

- RUBIN, G. (1996). “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo” en Lamas M., *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, PUEG-UNAM.
- SOLÍS, S. A. (2016). “La perspectiva de género en la educación” en Trujillo Holguín J. A. y J. L. García Leos (Coords.), *Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación*. México, Escuela Normal Superior: Profr. José E. Medrano R.
- UNICEF (2011). *Estado mundial de la infancia. La adolescencia una época de oportunidades*. Nueva York, E.U, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), disponible en: <http://www.zaragoza.es/contenidos/medioambiente/onu/546-spa-ed2011.pdf> [Accesado el 12 de mayo de 2021]
- VILLAREAL, A. (2001). “Relaciones de poder en la sociedad patriarcal” en *Revista electrónica actualizaciones investigativas en educación*. [En Línea]. Volumen 1, número 1, enero-junio, disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/8456> [Accesado el 17 de abril de 2020]
- XANTOMILA, G. (2020). Cada mes se registran 52 suicidios infantiles en México:
- INEGI en *El sol de México*. [En Línea]. 11 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/inegi-cada-mes-se-registran-52-suicidios-infantiles-bullying-cifras-en-mexico-josefina-vazquez-mota-pan-4959128.html> [Accesado el 17 de marzo de 2020]
- WOLLSTONECRAFT, M. (2012). *Vindicación de los derechos de la mujer*. (Serie Great Ideas 19). Granada, España, Editorial Taurus.

La edad como variable de análisis en los riesgos psicosociales en el trabajo

David Bárcenas Oria¹

Resumen

Una de las principales preocupaciones en materia de salud laboral es el estrés y las condiciones que lo generan (riesgos psicosociales), las distintas autoridades han implementado una serie de acciones para hacer frente al mismo, en el caso del estado mexicano se ha establecido una norma (NOM-035-STPS-2018) que funciona como mecanismo para identificar, analizar y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo. El presente trabajo tiene como objetivo hacer un análisis de la relación entre la edad y los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores, para lo cual, se hará uso de la guía de referencia III contenida dentro de la NOM-035-STPS-2018, para robustecer el análisis se realizarán estudios de correlación, determinación de alfa *Cronbach* y análisis factorial confirmatorio.

Palabras clave: riesgos psicosociales, edad, variables sociodemográficas, estadística multivariante, estrés.

Age as an analysis variable in psychosocial risks at work

Abstract

One of the main occupational health concerns is stress and the conditions that generate it (psychosocial risks), the different authorities have implemented a series of actions to deal with it, in the case of the Mexican state a standard has been established (NOM-035-STPS-2018) that works as a mechanism to identify, analyze and prevent psychosocial risks at work. The present work aims to make an analysis of the relationship between age and psychosocial risks to which workers are exposed, for which, use will be made of reference guide III contained within NOM-035-STPS-2018, to strengthen the work, correlation analysis, determination of *Cronbach's* alpha and confirmatory factor analysis will be carried out.

¹ Adscripción LOCALIS SC, Línea de investigación: estadística multivariante. Correo: barcedavid@msn.com

Keywords: psychosocial risks, age, sociodemographic variables, multivariate statistical analysis, stress.

Introducción

Desde finales de la Segunda Guerra Mundial la forma en que el trabajo es concebido ha tenido cambios fundamentales y acelerados, centrandose al trabajador y sus derechos en las distintas discusiones, siendo una de las principales la referente a la salud de los trabajadores y en particular la salud mental y el estrés laboral. Las tendencias de análisis han incorporado nuevas unidades de análisis para abordar la salud mental y el estrés laboral, una de ellas es la edad de los trabajadores como factor de riesgo o contención. El objetivo del trabajo es explorar la relación entre la variable sociodemográfica edad y los riesgos psicosociales laborales presentes en una empresa de México, medidos a través de la NOM-035-STPS-2018.

En 1966 un informe especial titulado: "Protecting the Health of Eighty Million Workers — A National Goal for Occupational Health"; señalaba que el estrés psicológico era un hecho cada vez más frecuente en el lugar de trabajo (Sauter, 1999). Los estudios explicaban la existencia de determinadas condiciones en los centros de trabajo que provocaban afectaciones a la salud mental de los trabajadores; en 1984 El Comité Mixto OIT/OMS (1984) definió los factores psicosociales como: "las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento" (1984: 12); dichos factores psicosociales son considerados como "detonantes" del estrés y de las patologías asociadas a mismo.

En 1999 en la 87a reunión de la Organización Internacional del Trabajo se propone el concepto de Trabajo Decente definiéndolo como: "el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social" (OIT, 1999a: 4). Asimismo, éste debe orientarse a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: 1) la promoción de los derechos laborales; 2) la promoción del empleo; 3) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y 4) el fomento del diálogo social (OIT, 1999a: 4-5), lo anterior permitió construir una definición de trabajo integral.

En 2002 la Agencia Europea para la Seguridad centró su atención en los problemas psicosociales y el estrés, a través de los trabajos realizados durante

la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, bajo el lema "Trabajemos contra el estrés", en el evento se determinaron una serie de factores de riesgo a evaluar (atmósfera de la organización, demandas, control, relaciones personales, cambio, función, factores individuales, apoyo social y formación), tales factores psicosociales de riesgo permiten identificar la vulnerabilidad de los trabajadores a sufrir afectaciones en su salud.

A medida que los estudios sobre los riesgos psicosociales y estrés en el trabajo se han desarrollado, la complejidad de estos ha ido incrementado, introduciendo distintos elementos al análisis, de los cuales destacan las características sociodemográficas de los trabajadores, ya sea en el sentido de que las mismas pueden amplificar los riesgos o bien pueden servir de redes de contención, los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales, los factores psicosociales están medidos por la percepción, la experiencia y la biografía.

La edad es una de las principales variables sociodemográficas que se han incorporado al análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo, la hipótesis es que las personas más jóvenes y con menor experiencia presentan mayores niveles de estrés laboral, esto en comparación con las personas de mayor edad; la explicación es que a mayor experiencia laboral se poseen más y mejores estrategias para afrontar los factores generadores de estrés laboral (Weinberg y Gould, 2007; citado en Azofeita Christian, 2014), sin embargo, distintas investigaciones recientes muestran datos contradictorios a lo descrito con anterioridad, tal es el caso del trabajo reportado por Ahola et al., (2008) quienes analizaron 4156 empleados de diversas edades y puestos laborales, encontraron que las mujeres jóvenes (18 – 34 años) y de mediana edad (35 – 49 años) fueron menores y conforme aumenta la edad (50 – 64 años) y se aproxima la finalidad de los años laborales, los índices de estrés crónico son mayores.

