

**EL HORARIO LABORAL COMO ELEMENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL  
EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD****WORKING HOURS AS A PSYCHOLOGICAL RISK ELEMENT OF HEALTH  
PROFESSIONALS**YOLANDA VELÁZQUEZ NARVÁEZ, BENITO ZAMORANO GONZÁLEZ, LUCÍA RUÍZ RAMOS,  
OSCAR MONREAL ARANDA, HÉCTOR MANUEL GIL VÁZQUEZ*Universidad Autónoma de Tamaulipas, Unidad Académica Multidisciplinaria Matamoros, Tamaulipas, México  
E-mail: bzamorano@uat.edu.mx***RESUMEN**

Los factores de riesgo psicosocial constituyen un fenómeno que influye en las actividades laborales y que debe ser abordado por los expertos en prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, para tomar las medidas necesarias que eviten su padecimiento entre los trabajadores. Invertir más tiempo de lo debido ya sea permaneciendo en el trabajo horas extras o simplemente llevándose trabajo a la casa, como lo admite el 40% de los participantes en este estudio, influye sobre el desempeño en otras áreas de la vida cotidiana principalmente, sobre el tiempo que se comparte con la familia. El presente estudio atiende a tres tipos de profesionales relacionados con la salud: Licenciados en Enfermería, Seguridad y Psicología, con una muestra de 163 personas de dichas áreas. El cuestionario utilizado para la recolección de datos, alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,80. El objetivo del estudio fue determinar si el horario laboral representa un riesgo psicosocial para los profesionales de la salud. Las variables observadas fueron: trabajo en días sábado; trabajo en domingo y días festivos; el tiempo de descanso; se lleva trabajo a casa y el tiempo que dedican a familiares y amigos. La información obtenida fue analizada bajo la prueba de Fisher. No se encontraron diferencias que muestren que el factor tiempo represente un riesgo psicosocial entre las profesiones en estudio. Sin embargo, sí reduce el tiempo de descanso e incluso algunos profesionales llevan la actividad laboral a su casa a fin de concluirarla.

**PALABRAS CLAVE:** Tiempo laboral, trabajadores.**ABSTRACT**

Psychosocial risk factors are a phenomenon that affects working activities, and needs to be addressed by experts in prevention of accidents and illnesses in order to take necessary measures to prevent suffering from workers. To invest more time than they should either staying in overtime or simply taking work home, as is reported by 40% of the participants in this study, affects the performance in other areas of life, like the time shared with the family. This study attends three health-related professionals: Graduates in Nursing, Safety and Psychology, with a sample of 163 graduates of the mentioned areas. The questionnaire used for data collection reached a Cronbach's alpha coefficient of 0.80. The objective of the study was to determine whether psychosocial working hours represent a risk to health professionals. The variables observed were: work on Saturdays; work on Sundays and holidays; rest time; bringing work home and time shared with family and friends. The information obtained was analyzed under the Fisher test. No differences were observed that show working hours represent a psychosocial risk among the professionals under study. However, they do reduce rest time and even some professionals bring home work activity to finish it.

**KEY WORDS:** Working time, workers.**INTRODUCCIÓN**

La salud laboral es un tema de preocupación en las empresas y en los últimos tiempos se ha desarrollado una mayor conciencia alrededor de la prevención de riesgos en los centros de trabajo (Charria *et al.* 2011). Entre la lista de riesgos que atentan contra la salud humana, se pueden mencionar la desnutrición, las enfermedades que afectan la salud sexual y reproductiva, el uso de sustancias adictivas y los riesgos psicosociales, esto según la declaración hecha en 2002 por la Organización Mundial de la Salud. La salud laboral, cuando se ve afectada por dichos riesgos y en particular por los factores psicosociales, resulta mucho más

difícil el diagnóstico y la intervención oportuna (Boada y Ficapal 2012).

La temática adquiere importancia en aquellas situaciones directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea e incluso con el entorno, pues si presentan un desequilibrio, tienden a afectar el desarrollo del trabajo, la satisfacción laboral, pero sobre todo la salud de las personas trabajadoras (Gil 2009). Esto, sin olvidar que las características de las personas, su capacidad, sus situaciones familiares, sus necesidades personales, aunque externas al trabajo, también juegan un papel importante para la

presencia de dichos factores psicosociales (Rodríguez 2009).

