

ARTÍCULO ORIGINAL

DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/sun.35.3.613.621>

Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco)

Leadership, psychosocial risk factors and stress in the Traffic and Mobility Directorate in Zapotlán el Grande (Jalisco)

CLAUDIA SALDAÑA OROZCO¹, JEAN DAVID POLO-VARGAS²,
OSCAR IVÁN GUTIÉRREZ-CARVAJAL³,
GUADALUPE MONTSERRAT IBARRA RENTERÍA⁴, ANA ANAYA VELAZCO⁵

¹ Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur. <http://0000-0003-3268-7209>

² Universidad del Norte, Colombia. <http://orcid.org/0000-0001-7267-0140>

³ Fondo Nacional de Financiamiento para la Ciencia, la Tecnología e Innovación FCTEI del Sistema General De Regalías SGR. Beca Universidad del Norte de Barranquilla. Universidad del Norte, Colombia. <http://orcid.org/0000-0002-7640-9473>

⁴ Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur. <http://orcid.org/0000-0001-9603-6170>

⁵ Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur. <http://orcid.org/0000-0003-1137-9645>

Correspondencia: Claudia Saldaña Orozco, Enrique Arreola Silva 883, Ciudad Guzmán, Jalisco (México). Teléfono +5752222, extensión 46122.
claudias@cusur.udg.mx

RESUMEN

Objetivo: El presente trabajo se centra en evaluar algunos factores de riesgo psicosocial como son, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relación, ambiente de trabajo y factores propios de la actividad, así como el estrés y el liderazgo en trabajadores de la Dirección de Tránsito y Movilidad de Zapotlán el Grande.

Métodos: Se aplicaron los instrumentos de factores de riesgo de la Norma 035 de México, el cuestionario de liderazgo (MQL) y el cuestionario de estrés de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial para la Salud.

Resultados: El nivel de estrés encontrado fue de $M = 51.09$ (D.E. = 20.97) y el nivel de factores de riesgo psicosociales fue de $M = 66.19$ (D.E. = 15.53) puntos. El estrés se encontró relacionado con la escala global de factores de riesgo ($r = 0.422$; $p < 0.01$). El liderazgo transformacional se correlacionó de manera inversa con factores de riesgo psicosocial ($r = -0.642$; $p < 0.01$).

Conclusiones: Se encontraron niveles de estrés que pueden no ser dañinos y factores de riesgo propios de la actividad elevados. Los factores de riesgo de ambiente de trabajo, jornada de trabajo, interferencia familia-trabajo y violencia se correlacionó con el estrés. El liderazgo presentó una correlación inversa con factores de riesgo. Se recomienda realizar una intervención en la población con el fin de brindar un apoyo psicológico, emocional y consejería, con el fin de evitar el estrés y disminuir los factores de riesgo presentes en el trabajo.

Palabras clave: trabajadores de movilidad, liderazgo, factores de riesgo psicosocial, estrés laboral.

ABSTRACT

Objective: The present work focuses on evaluating some psychosocial risk factors such as, organization of work time, leadership and relationship, work environment and factors specific to the activity, as well as stress and leadership in management workers of Transit and Mobility of Zapotlán el Grande.

Methods: The risk factor instruments of the Mexican Standard 035, the leadership questionnaire (MQL) and the Stress questionnaire of the International Labor Organization and the World Health Organization were applied.

Results: The stress level found was $M = 51.09$ ($SD = 20.97$), and the level

of psychosocial risk factors was $M = 66.19$ ($SD = 15.53$) points. Stress was found related to the global scale of risk factors ($r = 0.422$; $p < 0.01$). The leadership transformational was inversely correlated with psychosocial risk factors ($r = -0.642$; $p < 0.01$).

Conclusions: Stress levels that may not be harmful and risk factors characteristic of the activity were found. Risk factors for work environment, work day, family-work interference and violence are correlated with stress. The leadership presented an inverse correlation with risk factors. It is recommended to carry out an intervention in the population in order to provide psychological, emotional and counseling support, in order to avoid stress and reduce risk factors present at work.

Keywords: Mobility workers, leadership, psychosocial risk factors, work stress.