En México de acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos; lo anterior, representa pérdidas de productividad por un costo de alrededor de 16,000 millones de pesos por año (más de US \$834 millones). Datos del Wellness Council México muestran que un trabajador falta al empleo hasta 25 días por año cuando sufre depresión; 20 días cuando enfrenta ataques de pánico; 14 días si padece de estrés post traumático; y 20 días si pasa por un periodo de ansiedad, reflejándose en ausentismo laboral de aproximadamente del 7.3% del costo de la nómina de las empresas mexicanas, lo que provoca pérdidas en productividad mayores al 20% anual.

Determinación de factores de riesgos psicosociales en el trabajo, a través de la NOM-035-STPS-2018

El Estado mexicano ha impulsado desde distintas vertientes la protección de los derechos de los trabajadores, en el apartado de los riesgos psicosociales y el estrés el principal instrumento es la Norma Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”. El objetivo de la norma es: establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo; principales características de la norma.

- Rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.
- Aunque es obligatoria para todos los centros de trabajo los requisitos para cumplirla están en función del tamaño del centro, dando tres categorías: centros de hasta 15 trabajadores, de entre 16 y 50 y de más de 50 trabajadores.
- La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá realizarse, al menos, cada dos años.
- Al aplicar la guía de referencia III los resultados obtenidos (puntos) no tienen dimensión por tal es necesario referirlos a los semáforos de riesgo establecidos por la propia norma, 5 semáforos o niveles de riesgo.

El proceso para la aplicación de la norma consiste en varias fases; en la primera se deben identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, para esta primera fase la norma pone a disposición de los empleadores una herramienta que permite llevarla a cabo, aunque brinda la oportunidad de que cada centro de trabajo pueda utilizar una herramienta diferente (cumpliendo una serie de requisitos técnico-estadísticos); en la segunda fase se deben identificar a los trabajadores que han sufrido eventos traumáticos severos, una vez identificados deben ser canalizados para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa; la tercera fase consiste en establecer las medidas de prevención y acciones de control, las mismas están en función del análisis realizado en la primera y pueden contemplar acciones de sensibilización, programas de

capacitación, revisión de políticas y procedimientos, entre otras; la cuarta y última fase, consiste en el diseño, implementación, mantenimiento y difusión de una política de prevención de riesgos psicosociales, la política es una declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia y la promoción de un entorno organizacional favorable, la norma propone un ejemplo de política en la guía de referencia IV.

- Como se ha señalado la etapa de diagnóstico y análisis puede ser realizada a través de una herramienta que la propia norma propone; la herramienta es un cuestionario que consta de 46 preguntas para las empresas que tengan entre 16 y 50 trabajadores -guía de referencia II- y de 72 preguntas para las empresas que tengan más de 50 trabajadores -guía de referencia III- (en adelante GRIII); ambos cuestionarios están estructurados en preguntas de opción múltiple en escala tipo Likert de 5 niveles (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre), cada una de las opciones otorga un número de puntos, de tal manera que al final se obtiene una suma total de puntos, dicho puntaje permite determinar el grado de riesgo en el cual se encuentra quien responde y a su vez el promedio de las calificaciones brinda una calificación “global” para la empresa y un grado de riesgo para la misma, mientras más puntos se obtiene mayor es el nivel de riesgo, los niveles de riesgo son 5; nulo, bajo, medio, alto y muy alto, los rangos de puntos para cada nivel se encuentran establecidos en la propia norma (nulo menos de 50 puntos, bajo igual o más de 50 y menos de 75, medio igual o más de 75 y menos de 99, alto igual o más de 99 y menos de 140, muy alto igual o más de 140).

Las 72 preguntas (tabla 1) de la GRIII se agrupan en 25 dimensiones; a su vez las dimensiones se agrupan en 10 dominios y por último los dominios se agrupan en 5 categorías; para los niveles de dominios y categorías se tienen rangos de puntos que determinan los grados de riesgos de ellos, dando como resultado que además de tener una calificación general se tengan resultados específicos; es necesario tener en cuenta que tanto los dominios como las categorías no son comparables en cuanto al número de puntos debido a que la cantidad de ítems que los conforman no son iguales, lo que es comparable son los niveles de riesgos en los que se encuentra cada uno de ellos.

Tabla 1. Estructura del cuestionario (Guía de referencia III)

CATEGORÍA	DOMINIO	DIMENSIÓN	ÍTEM
C1.- Ambiente de trabajo	D1.- Condiciones en el ambiente de trabajo	DI1.- Condiciones peligrosas e inseguras	1, 3
		DI2.- Condiciones deficientes e insalubres	2, 4
		DI3.- Trabajos peligrosos	5
C2.- Factores propios de la actividad	D2.- Carga de trabajo	DI4.- Cargas cuantitativas	6, 12
		DI5.- Ritmos de trabajo acelerado	7, 8
		DI6.- Carga mental	9, 10, 11
		DI7.-Cargas psicológicas emocionales	65, 66, 67, 68
		DI8.- Cargas de alta responsabilidad	13, 14
		DI9.- Cargas contradictorias o inconsistentes	15, 16
	D3.- Falta de control sobre el trabajo	DI10.- Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25, 26, 27, 28
		DI11.- Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23, 24
		DI12.- Insuficiente participación y manejo del cambio	29, 30
		DIM13.- Limitada o inexistente capacitación	35, 36
C3.- Organización del tiempo de trabajo	D4.- Jornada de trabajo	DIM14.- Jornadas de trabajo extensas	17, 18
	D5.- Interferencia en la relación trabajo-familia	DIM15.- Influencia del trabajo fuera del centro laboral	19, 20
		DIM16.- Influencia de las responsabilidades familiares	21, 22
C4.- Liderazgo y relaciones en el trabajo	D6.- Liderazgo	DIM17.- Escasa claridad de funciones	31, 32, 33, 34
		DIM18.- Características del liderazgo	37, 38, 39, 40, 41
	D7.- Relaciones en el trabajo	DIM19.- Relaciones sociales en el trabajo	42, 43, 44, 45, 46
		DIM20.- Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	69, 70, 71, 72
	D8.- Violencia	DIM21.- Violencia laboral	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64

C5.- Entorno organizacional	D9.- Reconocimiento del desempeño	DIM22.- Escasa o nula retroalimentación del desempeño	47, 48
		DIM23.- Escaso o nulo reconocimiento y compensación	49, 50, 51, 52
	D10.- Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	DIM24.- Limitado sentido de pertenencia	55, 56
		DIM25.- Inestabilidad laboral	53, 54

Fuente: elaboración propia.

Metodología

El objetivo del trabajo es explorar la relación entre la variable sociodemográfica edad y los riesgos psicosociales laborales, para tal efecto se revisaron los resultados de la implementación de la NOM-035-STPS-2018 en una empresa y a partir de los mismos se hizo una desagregación y análisis por grupos etarios. La empresa es de origen estadounidense y tiene centros de producción en Europa, Asia y Norteamérica, en México se localiza en el estado de Querétaro, el trabajo de campo (consistente en la aplicación de encuestas) se llevó a cabo en el segundo semestre de 2020 y fue realizado de manera presencial. Debido a que la plantilla de la empresa es de más de 50 trabajadores (2,800 al momento de aplicar la norma) le corresponde utilizar la GRIII.

