) en el área de acabado refiere que hay polvo y ruido no excesivos en su área de trabajo, que para el ruido se les proporciona tapones auditivos, pero que para el polvo no se les dota de protección, más allá de que debido a la pandemia por la COVID-19 utilicen cubrebocas por el momento. Ese polvo, refiere, también entra por los ojos —él ya sufrió una irritación que se curó a base de medicamento en gotas— pero como no está considerado como riesgo alto, tampoco está contemplada una protección ocular para ello. Son comunes además, agrega, "las mallugaciones (sic) en los dedos" debido a que se trabaja con las manos toda la jornada, lo que

les va generando callos, previendo lo cual se les proporcionan guantes anticorte, tratando de "amortiguar un poco" esa consecuencia. También debe realizar movimientos repetitivos e incómodos como agacharse o mover caballetes, así como sujetar con ganchos las pieles a las estructuras metálicas que las ingresan a la máquina según menciona, por lo que sostiene "los movimientos repetitivos ahí todo el día, exacto, exactamente, estar engrapando, engrapando". El riesgo que considera mayor es el de una lesión de la espalda por agacharse de manera continua, lo cual le ha ocasionado dolores en dicha parte, pero señala que pese a estar en esa operación desde hace 6 años no se ha revelado ningún daño en los exámenes médicos que por medio de placas le aplican en la empresa cada 6 meses: "he salido bien, yo pienso que es cansancio más que nada, tan sólo".

En cuanto al trabajador de la operación de desorille wetblue en el área de recurtido, uno de los riesgos presentes en su labor es el de sufrir una cortada al quitarle el contorno al cuero, esto debido a que la cuchilla con la que se hace es muy filosa, constantemente se debe estar afilando, y el guante anticorte de su equipo de protección no ayuda mucho "porque en realidad no es anticorte, o sea, cualquier testeroncito (sic) con la cuchilla se abre el guante". Por ello considera que la empresa debería conseguir guantes que se puedan manipular y sean resistentes ante la cuchilla. Otro riesgo se lo representa la posibilidad de desarrollar una lumbalgia, y esto porque pese a que el cuero al llegar a su operación ya es liviano, debe estarse agachando constantemente para estibarlos en la tarima y doblarlos. Dicho movimiento en promedio lo realiza según calcula 520 veces en el turno de la noche, 720 o 730 ocasiones en el turno de la tarde y 820 a 830 veces en el turno de la mañana. Así también, comparte que quienes como él desorillan el cuero en el área de recurtido dependen del ritmo al que trabaja una máquina que manejan dos operadores, y que una vez salido de esta, los están abasteciendo del mismo; que la velocidad que lleva dicha máquina no se puede regular, que lo único que pueden hacer es pegar a la mesa con sus cuchillas para que los esperen un poco antes de "aventarles" el siguiente cuero.

Por su parte, el trabajador de la operación de pesado (de químicos) en el área de recurtido refiere que los riesgos que corre en sus actividades están sobre todo en relación con los químicos corrosivos que maneja, por la inhalación de polvos o por contacto que pueda dañar la piel, para lo cual cuenta con equipo de protección específico que busca impedir que eso ocurra. No obstante, para él el título de su operación define muy bien la naturaleza de su labor: "allí es el trabajo, el mismo nombre lo dice es pesado". Señala que su labor es tanto física como mental, y esto último debido a que se trabaja bajo presión según el requerimiento de los tambores que contienen las pieles y de los cuales hay que estar pendientes para que las bombas agreguen los químicos en el momento y de la forma requeridos. Dichos químicos, que son muchos, se deben pesar, cargar en un carrito y movilizar este a donde deben verterse, y asegura que "prácticamente es, un trabajo que en el momento, cuando le toca trabajar a uno estamos centrados en el trabajo, no más no hay modo de que se relaje".

Para el trabajador de la operación de raspado (y de la de desorille) en el área de recurtido, hay "ruido peligroso, ruido muy frecuentemente, bueno diario pues, por la máquina, los tambores que están dando vuelta hacen mucho ruido". Añade el riesgo del cromo utilizado en el recurtido del cuero, lo cual le ha afectado según refiere en desarrollar un hongo en la mano que fue tratado por el médico y el cual desapareció. Es necesario señalar aquí que según lo mencionó el encargado de adiestramiento en un recorrido por la empresa durante la segunda visita de observación realizada el 6/4/21, hay países donde la legislación prohíbe el uso de cromo en el proceso de curtido del cuero por considerarlo inseguro para los trabajadores, el cual no es el caso de México. Este se utiliza cuando se busca dotar al cuero de una base de color azul, de la cual se puedan derivar otro tipo de coloraciones acordes a ese tono.

Un riesgo más que el operativo en cuestión refiere es el polvo que se desprende de la propia operación de raspado de las pieles para la nivelación de su grosor, afirma que ello afecta la nariz aún con el uso de mascarilla, lo cual describe de la siguiente forma: "se me tapan a veces, salgo de la nariz todo negro, me sueno la nariz y todo negro el tope (sic)". Aunado a esto comenta que el mismo polvo afecta los ojos a pesar del uso de lentes protectores, causando irritación, además de que cuando hace calor el sudor hace que no se pueda ver correctamente a través de estos. De la misma forma, sostiene que el llevar a cabo movimientos repetitivos como el agacharse para jalar el cuero y aventarlo, realizados diariamente causan dolor espalda, pero sobre todo de hombros y brazos, lo cual incluso le impide dormir por las noches. No obstante lo anterior, considera que el mayor riesgo que existe en las dos operaciones en las que participa es el de una cortada en las manos por el uso de la cuchilla para desorillar el cuero, o un golpe en la cabeza con la troqueladora para marcarlo, la que cuelga por encima de los trabajadores y pesa alrededor de 20 kilos, y la cual afirma se cae constantemente. Sostiene que debido al peso de esta el uso de casco del que se le dota no protege de manera efectiva. Relata también que hace tiempo un compañero se golpeó con ella y sufrió un descalabro, pese a que en ese entonces la troqueladora era más pequeña, de 12 kilos de peso. Lo más tangible de la afectación de su trabajo según sostiene, es una hernia en la ingle que se le originó a los 6 meses de comenzar a laborar en EA, la cual se produjo por causa de empujar unos caballetes. Relata que el médico de la empresa le comentó que era urgente que se la operaran, pero que no lo ha podido llevar a cabo por falta de lugar en el IMSS para dicha intervención. También sostiene que el equipo de seguridad del que se dota a los trabajadores "sí es seguridad pero no te protege mucho", y como ejemplo de esto comenta "te puedes rebanar un dedo ¿sí? aunque traigas los guantes". Este trabajador además, es quien en un momento dado mencionaba no tener buena relación con su supervisor ni con sus compañeros, y dando cuenta de los riesgos que en este punto y en otros momentos de su entrevista señala, puede entenderse como ese emergente que ante la negativa del colectivo a aceptar el

miedo, rompe con la defensa y señala hacia el peligro generando angustia en los demás y por lo tanto rechazo.

Por otro lado, en los dos accesos al interior de la nave donde se desarrolla las labores en EA se ubican tableros con información concerniente a seguridad e higiene. En estos se señala el uso obligatorio de equipo de seguridad consistente en casco, chaleco, tapones auditivos, lentes de protección ocular y zapatos de seguridad dentro de la planta. No obstante, durante la observación realizada en la planta de EA fue común ver que los operativos no utilizan todo el equipo de protección indicado para sus actividades, ante lo cual el encargado de adiestramiento señala que la empresa se los proporciona pero que en ocasiones ellos deciden no utilizarlo porque sienten que "les estorba", y que cuando la supervisora de seguridad e higiene se percata de ello les impone sanciones administrativas o más severas, dependiendo de la reincidencia o la gravedad de la falta. Cabría aquí preguntarse por la utilidad o efectividad de un equipo de protección que es incómodo para los trabajadores, es decir, en el sentido ergonómico ¿ese equipo de seguridad se adapta al trabajador o se busca que el trabajador se adapte a él? Esto tomando en cuenta que el trabajo que se prescribe o la tarea indicada tiene su contraparte con el trabajo real o la actividad que efectivamente debe llevarse a cabo para poder "sacar la chamba", lo que de que de no hacerse así volvería imposible realizar el trabajo cuando este se topa con las dificultades presentes en cualquier labor y no consideradas en el diseño de manuales o de instrucciones (Dejours y Gernet, 2000).

Así también, hay áreas donde los olores son fuertes y los trabajadores utilizan mascarillas de seguridad, sobre todo en las partes donde trabajan con ácidos, pero hay otras como en el área de teñido donde también hay olores fuertes y no las utilizan, debido a que los químicos allí empleados "son a base de agua" según explica el encargado de adiestramiento, por lo que asegura que no son dañinos para la salud.

Dentro de la planta, en el área de recurtido, el primer riesgo que se observa es el de escurrimiento de químicos debajo de los tambores, además del ruido y la vibración generados por las máquinas, lo cual es una constante, sobre todo en la operación de aflojado. En general se percibe una elevada la temperatura dentro de la planta, y aunque no es demasiado alta, sí está presente de manera constante la sensación de calor, la que se percibe con mayor intensidad en el turno vespertino. Otro de los riegos constantes en toda la planta EA es la circulación permanente de montacargas y caballetes cargados de cueros, cada uno de los cuales puede sostener y transportar entre 200 y 400 cueros aproximadamente, con un peso de entre 1300 y 2600 kg. Una cuestión llamativa al respecto, durante una de las visitas de observación a la EA, es que pasaron trabajadores jalando caballetes que llevaban montones de cueros forrados con plástico, lo que los sostenía en su lugar, pero también con otros cueros más encima sin forrar, los cuales eran sostenidos por otro trabajador que a su vez viajaba sobre la estructura deteniendo a estos últimos con una de sus manos mientras se agarraba con la otra del caballete. Así mismo, se apreció que mientras un grupo de cuatro trabajadores amontonaba pieles sobre un caballete, uno de ellos ponía un pie sobre la estructura de este y otro pie lo acomoda sobre un bote de 20 litros, con el fin de mantener el equilibrio y la altura necesarios para la actividad. Esto se liga con lo real del trabajo —no el trabajo real—, aquello que del trabajo no se deja dominar, que no está considerado dentro de la elaboración de las tareas prescritas, y que evidencia "las posibilidades de acción sobre ese real, que dejándose conquistar parcialmente, domesticar o evitar, atestiguan el poder creador del pensamiento imaginativo del sujeto" (Dejours, 1992).

En la tabla 19 se describe el nivel de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores de la EA

Tabla 19

Nivel de riesgo psicosocial por sexo y área

Nivel riesgo		Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
Recurtido	Hombre	3.1%	6.9%	6.9%	15.4%	4.6%	36.9%
	Mujer	0.8%	2.7%	1.5%	2.7%	0.4%	8.1%
Acabado	Hombre	1.2%	7.3%	11.5%	16.9%	4.2%	41.2%
	Mujer	1.9%	4.6%	3.1%	2.3%	1.9%	13.8%
Total		6.9%	21.5%	23.1%	37.3%	11.2%	100.0%

Fuente: elaboración propia con resultados de la adaptación del cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo (guía III de la NOM O35).

8.5.1 El riesgo como responsabilidad individual

Un punto por demás relevante que surge durante las entrevistas realizadas a informantes clave y a operativos en EA, es que cuando se cuestiona acerca de los riesgos de trabajo estos son confundidos o por lo menos mezclados con los accidentes, ello debido a que se adjudica los primeros a un descuido del trabajador y no a las condiciones y medio ambiente de trabajo. El TO13 refiere que “si nos sentimos presionados es porque algo ya no nos gusta”. Desde esa perspectiva la cuestión de riesgo se remite al agrado con el que se percibe la actividad y no a la manera en que se encuentra organizada ni a su contenido. El TO10 argumenta en lo tocante a la interferencia que padece en la relación con su familia derivada de la rotación de turnos: "pero nadie me obligó a entrar aquí, yo sabía cómo era", adjudicándose la responsabilidad de los efectos de esa forma de organización del trabajo. El TO3 refiere que para combatir el dolor de cabeza por alteración de sueño también derivada de la rotación de turnos hay que asimilar los cambios, o en su defecto tomar una pastilla para eso. El TO8 dice que “siendo honesto” él no utiliza casco de seguridad porque le da calor, pero que debería de utilizarlo, ya que de ocurrir un accidente con la troqueladora para marcar pieles que pende por encima de su cabeza durante sus labores, la responsabilidad de las

consecuencias sería suya. Y el TO1 considera que el trabajar con químicos con los que se tiñe el cuero puede significar un riesgo a largo plazo, pero sólo si no se utiliza el equipo de seguridad, en ese sentido piensa que "tienes que tener tus cuidados tú mismo". Este operativo se plantea como un deber el descansar de día (permanecer acostado en cama) aunque no pueda dormir, cuando le toca laborar en el turno de la noche, ya que considera riesgoso el venir sin hacerlo.

Para el TO5 un riesgo lo implicaría la altura desde donde labora — aproximadamente 1.80 metros— pero cree que sólo lo es si se tiene un descuido, y aunque acepta que es peligroso afirma que al conocer los riesgos y estar "centrado" en el trabajo se puede evitar, lo cual no hizo una persona que según recuerda se cayó hace aproximadamente 5 años. El TO4 por su parte afirma que el equipo de protección que otorga la empresa es completo, que si no se utiliza "ya es por conciencia de uno". Y el TO6 dice que el proceso que desempeña conlleva el riesgo de partículas suspendidas, pero que la máquina cuenta con áreas de extracción no obstante aun así queda algo de esas partículas en el ambiente, lo que se resuelve utilizando una mascarilla, por lo que entonces sería riesgo sólo si no se utiliza el equipo de protección personal.