INTRODUCCIÓN

Cualquiera que sea su labor, los trabajadores se ven expuestos a condiciones que pueden influir en su desempeño dentro de una organización; como, por ejemplo, la carga laboral y el ritmo de trabajo (1,2) el salario (3), el compañerismo (4,2), y el liderazgo (5,6). Desde otra perspectiva, se ven expuestos a riesgos dados por el propio lugar donde se trabaja: por ejemplo, una obra en construcción con escasas medidas de seguridad, conduciendo un autobús de transporte público, o como en el caso del que se ocupa el estudio, los factores de riesgo psicosocial (FRPS) y su impacto en el entorno organizacional de los trabajadores del Departamento de Tránsito y Vialidad de Ciudad Guzmán, Jalisco.

En este sentido, el objetivo de este trabajo radica en Indagar a cerca de la presencia de los FRP y el estrés laboral que enfrentan los trabajadores en su entorno organizacional, estos trabajadores; así como identificar algunas muestras de liderazgo transformacional (LTF) y transaccional (LTS), como factores de importancia para el buen ambiente laboral y de prevención de FRPS y EST. Dentro de los FRPS se analizaron las ocho subescalas de dominio: de ambiente de trabajo, carga laboral, falta de control, jornada laboral, interferencia familia-trabajo, liderazgo, relaciones y violencia. Finalmente, se lanzan propuestas de mejora y posibles políticas públicas para el grupo.

Este trabajo se suma a otras investigaciones realizadas en el ayuntamiento de Zapotlán el Grande, ubicado al sur de Jalisco (7); en las cuales su principal interés era la identificación de FRPS en los trabajadores públicos del Departamento de Obras Públicas, así como promover la implementa-

ción de estrategias de acción y prevención en la materia (8). Los criterios utilizados en el análisis fueron los establecidos por la Norma Oficial Mexicana (NOM-035), centrada en Factores de Riesgo Psicosociales (9) que establece una serie de criterios de identificación y prevención.

En cuestiones laborales, la Organización Mundial de la Salud (OMS), nos dice que los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo, los cuales contribuyen en mayor medida, al desarrollo social y económico en diversos países, por lo cual, su integridad tanto física como psicológica debe ser atendida, sobre todo cuando la labor está condicionada por riesgos en el lugar de trabajo (10). No obstante, para la mayoría de los trabajadores en el mundo, las condiciones de los lugares en los que laboran no cuentan con los estándares necesarios para la protección social y la seguridad en el trabajo, generando FRPS, cargas de trabajo físico y mental, detonando el estrés. Factores que pueden verse involucrados en el deterioro de la salud del trabajador. (11)

Por lo tanto los FRPS se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea, los cuales se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador (12). Estos factores influyen de manera directa en la capacidad del trabajador, sus necesidades, cultura y situaciones personales, teniendo una reacción tanto positiva como negativa en la salud, el bienestar y el desempeño del trabajador (13).

Tales condiciones psicosociales pueden comprometer el funcionamiento orgánico, emocional, cognitivo, social y conductual de los trabajadores. (13) Algunos de los síntomas asociados a la exposición continua y/o intensa a FRPS son la ansiedad, la depresión, lentitud psicomotora, problemas de sueño, aislamiento, abuso de sustancias, agresividad, inhibición de la capacidad de concentración y estrés (12).

En el contexto del trabajo también se presenta frecuentemente el estrés (EST), definido como un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente del trabajo y que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos. (14) Cabe mencionar que los altos índices de EST están relacionados a la carga de trabajo y las responsabilidades asignadas que sobrepasan las capacidades de los trabajadores (FRPS).

La carga laboral, hace referencia a la cantidad de trabajo físico y mental que realiza una persona, así como la carga total de información que un trabajador debe percibir e interpretar cuando realiza sus actividades (15). Por su parte, la carga de trabajo físico se refiere al incremento o exceso de actividades que requieren esfuerzo físico, mientras que la sobrecarga de trabajo hace referencia a un exceso en dicha carga de trabajo (actividades, complejidad y dificultad en las actividades) que debe efectuarse en un determinado tiempo (16). Estas situaciones se presentan cuando el trabajador percibe que las demandas en el trabajo exceden sus habilidades y recursos para cumplir con sus obligaciones laborales de manera exitosa y en un período de tiempo establecido (17). Esta demanda se vuelven parte de los factores de riesgo psicosocial (FRPS), los cuales son detonante para la aparición del estrés (EST), que en conjunto son las principales causas del deterioro en la salud física y psíquica de los trabajadores.