Para realizar el análisis de la relación entre la edad y el grado de riesgo se decidió que se organizaría la información recabada en 4 grupos etarios, menos de 30 años, entre 30 y 39 años, entre 40 y 49 años, 50 años y más; la construcción de estos 4 grupos obedeció a dos motivos principales; en primer lugar a que si se organizaba en grupos más reducidos y debido al número de encuestas realizadas habría grupos que no tendrían la cantidad suficiente de datos para generar los diferentes análisis estadísticos y en segundo lugar si se hubiera trabajado con grupos etarios más grandes la amplitud de rango de los mismos habría dado como resultado que el análisis no fuera representativo para un trabajo que tuviera como eje la variable: edad.

El primer análisis realizado fue un análisis de regresión lineal tanto a la totalidad de los resultados como a cada uno de los 4 grupos etarios que se construyeron. En segundo lugar, se obtuvieron resultados por categoría y por dominio de los distintos grupos etarios con la finalidad de revisar si existían

comportamientos diferentes entre los grupos. El tercer análisis consistió en revisar que los resultados obtenidos en los 4 grupos fueran consistentes y tuvieran validez estadística, para lo cual se determinó el alfa de *Cronbach*, la correlación entre dominios y de validez de constructo.

Para determinar los resultados se utilizó R como software a través de su entorno gráfico RSTUDIO, la base de datos se construyó en Excel y después se exportó como “data frame” a R, en el caso del análisis factorial confirmatorio además de RSTUDIO se utilizó el software AMOS para determinar el índice “*Root Mean Square Residual*”.

Resultados Globales

La primera etapa del trabajo fue la aplicación de la norma a la totalidad de los trabajadores seleccionados sin hacer distinción de las variables sociodemográficas, el resultado fue que la empresa obtuvo un promedio de 74.39 puntos que permitieron determinar el grado de riesgo de la empresa en un nivel de riesgo bajo (el nivel de riesgo bajo es de 50 puntos y más hasta menos de 75 puntos), recordar que por el tamaño del empresa se aplicó la GRIII; en el caso de los resultados por categoría (tabla 2) solamente la categoría “factores propios de la actividad” tiene un nivel de riesgo medio (34.47 puntos), las restantes cuatro categorías están en riesgo bajo o nulo.

Tabla 2. Resultados globales por categoría

Categoría	Media	Desviación Estándar	Varianza	Grado Riesgo
C1 Ambiente de trabajo	5.92	3.325	11.054	Bajo
C2 Factores propios de la actividad	34.47	10.254	105.143	Medio
C3 Organización del tiempo de trabajo	4.40	3.293	10.846	Nulo
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	20.33	13.390	179.291	Bajo
C5 Entorno organizacional	9.27	5.249	27.547	Nulo

Fuente: Elaboración propia.

En los resultados por dominio (tabla 3) ninguno de ellos llega a tener grado de riesgo medio; 5 dominios tienen un grado de riesgo bajo (D2, D3, D4, D6 y D9) y los 5 restantes tienen nivel de riesgo nulo (D1, D5, D7, D8 y D10).

Tabla 3. Resultados globales por dominio

Categoría	Media	Desviación Estándar	Varianza	Grado Riesgo
D1.- Condiciones en el ambiente de trabajo	5.92	3.325	11.054	Nulo
D2.- Carga de trabajo	19.31	7.206	51.932	Bajo
D3.- Falta de control sobre el trabajo	15.16	6.188	38.297	Bajo
D4.- Jornada de trabajo	1.60	1.381	1.907	Bajo
D5.- Interferencia en la relación trabajo-familia	2.80	2.466	6.080	Nulo
D6.- Liderazgo	9.49	7.291	53.156	Bajo
D7.- Relaciones en el trabajo	5.68	4.474	20.020	Nulo
D8.- Violencia	5.16	4.895	23.959	Nulo
D9.- Reconocimiento del desempeño	6.58	4.502	20.265	Bajo
D10.- Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	2.69	1.673	2.798	Nulo

Fuente: elaboración propia.

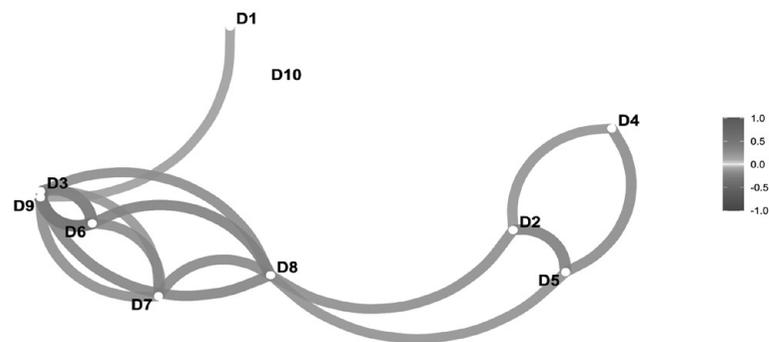
Los resultados presentados son por dominio individual, sin embargo, se consideró necesario que a través de un análisis de correlación se revisé la relación existente entre los dominios (tabla 4), para aquellos centros de trabajo que usen un instrumento diferente a la GRIII, el instrumento que usen debe cumplir con determinados requisitos estadísticos, uno de los cuales es obtener un índice de correlación de 0.5 entre los dominios que lo conformen, aunque la norma no obliga a desarrollar este análisis para quien use la GRIII se consideró útil su realización para identificar las relaciones existentes entre los dominios.

Tabla 4. Correlación entre dominios global

Dominio	1	2	3	4	5	6	7	8	9
D1	1								
D2	.22**	1							
D3	.29**	.17**	1						
D4	.20**	.38**	.08	1					
D5	.10*	.50**	.16**	.42**	1				
D6	.30**	.29**	.58**	.15**	.20**	1			
D7	.18**	.23**	.34**	.07	.26**	.43**	1		
D8	.20**	.41**	.42**	.26**	.39**	.49**	.44**	1	
D9	.31**	.21**	.62**	.10*	.15**	.68**	.41**	.46**	1
D10	.21**	.18**	.26**	.19**	.17**	.24**	.20**	.26**	.30**

Nota: *p < .05 **p < .01
Fuente: elaboración propia.

Figura 1. Red de correlaciones entre dominios



Fuente: elaboración propia.