En sentido anterior, la administradora de entrenamiento técnico considera que "si tienes un descuido puedes tener algún riesgo", ubicando este último como dependiente del lado de la concentración del trabajador. Los accidentes para ella son esencialmente descuidos, y el riesgo es según refiere, no utilizar el equipo de seguridad adecuadamente. En adhesión a esta perspectiva la reclutadora relata el caso de una operativa "delgadita, delgadita" que laborando en la operación de dividido en el área de recurtido (una de las operaciones más exigentes físicamente) se lastimó, y que aunque en un principio se creyó que había sido debido al peso de cuero, después por medio de la investigación pertinente se demostró que lo que había ocurrido es que no había utilizado su equipo de seguridad, su faja. Así también, refiere que el manejo de cuchillas filosas para

desorillar el cuero o de los químicos para teñirlo puede generar una lesión no porque impliquen un riesgo en sí mismos, sino debido a que no se utilice el equipo de seguridad adecuadamente. En este caso alude al accidente sufrido por un operativo que se cortó en el abdomen porque se acercó demasiado al cuero al desorillarlo, dejando de lado la indicación de tomar distancia del mismo al subirse a la mesa sobre la que se encontraba "por comodidad de él". No obstante, como ya se mencionó, una cosa es la tarea prescrita y otra la actividad que le es viable realizar al trabajador para sacar adelante ese "real del trabajo", esas dificultades que no están consideradas al momento de diseñar las operaciones de un proceso productivo, es decir que es necesario hacer "trampa", modificar las indicaciones recibidas para poder cumplir con lo encomendado. En la lógica anterior, la psicodinámica del trabajo sostiene entonces que los sujetos no son "cretinos psíquicos".

En lo tocante al representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene, menciona que a la gente que llegan a despedir de EA es porque quizá no le gusta trabajar en el sistema de rotación de turnos, ya que considera que en ese trabajo "uno se debe adaptar más que nada". En relación a las renunciadas señala que se dan sobre todo en el área de recurtido, la cual considera "un poquito más pesada" que el área de acabado no obstante cree que eso depende de la gente, señalando "para mí eso ya es de ellos", debido a que compara las condiciones de este empleo con las que tenía anteriormente en una tenería, donde dice "en realidad sí era pesado".

Pero un ejemplo de que las cosas no siempre son como se menciona desde la perspectiva de riesgo que se ha señalado —la cual parece sesgada— está en el uso de los guantes anticorte, los que según menciona uno de los operativos no son realmente anticorte ya que se rompen con facilidad, y que sin embargo son indicados como un recurso para evitar accidentes. Otro operativo relata que cuando se hace cortadas pequeñas en las manos se encinta en lugar de ir al

médico, para seguir trabajando, por lo que la pregunta que cabría hacer aquí sería ¿un guante anticorte se debe romper con rasgaduras pequeñas? Es necesario añadir que durante las visitas de observación en EA se pudo apreciar cómo en uno de los tableros con información concerniente a seguridad e higiene se detallaba el accidente donde un operativo se golpeó el pie izquierdo con una herramienta para mover caballetes llamada "gancho", una especie de gato hidráulico y patín deslizante. Allí se menciona que el operativo dijo percatarse antes del accidente de que la herramienta estaba en mal estado, y que aun así decidió utilizarla. En este caso y desde esa perspectiva la responsabilidad recae también del lado del trabajador, no obstante contrasta con el señalamiento hecho por la operativa de pistolas, quien comentaba que algunos de sus compañeros padecían dolores de espalda por el esfuerzo que hacían al mover caballetes con llantas en mal estado, lo cual ocurría con la mayoría de esas estructuras.

Por su lado, el responsable del área médica refiere que los trabajadores en muchas ocasiones acuden a revisión por una lesión hasta una semana o 15 días después de ocurrida, corriendo el riesgo de que la lesión aumente y punto en el cual el utilizar el equipo de protección ya no sirve de nada. No obstante, también señala la limitación al ingreso que representa solicitar una incapacidad ante el IMSS, por ejemplo en caso de padecer COVID-19 y percibir sólo el 60% del sueldo en lugar del 100%, razón por lo cual los operativos prefieren no decir lo que están padeciendo e ir a trabajar con lesiones o enfermos, lo que además puede poner en riesgo a otros de sus compañeros. Así mismo, como ya se había mencionado anteriormente, indica que un riesgo clave en el trabajo que se realiza en la empresa es el manejo de solventes por sus impactos en las vías respiratorias, y que quizá el más grave y que mayor conflicto acarrearía a la empresa sería que se desarrollara un cáncer. Con respecto a lo anterior, cuando se le hizo la entrevista al representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene, este mencionaba que alguna vez en el pasado un trabajador enfermó y murió de cáncer, pero que ello nada tuvo que ver con sus labores en la empresa, que las

versiones que afirmaban que sí eran sólo "chismes de radio pasillo". Entonces, contrariamente a lo relatado en las entrevistas a otros informantes clave, el médico de la empresa sostiene que sí existe riesgo de desarrollar enfermedades propias del trabajo que se realiza, más allá del uso del equipo de protección que como autocuidado utilice el trabajador.

Por otro lado, los trabajadores perciben que entre mayor sea el riesgo que asuman mayor es la posibilidad de percibir una mejor remuneración a cambio, por lo que muchas veces se encuentran dispuestos a aceptarlo. El trabajador de la operación de raspado (y desorille) refiere que la operación donde se encuentra es donde EA paga más "por lo pesado supuestamente", y añade que también es el caso de tambores RT, ya que en otras menos pesadas pagan menos. Por su parte, el trabajador de la operación de selección menciona que en su trabajo "te desgastas y te acabas", "te acabas físicamente, es agotador", al referir el malestar experimentado en piernas rodillas y espalda, derivado de mover en total aproximadamente 2 toneladas de cuero durante su jornada. Por lo anterior considera que su sueldo no va de acuerdo al esfuerzo que realiza, ya que cree que en otras operaciones donde se trabaja con cuero que no pesa (tanto) la empresa paga más, por lo que sostiene "ahora sí que digamos que, te matas más, les pagan menos (sic), o sea ahí para mí sí es un poquito injusto."

El trabajador de la operación de toggling en el área de recurtido refiere que la máquina en la que trabaja funciona con rapidez, y que debido a esto y a que el marco de metal que debe manipular en repetidas ocasiones viene húmedo es común golpearse los nudillos, por lo que muestra sus cicatrices en esa parte de la manos, aunque agrega que la empresa les brinda para ello la protección que requieren. Esta persona también comenta que su propia familia observa que al trabajar tiempo extra o en fin de semana el ingreso es mayor y se pueden cubrir de una mejor manera sus necesidades, pese a que ello implique la reducción o modificación del tiempo de convivencia, por lo cual se manifiesta de acuerdo.

Por su parte, el trabajador de la operación de toggling (máquina MZ) en el área de acabado, relata que la operación que realiza es "muy pesada" debido la presión derivada de la rapidez con la que se trabaja para sacar la producción, subrayando que cuando le dijeron el nivel que tenía el trabajo que realizaría era de los más altos (económicamente) no le comentaron que era la compensación por los daños a la salud que podría sufrir, tal como una lumbalgia, sino que lo que le explicaron y él entendió es que se debía a que era "muy físico el trabajo", mover cosas pesadas, movimientos repetitivos, posiciones incómodas, etc. Al ser interrogado sobre si se siente presionado refiere que sí por ser operador, por su supervisor y por tener la responsabilidad de dirigir a su equipo, pero concluye que ve la presión como parte del trabajo: "yo pienso que en cualquier trabajo hay presiones, unos más, unos menos (sic)". Y aunque los horarios por rotación de turnos interfieren con sus relaciones familiares, lo toma como algo que él decidió y con lo cual su familia está de acuerdo debido a que económicamente "notaron cambios" cuando él se volvió operador, lo percibieron como "monetariamente diferente", por lo tanto ante las desventajas derivadas menciona "aprendes a vivir con eso". Ser operador en su equipo de trabajo implica para él hacerse responsable de situaciones que la mayoría de los operativos no desean, como tener gente a su mando, problemas con el programa, con el supervisor, presiones, etc. Sin embargo por su parte, se cuenta "dentro de los pocos" que sí quieren tomar tales responsabilidades porque van a ganar más y aprender más.

En lo que respecta al trabajador de la operación de pesado (de químicos), señala que cuando había horas extra antes de la pandemia por COVID-19 se quedaba a cubrirlas, intentando no apreciarlas desde la óptica del cansancio físico que sentía acumulado de la jornada normal de trabajo, sino desde la de la remuneración respectiva.

8.5.2 La delincuencia como riesgo psicosocial del trabajo

En las entrevistas realizadas tanto a operativos como a informantes clave, es muy patente que un riesgo psicosocial (no sólo un factor) lo implica la crisis de delincuencia en la que se encuentra sumido el estado de Guanajuato y en específico la ciudad de X. Esto se puede afirmar después de que gran parte de los entrevistados sostuvieran haber sufrido o por lo menos conocer a algún compañero que había padecido un hecho delictivo, lo cual en muchas ocasiones ocurrió durante el trayecto del trabajo a casa o viceversa, por lo que dicho elemento no considerado en un inicio de la investigación debe necesariamente tomarse en cuenta para sus repercusiones en la salud mental de la población trabajadora de esta empresa. Es necesario añadir en relación con ello, que durante una de las visitas de observación fue posible ver a escasas calles de la empresa toda una cuadra acordonada debido a que un par de horas antes habían baleado un coche con sus tripulantes, el cual aún se encontraba en la escena del crimen.

La administradora de entrenamiento técnico refiere que, pese a que no puede aseverar que esto haya afectado de algún modo a la empresa, ha escuchado que han asaltado a algunos compañeros de trabajos, y después corrige "así entonces, pues sí, sin duda, seguramente es una afectación". Añade que también ha escuchado que cerca de la zona donde se ubica EA han dejado cuerpos abandonados, lo cual da cuenta de la vulnerabilidad en la que se encuentran, lo que a su vez genera estrés o preocupación, aunque considera que esto tiene lugar fuera del entorno laboral. La reclutadora por su parte considera que sí existe una afectación a la empresa derivada de la crisis de inseguridad que padece el estado de Guanajuato y la ciudad X, ya que a varios de los colaboradores los han intentado asaltar o los han asaltado, sobre todo a quienes utilizan como medio de transporte la bicicleta por el hecho de vivir cerca de EA, y que cuando oponen resistencia incluso salen lesionados, relatando en seguida el caso de un joven que

resultó herido recientemente por negarse a entregar su celular. Agrega que incluso el número de incidentes en el trayecto de la casa a la empresa o viceversa, tal como los asaltos, son más que los propios accidentes dentro de la empresa.

Así también, el representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene señala que ha habido muchos asaltos a mano armada alrededor de la empresa, y que derivado de la pandemia por COVID-19 EA optó por aumentar el número de rutas de transporte para sus trabajadores, así como proporcionarles el traslado a la salida de su turno y no sólo a la entrada como se hacía anteriormente, lo que ha beneficiado en ambas cuestiones. Considera también que han ido en aumento las balaceras entre grupos de crimen organizado por toda la ciudad X y en el estado en general. Otro elemento que considera de riesgo en el sentido de la inseguridad, es que en la zona se ubican varios bancos, y relata que en uno de ellos a mediados de 2020, cuando recién se reincorporaban a sus labores después del paro obligado por el inicio de la pandemia, hubo un intento de robo de un cajero automático a las 6 am, hora de la entrada de turno matutino para EA. Por su parte el representante de los trabajadores en esa comisión, menciona que hay personas que deciden no tomar el transporte a la hora de salida del turno de la tarde, las 12 am, y que se trasladan en bicicleta a su domicilio debido a lo cual ha habido varios asaltos anteriormente, que incluso a uno de ellos le dieron un balazo en una pierna para despojarlo de su bicicleta. Algo muy relevante es que señala que debido a la crisis de delincuencia en el estado, existe una sensación de incertidumbre al trasladarse de un lugar a otro de la ciudad, independientemente de no estar ligado con actividades delictivas, lo que contrasta con el discurso oficial que muchas veces adjudica actividades delictivas a las personas que sufren alguna agresión o atentado contra su vida al circular por las calles de X o del estado de Guanajuato.

En cuanto a la representante de las relaciones laborales legales, en su faceta de encargada del servicio de seguridad patrimonial, relata que en la empresa se ha

sufrido de robo constante de material y de bicicletas por parte de gente externa que se mete a sustraerlos, por lo cual se han edificado bardas donde había rejas, se han puesto ganchos con cadenas para asegurar las bicicletas, se han colocado sensores de movimiento, cámaras, un sistema de control de intrusión a las orillas y que también se cuenta con un guardia de seguridad armado (de los dos que se encuentran en cada turno). Además de lo anterior, comenta que hace tiempo —a principios de 2021— le robaron a la empresa un camión con material mientras circulaba, aunado a lo cual el chofer duró algunas horas para poder ser ubicado, lo que finalmente se logró, así como también se recuperó el camión y la mercancía con el apoyo de las autoridades. Considera que si se justifica ante la empresa lo que se requiere para mejorar la seguridad esto se otorga, sin embargo también cree que lo que se pueda invertir en cuestión de inseguridad es insuficiente con lo "desatada" que está la delincuencia. Agrega que la empresa hace lo más que puede para tratar de cuidar a su gente, como ampliar en número de 5 a 7 las rutas de transporte, pero que aun así la llegan a asaltar, sobre todo en los horarios de la noche. Por su parte, el responsable del área médica comenta que han llegado operativos a atenderse con él porque les quisieron quitar la bicicleta a un par de cuadras de EA y les dieron un "navajazo", y que debido a eso todos en la empresa están temerosos de sufrir un hecho delictivo. En particular él teme a la hora de salida de su turno por las noches, al dirigirse por la calle hacia su coche.