El trabajo forma parte de la actividad humana diaria y no podemos dejarlo de lado, en cambio bien aprovechado, permite la adquisición de recursos económicos y facilita el desarrollo social (Charria *et al.* 2011). La contraparte radica en el sentido que los factores psicosociales son inherentes al hecho de trabajar y pueden convertirse en peligrosos para la salud siempre y cuando éstos no sean conceptualizados, identificados, medidos y controlados. Por tanto, al presentarse una combinación en determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, conductual y fisiológico (Arenas y Andrade 2013).

Los factores de riesgo psicosociales no representan un contexto nuevo en la vida laboral, más bien, han permanecido encubiertos por la presencia de otras situaciones de riesgo que parecían tener mayor protagonismo (Rodríguez 2009). Van adquiriendo protagonismo cuando el trabajo se vuelve deshumanizado, cuando el trabajador pierde el control de sus actividades, decisiones y aplica en la menor medida aquellas habilidades y conocimiento que como persona posee (Fernández 2010).

Los factores psicosociales han sido agrupados en cuatro categorías: aquellos relativos a la tarea como la adecuación entre el trabajo y la persona; las relaciones interpersonales; los aspectos organizativos y el tiempo de trabajo (Fernández 2010). En la actualidad, el tiempo de trabajo ha sido un campo establecido de la regulación de las relaciones laborales, así como el componente principal de las solicitudes gremiales (Monza 2005). En algunos casos se torna un debate sobre los efectos de la reducción de la jornada laboral, existen posturas que afirman que resultaría positivo la sustitución de trabajadores según las horas de trabajo, sin embargo, una reducción de la jornada, incrementaría los costos de las empresas, reduciendo su competitividad y a su vez, el empleo (Martín y Moral 2002).

Los trabajadores le asignan un valor al empleo, tomando en consideración, la remuneración y la duración de la jornada, en ese sentido se asumen o admiten distribuciones que pueden resultar perjudiciales a la salud humana, en función de mantener un empleo con futuro y supuestos derechos, cuando en realidad se enfrentan a empleos carentes de derechos y sin ninguna probabilidad de continuar en la compañía (Callejo 2005). Por otra parte aquellos trabajadores con un desempeño laboral de jornadas excesivamente prolongadas, involucra casi siempre una

cuestión de bajas remuneraciones, la que probablemente, es aceptada como determinante para el empleo (Monza 2005). Entonces, se presentan algunos trastornos como el estrés laboral, ocasionados por la cantidad de trabajo, el ritmo y las extensas jornadas, afectando la salud del trabajador y en muchas ocasiones también a sus familiares (Alonso y Pozo 2001).

Un argumento muy válido por estudiosos en salud pública se orienta a los efectos psicológicos negativos para el trabajador de jornadas prolongadas, dejándolos con una menor cantidad de tiempo libre para su desarrollo personal y una menor participación en la vida familiar, que a la larga ocasionará alteraciones en su salud y una satisfacción laboral muy débil (Monza 2005).

Las extensas jornadas de trabajo provocan que los empleados le resten tiempo a la vida social, familiar, al ocio, pero sobretodo al descanso. Disminuyen las pausas que contribuyen a luchar contra la fatiga. Por otra parte, en aquellas jornadas con horarios flexibles, los empleados deben ocuparse de adaptarlo a sus necesidades y organizarlo como lo consideren más conveniente, pero no siempre resulta, originando momentos de frustración, tensión y ansiedad. Mención aparte merecen las jornadas de trabajo a turnos que ocasionan a mediano y largo plazo efectos fisiológicos como el insomnio y la fatiga (Fernández 2010). De ahí la importancia del tiempo libre a que tienen derecho los trabajadores sin embargo, casi siempre se ve limitado. Pues no solamente permite atender después del trabajo aquellas necesidades y obligaciones cotidianas, familiares o sociales, útiles y agradables a su propio deseo, sino que también posee funciones terapéuticas, al reunir las bondades del descanso, la diversión y la recreación, permitiendo recuperar energía, liberar tensiones nerviosas y restablecer el equilibrio psicológico, contribuyendo así a mantener un buen estado de salud (Miranda 2006).

El presente estudio surgió de la necesidad de profundizar sobre el tema de los factores psicosociales laborales, especialmente sobre el horario de trabajo que desarrollan algunos profesionales y principalmente porque en México se carece de referencias legales que los respalden, al igual que ocurre en muchos países de Latinoamérica. Dificultando la toma de decisiones relacionadas con éstos, sus consecuencias, los costos económicos y sociales, hasta su impacto en salud pública (Gil 2012). Se requiere ampliar la información sobre éste tipo de factores, pues a fin de cuentas impactan en la calidad de vida de los trabajadores (Garrido *et al.* 2011).