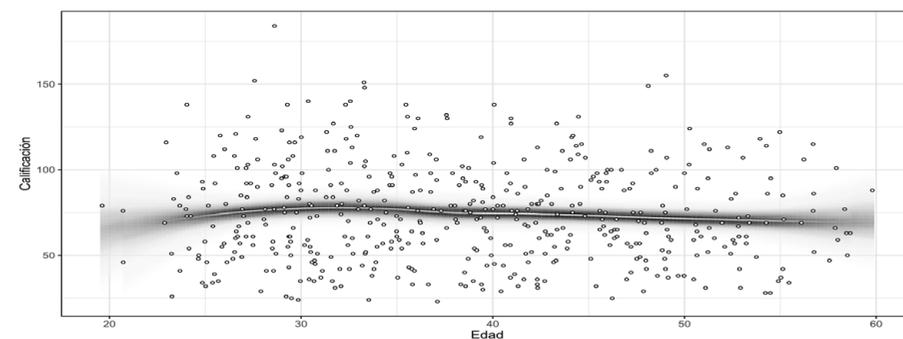
De la tabla 4 se puede apreciar que hay una alta correlación entre los dominios siendo 0.07 el valor más bajo y 0.68 el más alto, destaca el dominio 9 “reconocimiento del desempeño” ya que cuenta con las correlaciones más altas con el dominio 3 y con el dominio 6 (0.62 y 0.68); por otra parte, el dominio 7 “relaciones en el trabajo” es quien presenta los índices más bajos resaltado la correlación con el dominio 4 con apenas un índice de correlación de 0.07 (tabla 5).

Regresión Lineal

Se realizó un análisis de regresión lineal, donde la variable independiente fue la edad de los encuestados y la dependiente el puntaje obtenido por estos en las encuestas. Se determinó que se cumplían con los supuestos para la realización del análisis (distribución normal de la variable dependiente, varianza constante de la variable, todas las observaciones son independientes).

Como se observa en la figura 2, no es posible correlacionar de manera clara la edad y la calificación obtenida por los participantes, el coeficiente de correlación fue de apenas 0.062; el bajo coeficiente no significa que no exista una correlación solo que la misma no es única, el resultado era esperado en función de que una sola característica (en este caso la edad) no puede dar cuenta de los riesgos psicosociales, especialmente si se considera que los riesgos son propios de la organización y no del encuestado, sin embargo, el signo negativo ($y = -0.189x + 81.688$) de la ecuación de la recta sirve de punto de partida para profundizar el análisis.

Figura 2. Regresión lineal (edad-nivel de riesgo)

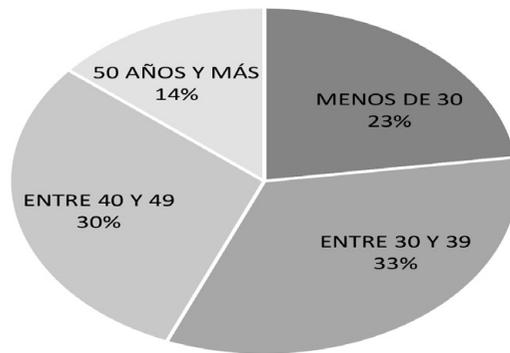


Fuente: elaboración propia.

Características de los grupos etarios de análisis

Para el análisis de la variable edad, el total de las encuestas se dividió en 4 grupos, menos de 30 años, entre 30 y 39 años, entre 40 y 49 años, 50 años y más; el tamaño de los grupos no es igual y está en función de la muestra original donde la característica representativa para la selección fue el sexo y el número y tamaño de los departamentos del centro de trabajo evaluado (figura 3), el grupo de entre 30 y 39 años fue el que mayor número de integrantes tuvo, con 163; en segundo lugar, estuvo el de 40 a 49 años con 145; le siguió el grupo de menos de 30 años con 111 y, el grupo de menor tamaño fue el de 50 años y más con 68 participantes.

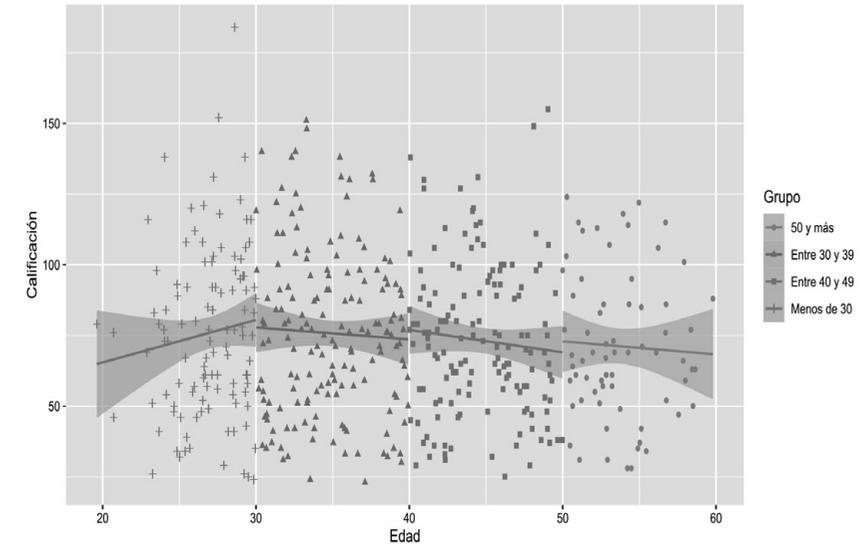
Figura 3. Número de integrantes por grupo etario



Fuente: elaboración propia.

Nuevamente se realizó un análisis de correlación (figura 4) pero ahora para los 4 grupos etarios previamente definidos, en 3 de las 4 regresiones se presentaron regresiones negativas, es decir, que mientras aumenta la edad disminuye el grado de riesgo y solo en el caso de menos de 30 años presenta una correlación positiva donde al aumentar la edad aumenta el nivel de riesgo; en 2 casos, los grupos de menos de 30 y de 40 a 49 el coeficiente de correlación aumento y para el caso de entre 30 y 39 así como para los de 50 años y más el coeficiente disminuyo en comparación con el coeficiente global; en los 4 casos el coeficiente de correlación sigue siendo no significativo.

Figura 4. Regresión lineal por grupo etario (edad-nivel de riesgo)



Fuente: elaboración propia.

Resultados por Grupo Etario

Los resultados por grupo etario (tabla 5) fueron similares entre ellos, el grupo que tiene la calificación más alta es el de menos de 30 años, a su vez la calificación más baja es del grupo de 50 años y más, el cuestionario con menor puntaje (23) así como el de mayor puntaje (163) corresponden al grupo de entre 30 y 39 años; en lo que respecta a la desviación estándar los grupos de menos de 30 y de 30 a 39 tienen un comportamiento similar y el grupo que menor desviación estándar presentó es el grupo de 50 años y más.