Para el TO6, la ampliación de rutas de transporte para los trabajadores que se llevó a cabo debido a la pandemia por COVID-19 tuvo el efecto de "matar dos pájaros de un tiro", porque siendo diseñada para ese fin tuvo un impacto en la seguridad durante los traslados. No obstante, ello indica que si bien la situación ya estaba presente anteriormente, no había sido atendida por sí misma como riesgo psicosocial con una importante presencia y capacidad de afectación para las personas que laboran en EA. El TO13 por ejemplo, refiere que sufrió un asalto hace alrededor de 9 años a tres cuadras de la empresa. No obstante, para trabajadores como el TO7 la medida sí ha significado una gran diferencia, ya que

considera peligroso transitar por el rumbo donde se ubica su vivienda debido a la delincuencia imperante en la zona, por lo que ahora caminar en promedio sólo un minuto y medio hasta la entrada del clúster le implica que el transporte lo deja prácticamente "en su casa y lo recoge en su casa". Sin embargo, este mismo trabajador refiere que cuando le piden acudir en fin de semana a trabajar tiempo extra, él tiene la disposición de acudir, pero que al no haber transporte colectivo en domingo advierte a su jefe que "sólo espera que no le pase nada en el trayecto" de salida o de regreso, lo cual se encuentra fuera de su alcance. Aunado a lo anterior, el TO9 dice estar consciente de que en cualquier momento puede ser víctima de la delincuencia, ya que sus compañeros le comentan que por el camino donde él se traslada a su casa asaltan mucho, pero que "gracias a Dios" no le ha tocado hasta ahora.

Pero el TO14 considera que fuera de la acción de ampliación de rutas no se han tomado más medidas en pro de la seguridad de los trabajadores de EA. En el mismo sentido se encuentra lo referido por el TO10, a quien pese a la ampliación de rutas el traslado a pie rumbo a su hogar, desde donde lo deja el transporte, sigue representándole una gran distancia, lo cual comentó con la empresa, respondiéndole esta que no había posibilidad de hacer nada más al respecto, por lo que considera que EA "bajó la guardia" en ese aspecto, derivado de lo cual decidió comprar una motocicleta para trasladarse, lo que considera un transporte peligroso, pero que prefiere al riesgo de desplazarse a pie. Estos testimonios difieren con la percepción del TO1, quien refiere que ahora tienen guardias que se notan más capacitados para su actividad que los que anteriormente se encargaban de la seguridad en la empresa, además de cámaras de vigilancia. En concordancia con ello el TO4 relata que anteriormente estuvieron asaltando a las personas por la parte de atrás de la empresa, por lo que EA contrató vigilancia para asegurar esa área, lo cual le pareció una muy buena medida.

8.6 Impactos de la pandemia por covid-19

Derivado de la pandemia por COVID-19 en la EA hubo cambios en hábitos de limpieza como el uso de gel sanitizante, toma de temperatura, uso de cubrebocas, separaciones en el área del comedor, etcétera, pero según sostiene el responsable del área médica, pese a ello el índice de faltas por contagios durante los picos de la pandemia o incluso la necesidad de aislar equipos completos de algunas operaciones por riesgos de contagio han sido muy patentes. No obstante el impacto más notorio, si bien no fue inmediato según lo refiere la reclutadora, consistió en la baja de producción como efecto en cadena de la baja de producción de sus clientes, las armadoras de autos. En relación con esto, según refieren el TO11 y el TO3, a causa de la pandemia se ha eliminado la posibilidad de trabajar horas extra, lo cual mejoraba el salario que percibían los trabajadores, el cual puede ser limitado si se mantiene sin ingresos adicionales y a nivel de auxiliar. Ello se traduce en una dificultad económica importante para aquellos que como la TO12 se encuentran realizando un gasto significativo como estar pagando una casa.

Para otros trabajadores, como el TO3, la reducción de turnos resultante de la pandemia por COVID-19 han implicado algo positivo, evitándole tener que trabajar de noche o en fin de semana. Para otros más ha significado el cambiar de puesto, como en el caso del trabajador de la operación de raspado, la cual se realiza en una máquina, y que por reducción de la producción ha pasado a hacer trabajo manual en la operación de desorille. El TO2 pasó de realizar el procedimiento de teñir los cueros a acomodarlos en una tarima junto con otra persona. Sin embargo es necesario especificar que lo anterior no ha conllevado una reducción de sueldo para dichos trabajadores. Pese a ello, el TO4 relata que debido a que se ha reducido la producción una preocupación constante es "¿nos van a correr?". En el caso de este operativo su sueldo pudo mantenerse durante los dos meses que duró la suspensión de labores obligada por la pandemia durante el 2020, a razón

de que EA le ofreció pagar 60% de su sueldo y el otro 40% canjearlo por sus días de vacaciones (2 por semana), y debido a que por su antigüedad contó con suficientes días canjeables para recibir su sueldo completo. Sin embargo, este no fue el caso de la TO12, quien al tener menos antigüedad contaba con menos días de vacaciones y tuvo que quedarse con sólo el 60% de su sueldo durante varias semanas.

Por otra parte, la administradora de entrenamiento técnico refiere que anteriormente el comedor era el lugar en el que además de ingerir alimentos se podía interactuar por medio de la plática con los compañeros, pero que ahora debido a la pandemia eso está contraindicado, lo cual le resulta limitativo (y que efectivamente lo es, ya que estos encuentros informales son de suma importancia para el intercambio de saberes y el establecimiento de vínculos entre trabajadores). También señala que la pandemia ha traído otra limitación en cuanto a la posibilidad de realizar capacitaciones grupales, las que en caso de llevarse a cabo deben ser muy breves. Aun así, añade, cuando se regresó de la suspensión de labores a mediados del 2020 se tuvo que capacitar en el tema de la prevención de contagios a todo el personal, empezando por los jefes, y ahora ya es un tema incluido en la capacitación de inducción para los trabajadores de nuevo ingreso. Agrega que los eventos sociales y deportivos que coadyuvaban a la integración de los trabajadores, y entre estos y sus familias, también se han visto detenidos. La responsable de las relaciones laborales legales comenta que ante la imposibilidad de realizar dichos eventos, se ha optado por obsequiarles regalos u otorgarles bonos a cambio. Y la responsable del Sistema de Equipos de Trabajo en la planta explica que anteriormente había reuniones de los equipos de trabajo con duración de media hora antes o después de la jornada, pero que ahora sólo duran 5 minutos por prevención ante la COVID-19.

Sin embargo hay otra consecuencia relevante en el terreno subjetivo para los trabajadores si se considera importancia del reconocimiento en el sostenimiento

psíquico del trabajador, y la que deriva del hecho de que los eventos colectivos en los cuales se premiaba y reconocía precisamente a los equipos de trabajo (SET) por sus logros no se llevaron a cabo durante el año 2020 ni el 2021. Esto se agudiza porque el reconocimiento por el trabajo útil y bien hecho es uno de los puntos en los cuales los supervisores o facilitadores tienen más omisiones, más observaciones o "áreas de oportunidad" en la empresa, por lo que si se le suma la imposibilidad de realizar los eventos señalados, dicho rubro queda aún más descubierto.

8.7 La salud mental en la EA y su modelaje por medio de los factores y riesgos psicosociales

En la última actualización que se realizó a la Tabla de Enfermedades del Trabajo y a la Valuación de Incapacidades Permanentes en México (LFT, 2022), por primera vez se incorporan enfermedades de tipo psicosocial, lo cual significa un gran cambio de perspectiva impulsado por las nuevas formas de trabajo y sus maneras de impactar la salud de los trabajadores. Tal como ya fue señalado anteriormente, el RFSST en su artículo 3 define a los denominados factores psicosociales como aquellos con la capacidad de provocar en el trabajador trastornos de ansiedad, trastornos que no sean orgánicos del ciclo sueño y vigilia, de estrés grave, así como de adaptación "derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral". En lo que respecta al artículo 43 de este RFSST, a su vez instituye las obligaciones atribuibles a la figura del empresario o patrón, las cuales deberá cumplir a efectos de evitar, o bien controlar, la incidencia de los riesgos psicosociales en el seno de la organización. Asimismo, el RFSST establece que tendrán además consideración de factor de riesgo psicosocial aquellos que derivan de unas condiciones peligrosas inherentes al trabajo, cuando éstas impliquen su

realización en condiciones inseguras, con alta demanda de responsabilidad o bajo una exigencia alta de concentración durante periodos prolongados.

De conformidad con el RFSST, para la NOM 035 los factores de riesgo psicosocial también son concebidos como aquellos factores que pueden provocar trastornos de ansiedad, trastornos no orgánicos al de ciclo sueño y vigilia, de estrés grave, así como de adaptación “derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral”. Y dentro de los mismos factores se señalan las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo excesivas, la falta de control sobre el trabajo, las jornadas de trabajo superiores a las señaladas en la LFT, rotación de turnos sin periodos de recuperación y descanso, interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

El programa "Empresa saludable" de EA por su parte, establece dentro de sus objetivos contar con los documentos requeridos por las diferentes dependencias gubernamentales contenidos en la LFT y la NOM-035-STPS-2016, entre otros. También, implementar programas que generen condiciones para el desarrollo de un entorno psicosocial saludable, lo que se busca conseguir por medio de eventos sociales que tienen como fin "la integración entre colaboradores, acercar a las familias de nuestros colaboradores a la vida social y cultural de la región donde se encuentre EA", entre ellos: día del niño, concurso de disfraces alusivo al día de muertos, celebración de fin de año, así como eventos deportivos que persiguen promover la recreación y activación física de los trabajadores de EA. En la misma línea anterior, este documento establece que se cuenta con una línea de asistencia para establecer los canales de comunicación necesarios para hacer cumplir el código de conducta de EA, la que está dirigida a colaboradores y proveedores, para facilitar la denuncia de: "acoso, hostigamiento o maltrato de su jefe inmediato o compañeros, actos de desigualdad, inequidad o preferencias,

actos de corrupción o cualquier violación o infracción que se considere afecte de manera directa, indirecta o inmediata el clima laboral de EA". Así mismo, en el documento que sustenta la política del grupo EA, se establece que los principios legales y éticos determinan la forma en que actúa la empresa, por lo que se obra con justicia, lo que lleva a sostener: "rechazamos categóricamente la discriminación y el acoso".

En cuanto a la política de ética y conducta de EA, en esta se solicita a sus colaboradores reportar cualquier acción o decisión que afecte su integridad, la de algún compañero o la de la organización. Así también, establece que con respecto a la normatividad del país donde se ubique esta transnacional "se deber dar seguimiento al cumplimiento de las leyes y reglamentos locales y nacionales correspondientes, con relación a todas las operaciones y todos los niveles operativos". Por su parte la política de prevención de riesgos psicosociales de EA, tiene como objetivo además la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable alineado a lo establecido en la NOM 035. Para ello, se sostiene en el documento, se cuenta con diferentes mecanismos de atención como la línea de asistencia ya mencionada, así como con diferentes medios de comunicación (pantallas, revista electrónica de la empresa, correo electrónico, whatsapp o tableros informativos) por medio de los cuales "se informa y sensibiliza al personal", por lo que se solicita que los actos que atenten contra los fines que se establecen sean denunciados con el fin de emprender las medidas preventivas o correctivas pertinentes.

No obstante lo planteado en esta normatividad, lo cierto es que la mayoría de los trabajadores entrevistados poseen una idea muy general, vaga o incluso nula de aquello a lo que va referida la NOM 035, que va desde entenderla únicamente a partir de las cuestiones de acoso u hostigamiento que pudieran presentarse, en lo relativo al ambiente laboral y la relación entre jefes y trabajadores, o abiertamente hasta el desconocimiento de su contenido, si bien reconocen que la empresa les

ha dado a conocer dicha normatividad y recuerdan haberla visto anunciada — aunque sin prestar demasiada atención hasta ahora— en los distintos medios de comunicación de EA.

En el caso del representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene no percibe riesgos psicosociales en EA, afirma que en las operaciones donde no se emplea a mujeres es porque se ha analizado en términos de ergonomía y fatiga, del esfuerzo físico de mayor intensidad que se debe realizar allí, pero también como otro motivo de esa distinción considera que existen operaciones donde hay que hacer movimientos que implican agacharse mucho, por lo que entonces se decidió no emplear mujeres con el fin de evitar problemas de hostigamiento.

La reclutadora afirma que sí han existido situaciones de acoso y de mobbing en EA, aunque son pocos casos, pero que a quienes se les ha señalado, se les ha comprobado y además han reincidido después de dialogar con ellos, entonces se les ha dado de baja. Por su parte, el representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene afirma que esto se empezó a dar sobre todo a partir de que comenzaron a trabajar mujeres en la empresa, y coincide en que la sanción ha llegado a la baja de quienes cometieron acoso en contra de ellas. La responsable de las relaciones laborales legales aclara que la empresa ha conocido de dos acusaciones por acoso sexual, que efectivamente la empresa despidió a los responsables y que aunque uno de ellos demandó a EA, no se aceptó negociar con él para no sentar un precedente de ese tipo. Respecto a esto, la TO12 confirma que aún antes de la entrada en vigor de la NOM 035, y ahora más con esta, se les ha hecho hincapié a los trabajadores, y sobre todo a las mujeres, que ante cualquier tipo de agresión o acoso ya sea físico, sexual, mental o emocional por parte de cualquier persona en su trabajo, pueden acudir a su supervisor para que se tomen las medidas acorde a la situación que se presente. Refiere que a ella no le ha ocurrido algo así, pero que ha sabido de compañeras a

las que les ha pasado y que después de investigar los hechos se ha llegado a despedir de la empresa a los responsables.

Por otro lado, cuando se le cuestiona al representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene acerca de las líneas que sigue la empresa para la protección de factores de riesgo psicosocial, refiere que se trata de "que tengan los trabajadores más que nada su capacitación para el área que están desempeñando", lo que denota la falta de claridad sobre ese aspecto en específico, que como representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene es algo relevante, pero lo cual coincide con lo expresado por otros informantes clave y por varios de los operativos entrevistados. Por ejemplo, la administradora de entrenamiento técnico refiere en entrevista no conocer los lineamientos para la protección de riesgo psicosocial de EA, pero sabe que se está elaborando una política al respecto, que existen actividades para "fomentar el entorno social y evitar el estrés". No obstante, habría que considerar en esto lo novedoso del tema para los trabajadores y lo complicado que puede resultar aprehender el concepto de factor de riesgo psicosocial bajo un término que es difícil de precisar en sí mismo.