Este estudio se concentró en población laboral de servidores públicos, los cuales pueden estar expuesto a los FRPS y el EST debido a las múltiples tareas a las que se ven obligados a cubrir en su jornada laboral, llegando a culpar al trabajador de generador retrasos e ineficiencias, llevándolo a que los trabajadores presenten el deseo de abandono del trabajo, desmotivación a la hora de prestar el servicio, además de agudizar el error humano por parte del empleado. (18) De igual forma, muchas veces el esfuerzo realizado durante el trabajo puede ser desgastante (ejemplo, la presión de tiempo, las demandas crecientes, responsabilidad) siendo poco valorado por la empresa y mal remunerado. Como resultado, el empleado siente que su posición social se amenaza, produciendo EST, cambios en la actividad fisiológica y eventualmente enfermedad cardiovascular. (19)

De acuerdo con una Encuesta de Población Activa de la Unión Europea del 2007, se observa que los trabajadores que ven afectada su salud mental corresponden en un 30% a quienes laboran en los sectores de “transporte, almacenamiento, comunicaciones, intermediación financiera, administración pública y defensa”, mismos rubros en que la prevalencia de EST, ansiedad o depresión fue alta. (20) Algo que es importante destacar de esta investigación, es que la mitad de los trabajadores que presentaron altos índices de afectación en su salud mental, corresponden a policías municipales que desarrollan su actividad en zonas con vialidad recurrente vehicular y peatonal, en jornadas de diferentes horarios y expuestos a temperaturas, humedad, ruido, entre otros. (21)

La sobrecarga de trabajo que se ve implicada en los turnos nocturnos llega a generar niveles altos de EST, este factor es un riesgo clave del trabajo de policía. Además, la exposición de manera permanen-

te a riesgos y peligros, aumenta la ansiedad del cuerpo policial y de tránsito (22). Otro aspecto que influye en la aparición de EST es la estructura y organización laboral del trabajo policial, la cual se caracteriza por ser muy centralizado, jerárquico y autoritario es una de las más importantes fuentes de problemas para la salud de los policías. Se ha comprobado que los agentes de tránsito más jóvenes presentan una mayor exposición a los riesgos psicosociales, especialmente en las subescalas exigencias cuantitativas, exigencias cognitivas, previsibilidad, transparencia del papel laboral desempeñado, conflictos laborales, conflicto trabajo/familia, justicia y respeto, y EST. Estos hechos se señalan en un estudio donde los más jóvenes presentan mayor carga y ritmo de trabajo (23).

Existen situaciones dentro de la labor de los agentes en donde demandan soluciones y tomas de decisiones inmediatas en un contexto laboral que está fuertemente influenciado por factores psicosociales, (carga laboral, conflictos interpersonales, bajo apoyo social, etc.) ambientales (altos niveles de ruido y de contaminación, exposición a la radiación solar, condiciones inclementes del clima, etc.) y personales (incertidumbre, dificultad de autocontrol, desmotivación, ansiedad, etc.) (24).

Cabe destacar que un aspecto que cumple un papel muy importante para la salud de los trabajadores es el liderazgo (25, 26, 27). El liderazgo en la actualidad es considerado un concepto central para comprender las dinámicas laborales y organizacionales, este concepto, principalmente cuando se considera como liderazgo formal, se ha relacionado a menudo al de dirección, administración y gestión, considerado como una competencia básica de los directivos (20). El rol del liderazgo implica fomentar el crecimiento y la participación personal, impulsar la creatividad, y desarrollar habilidades en todos los miembros de la organización. Para lograrlo el líder debe poseer la capacidad social y cognitiva para aportar, crear y desarrollar equipos altamente efectivos.

La teoría de liderazgo y sus factores LTF y LTS (28) ha sido ampliamente utilizada para estudiar el liderazgo. El tipo LTF se identifica como aquel que inspira a los seguidores para alcanzar más de lo esperado y facilita su crecimiento personal; por su parte el tipo LTS se caracteriza por un intercambio de relaciones entre el líder y los seguidores basadas en una serie de transacciones con una connotación de costo – beneficio. Adicionalmente, el modelo de Bass y Avolio agrega tres subescalas de resultados del liderazgo a saber: la LSF con el líder, el LEE que genera el líder en los colaboradores, y la LEF del líder dentro de la organización (25).