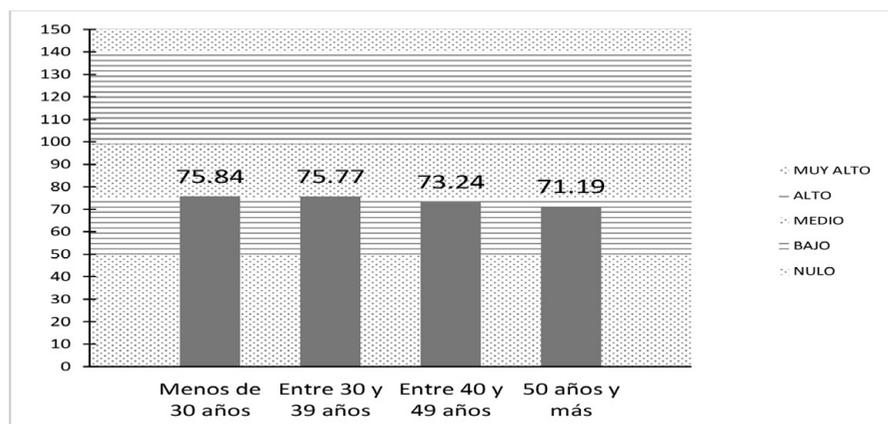
Tabla 5. Estadísticos por grupo etario

Grupo Etario	Total	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Varianza
Menos de 30	111	24	184	29.79	887.70
Entre 30 y 39 años	163	23	151	29.01	842.10
Entre 40 y 49 años	145	25	155	26.97	727.57
50 años y más	68	28	124	25.45	648.09

Fuente: elaboración propia.

El grupo etario que mayor puntaje obtuvo (figura 5) y, en consecuencia, mayor grado de riesgo es el de menos de 30 años (75.84), el segundo lugar fue para el grupo de entre 30 y 39 años (75.77), el tercer lugar fue para el grupo de entre 40 y 49 años (73.24) y el grupo con menos puntos fue el de 50 años y más (71.19); los puntajes de los dos primeros grupos los clasifican en un nivel de riesgo medio, para los dos restantes su nivel de riesgo es bajo.

Figura 5. Resultados y grado de riesgo por grupo etario



Fuente: elaboración propia.

Los resultados indican que efectivamente la división por grupos etarios genera resultados diferenciados y que los mismos siguen un patrón de comportamiento: mientras menor sea la edad mayor será el grado de riesgo.

Resultados de los grupos etarios por categoría y dominio

En lo que respecta a los resultados por categoría (tabla 6) de los 4 grupos se obtuvo que en la categoría “ambiente de trabajo” el grupo de entre 40 y 49 años obtuvo el resultado más alto, en la categoría “factores propios de la actividad” la calificación más alta fue para el grupo de 30 a 39 años, la categoría “organización del tiempo de trabajo” fue para los de 50 años y más, la categoría “liderazgo y relaciones en el trabajo” tuvo en el grupo de menos de 30 años la calificación más alta, por último, la categoría “entorno organizacional” la calificación más alta nuevamente correspondió al grupo de menos de 30 años.

Tabla 6. Resultados por categoría y grupos etarios

Categoría	Menos de 30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	50 años y más
Ambiente de trabajo	5.68	5.87	6.14	6.00
Factores propios de la actividad	33.94	35.37	34.32	33.50
Organización del tiempo de trabajo	4.47	4.50	4.02	4.87
Liderazgo y relaciones en el trabajo	21.34	21.04	19.71	18.29
Entorno organizacional	9.77	9.44	9.09	8.43

Fuente: elaboración propia.

En las calificaciones por dominio (tabla 7) únicamente el dominio 4 “jornadas de trabajo” en el grupo de 50 años y más tuvo un grado de riesgo medio, los restantes 9 dominios se ubicaron en grado de riesgo nulo y bajo, los dominios 1, 2, 3 y 4 (con excepción del ya citado caso de 50 años y más) se encuentran en grado de riesgo bajo, los dominios 5, 7, 8 y 10 se encuentran en un nivel de riesgo nulo en los 4 grupos etarios, mientras que los dominios 6 y 9 se encuentran en grado de riesgo bajo para los grupos de menos de 30 años, de entre 30 y 39, de 40 a 49 años; en ambos dominios (6 y 9) el grupo de 50 años y más se encuentran en un nivel de riesgo nulo.

Tabla 7. Resultados por dominio y por grupo etario

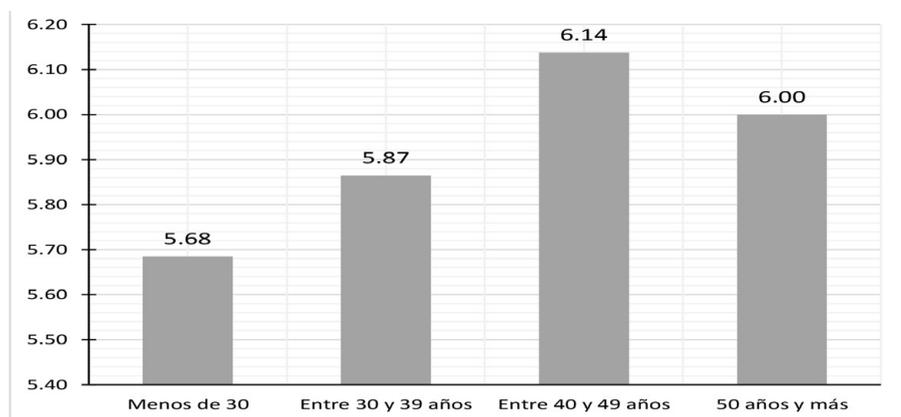
Dominio	Menos de 30 años	Entre 30 y 39 años	Entre 40 y 49 años	50 años y más
Condiciones en el ambiente de trabajo	5.68	5.87	6.14	6.00
Carga de trabajo	18.67	19.77	19.06	19.82
Falta de control sobre el trabajo	15.27	15.60	15.26	13.68
Jornada de trabajo	1.46	1.50	1.60	2.06
Interferencia en la relación trabajo-familia	3.01	3.00	2.42	2.81
Liderazgo	10.61	9.78	9.06	7.88
Relaciones en el trabajo	5.23	5.99	5.80	5.43
Violencia	5.50	5.27	4.85	4.99
Reconocimiento del desempeño	7.05	6.79	6.41	5.66
Insuficiente sentido de pertenencia	2.73	2.65	2.68	2.76

Fuente: elaboración propia.

Destaca que 2 dominios tienen comportamientos “contrarios” al patrón de comportamiento de menor grado de riesgo a medida que aumenta la edad, el nuevo patrón de comportamiento es que, a mayor edad, mayor es el grado de riesgo, los dominios con dicho comportamiento son “condiciones en el ambiente de trabajo” y “jornada de trabajo”.