Para la responsable de relaciones laborales legales, uno de los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en EA es al estrés, debido a que el ritmo de trabajo en una empresa automotriz siempre es acelerado, lo que origina que las presiones a las que se encuentra sometida la dirección de EA se transmitan a los subordinados en el organigrama, pasando a los gerentes, después a los jefes, de los jefes a los facilitadores (supervisores) y de allí a los operativos, "formando una cadenita". Esto, considera, se determina por las características del trabajo que se realiza con la piel, que al no ser un producto uniforme sino que depende de un animal que pudo haber tenido diferentes características derivadas de su alimentación, crianza, manejo u otros factores, da por consecuencia variabilidad en el espesor, permeabilidad a los químicos o

suavidad, lo que no permiten que la línea de producción sea uniforme ni automática, ya que si algo falla se deben repetir los procesos ya llevados a cabo, lo cual se vuelve una situación demandante para todos los involucrados.

En la tabla 20 que se presenta enseguida se realiza la descripción del estrés percibido por los trabajadores de EA:

Tabla 20

Nivel de estrés por sexo y área

Área	Sexo	Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés medio	Estrés alto	Estrés muy alto	Total
Recurtido	Hombre	15.4%	4.5%	4.5%	4.5%	9.8%	38.6%
	Mujer	2.0%	1.2%	1.6%	0.8%	1.6%	7.3%
Acabado	Hombre	7.7%	4.1%	5.7%	6.9%	17.1%	41.5%
	Mujer	3.3%	0.8%	2.8%	0.4%	5.3%	12.6%
Total		28.5%	10.6%	14.6%	12.6%	33.7%	100.0%

Fuente: elaboración propia con resultados de la aplicación del SWS inventario de salud mental estrés y trabajo.

El representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene, pese a que se considera una persona muy paciente, como responsable de almacén comienza a estresarse cuando le llega más material del que cabe allí y no tiene donde espacio donde acomodarlo, por lo que debe buscar resolverlo él mismo ya que dicho material no deja de llegar. En cuanto al TO13, menciona que ha llegado a sentirse presionado cuando se le junta el trabajo y tiene que entregar las cosas rápido, pero que su jefe le brinda la oportunidad de que cuando se sienta "muy saturado" pueda salir unos momentos de su área de trabajo a respirar o a distraerse para sentirse un poco mejor.

En vinculación con lo recién mencionado, tanto en el estado del arte como en la fundamentación teórica de esta investigación se ha situado al estrés como un factor de riesgo psicosocial de importancia, y bajo esa misma perspectiva se le encuentra en el marco regulatorio del trabajo. Por lo tanto, y tomando en cuenta los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos, se efectuó un modelamiento estadístico que busca conocer el vínculo del estrés con el apoyo laboral, con el fin de evidenciar si este último puede tomar el papel factor psicosocial protector con respecto a él.

Tabla 21

Resultados del modelaje efectuado entre estrés y apoyo en el trabajo

Parameter Estimates							
Dependent Variable: COMPUTE logEstrés=LN(Nivel_Estrés_Laboral)							
Parameter	B	Std. Error	T	Sig.	95% Confidence Interval		Partial Eta Squared
					Lower Bound	Upper Bound	
Intercept	12.363	1.088	11.361	.000	10.219	14.506	.350
LogEDAD	.229	.144	1.592	.113	-.054	.512	.010
LogApoyo	-2.917	.257	-	.000	-3.423	-2.411	.349
			11.353				
[Sexo=1.00]	.061	.108	.566	.572	-.151	.274	.001
[Sexo=2.00]	0 ^a
[Área=1.00]	-.226	.156	-1.448	.149	-.535	.082	.009
[Área=2.00]	0 ^a
[Sexo=1.00] * [Área=1.00]	-.010	.174	-.057	.955	-.354	.334	.000
[Sexo=1.00] * [Área=2.00]	0 ^a
[Sexo=2.00] * [Área=1.00]	0 ^a
[Sexo=2.00] * [Área=2.00]	0 ^a

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Los resultados muestran que el logaritmo del apoyo tiene un efecto estadísticamente significativo y de signo negativo. *Esto significa que el efecto no es un resultado de azar o un error de medición y que al aumentar los niveles de apoyo laboral disminuyen los niveles de estrés.* Las otras variables no resultaron significativas por lo que se concluye que no tienen efectos sistemáticos. Sin embargo, tal como en el modelo nulo el intercepto es estadísticamente significativo, lo que significa que existen otras variables con efectos importantes sobre el estrés y que no hemos medido. Cuáles variables podrían ser es tema para futuras investigaciones. No obstante, la parte del supuesto del que parte el presente estudio que considera que los trabajadores de la EA presentan síntomas estrés, pero que también pueden existir factores protectores que les permitan neutralizar o minimizar dicha afectación a su salud mental producto de sus actividades laborales, se nos muestra de forma sólida.

Por otro lado, el TO14 menciona tener problemas para dormir, los cuales relaciona con el hecho de que en ocasiones ya no desea acudir a la empresa a trabajar, aunque ha buscado apoyo en un grupo religioso lo cual le ha ayudado a sobrellevar esa situación y no acudir molesto a laborar, como le ocurría anteriormente. Pero el TO7 manifiesta que cuando le toca "echar cuero pesado" llega a casa y no quiere hacer otra cosa que dormir, por lo cual no convive con su hija ni con su esposa, lo que sí puede hacer cuando le toca "cuero livianito", pero que al estar fuera de sus manos determinarlo, entonces afecta su relación familiar. Dice sentirse presionado a diario, debido a que el ritmo y la cantidad de trabajo de sus actividades son muy altos, por lo que preferiría estar en otra operación de ser posible.

Por su parte, el TO3 asevera que se siente cansado debido a que su trabajo es de mucho esfuerzo, y aunque no se considera enfermo, cree que lo que padece es "estrés y uno que provocan gastritis y todo eso, pero sí es algo parte de (el trabajo)". Señala que debe llevar a cabo varias actividades al mismo tiempo, lo

cual le genera presión, ya que aparte de cumplir con sus tareas consistente en abastecer de químicos los tambores que contienen la piel en proceso, debe surtir de químicos a gente de otras operaciones e indicar al montacargas en qué parte de su área debe descargar los químicos que van llegando, por lo que señala que "hay días, eh, días, que sí sale uno: '¡vámonos!', y que '¿te quedas un ratito más?', 'no, ya no me quedo'". También, refiere que sus actividades son presionantes tanto física como mentalmente, según lo expresa "el mismo nombre lo dice, es pesado", y esto por el hecho de tener además que seguir el ritmo de la maquinaria, por lo que no hay forma de relajarse durante su jornada. Otro impacto importante que ubica en su persona es la dificultad para poder adaptarse al turno nocturno, lo cual describe "como tipo de ansiedad, así como, como con ganas de hacer todo y rápido para terminar y ya, pues sí me da sueño (durante el trabajo), ya me tranquilizo un rato o algo así, o sea, es como un como si fuera un temor, a que me de sueño". Aunado a esto, cuando le toca laborar de noche asegura que se le va el apetito por lo que durante la semana del turno nocturno sólo realiza dos comidas al día, al llegar del trabajo y antes de trasladarse hacia él, ya que dentro de la empresa no come pese a contar con el servicio de comedor.

En la tabla 22 que se presenta enseguida se realiza la descripción del nivel de ansiedad percibido por los trabajadores de EA:

Tabla 22

Nivel de ansiedad por sexo y área

Nivel ansiedad		Mínima	Leve	Moderada	Grave	Total
Recurtido	Hombre	23.8%	8.8%	3.5%	0.8%	36.9%
	Mujer	3.5%	2.3%	1.9%	0.4%	8.1%
Acabado	Hombre	23.1%	9.6%	5.0%	3.5%	41.2%
	Mujer	5.0%	3.8%	3.1%	1.9%	13.8%
Total		55.4%	24.6%	13.5%	6.5%	100.0%

Fuente: elaboración propia con resultados de la aplicación del inventario de ansiedad de Beck.

En relación con lo anterior, para la TO12, lo más difícil es el hecho de rolar turnos, ya que no le permite adaptarse a un horario de sueño estable, asegurando que cuando recién se está acostumbrando a un horario debe cambiar a otro, lo que le implica cansancio constante. Es el mismo caso del TO10, quien además de ello sostiene que las actividades que realiza se llevan a cabo a un ritmo muy rápido que no se detiene más allá de la pausa para comer, lo que sumado a desempeñarse como operador conlleva "lidiar con muchas personas", por lo que la define como una operación muy desgastante tanto física como mentalmente. En el caso del TO8, la presión proviene de tener que realizar sus actividades según el ritmo que va determinando la máquina de la operación de raspado que le antecede a la suya, la cual lo dota de material, pero del mismo modo lo que más resiente es el cambio de turnos y la dificultad para adaptar su horario de descanso a ellos: "si hay un daño sería ese, prácticamente tu mente no está, como coordinada, por qué no llevas un horario fijo". Y de estas dificultades para descansar se desprende según refiere, el sentirse "como si fuera bipolar", al cambiar de un estado de irritación a otro de tristeza de manera repentina, aunque trata de sobrellevarlo como puede, expresando: "tengo que mentalizarme, que es hasta el sábado, mentalizarme".

En la tabla 23 que se presenta enseguida se realiza la descripción del nivel de depresión percibido por los trabajadores de EA:

Tabla 23

Nivel de depresión por sexo y área

Nivel depresión	No hay	Leve	Severa	Total
-----------------	--------	------	--------	-------

Recurtido	Hombre	31.2%	4.2%	1.5%	36.9%
	Mujer	6.5%	0.4%	1.2%	8.1%
Acabado	Hombre	34.6%	4.6%	1.9%	41.2%
	Mujer	10.0%	2.7%	1.2%	13.8%
Total		82.3%	11.9%	5.8%	100.0%

Fuente: elaboración propia con resultados de la aplicación del inventario de depresión de Beck.

Es pertinente retomar aquí lo que Neffa (1995) afirma, en el sentido de que el trabajador pone en juego en el acto de laborar no sólo sus capacidades físicas sino también y al mismo tiempo las mentales y psicológicas (emocionales-relacionales), es decir, todo su ser.

En relación con lo ya descrito, parte del supuesto de la presente investigación establece que los FRPST mantienen un vínculo con la sintomatología de depresión y de ansiedad que se presume presente en los trabajadores de la empresa autopartista, por lo que a través del modelaje estadístico realizado se buscó desentrañar cuál es el tipo de influencia ejercida entre unos y otra.

El modelo BDI desarrollado explica que el sexo y el puntaje BDI tienen efectos significativos y positivos. Eso significa que cuando aumenta el puntaje BDI aumenta el puntaje de la adaptación del Cuestionario de FRPST, y que ser mujer aumenta la propensión a tener altos puntajes en la adaptación del Cuestionario de FRPST. En este modelo el sexo tiene mayor poder explicativo que el BDI y el intercepto es positivo, lo que significa que hay variables importantes que no hemos considerado.

Tabla 24

Resultados del modelaje efectuado entre puntaje BDI y FRPST

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: COMPUTE logBDI=LN(Puntaje_BDI)					
Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	.568 ^a	2	.284	.415	.661
Intercept	46.587	1	46.587	67.960	.000
Sexo	.082	1	.082	.119	.730
Área	.523	1	.523	.763	.384
Error	148.069	216	.686		
Total	919.621	219			
Corrected Total	148.637	218			

a. R Squared = .004 (Adjusted R Squared = -.005)

En cuanto al modelo BAI, se reemplazó el puntaje de depresión por el de ansiedad:

Tabla 25

Resultados del modelaje efectuado entre puntaje BAI y FRPST

Parameter Estimates							
Dependent Variable: COMPUTE logADAPTACION=LN(Puntaje_Adaptación_NOM035)							
Parameter	B	Std. Error	T	Sig.	95% Confidence Interval		Partial Eta Squared
					Lower Bound	Upper Bound	
Intercept	3.324	.082	40.359	.000	3.162	3.487	.877
logBAI	.126	.025	5.144	.000	.078	.175	.104
[Sexo1=1.0]	.286	.070	4.083	.000	.148	.425	.068
[Sexo1=2.0]	0 ^a
[Área1=1.0]	.054	.099	.549	.583	-.141	.250	.001
[Área1=2.0]	0 ^a
[Sexo1=1.0] *	-.077	.112	-.686	.493	-.298	.144	.002
[Área1=1.0]							
[Sexo1=1.0] *	0 ^a
[Área1=2.0]							
[Sexo1=2.0] *	0 ^a
[Área1=1.0]							
[Sexo1=2.0] *	0 ^a
[Área1=2.0]							

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

El r cuadrado es de .15 es decir que tienen mayor poder explicativo que el modelo BDI, la ansiedad predice mejor el comportamiento en la adaptación del Cuestionario de FRPST que la depresión, aunque los resultados son iguales. Aquí también el sexo tiene mayor poder explicativo que la ansiedad, y el ser mujer aumenta la propensión a tener altos puntajes en la adaptación del Cuestionario de FRPST. Y de la misma forma el intercepto es positivo.

En ambos casos, modelo BDI y modelo BAI, sólo se alcanza el 15% de la explicación perseguida. Y en ese sentido, la parte del supuesto de esta investigación que consideraba que los empleados de la EA en la que se realizó el estudio presentarían síntomas de depresión y ansiedad, y que estos se encontrarían vinculados a los FRPST, no puede establecerse de manera sólida.

8.7.1 El ser mujer y los factores de riesgo psicosocial

Es necesario hacer notar que si bien la presente investigación no tiene por finalidad profundizar en cuestiones de género, no podemos ser omisos ante los resultados obtenidos por medio de los modelos estadísticos realizados, los que apuntan a que el hecho de ser mujer en una empresa dedicada a las autopartes dentro de la industria automotriz, es en sí mismo una variable importante para tener propensión un mayor riesgo psicosocial en el trabajo. Si bien como ya se mencionó es esta una labor donde impera la supuesta “rudeza” por parte de los hombres como forma de defensa ante la propia vulnerabilidad que amenaza la seguridad física, mental y social, también es importante considerar aquí que son las lógicas de producción capitalista las que moldean las condiciones y el ambiente de trabajo, donde el trabajo femenino tiene un menor espacio de acción, relaciones atravesadas en ocasiones por el hostigamiento y el acoso, y también una menor valía en tanto no se le adjudican las características de fuerza o de dureza que se le atribuyen al trabajo desarrollado por varones.