El objetivo de éste trabajo consistió en determinar si el

horario laboral representa un factor de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud.

y fueron analizados mediante la prueba estadística *F* de Fisher con un parámetro del *p* valor del 0,05.

## MATERIALES Y MÉTODOS

### Diseño

El presente estudio es del tipo no experimental, cuantitativo, descriptivo y transversal.

### Participantes

La colaboración de los participantes fue de manera personal, anónima y voluntaria, bajo el compromiso de mantener la confidencialidad de la información y utilizarla únicamente con fines de investigación. La muestra estuvo integrada por 163 licenciados, elegidos de manera intencional, 73% mujeres y 27% varones. Los profesionales considerados en el estudio fueron Licenciados en Enfermería con 43%, Licenciados en Seguridad con el 31% y Licenciados en Psicología con el 26%.

### Instrumento

Se realizó el rediseño, la evaluación de la consistencia interna y aplicación del cuestionario de “Evaluación de Riesgos Psicosociales” propuesto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (INSHT), el cual consta de 44 preguntas tipo escala de Likert. Los resultados que se presentan, corresponden a los datos demográficos y a las primeras ocho preguntas relativas al horario de trabajo (Anexo), obtenidos del instrumento

## RESULTADOS

Los datos socio demográficos de los profesionales en estudio, con respecto a la edad, fueron: 40% para menores de 25 años, integró el 40% y 11% para mayores de 41 años. El estado civil conformado por solteros ocupó 50% de los participantes, mientras que solo un par de ellos tienen el estatus de viudo (1%). El tipo de empresa donde desarrollan sus actividades fueron: el 49% en empresas privadas; 44% en públicas o dependientes del Estado y 7% son dueños de su propia empresa.

Con relación a la antigüedad en la empresa donde desarrollan sus actividades, 41% de los participantes tiene entre 1 y 4 años antigüedad, mientras que 9% tiene más de 15 años. El tipo de empresa donde laboran los participantes atiende en 49% al sector privado y 44% al público.

Con relación al desarrollo de actividades laborales los días sábados, el 44% respondió que “nunca o casi nunca” mientras que 3% contestó “a menudo”. En la Tabla 1, se presentan las diferencias entre profesiones. El análisis para describir la existencia de diferencia entre los grupos presentó un valor para *F* de Fisher de 4,04, con un nivel de significancia del 0,01, lo que demuestra diferencias entre los grupos de profesionales. La gran mayoría de los profesionistas entrevistados (93%) estuvieron sujetos a un horario específico que cubre entre 40 y 52 horas a la semana, dentro de alguna organización pública o privada.

Tabla 1. Profesionales y su actividad laboral en día sábado.

¿Trabajas los sábados?	Licenciado en Enfermería		Licenciado en Seguridad		Licenciado en Psicología		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Siempre	19	27	15	29	6	14	40	25
A menudo	1	1	4	8	0	0	5	3
A veces	17	24	18	35	11	26	46	28
Nunca o casi nunca	33	47	14	27	25	60	72	44
Total	70	100	51	100	42	100	163	100

Al ser consultados sobre la actividad laboral en días domingos y festivos, 58% de los participantes respondió “nunca o casi nunca”, a diferencia del 7% que “a menudo” tiene que realizar actividades en su lugar de trabajo. El valor obtenido en la prueba *F* alcanzó 1,23 con una significancia del 0,29; por lo que no existe diferencia

entre las profesiones y la actividad laboral realizada en domingos y días festivos.

La posibilidad de tomar horas o días de su jornada laboral, para realizar y atender asuntos de tipo personal, indicó que 48% de los participantes “a veces” tienen esa

posibilidad de ausentarse. Los resultados denotaron que entre los diferentes profesionales no existen diferencias y tienen la oportunidad de atender y solucionar situaciones de índole personal, el valor de  $F$  resultó de 2,61, sin diferencias estadísticamente significativas 0,76.