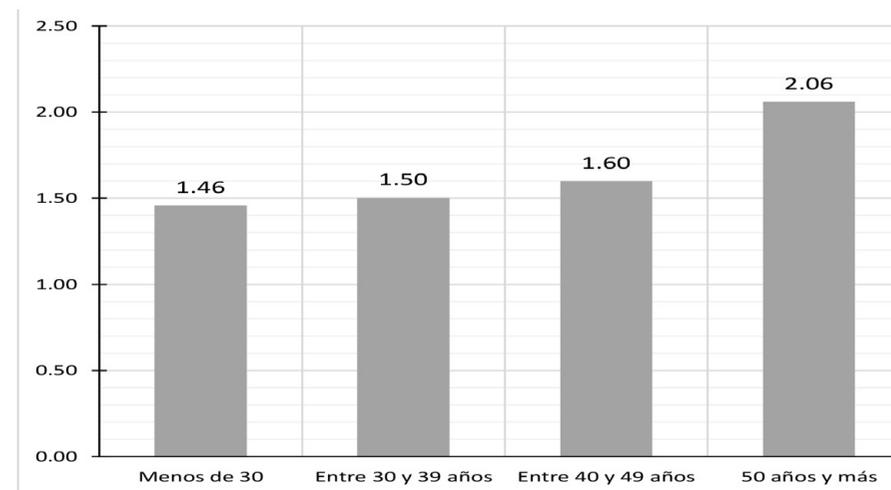
En el caso del dominio “condiciones de trabajo” (figura 6) el patrón se sigue en los tres primeros grupos etarios y el cuarto grupo de 50 años y más presenta una disminución respecto al previo (entre 40 y 49 años) aunque no disminuye por debajo de los primeros dos grupos (menos de 30 años y de entre 30 y 39 años); el dominio “jornada de trabajo” cumple con el nuevo patrón en todos los grupos etarios (aumenta conforme aumenta la edad).

Figura 6. Resultados del dominio 1 “Condiciones en el ambiente de trabajo”



Fuente: elaboración propia.

Figura 7. Resultados del dominio 4 “Jornada de trabajo”



Fuente: elaboración propia.

Alfa de Cronbach

La fiabilidad y la consistencia de los datos obtenidos tanto en la calificación global como las de los 4 grupos etarios se midió con el alfa de *Cronbach* (tabla 8), el alfa de *Cronbach* expresa la consistencia interna a partir de la covariación entre los ítems del cuestionario, de manera que cuanto mayor es la covariación, mayor puntuación alfa (Barrios y Cosculluela, 2013). El valor más alto de alfa entre los 4 grupos etarios fue para el grupo de más de 50 años y el valor más bajo fue para el grupo de entre 40 y 49 años, el alfa global fue de 0.9539, en todos los casos el alfa fue superior a 0.7 que es el valor establecido en la norma, por tal, los resultados obtenidos por los 4 grupos son fiables y consistentes.

Tabla 8. Alfa de Cronbach por grupo etario

Grupo Etario	Alfa de Cronbach
Global	0.953
Menos de 30	0.942
Entre 30 y 39	0.803
Entre 40 y 49	0.883
Más de 50 años	0.950

Fuente: elaboración propia.

Análisis Factorial Confirmatorio

La norma exige a quienes utilicen una herramienta diferente a la GRIII que esta tenga validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio (AFC), razón por la cual se decidió realizar dicho análisis, que aunque no es obligatorio para quien use la GRIII permite determinar si los resultados de los 4 grupos etarios tienen validez al “ajustar” con los índices propuestos en la norma, se realizaron análisis para los índices²: GFI, SRMR, RMSEA, NFI y de ajuste de parsimonia Ji cuadrada X²/gl.

Los resultados del AFC global (tabla 9) muestran que los resultados tienen un alto grado de ajuste con los modelos propuestos en la norma, destacan los dominios 3, 5, 9 y 10 que ajustan de manera adecuada en los 4 modelos propuestos, así como con el ajuste de parsimonia; en el caso del dominio 6 únicamente no “ajusta” el índice RMSEA (0.085), para el caso del dominio 8 no “ajusta” el índice NFI (0.875), ni el nivel de parsimonia (6.775).

Tabla 9. Índices de ajuste globales (AFC)

	GFI (Goodness of Fit Index) >0.90	SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) <0.08	RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) <0.08	NFI (Normed Fit Index) >0.90	X ² /gl <5
DOMINIO 3	0.954	0.065	0.076	0.924	3.798
DOMINIO 5	1.000	0.006	0.000	0.998	0.382
DOMINIO 6	0.948	0.051	0.085	0.970	4.513
DOMINIO 8	0.931	0.056	0.109	0.875	6.775
DOMINIO 9	0.992	0.022	0.033	0.984	1.527
DOMINIO 10	1.000	0.003	0.000	1.000	0.051

Fuente: elaboración propia.

Para el AFC por grupo etarios (tabla 10), destaca el dominio 10 y el 5 al “ajustar” ambos de manera correcta en todos los índices para los 4 grupos etarios, también tiene “ajuste” sobresaliente el dominio 9 al tener solo un índice fuera de los valores esperados (RMSEA para el grupo de 30 a 39 años); en un segundo nivel se encuentra el dominio 3, con 5 índices que no “ajustan”, destacado el grupo etario de menos de 30 años con 3 índices que no lo hacen

² Los índices son los señalados en la norma, por cuestiones de espacio y por no ser objetivo del presente trabajo no se presentan las fórmulas y las características metodológicas de dichos índices.

(SRMR, RMSEA y NFI); en un nivel bajo de “ajuste” está el dominio 6 y 8, en el caso del dominio 6 el índice RMSEA no “ajusta” en 3 de los 4 grupos etarios, solo lo hace para el grupo de menos de 30 años; para el dominio 8 es el índice NFI el que no “ajusta” en ningún grupo.

En términos generales los resultados por grupo etario siguen teniendo, al igual que los resultados globales, un alto nivel de ajuste con los índices de referencia, sin embargo es el resultado global quien presenta mejores resultados, con excepción del dominio 8 que en el índice de parsimonia (6.775) no cumple con los valores de la norma (<5) destacando por ser el único valor que no “ajusta” en la medición global aunque si lo hace en los 4 grupos etarios por separado; es importante señalar que los dominios 1, 2, 4 y 7 no fueron analizados por distintos motivos; el dominio 1 no ajusta con los modelos propuestos al presentar una covarianza negativa y una igualdad entre el constructo y la variable latente; en el caso del dominio 2 y 7 al ser dominios que presentan preguntas condicionales (de la 65 a la 72) presentan falta de datos para varios grupos etarios por tal no es posible comparar resultados con aquellos que si presentan datos; por último el dominio 2 al tener grados de libertad negativos no fue posible realizar el AFC.