Varios estudios han mostrado que los líderes LTF son capaces de generar recursos positivos que contribuyen a controlar el estrés y aumentar el eustrés de sus seguidores. Schultz, Greenley y Brown (1995), utilizando una medida compuesta de liderazgo LTS y LTF, encontraron que el liderazgo contribuía a la congruencia de metas, la claridad del puesto y la satisfacción laboral y, así, indirectamente, a disminuir el *burnout*. Igualmente, es sabido que las fuentes de apoyo social provenientes del área familiar o de su área de trabajo (hijos, cónyuge, amigos, vecinos, compañeros de trabajo, supervisores, directivos) son de gran relevancia en la integridad bio-psico-social de todo individuo (19).

Toda la evidencia revisada muestra que el LTF genera nuevos recursos y/o mejora los recursos existentes para potenciar el bienestar de los empleados. También influye sobre las creencias e interpretaciones del significado del trabajo que tienen los trabajadores, de forma que aumenta el bienestar. Mediante esta generación de recursos y procesos de reinterpretación, el LTF contribuye al afrontamiento proactivo. (25). En la actualidad se requieren líderes que tengan las competencias de escucha, resolver ágilmente las necesidades de sus colaboradores y la necesidad de delegar. Influir en los demás es otra gran competencia de un líder, éste tipo de influencia debe de ser positiva, para ello, debe tener en cuenta al equipo de trabajo buscando lograr los objetivos de la empresa, a que cuando existe organización en el trabajo, no se tiene presencia de EST o FRPS en el proceso administrativo. (25)

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se centró en la Dirección de Tránsito y Movilidad del Ayuntamiento de Zapotlán el Grande, Jalisco, con el objetivo de investigar los FRPS a los que sus colaboradores se encuentran sometidos, los niveles de EST presentes en los trabajadores y el tipo de liderazgo presente. El perfil sociodemográfico del trabajador de tránsito municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco, está conformado por 40 elementos que en su mayoría están en la etapa de adultez y adultez media, hombres (65.2%), casados y la antigüedad en el sector como en el puesto laboral es de 5 a 10 años. El 50 % de los trabajadores son fijos, y el 63 % tienen horarios corridos. El 58.7% son bachilleres. El 73.9% de los trabajadores no reporta incapacidad médica en el último año.

Para el estudio fue seleccionada una metodología cuantitativa, no experimental con diseño correlacional. Se aplicaron tres cuestionarios a los participantes. El primero, consistió en el cuestionario de EST propuesto por la Organización Internacional del Trabajo y por la Organización Mundial

para la Salud (OIT/OMS) (19), el cual consta de 25 ítems los cuales mide dos factores de EST: condiciones organizacionales y procesos administrativos. Los autores del cuestionario reportaron el 64% de validez, con 43.55% de varianza y 0.92 de confiabilidad por Alpha de Cronbach. En este estudio se calculó un Alfa de cronbach total $\alpha = 0.95$.

El segundo instrumento consistió en el cuestionario contenido en la Norma mexicana de prevención de riesgos psicosociales (NOM 35) (9), con la que se evaluaron los ocho dominios que se agrupan en cuatro categorías según la norma. La categoría de ambiente de trabajo se constituye por un único dominio de “condiciones de ambiente de trabajo”; la de factores propios de la actividad, por los dominios de carga laboral y falta de control sobre el trabajo; la organización del tiempo de trabajo, por, jornada laboral e interferencia familia-trabajo; y, la categoría de liderazgo y relaciones en el trabajo, que se conforma de los dominios de liderazgo, relaciones y violencia. Se tuvieron en cuenta las categorías para evaluar los niveles de presencia de los factores, debido a que la referencia utilizada indica los rangos de medida en dichas categorías; mientras que los análisis de correlación, se llevaron a cabo sobre los dominios, para tener mayor especificidad y comprensión de los hallazgos. Se determinó el Alfa de Cronbach total en este estudio $\alpha = .885$.

Finalmente, el tercero, fue el Cuestionario de Liderazgo MQL (29), es un cuestionario compuesto por 45 ítems que miden múltiples variable, estructurado como un modelo jerárquico de nueve variables, que es el que obtuvo la mayor validez discriminante entre las escalas de variables que comprende el MLQ. El modelo mencionado está compuesto por tres variables de alto orden, a saber: Liderazgo Transformacional, Desarrollo/Transaccional, Liderazgo Correctivo/ Evitador. Las dos primeras están correlacionadas entre sí, mientras que la última es una variable independiente. Se midió la tolerancia psicológica como un aspecto que conforma el LTF y tres variables resultantes del liderazgo, la LEF, la LSF y el LEE. El cuestionario MLQ ha demostrado una confiabilidad entre 0.85 y 0.96 en sus diferentes dimensiones y varianzas explicadas superiores a 58.9. (30, 31). Se calculó el Alfa de Cronbach para esta investigación $\alpha = .976$.