El 53% de los profesionistas entrevistados respondieron que “siempre o casi siempre” contaban con al menos 48 horas de descanso en el transcurso de una semana. La prueba estadística arrojó valor  $F$  de 0,80, sin diferencia estadísticamente significativa de 0,45. Ello demuestra que en las profesiones estudiadas no existen diferencias con relación al tiempo de descanso. Estos resultados asemejan lo encontrado en el ítem referente a la obligación de trabajar los domingos y días festivos. En la Tabla 2, se presentan detalles entre las profesiones.

Al consultar la necesidad de llevar trabajo para la casa o tener que quedarse más horas de las que establece la

jornada diaria, el 40% respondió “a veces”. Ello implica que no siempre es necesario tener mayor tiempo para realizar su trabajo. Sin embargo al establecer diferencia entre las profesiones el valor para la  $F$  resultó 9,5 con una significancia menor de 0,05. Este resultado evidenció que algunas profesiones requieren llevar el trabajo a casa o en su defecto prolongar de trabajo establecido en la jornada, tiempo que rara vez es remunerado.

Cuando se indaga sobre el tiempo que estos profesionistas dedican al trabajo y que además les permite compartir tiempo con sus familiares y amigos, evidenció que 36% de los participantes así lo cree. Los datos entre profesiones se presentan en la Tabla 3. Para comprobar si existe diferencia entre profesiones, el valor alcanzado para  $F$  fue de 1,73; sin diferencia estadísticamente significativa (0,17) entre las profesiones y el tiempo que dedican a compartir con familia y amigos.

Tabla 2. Profesionales y su descanso de 48 horas por semana.

¿Cuentas con 48 horas de descanso?	Licenciado en Enfermería		Licenciado en Seguridad		Licenciado en Psicología		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Siempre	40	57	21	40	26	62	87	53
A menudo	6	9	10	20	5	12	21	13
A veces	8	11	10	20	3	7	21	13
Nunca o casi nunca	16	23	10	20	8	19	34	21
Total	70	100	51	100	42	100	163	100

Tabla 3. Tiempo libre de los profesionales con familia y amigos.

¿Compaginas tu tiempo libre con familia y amigos?	Licenciado en Enfermería		Licenciado en Seguridad		Licenciado en Psicología		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Siempre	25	36	15	29	18	43	58	36
A menudo	16	23	15	29	15	36	46	28
A veces	19	27	18	36	6	14	43	26
Nunca o casi nunca	10	14	3	6	3	7	16	10
Total	70	100	51	100	42	100	163	100

## DISCUSIÓN

Los riesgos psicosociales se encuentran presentes en el mundo laboral actual, no importa el ámbito donde éste se desempeñe. Puede considerarse desde la concepción,

organización y gestión del trabajo así como su contexto social y ambiental, con el potencial de causar daños físicos, sociales o psicológicos a los trabajadores (Fernández 2010). Bajo esa perspectiva el tiempo de trabajo posee trascendencia, lo que en un momento se consideró atípico,

en la actualidad resultaría normal alguna de las siguientes situaciones: jornadas fuera de tiempo, trabajo a distancia, contratos por horas, empleos nocturnos y el famoso trabajo en casa (Lozares y Verd 2004).

Las actividades extra laborales requieren de tiempo y la opinión de los trabajadores sobre la posibilidad de compaginarlo adecuadamente, presenta semejanzas con el 48% de este estudio. De igual forma, una muestra de 40% de 142 trabajadores españoles mencionó que tienen poca o nula posibilidad de gestionar su tiempo de trabajo (Cladellas 2008). Por otra parte, Arenas y Andrade (2013), consideran que 65% de la población comparte algunas veces su tiempo con la familia y los amigos en actividades sociales.

Asimismo, cuando los trabajadores tienen la posibilidad de gestionar su tiempo, en ocasiones lo utilizan precisamente para alargar su jornada, invadiendo así otros aspectos de su vida cotidiana con el tiempo extraordinario (Lozares y Verd 2004). Los resultados explican que la jornada no alcanza para desarrollar las actividades cotidianas, por ello requieren permanecer más tiempo en sus centros de trabajo. Similar al 56% en una empresa de Colombia que mencionó que nunca terminan con sus actividades en el tiempo establecido (Rentería *et al.* 2009).

Con relación al tiempo compartido con la familia y los amigos, 10% afirma que nunca tiene la oportunidad

de disfrutarlo plazeramente, lo que contrasta con la mayoría que tiene esa posibilidad. Rentería *et al.* (2009) indicaron que 95% los empleados estudiados mantienen una muy buena relación con sus familiares.