Tabla 10. Índices de ajuste por grupo etario (AFC)

	Grupo etario	GFI (Goodness of Fit Index) >0.90	SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) <0.08	RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) <0.08	NFI (Normed Fit Index) >0.90	X ² /gl <5
DOMINIO 3	Menos de 30 años	0.917	0.091	0.081	0.873	1.72
	De 30 a 39 años	0.936	0.070	0.076	0.906	1.952
	De 40 a 49 años	0.944	0.063	0.058	0.884	1.486
	50 años y más	0.909	0.078	0.057	0.839	1.221
DOMINIO 5	Menos de 30 años	1.000	0.004	0.000	1.000	0.048
	De 30 a 39 años	0.996	0.019	0.047	0.982	1.362
	De 40 a 49 años	1.000	0.001	0.000	1.000	0.005
	50 años y más	0.995	0.017	0.000	0.991	0.687
DOMINIO 6	Menos de 30 años	0.914	0.050	0.080	0.940	1.718
	De 30 a 39 años	0.876	0.079	0.139	0.899	4.155
	De 40 a 49 años	0.922	0.052	0.087	0.948	2.095
	50 años y más	0.846	0.060	0.140	0.862	2.336

DOMINIO 8	Menos de 30 años	0.844	0.096	0.144	0.760	3.294
	De 30 a 39 años	0.920	0.064	0.109	0.824	2.926
	De 40 a 49 años	0.871	0.078	0.153	0.787	4.372
	50 años y más	0.873	0.067	0.124	0.811	2.049
DOMINIO 9	Menos de 30 años	0.964	0.056	0.066	0.931	1.478
	De 30 a 39 años	0.960	0.052	0.101	0.926	2.663
	De 40 a 49 años	0.982	0.033	0.000	0.966	0.996
	50 años y más	0.965	0.053	0.000	0.944	0.964
DOMINIO 10	Menos de 30 años	0.998	0.017	0.000	0.987	0.536
	De 30 a 39 años	0.999	0.010	0.000	0.996	0.209
	De 40 a 49 años	1.000	0.001	0.000	1.000	0.000
	50 años y más	1.000	0.001	0.000	1.000	0.001

Fuente: elaboración propia.

Como parte del AFC se obtuvieron las cargas factoriales de los 6 dominios analizados (tabla 11), se estableció que para que una carga factorial fuera significativa debería contar con valores de 0.3 o más, los dominios 5, 6 y 8 presentaron cargas factoriales superiores a 0.3 en los 4 grupos etarios, mientras que el dominio 9 y 10 fueron quienes tuvieron cargas factoriales más bajas, los resultados muestran que existe una consistencia en los datos y que los dominios en que hay menor carga factorial es debido a la herramienta y no a las características de los grupos etarios.

Tabla 11. Relación de cargas factoriales (global y por grupos etarios)

Dominio	Dimensión	Global	50 años y más	De 40-49 años	De 30-39 años	Menos de 30 años
Dominio 3	D13	0.88	0.92	0.82	0.84	0.93
		0.85	0.84	0.72	0.92	0.86
	D12	0.55	0.62	-	0.65	0.62
		0.37	0.21	-	0.48	0.65
	D11	0.95	0.95	0.93	0.94	0.93
		0.64	0.43	0.57	0.76	0.75
	D10	0.60	0.77	0.60	0.62	0.43
		0.72	0.67	0.80	0.78	0.52
		0.83	0.78	0.78	0.82	0.93
		0.44	0.31	0.47	0.44	0.45

Dominio 5	D16	0.59	0.91	0.35	0.69	0.59
		0.61	0.62	0.62	0.62	0.63
D15	0.59	0.71	0.43	0.45	0.90	
	0.66	0.70	0.65	0.67	0.56	
Dominio 6	D18	0.83	0.80	0.84	0.81	0.84
		0.89	0.85	0.90	0.90	0.91
		0.83	0.79	0.85	0.79	0.87
		0.80	0.79	0.80	0.84	0.76
		0.84	0.84	0.85	0.84	0.83
	D17	0.69	0.78	0.70	0.62	0.74
		0.89	0.92	0.94	0.87	0.83
		0.87	0.79	0.89	0.85	0.89
		0.72	0.64	0.71	0.76	0.74
		0.47	0.50	0.45	0.48	0.42
Dominio 8	D21	0.63	0.74	0.64	0.63	0.58
		0.71	0.80	0.79	0.64	0.73
		0.76	0.76	0.78	0.71	0.77
		0.63	0.59	0.68	0.52	0.77
		0.64	0.71	0.65	0.67	0.48
		0.51	0.60	0.43	0.54	0.44
		0.34	0.35	0.38	0.34	0.32
Dominio 9	D23	0.75	0.87	0.78	0.77	0.63
		0.64	0.58	0.70	0.60	0.65
		0.44	0.44	0.36	0.45	0.45
		0.22	0.36	0.18	0.16	0.21
	D22	0.88	0.93	0.85	0.89	0.85
		0.78	0.77	0.81	0.76	0.81
Dominio 10	D25	0.18	-	0.36	0.14	-
		0.54	-	0.50	0.51	-
	D24	0.43	0.27	0.25	0.47	0.59
		0.91	1.42	0.82	0.96	0.80

Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

La edad no ha sido estudiada lo suficiente para determinar si tiene una relación con los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores, para el caso de la NOM-035-STPS-2018 en las herramientas que se proponen

no se le incluye como unidad de análisis, de hecho, no se incluyen de manera obligatoria ninguna variable sociodemográfica. En el trabajo aquí presentado se ha logrado establecer que en la empresa estudiada hay una correlación inversa entre la edad y los riesgos psicosociales, siendo los jóvenes quienes experimentan, en mayor medida, dichos riesgos y conforme se incrementa la edad los riesgos o la percepción de los mismos disminuye, se pudo observar que el análisis por grupos etarios seguía manteniendo validez y coherencia estadística permitiendo afirmar que los resultados son válidos y equiparables con los obtenidos con los resultados globales.

Los resultados por dominio obtenidos en la empresa siguen el patrón de que a menor edad, mayor es el riesgo (con excepción de los dominios 1 y 4), destacando los dominios “liderazgo” y “reconocimiento del desempeño” por seguir el patrón perfectamente; se explica que para “liderazgo” el patrón obedece al tipo de puestos de los trabajadores más jóvenes, puestos de producción o con baja escala jerárquica, teniendo “múltiples jefes” y puestos con poco poder de decisión.

Para el “reconocimiento del desempeño” la causa es similar al dominio previo, la posición en el organigrama y el tipo de puesto (operativo y de poco poder de decisión) dan como consecuencia que los trabajadores más jóvenes de la empresa sean más susceptibles a dicho riesgo psicosocial, resaltar que, dentro del grupo de ítems que conforman el dominio se encuentra un ítem que pregunta sobre los salarios recibidos a tiempo que resultó ser el ítem con menor desviación estándar y con la mayoría de los trabajadores, sin importar la edad, coincidiendo en que “siempre” reciben su salario a tiempo.