Es entonces también una responsabilidad ética de nuestra parte señalar esta problemática y conminar a otros investigadores a que pongan atención al estudio de la misma, siguiendo ese hilo conductor que se destapa ante nuestra vista, si bien no como parte de la presente investigación pero sí como un compromiso pendiente con la equidad en los espacios laborales, y por lo tanto con la salud mental de los trabajadores y trabajadoras.

IX. CONCLUSIONES

En la presente investigación se partió del supuesto de que los empleados de la empresa de autopartes en la cual se realizó presentaban síntomas de depresión, ansiedad y estrés, y que estos se encontraban vinculados a los factores y riesgos psicosociales en el trabajo, pero que también podían existir factores protectores que permitieran a los trabajadores neutralizar o minimizar dichas afectaciones a su salud mental.

Apoyados en marco legal regulatorio de la empresa autopartista, en propuestas teóricas de autores que abordan el tema de los FRPST y de la salud mental en el trabajo, así como de la perspectiva metodológica del estudio de caso, se realizó una análisis en distintos niveles, un nivel normativo nacional e internacional, un nivel de las prácticas laborales reales de la organización y un nivel singular de la subjetividad con la cual los trabajadores experimentan sus labores, articulando de ese modo las dimensiones macro, meso y microsociales. Derivado además de las técnicas cualitativas y cuantitativas aplicadas, se ha arribado a los hallazgos que dotan de respuesta para la interrogante que guía nuestro estudio, acercándonos así a los objetivos que nos fijamos al inicio de este.

9.1 Factores de riesgo psicosocial encontrados en la EA

La primer situación que se devela en relación con los FRPST, es la falta de autonomía presente en la realización de las labores, las que en base a la división técnica y social del trabajo se encuentran segmentadas en operaciones y en áreas, donde cada una depende de la que le precede, por lo que se le indica a los trabajadores realizar únicamente lo señalado en los estándares construidos para su actividad, lo que además repercute en el cumplimiento de objetivos para su evaluación y las de sus compañeros de equipo, evitando así cualquier modificación o demora que como parte de su subjetividad se le pueda añadir al proceso. Esta restricción impuesta por el trabajo limita la posibilidad de dotar de un sentido al mismo, al convertirlo en una actividad parcializada y repetitiva, sin las posibilidades de apreciación del producto terminado y de su identificación como creadores del mismo como colectivo laboral y no sólo como eslabones separados de una cadena de producción.

En esa misma línea, es evidente no una falta pero sí una insuficiencia de reconocimiento verbal como retribución simbólica al trabajo útil y bien realizado, lo que impactaría entonces en forma de obstáculos a la construcción de una identidad con la EA, a la pertenencia como trabajador no sólo a la empresa sino a un colectivo de trabajadores y a la posibilidad de dar sentido a la actividad realizada, esto por carecer de una retroalimentación que guíe sus esfuerzos en una dirección o en otra en la consecución de metas u objetivos. Otra restricción impuesta por la forma de gestión del trabajo en EA lo representa la dificultad para promocionarse de nivel y con ello de ingreso, debido a la baja rotación que existe al interior o a la sobrecarga de trabajo de los supervisores encargados de realizar las evaluaciones, lo que toma forma de obstáculo al reconocimiento material de los esfuerzos vertidos en el empleo, potenciando así mismo los efectos nocivos descritos para la subjetividad de los trabajadores.

Estos FRPST se insertan de manera muy lógica con la ausencia de posibilidades tangibles de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, ello porque las vías de atención de conflictos laborales, pese a que son presentadas como muestra de disposición de la empresa a atenderlos o como integración de los trabajadores en grupos que buscan dirimir las dificultades surgidas al interior del trabajo —como el “comité laboral”—, son todas formas de control de los problemas construidas por EA, donde los trabajadores no cuentan con una posibilidad real de negociar o exigir más allá de pedir o sugerir cambios, lo que también determina la fragmentación de lazos de solidaridad entre los trabajadores, aumentando así la percepción del trabajo como un asunto individual que conlleva por eso una experiencia de soledad al interior de este. Antecedente y corolario de ello son las formas de contratación individual con las que opera la empresa y las de evaluación también individual con las que se mide el desempeño del trabajador.

Al vivirse de forma aislada en el trabajo, el sufrimiento de los operativos es puesto en duda ante sí mismos, perdiendo validez y construyendo defensas para librarse de él, las que pueden pasar por la racionalización justificada de las injusticias, como lo son la validación del trabajo extra y la adhesión al discurso empresarial. No obstante, estas formas de defensa se enfrentan con dificultades que son insalvables, como la rotación de turnos, lo que genera alteraciones físicas y mentales contra las cuales no existe evasión posible, aumentando de forma acumulativa el malestar en el trabajo. Además las dificultades a nivel laboral se contraponen en muchas ocasiones con las dificultades a nivel familiar que se originan —las cuales en sí mismas son indisociables—, lo que llevaría a que en el momento en que no pueda dirimirse el conflicto entre ambas, se pase del sufrimiento o malestar en el trabajo a los trastornos o enfermedades mentales propiamente dichos.

Además de lo anterior, la edificación de defensas puede tomar la forma de expresiones de “rudeza” en los trabajadores varones, las que pueden pasar por cuestiones de supuesta exaltación de la masculinidad tradicional si se le aplica únicamente la perspectiva de género —que por lo demás no deja de tener injerencia en el análisis global de la forma de expresión de estas—, pero que en el sentido psicodinámico se presenta ante la necesidad de ocultar el temor generado ante el continuo enfrentamiento con los riesgos derivados de las condiciones y medio ambiente de trabajo peligrosos, de los cuales la posibilidad de enfermar de cáncer es uno de los más extremos. Estas defensas, como estrategias inconscientes destinadas lidiar con el sufrimiento, al ser desmentidas por uno de los miembros de la comunidad de trabajadores genera angustia por el enfrentamiento con su realidad, lo que produce rechazo hacia este, desplazando así de la mira el origen de su malestar.

Por otro lado, pudo establecerse que los trabajadores de la EA no cuentan con el equipo de protección necesario en todos los casos, así como que la empresa no ha eliminado todos los riesgos que pudiera descartar para protegerlos, como lo evidencia el uso de cromo utilizado en el recurtido, lo que se encuentra prohibido en el país de origen de la transnacional. No obstante cuando este equipo es dotado en cabalidad y no es usado por los trabajadores o no se siguen los protocolos establecidos para las tareas encomendadas, se atribuye bajo la perspectiva de “accidente” a una falta de responsabilidad individual, pero dejando de lado la supuesta obviedad de dicha afirmación, se encuentra el hecho de tener que recurrir a eso para poder cumplir las actividades que se les solicitan, baste señalar los lentes que se empañan con el calor, los guantes anticorte que se rajan con facilidad o las llantas de los caballetes que no ruedan adecuadamente,

Sumado a lo anterior, como otra de las consecuencias de las restricciones impuestas por el trabajo, en este caso no por parte de EA sino de la seguridad social (IMSS), se encuentra la negativa de los operativos a solicitar incapacidades

en el caso de enfermedad por COVID-19, debido a la disminución en el ingreso que de ello se derivaría, aceptando y generándose de ese modo mayor riesgo para el trabajador afectado y para sus compañeros. Y bajo esa misma lógica los trabajadores tienen presente en mayor o menor medida, que entre más grande sea el riesgo aceptado, expresado con el eufemismo de “más pesado”, mayor es la recompensa económica por él, estableciendo así una disyuntiva entre trabajo y salud, o una incompatibilidad entre autocuidado e ingreso.

Es articulando todo lo anteriormente descrito en cuanto a FRPST con el desconocimiento y la falta de aplicación de la legalidad que enmarca su trabajo — como el caso de la NOM 035—, que puede entenderse que un 48.5% perciban un riesgo psicosocial alto o muy alto en sus labores y un 46.3% de los trabajadores participantes en el estudio presenten estrés alto o muy alto también.

9.2 La pandemia por COVID-19, entre factor de riesgo y factor protector psicosocial

Resulta paradójico hablar de la dispersión a nivel mundial de una enfermedad como la que se encuentra atravesando la humanidad en términos de un factor protector psicosocial, pero si bien esto se ha dado de forma indirecta, no dejan de ser llamativos sus efectos como elemento interviniente en la posibilidad de que los trabajadores se vean liberados de cargas de trabajo extra o en fin de semana, lo cual era una constante hasta antes de su inicio en la mayoría de los trabajadores. Así también, se encontró que medidas de prevención tomadas para la pandemia por COVID-19 como la ampliación de rutas de transporte ayudaron a proteger al personal operativo de EA de los hechos delictivos a los que son propensos en los trayectos de la casa a la empresa o viceversa dada la situación de inseguridad imperante en la ciudad X y en todo el estado de Guanajuato actualmente.

Pero si bien ha habido reducción de turnos o cambios de puesto debido a esta situación, hasta ahora la empresa no ha recurrido a recortes de personal, lo que no evita que la incertidumbre sobre la posibilidad de perder el empleo se encuentre presente como preocupación constante en los trabajadores, sobre todo entre aquellos que se desempeñan como auxiliares ya que no cuentan con el respaldo en forma de ascenso por parte de EA. A esto se suma que debido a la imposibilidad de llevar a cabo ceremonias masivas durante los años 2020 y 2021, no se haya llevado a cabo el reconocimiento abierto a los equipos de trabajo de acuerdo al esfuerzo realizado, lo que unido a la dificultad de los supervisores para realizar esto mismo durante el día a día de las labores de la empresa, agudiza aún más la carencia en este punto tan relevante para la subjetividad de los trabajadores.

9.3 Riesgo psicosocial contextual de la EA

En el contexto de la empresa se ubica un riesgo psicosocial, es decir una circunstancia que no sólo implica una posibilidad sino una certeza de que habrá una afectación a la salud física y mental de los trabajadores derivado de ella, y es la crisis de delincuencia que azota la ciudad y al estado que es asiento de la EA; ya que si bien esto no se manifiesta abiertamente al interior de sus instalaciones —aunque sí lo hace sobre los bienes de la empresa—, se da de manera patente durante los desplazamientos que realizan los trabajadores ya sea para ingresar o para retirarse de sus labores, lo cual forma parte de las actividades destinadas a la realización de su trabajo.

Como ya se mencionó este es un problema que rebasa las capacidades de EA en cuanto a protección de su personal se refiere, se trata de un mal estructural que afecta a la ciudad de X, al estado de Guanajuato y a todo México de forma generalizada, si bien se encuentra agudizado en sitios como los primeros. No

obstante, las medidas tomadas por EA que han incidido ante ello han sido indirectas y dirigidas a la pandemia como objeto de prevención, aun cuando la crisis de inseguridad padecida es mucho más añeja que ella.

Queda entonces señalado aquí un punto importante que requiere atención más focalizada para evitar o por lo menos aminorar sus derivados nocivos, ya que se encuentra presente no sólo como factor de riesgo —que puede o no afectar dependiendo de su manejo—, sino como situación que sin lugar a dudas causará perjuicios psicosociales en los trabajadores operativos.

9.4 Factor protector encontrado en la EA: el apoyo laboral percibido

Los operativos de la EA perciben un apoyo laboral importante por parte de esta, no resultando un obstáculo para ello si para obtener una remuneración suficiente deban trabajar horas extra, de noche o exponerse a los riesgos ya señalados. Lo determinante en esa perspectiva son el acercamiento y la colaboración directos y equitativos que reciben de los directivos y de los administrativos —no así de los supervisores—, lo que es un aspecto relativamente nuevo implementado por la empresa dentro de sus formas de gestión de personal. También juegan un papel relevante en ello las prestaciones de ley y otras adicionales a las que tienen accesos los trabajadores, hecho que al ser comparado con la precarización de la que son objeto quienes se desempeñan en otras empresas locales —como las que recurren al outsourcing— dan sentido a las afirmaciones vertidas del tipo “estamos en la gloria”.

Así mismo, la política de baja rotación —hacia afuera— que existe en la empresa incide en que ante situaciones como la de la actual pandemia por COVID-19, que desencadenó paros de producción con sus consecuentes despidos masivos de

personal en otras empresas, la EA haya mantenido a sus trabajadores, lo que también les significa un importante gesto de apoyo.

Es tomando en cuenta los puntos anteriores que puede entenderse que el 51.6% de la muestra de los trabajadores perciban un apoyo laboral alto o muy alto por parte de la EA y un 26.4% un apoyo medio, mostrándose como factor protector psicosocial de importancia que contrarresta los efectos nocivos de los altos niveles de estrés padecido por estos, función clave para la determinación de la subjetividad de los trabajadores.

9.5 El vínculo entre factores, riesgos psicosociales y salud mental

Los niveles de ansiedad detectados en el estudio (6.5% grave) así como los de depresión (5.8% severa) no son desdeñables en sí mismos, esto al ubicarse por encima de la media mundial estimada por la OMS y la OIT (3.6% y 4.4% respectivamente), si bien no se encontró un vínculo sólido de estas afecciones con los FRPST presentes en la EA. No obstante, lo anterior puede deberse a que la depresión y la ansiedad son trastornos mentales que se alcanzan una vez que las defensas que protegieron al trabajador durante un cierto lapso resultan ineficaces por enfrentarse a contradicciones insalvables entre la esfera afectiva o familiar y la del trabajo, y no sólo una zona estado de malestar psíquico o de sufrimiento ubicada entre la salud y la enfermedad —como lo es el estrés—, los cuales quizá requieran para mostrarse de un estudio longitudinal y no sólo transversal.