El análisis de los datos del presente trabajo se basó en estadísticos descriptivos de frecuencias, tendencia central y dispersión para conocer el comportamiento y nivel de cada una de las variables medidas en este grupo de participantes. Así mismo se establecieron correlaciones y confiabilidad de Pearson, totales y parciales de orden cero, para identificar las posibles asociaciones entre las variables de estudio. El tratamiento de los datos se efectuó a través del programa SPSS.24.

Cabe destacar que la presente investigación fue sometida al Comité de Bioética en la región, el cual expidió una carta con la aprobación para la realización de la aplicación de instrumentos y realización de la investigación.

RESULTADOS

Los estadísticos de asimetría y curtosis mostraron que, en la mayoría de las variables del estudio se cumplía el principio de normalidad ($>-1.5 - <1.5$); es decir que se podrían aplicar pruebas estadísticas paramétricas. Solo en el caso de los factores de riesgo de liderazgo y relaciones, la curtosis sobrepasó ligeramente este principio. Se tomó la determinación de implementar correlaciones de Pearson asumiendo normalidad de las variables.

El promedio de EST de los 40 participantes fue $M = 51.51$ (D.E. = 20.97). En comparación con la norma estadística del instrumento, el 5% de los trabajadores se encontró con un nivel “bajo” de estrés en la dimensión de procesos administrativos (0-3) y el 95% restante en nivel “medio” (4-17); ninguno en nivel “alto” (18-22). De igual forma, en la dimensión de estrés de condiciones organizacionales, el 17% se ubicó en nivel “bajo” (8-20) y el 83% nivel “medio” (21-18); ninguno en el nivel “alto” (84-110). Se identificó una correlación inversa del estrés con la edad ($r = 0.462$; $p < 0.01$) y con la antigüedad en el cargo ($r = -0.503$; $p < 0.01$). No se identificaron diferencias con respecto al género, estado civil y nivel educativo.

Con respecto a los FRPS, el promedio fue de $M = 66,19$ (D.E. = 15,53) donde el 13% se encontró en el rango “bajo” (20 – 45), el 52.2% en el rango “medio” (45-70), el 27.5% en el nivel “alto” (70 - 90) y el 7.5% en el nivel “muy alto” (> 90). La categoría de factores de riesgo propios de la actividad se encontró con mayor nivel de presencia, donde el 78.5% de los trabajadores fueron clasificados con puntajes superiores al nivel medio (>30). Los demás factores tuvieron entre el 10% y el 17% en los niveles “alto” y “muy alto”. El total de factores de riesgo se relacionó de manera inversa con la antigüedad en el puesto ($r = -0.327$; $p < 0.05$); no se observaron diferencias con las variables de género, nivel educativo, edad, ni estado civil.

En cuanto al liderazgo transformacional, el promedio fue de $M = 72,92$ (D.E = 27,536). Para este instrumento no se contó con baremos de referencia, sin embargo; el 20% obtuvo puntajes inferiores a una desviación (nivel “bajo”) y el 17.5%, puntajes superiores a una desviación (nivel “alto”).

El liderazgo transaccional tuvo un promedio de $M = 28,55$ ($D.E = 10,83$), el 17.5% obtuvo puntajes bajos ($< 1 D.E.$) y el 22.5%, puntajes superiores ($> 1 D.E.$). Finalmente, en el liderazgo Laissez Faire, el promedio fue $M = 4,97$ ($D.E. = 1,741$), el 17.5 obtuvo niveles altos ($> 1 D.E.$) y no se reportaron niveles bajos. No se identificaron correlaciones con las variables sociodemográficas.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos para estrés, factores de riesgo en el trabajo y liderazgo. N = 40