A pesar que los resultados demuestran que entre las tres profesiones (Licenciados en Enfermería, en Seguridad y en Psicología), el factor tiempo no resulta de gran impacto en la salud de los encuestados, tendría que revisarse de manera minuciosa para identificar aquellas condiciones que en combinación, pudieran representar un peligro para la salud emocional y física de los trabajadores.

Con la intención de mejorar la literatura existente sobre factores de riesgos psicosociales, lo recomendable sería continuar con las investigaciones, ampliando las muestras e incluyendo otras profesiones, con la finalidad de poder fundamentar la presencia del fenómeno en el mundo laboral. Bajo esa perspectiva, una buena estrategia sería conformar redes de trabajo, utilizando el mismo instrumento y tratamientos estadísticos.

Finalmente sería importante comunicar a las autoridades y a los responsables de elaborar leyes, la importancia de incluir de una manera específica estrategias de prevención, identificación, diagnóstico y tratamiento de las consecuencias que generan los factores de riesgo psicosociales que surgen en el trabajo.

## Anexo

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil, es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

---

#### DATOS DEMOGRÁFICOS

Sexo	Mujer	Hombre	Edad		
Estado civil	Soltera(o)	Casada(o)	Unión libre	Divorciada(o)	Viuda(o)
Profesión	Lic. Seguridad	Lic. Psicología	Lic. Enfermería		
Antigüedad en el trabajo					
Empresa	Pública	Privada	Independiente		

Por favor, responde a todas las preguntas y elige una sola respuesta para cada una

**1. ¿Trabajas los sábados?**

Siempre o casi siempre      A menudo      A veces      Nunca o casi nunca

**2. ¿Trabajas los domingos y festivos?**

Siempre o casi siempre      A menudo      A veces      Nunca o casi nunca

**3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**

Siempre o casi siempre      A menudo      A veces      Nunca o casi nunca

**4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?**

Siempre o casi siempre      A menudo      A veces      Nunca o casi nunca

**5. ¿Dispone de al menos de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivo)?**

Siempre o casi siempre      A menudo      A veces      Nunca o casi nunca

**6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

Siempre o casi siempre      A menudo      A veces      Nunca o casi nunca

**7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pautas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**

Siempre o casi siempre      A menudo      A veces      Nunca o casi nunca

**8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?**

Siempre o casi siempre      A menudo      A veces      Nunca o casi nunca

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO E, POZO C. 2001. Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. *Rev. Psicol. Trab. Organ.* 17(3):273-293.
- ARENAS F, ANDRADE V. 2013. Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensam. Psicol.* 11(1):99-113.
- BOADA J, FICAPAL P. 2012. Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. Editorial UOC Barcelona, España, pp.51-59.
- CALLEJO J. 2005. Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico. *Cuaderno Rel. Lab.* 23(1):175-204.
- CHARRIA V, SANSOSA K, ARENAS F. 2011. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública.* 29(4):380-391.
- CLADELLAS R. 2008. La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo. *Intan. Cap.* 4(4):237-253.
- FERNÁNDEZ R. 2010. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Editorial Club Universitario, Alicante, España, pp. 19-31.
- GARRIDO J, URIBE A, BLANCH J. 2011. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colom. Psicol.* 14(2):27-34.
- GIL P. 2009. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev. Esp. Salud Pública.* 83(2):169-173.
- GIL P. 2012. Riesgos psicosociales y salud ocupacional.

- Rev. Peru. Med. Exp. Salud Publica. 29(2):237-241.
- LOZARES C, VERD J. 2004. Modelos de flexibilidad del trabajo y tiempo productivo: estudio de caso. Trabajo. (13):97-113.
- MARTÍN A, MORAL A. 2002. Efectos de las variaciones en el tiempo de trabajo sobre la ocupación adolescente y juvenil en el sector industrial: un análisis regional. Rev. Estud. Reg. 62:51-77.
- MIRANDA G. 2006. El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores. Pasos. 4(3):301-326.
- MONZA A. 2005. La duración de la jornada en el caso argentino: la calidad del empleo y el reparto del tiempo de trabajo. Trabajo. (16):115-155.
- RENTERÍA J, FERNÁNDEZ E, TENJO M, URIBE A. 2009. Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. Diversitas. 5(1):161-175.
- RODRÍGUEZ M. 2009. Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? Observatorio Laboral Revista Venezolana. 2(3):127-141.