9.6 Nuevos supuestos confirmados

En esta tesis hemos podido confirmar supuestos que se plantearon desde el protocolo que dio origen a la misma, así como otros que no habían sido considerados de inicio pero que fueron mostrándose y quedando confirmados por

los resultados obtenidos. Se ubicaron factores protectores en relación a riesgos psicosociales, como el apoyo laboral percibido, en su papel neutralizador o reductor del estrés. No obstante, también se ubicaron factores de riesgo y riesgos psicosociales dentro de las condiciones y medio ambiente de trabajo de la empresa objeto del estudio de caso, reafirmando la tesis de la teoría psicodinámica del trabajo que establece que este es fuente tanto de satisfacción como de sufrimiento para las personas.

Los supuestos que surgieron durante el desarrollo de la investigación tienen efectos positivos como los ya mencionados en el vínculo y moldeamiento señalado entre el apoyo laboral y el estrés, así como negativos, incluso ubicándose en el rubro de riesgos psicosociales propiamente dichos que con seguridad causarán daño a la salud de los trabajadores y no sólo como factores con cierta probabilidad de actuar de esa forma. En los factores de riesgo psicosocial ubicamos a la pandemia por COVID-19 que en esos momentos se encontraba atravesando el mundo entero, la cual de manera paradójica al mismo tiempo se situó como factor protector, ya que debido a la baja en la producción obligada por esta, redujo también la rotación de turnos que muchos trabajadores señalaban como una de las principales fuentes de afectaciones para su salud mental, sobre todo en cuanto al turno nocturno. Como riesgo psicosocial quedó establecida la crisis de inseguridad que atraviesa hasta la actualidad el estado de Guanajuato y la ciudad de X, de la cual han sido víctimas o viven expuestos a ella la mayoría de los trabajadores entrevistados.

Algo que tienen en común estos factores de riesgo y los riesgos psicosociales encontrados y no considerados de inicio, es que no forman parte de las condiciones y medio ambiente de trabajo de la empresa de autopartes, sino que se generan por fenómenos biológicos y sociales exteriores a ella y a la gestión que realiza del trabajo, lo cual no significa que no tenga posibilidad de incidir con la manera en que responda a ellos, si bien de forma indirecta –manteniéndose sin

despidos, aumentando y ampliando el transporte de personal, etc,-, para buscar atenuar sus efectos dañinos.

Sin embargo, algo que sí tiene un vínculo directo con la gestión de la empresa, y que impacta directamente en la salud mental de los trabajadores es, como ya se comprobó, el apoyo laboral percibido, lo cual puede ser objeto de percepción subjetiva, por ejemplo cuando un trabajador operativo asume que la empresa se preocupa por sus necesidades al formar un “Comité laboral”, que en el papel busca darle voz a él o a sus compañeros por medio de abrir un espacio de escucha y diálogo con los representantes de la empresa que también integran dicho comité, aunque su derecho a la libre asociación con su pares quede eliminado. También cuando percibe que la empresa le dota de equipo de protección para sus labores, aunque este no se encuentre completo en todos los casos o no tenga la resistencia requerida para las actividades en las que se va a emplear. O incluso el que se le realicen revisiones médicas a su estado de salud de forma periódica, cuando ello es requerido debido a la exposición a sustancias tóxicas y corrosivas, como el plomo, prohibido en procesos similares en el país de origen de la trasnacional.

Sin embargo existen elementos de las condiciones y medio ambiente de trabajo que representan un sostén real de los trabajadores en tanto atañen a cuestiones que objetivamente los benefician, entre ellas el sueldo (competitivo en comparación con otras empresas de la ciudad que se dedican al mismo giro), prestaciones de ley y algunas que no se encuentran contempladas en el marco legal regulatorio, la percepción de igualdad de trato por parte del personal directivo y administrativo, la de que el esfuerzo vertido en la actividad laboral es retribuida de manera justa, la de que la empresa brinda sostén emocional a sus trabajadores ante situaciones difíciles de la vida (como un divorcio por ejemplo), así como la estabilidad laboral.

Podemos afirmar entonces, que los riesgos de la dinámica laboral supuestos se ven compensados por el apoyo laboral percibido subjetiva u objetivamente, impactando de forma positiva en la variable estrés, lo que deriva de la gestión (organización) de la empresa, y que actúa como un factor protector en un contexto como el mexicano donde cada vez se encuentra más presente la violencia estructural dentro de la industria automotriz, la que se caracteriza por tener generalmente condiciones laborales adversas. Sin embargo es preciso plantear, una vez más, las paradojas de todo ello, por ejemplo, que la baja rotación de personal debida al apoyo laboral percibido se convierte a su vez en un factor de riesgo, al limitar las posibilidades de ascenso entre los trabajadores.

Otro supuesto emergente que pudo ratificarse, fue que la llamada “rudeza” de los varones que laboran en la empresa estudiada, no se reduce únicamente a una cuestión de aprendizaje de género, pese a que efectivamente toma sus características de expresión de este, sino que se encuentra presente también como mecanismo colectivo de defensa ante los peligros a los cuales se enfrentan en sus actividades laborales diarias, esto como forma de negación del miedo que en ellos se genera. No obstante debemos subrayar que al ser el género una categoría de análisis transversal, otros estudios deberán abordar los mecanismos colectivos de defensa en torno del mismo. Dejamos constancia aquí de nueva cuenta, de nuestra deuda con este importante tópico.

Es nuestro deber antes de concluir este escrito, plantear las limitantes con las que nos encontramos en el desarrollo de nuestro estudio, como el recorte realizado a uno de los instrumentos utilizados, el Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo de la NOM 035, si bien el alfa de Cronbach que se le aplicó arrojó una buena fiabilidad. Dicho recorte hubo de llevarse a cabo para adaptar los tiempos de aplicación de las 3 pruebas psicométricas a los tiempos otorgados por la empresa, con lo que se dejó de lado información del instrumento señalado que no pudimos recuperar y que pudo quizá

darnos luz sobre otros aspectos no considerados en nuestros resultados. Otra limitante que apareció a partir de la propia discusión de resultados, fue la de que al tratarse de un estudio de tipo transversal no logramos articular los factores y riesgos psicosociales existentes en la empresa con los niveles de depresión y de ansiedad reportados por los trabajadores, lo cual formaba parte de nuestro supuesto inicial, pese a que dichos niveles se ubicaron por encima de la media mundial. Y esto porque para que los trastornos señalados se manifiesten, según pudimos darnos cuenta, se requiere que haya transcurrido un cierto lapso, después del cual la persona transite del sufrimiento psíquico cotidiano al trastorno mental propiamente dicho, por lo que consideramos necesario un estudio de tipo longitudinal para poder visibilizar el vínculo perseguido.

Finalmente, es importante dejar claramente asentado que la presente tesis sustenta de acuerdo a los resultados obtenidos, la conclusión de que las empresas como la EA abordada en la investigación, juegan un papel determinante para la salud mental de sus trabajadores, no sólo como productoras de riesgo, sino como productoras de protección, y que esto depende en gran medida de la gestión que realicen de las variables involucradas en las actividades laborales de su competencia. Esperamos que tal afirmación en su concreción, pero no por ello falta de solidez, cuente con la potencia para aportar conocimiento y servir de referente a otros estudios de caso similares.

X. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2018). Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización para 2025. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/foresight-on-new-and-emerging-risks-associated-with-new-technologies-by-2020-workshop-for-eu-focal-points/view>
- Aguilar, F. J., & Lira, A. (2020). La pandemia COVID-19 y su impacto en la industria automotriz mexicana, 2020. *ESPACIO I+D, INNOVACIÓN MÁS DESARROLLO*, 9(25).
- Almeida Filho, N. D., Castiel, L. D., & Ayres, J. R. (2009). Riesgo: concepto básico de la epidemiología. *Salud colectiva*, 5, 323-344.
- Alvarez, R. B. (2013). Estructura y recomposición de la industria automotriz mundial. Oportunidades y perspectivas para México. *Economía Unam*, 10(30), 75-92.
- Ansoleaga, E. y Miranda, G. (2014). Depresión y condiciones de trabajo: revisión actualizada de la investigación. *Revista Costarricense de Psicología*, vol. 33 (no. 1), págs. 1-14.
- Ansoleaga, Elisa, & Toro, Juan Pablo (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), undefined-undefined. [fecha de Consulta 19 de Octubre de 2019]. ISSN: 1315-0138. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3758/375839295002>
- Arciniega, R. (2015). RELACIONES DE EMPLEO EN EMPRESAS DE AUTOPARTES DEL ESTADO DE MÉXICO 2008-2014, en Octavio Maza Díaz, Juan José Morales Márquez, J. Guadalupe Rodríguez y Jesús Rubio (Coords.) *El trabajo que México necesita*, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo: Centro de Investigación Interdisciplinaria para el Desarrollo de Capital Humano.
- Barreiro, C. M., Moncada, M. I. N., Alejo, G. L., Velázquez, D. M. M., & Flores, D. A. T. (2020). Effect of a psychosocial health program on a company in the automotive industry/Efecto de un programa de salud psicosocial en una empresa de la industria automotriz. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2 (Especial 2), 149-150.
- Bazeley, P. (2016). Mixed or merged? Integration as the real challenge for mixed methods. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 11(3), 189-194. <http://dx.doi.org/10.1108/QROM-04-2016-1373>
- Beck, U., & Rey, J. A. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo Veintiuno.

- Benavides, Fernando G., Merino-Salazar, Pamela, Cornelio, Cecilia, Assunção, Ada Avila, Agudelo-Suárez, Andrés A., Amable, Marcelo, Artazcoz, Lucía, Astete, Jonh, Barraza, Douglas, Berhó, Fabián, Milián, Lino Carmenate, Delclòs, George, Funcasta, Lorena, Gerke, Johanna, Gimeno, David, Itatí-Iñiguez, María José, Lima, Eduardo de Paula, Martínez-Iñigo, David, Medeiros, Adriane Mesquita de, Orta, Lida, Pinilla, Javier, Rodrigo, Fernando, Rojas, Marianela, Sabastizagal, Iselle, Vallebuona, Clelia, Vermeylen, Greet, Villalobos, Gloria H., & Vives, Alejandra. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(9), e00210715. Epub 10 de octubre de 2016. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00210715>
- Cantero-Téllez, Elizabeth Alicia, & Ramírez-Páez, José Antonio (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 47(6), undefined-undefined. [fecha de Consulta 19 de Octubre de 2019]. ISSN: 0443-5117. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4577/457745517008>
- Carrillo, M., Martínez, J. y Lara, J. (2008). Los nuevos retos de la contratación colectiva, México: Ed. Plaza y Valdés.
- Código de Ética de la Industria Automotriz en México. (n.d.). Recuperado Mayo 27, 2021, En *Elpoderdelconsumidor.org* Sitio web: <https://elpoderdelconsumidor.org/wp-content/uploads/2018/07/d-codigo-d-etica-industria-automotriz-mx-epc-latinn-cap-julio18.pdf>
- Colección de estudios sectoriales y regionales: Conociendo la Industria automotriz (Noviembre de 2018). Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA). Disponible en <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825106829>
- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma 27-08-18). Recuperado de http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/pdfs/CPEUM_27082018.pdf
- Organización Internacional del Trabajo-Centro Internacional, (2014). Guía sobre las normas internacionales del trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_246945/lang--es/index.htm
- Covarrubias, A. (2019). La ventaja competitiva de México en el TLCAN: un caso de dumping social visto desde la industria automotriz. *Norteamérica*, 14(1), 89-118.
- Covarrubias, A. (2015). Red innovación y trabajo en la industria automotriz mexicana (Red ITIAM), en Octavio Maza Díaz, Juan José Morales Márquez, J. Guadalupe Rodríguez y Jesús Rubio (Coords.) *El trabajo que México*

necesita, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo: Centro de Investigación Interdisciplinaria para el Desarrollo de Capital Humano.

- Creswell, J. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. London: Sage.
- Da Silva ATC, Lopes CS, Susser E y Menezes PR. (2016). Depresión relacionada con el trabajo en personal de equipos de atención primaria en Brasil; 106:1990–1997. doi:10.2105/AJPH.2016.303342.
- Da Silva, C., Cardoso, L., Araujo, C., De Souza, S. y Reisdorfer, E. (2015). Asociación entre depresión y estrés laboral en profesionales de enfermería de nivel medio. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, vol. 23 (no. 4), págs. 733-740.
- Dejours, C. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En Dessors, D., Guiho-Bailly, M. P., Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), & PIETTE del CONICET (Argentina). (1998). *Organización del trabajo y salud: De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo* (págs. 23-73). Buenos Aires: Lumen/Humanitas.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2000). *Psicopatología del trabajo*. Miño y Dávila.
- Dejours, C. (2019). Trabajar hoy: nuevas formas de sufrimiento y de acción colectiva. En Wlosko, M. y Ros, C. (Coords.), *El trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica Del Trabajo* (págs. 51-70). Buenos Aires, Argentina: Ediciones de la UNLa - Universidad Nacional de Lanús.
- Del Hoyo, M. A. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en, el T. I., & A M, 11:10. (n.d.). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Recuperado Mayo 27, 2021, De Org.mx website: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Dialogo con la industria automotriz 2018-2024. Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA), Asociación Mexicana de Distribuidores Automotores (AMDA), Asociación Nacional de Productores de Autobuses, Camiones y Tractocamiones (ANPACT) e Industria Nacional de Autopartes (INA). Disponible en <http://www.amia.com.mx/boletin/dlg20182024.pdf>
- *Efectos psicosociales de la crisis laboral y la precarización del trabajo*. Pp. 22-36. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2018. Marzo 2, 2021, de INEGI Sitio web: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2018/doc/enigh2018_ns_presentacion_resultados.pdf
- Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2017. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/eness/2017/default.html>

- FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Madrid, España: Ed. Morata.
- Galeano, María Eumelia (2018). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Décima reimpresión. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Galeano, María Eumelia (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro de la mirada*. Medellín: La Carreta Editores E. U.
- Galicia Abogados (2018). Actualización Normativa Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo Identificación, análisis y prevención. Recuperado de: https://www.galicia.com.mx/pdf/3ce1c-GA--205483-v2-GC_Actualizaci--n_Laboral_NOM-035-STPS-2018.pdf
- Gallegos, L. y Hurtado, M. (2003). PSICOLOGÍA DE LA SALUD, ANSIEDAD Y TRABAJO BAJO PRESIÓN. *Ajayu* Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA, 1(2), 13-24. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000200003&lng=es&tlng=es
- García, L., Luisa, M., Muñoz Cornejo, M. M., & Castañeda Olalde, A. (2013). PROCESOS DE SALUD-ENFERMEDAD (FÍSICA Y MENTAL) DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DE AUTOPARTES (Health-Disease Process (Physical and Mental) Workers in an Auto Parts Company). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 6(3), 59-70.
- Gómez, G. (2015). Lo PsicoSocial y el Trabajo; reflexiones abreviadas. En Martínez, S., Gómez, G., Sánchez, C. y Sandoval, J. (Coords.) *Efectos psicosociales de la crisis laboral y la precarización del trabajo*. Pp. 49-62. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., & Graham, W. F. (1989). Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255–274.
- Gundermann, K. H. (2013). El método de los estudios de caso. *Observar, Escuchar Y Comprender: Sobre La Tradición Cualitativa En La Investigación Social*, 231-264.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --). México D.F.: McGraw-Hill
- Izcara, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. México, D.F.: Ed. Fontamara.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2007). Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112–133

- Kalimo, R. (1988). Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general. En Kalimo, El-Batawi y Cooper (Comps.) *LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD*. Pp. 3-7. Bélgica, OMS.
- Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social (2006). Fernández, J. y Martínez, M. (Coords). España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: <https://www.diba.cat/documents/467843/69764218/100517.pdf/7e8912f5-f474-40a7-a7c9-86fc96abeb10>
- Leal, M. (2009). “Estrés, calidad de vida y trabajo”, en Marco Antonio Carrillo (Coord.) *Estudios sobre la Organización: Teoría y Práctica*, México: UAQ.
- Levi, L. (1988). Las enfermedades psicosomáticas como consecuencia del estrés profesional. En Kalimo, El-Batawi y Cooper (Comps.) *LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD*. Pp. 15-22. Bélgica, OMS.
- Ley del Seguro Social (última reforma 7-11-2019). Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_071119.pdf
- Ley Federal del trabajo (última reforma 22-06-18). Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf
- Luna Flores, María Guadalupe, & Martínez Alcántara, Susana (2005). Exigencias laborales y daños a la salud en un establecimiento de la industria químico farmacéutica en México. *Salud de los Trabajadores*, 13(2), undefined-undefined. [fecha de Consulta 19 de Octubre de 2019]. ISSN: 1315-0138. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3758/375839274002>
- Martín, J. R. (2009). Observación Participante: informantes claves y rol del investigador. *Nure investigación*, 42, 1-4.
- Maxwell, J. (2016). Expanding the History and Range of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 10(1), 12-27. doi: 10.1177/1558689815571132
- Memorias estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social disponibles en <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/informes-estadisticas>
- Méndez, R. (2015). Política de fomento a la industria automotriz en México. Experiencia nacional y regional, en Octavio Maza Díaz, Juan José Morales Márquez, J. Guadalupe Rodríguez y Jesús Rubio (Coords.) *El trabajo que México necesita*, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo: Centro de Investigación Interdisciplinaria para el Desarrollo de Capital Humano.
- Mingote, J. C., Gálvez, M., Pino, P., y Gutiérrez, M. D. (2009). El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(214), 41-63. Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000100004&lng=es&tlng=es

- Moncada, S., Llorens, C., Gimeno, X., & Font, A. (2007). Exposición laboral a riesgos psicosociales en la población asalariada española. [Occupational exposure to psychosocial risk among employees in Spain.]. *Organización del Trabajo, Factores Psicosociales y Salud.* [Work organization, psychosocial factors and health]. Madrid: ISTAS.
- Monografía de la Industria Automotriz, Dirección General de Industrias Pesadas y de Alta Tecnología, Secretaría de Economía: Marzo de 2012. Disponible en: https://www.economia.gob.mx/files/comunidad_negocios/industria_comercio/Monografia_Industria_Automotriz_MARZO_2012.pdf
- Montes, J. S.; Drolas, M. A.; Luna, M.; Spinosa, L. A. A.; Delfini, M. F.; Impacto del COVID-19 sobre el sector automotriz; Centro de Estudios e Investigaciones Laborales; El trabajo en los tiempos del COVID-19; 4; 6-2020; 1-21
- Moreno, B. y Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Madrid, Universidad Autónoma de Madrid.
- Mur de Víu, C., y Maqueda, J. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 1-3. Disponible en : <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500001>
- Neffa, J. C. (1989). ¿Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva. Buenos Aires: Editorial HVMANITAS.
- Neffa, J. C. (2017). La problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo (Dossier). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, págs. 69-100.
- Neffa, J. C. (1995). Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT): Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. *CyMAT*, No. 1, págs. 1-22.
- Neffa, J.C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio.* Argentina. Libro digital, PDF.
- Neffa, J. C., & De la Garza Toledo, E. (2010). Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización. Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, México y Venezuela luego de la crisis del modelo neoliberal, Buenos Aires, Clacso.
- Noriega, M., Franco, J. G., Montoya, A., Garduño, M. A., León, M. E., Martínez, S. y Cruz, A. C. (2009). Deterioro de las condiciones de trabajo y de salud en México. *Revista Comunidad y Salud*, Vol. 17, Nº. 1, págs. 61-67.
- Noriega, M. y Villegas, J. A. (1989). El trabajo, sus riesgos y la salud. En M. Noriega (Coord.) *En defensa de la salud en el trabajo* (pp. 5-12). México: Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana [SITUAM].
- NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado

de:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

- Nota Técnica. (2019). *Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, 2019*. marzo 2, 2021, de INEGI Sitio web: https://inegi.org.mx/contenidos/programas/rellaborales/doc/laborales_2019_nota_tecnica.pdf
- Osborne, D. J. (1987). *Ergonomía en acción: la adaptación del medio de trabajo al hombre*. México: Trillas.
- OCDE (2013), *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>
- Organización Internacional del Trabajo (2006). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2017). *Depresión y otros: trastornos mentales comunes: Estimaciones sanitarias mundiales (PAHO/NMH/17-005)*. Disponible en: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/34006/PAHONMH17005-spa.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2017). *Día Mundial de la Salud (10 de Octubre de 2017): Salud Mental en el trabajo*. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2017/Salud-mental-DMSM-2017-PPT-Spa.pdf>
- Ortiz, L. (2015). MÉXICO COMO MODA, LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y SUS ORGANIZACIONES SINDICALES, en Octavio Maza Díaz, Juan José Morales Márquez, J. Guadalupe Rodríguez y Jesús Rubio (Coords.) *El trabajo que México necesita*, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo: Centro de Investigación Interdisciplinaria para el Desarrollo de Capital Humano.
- Preciado, L., Aranda, C. y Pando, M. (2006) *Estrés laboral y síndrome de burnout*. En *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*, Universidad de Guadalajara, México, (pp. 123-137).
- Plut, S. T. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. *Revista Científica de UCES*, 6(1), 122-143.
- Quiroz, J. O. (2010). Taylorismo, fordismo y la administración científica en la industria automotriz. *Revista Gestión y estrategia*, (38), 75-88.
- Ramírez, J. (2015). Construcción social del estrés. Una propuesta integradora. En Martínez, S., Gómez, G., Sánchez, C. y Sandoval, J. (Coords.) *Efectos psicosociales de la crisis laboral y la precarización del trabajo*. Pp. 326-345. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (última reforma 13-11-14). Recuperado de

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13%2F11%2F2014

- Sandoval, J. I. (2015). Los Factores psicosociales en el trabajo: problemáticas por resolver en un país neoliberal. En Martínez, S., Gómez, G., Sánchez, C. y Sandoval, J. (Coords.)
- Secretaría del Trabajo y Previsión social (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279153/Libro-Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_Mexico-Avances_retos_y_desafios_Digital.pdf
- Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo (2008). Protección de la Salud de los Trabajadores. Serie No. 6. OMS.
- Stake, R. E. (2006). Multiple case study analysis. New York, NY. Guilford Press.
- Stolkiner, A. (2001). SUBJETIVIDADES DE ÉPOCA Y PRÁCTICAS EN SALUD MENTAL. *Revista Actualidad Psicológica*, Año XXVI-No 239.
- Stolkiner, A. (1994). TIEMPOS "POSTMODERNOS": AJUSTE Y SALUD MENTAL, en POLÍTICAS EN SALUD MENTAL, O. Saidon y Pablo Troianovsky (Comps.), Lugar Editorial, Buenos Aires, pags. 25 a 55.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1992) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A. y Valencia, M. (2010). MODELO ANALÍTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN CONTEXTOS LABORALES. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional Investigaciones y Análisis*, Vol. 29, Núm. 2, Págs. 95-137.
- Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. EL ESTRÉS LABORAL COMO SÍNTOMA DE UNA EMPRESA (julio-diciembre, 2007). *Revista PERSPECTIVAS*, núm. 20, pp. 55-66.
- VALLES, M. S. (2000). *TECNICAS CUALITATIVAS DE INVESTIGACION SOCIAL; REFLEXION METODOLOGICA Y PRACTICA PROFESIONAL* (1a. ed.). MADRID: SINTESIS.
- Vicente-Herrero MT (coord.) Ramírez Iñiguez de la Torre MV, Capdevila García L, Terradillos García MJ, Aguilar Jiménez E, Vicente-Herrero MT. Ruiz-Flores Bistuer M. Guía-Protocolo para el manejo del paciente con depresión en el mundo del trabajo. Grupo de Trabajo Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT); 2018.
- Villagómez, P., Salazar, M. y Franco, S. (2003). Las enfermedades de trabajo por trastornos mentales. Recuperado de <http://ru.iiec.unam.mx/3762/1/126-Villag%C3%B3mez-Salazar-Franco.pdf>
- Yin, R. K. (2009). Case study research: Design and methods (4th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

XI. ANEXOS

ANEXO A

Consentimiento Informado⁴

_____ / _____ / 2021.

Quien suscribe, Erick Hurtado González, estudiante del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro, me encuentro realizando la investigación: “**Factores y riesgos psicosociales en el trabajo: su relación con la salud mental de los trabajadores de una empresa de autopartes del Bajío**” que cuenta con el número de registro 11865, con fecha de inicio enero de 2019 y término diciembre de 2022, siendo mi directora de tesis la Dra. Pamela Garbus y mi co-directora la Dra. María Guadalupe Ordaz Cervantes.

El objetivo de la investigación es analizar la relación entre las condiciones de salud mental vinculadas a estrés, depresión y ansiedad, y los factores y riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de autopartes del bajío

El estudio se realizará a través de diferentes técnicas que incluyen la realización de entrevistas. Estas últimas podrán ser grabadas con la finalidad exclusiva de mantener datos completos y precisos en cuanto a la información recabada, previo consentimiento informado de los participantes.

El presente proyecto de investigación cumple con los siguientes principios básicos de ética:

1. *Participación voluntaria*: la participación es absolutamente voluntaria y bajo ninguna circunstancia existirán presiones para participar en ella. Toda persona está en su derecho de tomar la decisión de no participar y su negativa no tendrá consecuencia alguna que le afecte.
2. *Riesgos posibles y beneficios potenciales para los participantes*: para el desarrollo de la investigación no se requiere sujetar a los participantes a ningún tipo de experimentación, y en consecuencia, no están sometidos a presiones que puedan incidir en su salud. Por lo tanto, no existen riesgos que pudieran afectar el ritmo ni la calidad de su vida cotidiana. El beneficio que pueden obtener es el conocimiento sobre las condiciones generales de su salud mental, y por medio de un taller de psicoeducación, las estrategias adecuadas que le permitan afrontar alguna problemática derivada o solicitar apoyo para su atención.
3. *Confidencialidad de los datos y de la identidad de los participantes*: se otorga la garantía de que los datos recabados serán total y absolutamente confidenciales. También se garantiza el anonimato de las identidades personales y de la empresa, y el que la información relacionada solamente será empleada para fines académicos. Por lo tanto, los resultados que se obtengan y difundan no contendrán ni el nombre de la empresa, ni de los participantes, todo se manejará en términos estadísticos o con una denominación genérica, estableciendo un número o letra de identificación para tales fines, de tal manera que, la referencia a estas será como “la empresa A”, “el trabajador 1”, etc.

⁴ Una copia de esta carta será entregada a cada participante que sea entrevistado

Por último, se destaca que la presente investigación no tiene conflicto de intereses ya que no se encuentra supeditada a ninguna institución o empresa, y no existen derivados de ello compromisos de orden económico o de alguna otra índole.

De acuerdo a la información otorgada, Yo _____
_____ acepto participar de forma libre en la investigación “**Factores y riesgos psicosociales en el trabajo: su relación con la salud mental de los trabajadores de una empresa de autopartes del Bajío**”, y declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación que se me solicita, así también, que el presente estudio no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental, que la participación es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna, y que la información entregada será confidencial, anónima y que además será resguardada y sólo se utilizará para el presente estudio y divulgación científica.

Firma del Participante

Firma del Investigador

ANEXO B

Rúbrica de observación no participante

Según manifiesta Izcara (2014) la observación consiste en la contemplación sistemática y detenida de cómo se desarrolla la vida social, sin interferir en ello. Es menos intrusiva que otras técnicas, porque permite conducir la investigación sin que exista una conciencia explícita por parte de los investigados, permitiendo así captar los fenómenos sociales tal como ocurren, sin ningún tipo de interferencia, en tiempo real y dentro de su contexto. Esto hace que la observación se erija en una técnica adecuada para comenzar a indagar problemas sociales de los cuales no se dispone de información previa; y también permite revisar y dirigir el rumbo de la investigación en los primeros momentos del proceso. Señala así mismo que la observación debe aparecer unida a la aplicación de la entrevista, ya que mientras la primera recaba comportamientos, la segunda recoge actitudes expresadas; de modo que no siempre existe una relación entre las palabras y los hechos. Galeano (2012) considera por su parte, que si bien el estudio de caso puede acudir a una variedad de técnicas para recolectar información, las más utilizadas son la observación directa, la revisión documental y la entrevista.