La relación inversamente proporcional entre la edad y el nivel de riesgo -a menor edad, mayor nivel de riesgo-, no se cumple en todas las categorías y dominios, llegando a existir un comportamiento opuesto -a mayor edad, mayor nivel de riesgo-, los dominios “condiciones en el ambiente de trabajo” y “jornada de trabajo” tienen dicho patrón; el dominio “condiciones en el ambiente de trabajo”, se refiere a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo que, bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación, si son los trabajadores de mayor edad quienes experimenten un riesgo mayor puede asociarse con los grupos etarios más jóvenes, quienes están dispuestos a pasar por alto determinadas condiciones peligrosas e inseguras con el objetivo de asegurar u obtener un puesto de trabajo, fenómeno que disminuye a medida que avanza la edad porque hay una mayor seguridad laboral y experiencia respecto a las condiciones, dando como consecuencia que a una edad mayor

haya un mayor grado de “conciencia” y de exigencia en lo referente a las condiciones de trabajo.

Para el caso del dominio “jornada de trabajo”, de acuerdo con la norma, representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, el dominio es evaluado con dos ítems (es el dominio que menos ítems tiene) y se refieren a la cantidad de días a la semana que se trabajan horas extra y a el trabajo en días feriados o fines de semana, el mayor riesgo en el caso de los grupos etarios más grandes se explica, principalmente, por dos motivos: en primer lugar, de manera similar al dominio “condiciones en el ambiente de trabajo”, los grupos etarios más jóvenes están dispuestos a trabajar más horas extras y días feriados con el objetivo de seguir manteniendo el trabajo, de avanzar en el mismo y de “mostrar” al empleador la disposición que se tiene sin que perciban como un riesgo tales situaciones, caso contrario con los trabajadores de edad más avanzada; en segundo lugar está el hecho de que efectivamente los trabajadores de edad avanzada ocupan puestos administrativos o de mayor posición jerárquica que requieren extender las jornadas previamente establecidas a diferencia de los más jóvenes que ocupan puestos, en su mayoría, operativos dentro de las líneas de producción.

La salud mental y el estrés al que están sujetos los trabajadores se ha convertido en un problema de salud pública y como tal debe ser priorizados por las distintas autoridades, así como por los propios empleadores, la identificación, el análisis y la prevención de los riesgos psicosociales deben ser tratados con una mayor rigurosidad, teniendo, para el caso de México, como línea base la NOM-035-STPS-2018, la cual debe ser mejorada para incorporar al análisis nuevas variables. Los riesgos psicosociales, analizados en la empresa, afectan con mayor severidad a los trabajadores más jóvenes que ante escenarios económicos de falta de espacios laborales, así como de inestabilidad están dispuestos a aceptar condiciones de trabajo precarias que continúan afectando su salud mental, esto a pesar de los distintos esfuerzos realizados por parte de las autoridades, como lo es la NOM-035-STPS-2018.

Finalmente considerar que, el análisis es de carácter exploratorio, pudiesen existir otros elementos no contemplados en este análisis que explicaran la correlación desde otra perspectiva (colinealidad), por tal, es relevante que se siga discutiendo el tema y enriqueciendo con más trabajos.

Bibliografía

- AHOLA, Kirsi; Honkonen, Teija; Virtanen, Marianna; Aromaa, Arpo and Jouko Lonnqvist (2008). "Burnout in Relation to Age in the Adult Working Population" en *Journal of occupational health*. (50), pp. 362-365.
- AZOFEITA Mora, Christian (2014). *Relación entre los predictores del estrés Laboral según el nivel de actividad física, edad, género, y antigüedad laborar*. Costa Rica, Heredia.
- BARRIOS, M. y A. Coscolluela (2013). "Fiabilidad" en J. Meneses (coord.), *Psicometría*. UOC.
- INSTITUTO Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2002). "Trabajemos contra el estrés", vol. 1, disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-0-TRABAJEMOS%20CONTRA%20EL%20ESTR%C3%89S.%20DOCUMENTACI%C3%93N%20DEL%20INS-HT.pdf>
- INSTITUTO Mexicano del Seguro Social (2021). *Estrés laboral*. Disponible en <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral> [Accesado el 9 de agosto de 2021]
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo (1999). "Trabajo decente" Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud (1984). "Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención" *Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo*. Ginebra, Suiza.
- SAUTER, SL; Murphy LR; Hurrell JJ y L Levi (1998). *Factores psicosociales y de Organización*. Madrid, España.
- SECRETARÍA del Trabajo y Previsión Social (2018). "Factores de riesgo Psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención" en *NOM-035-STPS-2018*. México.
- WORKPLACE Wellness Council-México (2015). Reconocimiento "Empresa Saludablemente Responsable". Workplace Wellness Council-México y Consejo Empresarial de Salud y Bienestar.

Historia de vida de un migrante de retorno en la etapa de la vejez: entre el cuerpo, el trabajo y la paternidad¹

Angélica Rodríguez Abad²
María Alejandra Salguero Velázquez³

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo compartir la historia de vida migratoria de un varón que, como padre, se ausentó física, pero no económicamente de su hogar por más de treinta años con la intención de materializar en un patrimonio para él y su familia el sueño americano. La trayectoria migratoria se construyó a partir de la metodología cualitativa y desde el enfoque biográfico-narrativo; las narrativas se recuperaron a través de una serie de entrevistas semiestructuradas en profundidad, a fin de detallar los escenarios de vida desde la infancia hasta la vejez, incorporando los aprendizajes de género recibidos en los procesos de socialización que les llevaron a construir su identidad masculina. Entre los resultados se destacan los costos, las dificultades y las implicaciones del modelo de masculinidad sobre los cuerpos envejecidos, la reinserción a la dinámica familiar y comunitaria; que tras décadas de ausencias y descuidos de sí mismos, se tradujo en malestares y formas de experimentar la vejez masculina.

¹ Este artículo se realizó gracias al apoyo otorgado por el Programa de Becas Posdoctorales de la Universidad Nacional Autónoma de México para el proyecto de Investigación Posdoctoral (2021-2022) "Paternidad, migración y vejez. Las ausencias, los ejercicios y los costos de ser padre-migrante de retorno en la etapa de la vejez".

² Investigadora Posdoctoral en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), asesora Dra. María Alejandra Salguero Velázquez. Becaria del Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM. Profesora de Tiempo Completo, en la Facultad de Ciencias para el Desarrollo Humano, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Integrante del Cuerpo Académico UATLX-CA-240 "Ciencias del Envejecimiento". Líneas de investigación: masculinidades, familias, paternidades y vejez. Correo: arodriguez_fcdh@uatx.mx

³ Profesora-Investigadora en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México, México. Líneas de investigación: masculinidades, paternidades, familias. Correo: alevs@unam.mx