Objetivos	Descripción	Variables	Indicadores
General	Analizar el modelaje que efectúan los factores de riesgos psicosocial en las condiciones de salud mental vinculadas a depresión y ansiedad, así como indagar la presencia de factores protectores contra el estrés laboral en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.		

<p>Específicos:</p> <p>2.- Nivel meso</p> <p>2.1</p>	<p>Identificar la presencia de factores de riesgo y de protección psicosocial en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Determinantes socioeconómicos o Condición de empleo o Organización y contenido del trabajo o Factores relacionales 	<ul style="list-style-type: none"> -Los servicios asistenciales para el bienestar de los trabajadores -La ergonomía de las instalaciones, útiles y medios de trabajo -La organización, grado de división y el contenido del trabajo -La transferencia de innovaciones tecnológicas y organizacionales - Relaciones sociales en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> -Estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud que son posibilitadas por la empresa -Ritmo de trabajo -Cantidad de trabajo -Riesgos físicos (objetos presentes) -Condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo -Posibilidad de control sobre el trabajo -Tipo de intercambios entre operadores de producción con sus jefes y entre los mismos operativos.
--	--	--	---

Se busca describir escenarios, actores y eventos implicados en las dinámicas de la empresa relativas a factores y riesgos psicosociales, así como las actitudes de los participantes hacia ellos, las expresiones corporales y la caracterización de estos en cuanto a edad o sexo, entre otros. El registro se lleva a cabo por medio de notas de campo, ya que como lo sostienen Taylor y Bodgan (1992), la observación depende del registro completo, preciso y detallado de la misma. Esto porque el observador no sabe con antelación lo que es importante hasta que no ha pasado cierto tiempo en el escenario de su investigación, por lo que debe dejar asentado todo lo que ocurra en

campo, incluyendo descripciones de personas, sucesos, diálogos, acciones, así como sentimientos e hipótesis de trabajo.

Esta guía de observación permite centrar la recolección de datos en dimensiones específicas del problema a investigar y realizar un registro selectivo.

ANEXO C

Rúbrica de investigación documental

Para Galeano (2012), en la investigación documental los textos pueden ser “entrevistados” mediante las preguntas que guían la investigación, y se los puede “observar” con la misma intensidad con que se observa un evento o un hecho social, en ese sentido, la lectura de documentos es una mezcla de entrevista y observación. Considera, además, que la revisión de archivos y el análisis pueden combinarse con la entrevista, el cuestionario y la observación entre otras técnicas. Por su parte, Taylor y Bogdan (1987) piensan que el análisis cualitativo de documentos oficiales abre muchas nuevas fuentes de comprensión, y que materiales que los que buscan “hechos objetivos” consideran inútiles, son valiosos para el investigador cualitativo precisamente debido a su naturaleza subjetiva. Los documentos escritos tales como informes oficiales, comunicaciones internas, contratos, nóminas de salario, archivos y formularios de evaluación, proporcionan una importante fuente de datos y ayudan a comprender los procesos organizacionales y las perspectivas de las personas que los han escrito y que los emplean.

Objetivos	Descripción	Variables	Indicadores
General	Analizar el modelaje que efectúan los factores de riesgos psicosocial en las condiciones de salud mental vinculadas a depresión y ansiedad, así como indagar		

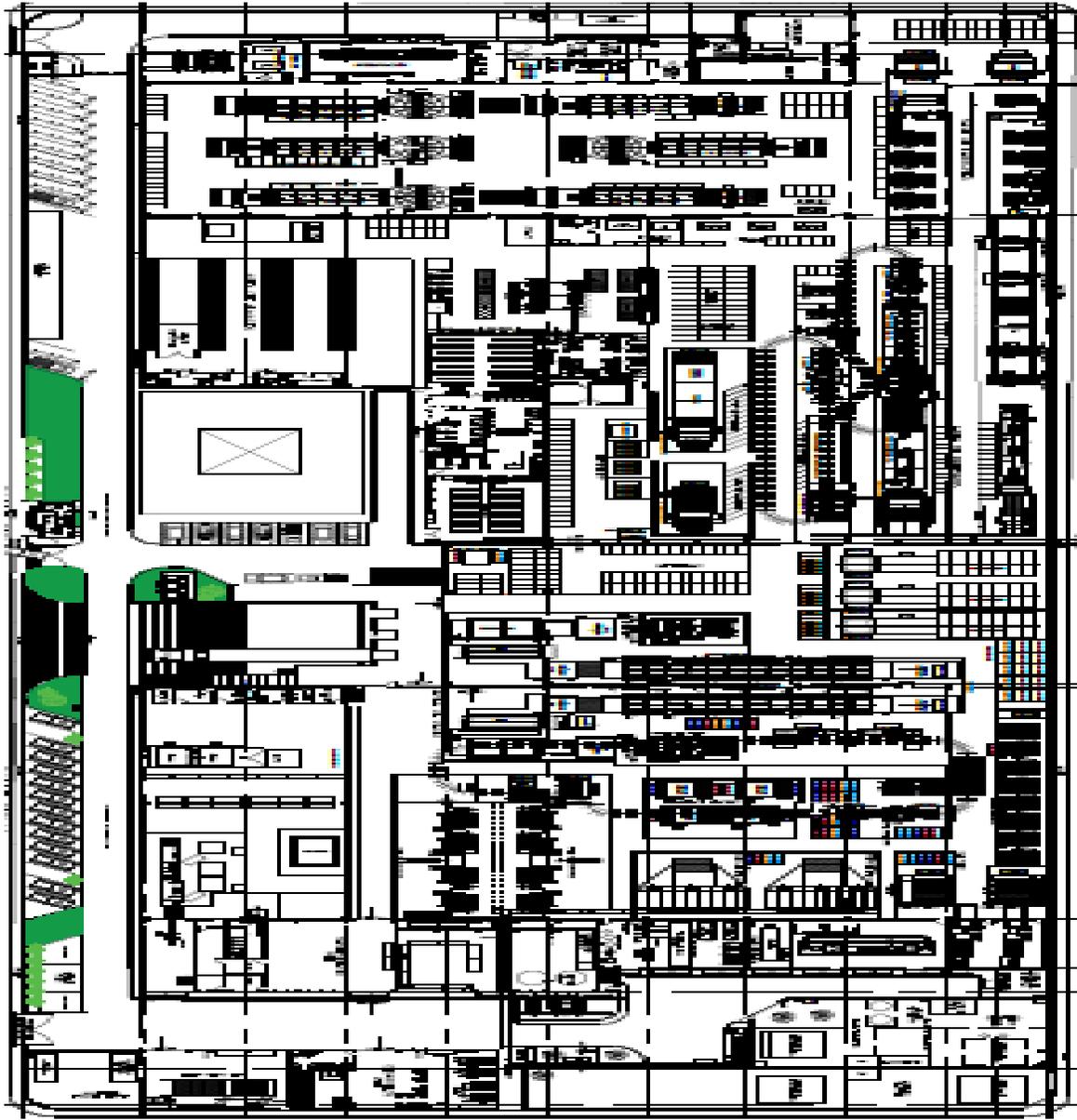
	la presencia de factores protectores contra el estrés laboral en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.		
Específicos:			
1.-Nivel macro	1.1 Describir el marco regulatorio de las condiciones de trabajo de la industria automotriz en la organización de las prácticas laborales del estado de Guanajuato.	-Condiciones y medio ambiente de trabajo -Prevención de riesgos (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) -No discriminación -Salario digno -Capacitación -Jornada laboral -Rotación de turnos -Libertad de asociación -Zona estado de malestar psíquico	
2.- Nivel meso	Identificar la presencia de factores de riesgo y de protección psicosocial en el trabajo: o Determinantes socioeconómicos o Condición de empleo o Organización y contenido del trabajo o Factores relacionales	-Los sistemas y niveles de remuneración -Los servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores -El modo de gestión de la fuerza de trabajo, que incluye la evaluación del desempeño y la carrera profesional -Las posibilidades de participar activamente en el	-Salario y prestaciones promedio en la industria -Estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud física y mental que son posibilitadas por la empresa -Tipo de jornada laboral -Rotación de turnos

		mejoramiento de las CYMAT -La duración y la configuración del tiempo de trabajo	
3.- Nivel micro	3.2 Analizar la presencia de sintomatología de afectación a la salud mental y la forma en que es modelada por factores y riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de autopartes del Guanajuato, así como la presencia de factores psicosociales de protección.	-Enfermedades y accidentes frecuentes en trabajadores	-Reportes de incapacidades y accidentes

Esta rúbrica se guía por medio de lógica inherente a la pregunta de investigación y de la viabilidad y accesibilidad a la documentación disponible, lo cual posibilite ubicar la adhesión de la empresa a la normativa en materia de factores y riesgos psicosociales y relacionarla con los resultados de las demás estrategias de recogida de datos, en cuanto a cómo esto se ve reflejado en las prácticas laborales cotidianas y sus repercusiones en la salud mental de los trabajadores.

ANEXO D

Lay out correspondiente a la planta de la Empresa de Autopartes



ANEXO E

Guía de entrevista a informantes clave

-Determinantes socioeconómicos

1. ¿Cuáles son los lineamientos que sigue la empresa para la protección de factores de riesgo psicosocial?
2. ¿En relación a el ingreso percibido por los trabajadores en otras empresas autopartistas en la región bajío, que tan competitivo cree usted que es el salario y las prestaciones que se obtiene en esta empresa?
3. ¿En qué forma la actual pandemia por COVID-19 ha modificado la organización y las prácticas laborales de esta empresa?
4. ¿Según su punto de vista, la crisis de delincuencia que padece al estado de Guanajuato ha afectado de alguna manera a la empresa o a sus trabajadores?

-Condición de empleo

5. ¿Qué tipo de contratación para operativos predomina en su empresa?
6. ¿Cuáles cree usted que son los factores que hacen que las personas deseen ingresar a trabajar y mantenerse en esta empresa?
7. ¿Qué tan frecuente es la rotación de personal en esta empresa?
8. ¿Cuáles son las principales causas para ello?
9. ¿Hay algún plan de desarrollo para el personal?
10. ¿Qué tan frecuente es que los operativos tengan posibilidades tangibles de movilidad o ascenso?

-Organización y contenido del trabajo

11. ¿Cuáles son los principales riesgos identificados que conlleva el trabajo de los operativos en esta empresa?
12. ¿Con qué frecuencia hay accidentes o enfermedades laborales en esta empresa?

13. ¿Qué medidas preventivas y del cuidado de la salud se implementan en la empresa?

-Factores relacionales

14.- ¿De qué manera definiría usted el ambiente laboral en esta empresa, en especial en los operativos?

15. ¿De qué factores cree usted que depende este ambiente laboral?

16. ¿Cómo son las relación entre jefes y operativos en esta empresa?

17. ¿Hay o han existido anteriormente situaciones de riesgo psicosocial como mobbing o acoso?

18. ¿Cómo afronta la empresa los problemas de relación derivados de los equipos de trabajo?

ANEXO F

Guía de entrevista a trabajadores operativos

-Determinantes socioeconómicos

1. ¿Considera que el sueldo que recibe va de acuerdo al esfuerzo que realiza en su trabajo?

2. ¿El salario que usted percibe es suficiente para cubrir sus gastos personales y familiares?

3. En situaciones como la actual pandemia por COVID-19, ¿su percepción salarial se pone en riesgo o sufre alguna disminución?

4. ¿Cuenta con recursos o alternativas para hacer frente a algún tipo de imprevisto de salud o económico?

5. Frente a las situaciones de inseguridad que se viven en el estado de Guanajuato, ¿su empresa ha realizado cambios o prevenciones de algún tipo?

-Condición de empleo

6. ¿Qué tipo de contratación tiene?
7. ¿Qué tipo de contratación predomina en su empresa?
8. ¿Cuenta con seguro social?
9. ¿Está afiliado a alguna organización sindical?
10. ¿Está afiliado a algún sistema de pensión, jubilación o AFORE?
11. ¿Cada qué período tiene vacaciones? ¿La empresa paga sus vacaciones?
12. ¿Han modificado las nuevas políticas laborales como la NOM 035 sus condiciones y medio ambiente de trabajo?

-Organización y contenido del trabajo

13. ¿En qué consiste su trabajo?
14. ¿De cuántas horas es su jornada laboral?
15. ¿Cuántos días a la semana trabaja?
16. ¿En su entorno laboral existe algún factor de riesgo, por ejemplo ruido excesivo, químicos o sustancias tóxicas, materiales peligrosos, vibración intensa o algún otro?
17. ¿Para realizar su trabajo requiere de un equipo especial?
18. Durante su jornada de trabajo, ¿tiene que mantener posturas incómodas durante tiempos prolongados, mover o manejar objetos muy pesados o peligrosos, o realizar tareas monótonas y repetitivas?
19. ¿Cuáles considera que son los mayores riesgos que conlleva su trabajo?
20. ¿Para realizar su trabajo es necesario que usted mantenga el control sobre muchas cosas a la vez?
21. ¿En algún momento usted se ha sentido presionado en su trabajo?
22. ¿Su trabajo le permite aprender nuevas cosas?
23. ¿Usted tiene oportunidad de tomar decisiones sobre sus actividades laborales?

24. ¿En lo que lleva trabajando en esta empresa ha tenido dificultades para dormir, pérdida de apetito o cambios en su estado de ánimo?
25. ¿Ha tenido algún accidente o enfermedad relacionada con su trabajo?
26. ¿En los últimos 3 meses ha tenido algún problema de salud o malestar que le impidan trabajar?
27. ¿Qué medidas preventivas y del cuidado de la salud —física y mental— se implementan en su trabajo?
28. ¿Le reconocen su trabajo cuando está bien hecho?
29. ¿Se siente satisfecho con los logros que su actividad laboral le ha permitido alcanzar?

-Factores relacionales

30. ¿Cómo definiría la relación con su jefe?
31. ¿Cómo percibe las relaciones entre operativos?
32. ¿Su trabajo interfiere con sus relaciones familiares?