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Condiciones en el ambiente de trabajo	40	1	11	5,10	2.546	,156	-,267
Carga de trabajo	40	14	44	26,49	6.101	,428	,596
Falta de control	40	2	18	10,74	3.944	,142	-,383
Jornada de trabajo	40	1	6	3,59	1.160	,135	,036
Interferencia Familia-trabajo	40	1	7	3,20	1.748	,797	,153
Liderazgo	40	2	15	5,31	2.976	1.364	2.154
Relaciones	40	1	10	3,71	1.953	1.338	2.358
Violencia	40	1	19	8,05	4.335	,491	,364
Laissez Faire	40	3	10	4,97	1.741	,941	,525
Transformacional	40	10	119	72,92	27.536	-,331	-,528
Transaccional	40	8	54	28,55	10.838	,317	-,227
Total factores riesgo trabajo	40	38	110	66,19	15.532	,437	,734
Estrés condiciones organizacionales	40	18	79	44,00	18.287	,584	-,804
Estrés procesos	40	3	15	7,09	3.192	,521	-,341
Estrés	40	21	91	51,09	20.967	,570	-,839

Tabla 2. Correlaciones entre variables

Correlaciones		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Estres condiciones organizacionales	1	,814**	,996**	,408**	,304	,037	,397*	,320*	,137	,218	,388*	,423**	,001	,129	,189
2	Estres procesos	,814**	1	,862**	,317*	,155	,007	,430**	,379*	,210	,198	,327*	,346*	-,148	-,070	,167
3	Estres (EST)	,996**	,862**	1	,404**	,289	,033	,412**	,337*	,152	,220	,388*	,422**	-,021	,102	,190
4	Ambiente de trabajo	,408**	,317*	,404**	1	,524**	,104	,303	,332*	-,015	,072	,137	,501**	-,079	-,006	,080
5	Carga laboral	,304	,155	,289	,524**	1	,088	,382*	,402*	,110	,120	,501**	,751**	-,337*	-,184	-,028
6	Falta de control	,037	,007	,033	,104	,088	1	,205	-,147	,359*	,307	,365*	,514**	-,372*	-,269	,247
7	Jornada de trabajo	,397*	,430**	,412**	,303	,382*	,205	1	,323*	,108	,155	,147	,444**	-,338*	-,289	,080
8	Interferencia Familia-trabajo	,320*	,379*	,337*	,332*	,402*	-,147	,323*	1	,396*	,101	,302	,485**	-,325*	-,232	,040
9	Liderazgo	,137	,210	,152	-,015	,110	,359*	,108	,396*	1	,626**	,433**	,576**	-,556**	-,563**	,205
10	Relaciones	,218	,198	,220	,072	,120	,307	,155	,101	,626**	1	,611**	,576**	-,556**	-,544**	-,132
11	Violencia	,388*	,327*	,388*	,137	,501**	,365*	,147	,302	,433**	,611**	1	,796**	-,587**	-,368*	-,033
12	Total factores riesgo psicosociales (FRPS)	,423**	,346*	,422**	,501**	,751**	,514**	,444**	,485**	,576**	,576**	,796**	1	-,642**	-,468**	,089
13	Transformacional	,001	-,148	-,021	-,079	-,337*	-,372*	-,338*	-,325*	-,556**	-,556**	-,587**	-,642**	1	,841**	,022
14	Transaccional	,129	-,070	,102	-,006	-,184	-,269	-,289	-,232	-,563**	-,544**	-,368*	-,468**	,841**	1	,184
15	Laissez Faire	,189	,167	,190	,080	-,028	,247	,080	,040	,205	-,132	-,033	,089	,022	,184	1

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La relación de los FRPS, EST y los tipos de liderazgo se muestran en la tabla No 2. El EST se encontró relacionado con la escala global de FRPS ($r = 0.422$; $p < 0.01$), y específicamente con cuatro de los factores de riesgo como fueron, de ambiente de trabajo ($r = 0.404$; $p < 0.01$), jornada de trabajo ($r = 0.412$; $p < 0.01$), interferencia familia-trabajo ($r = 0.337$; $p < 0.05$) y violencia ($r = 0.388$; $p < 0.05$). No se identificaron correlaciones entre EST y los tipos de liderazgo evaluados.

El LTF se correlacionó de manera inversa con FRPS ($r = -0.642$; $p < 0.01$), y específicamente con siete de los factores, como fueron, violencia ($r = -0.587$; $p < 0.01$), relaciones ($r = -0.556$; $p < 0.01$), liderazgo ($r = -0.556$; $p < 0.01$), carga laboral ($r = -0.337$; $p < 0.05$), falta de control ($r = -0.372$; $p < 0.05$), jornada de trabajo ($r = -0.338$; $p < 0.05$) e interferencia familia-trabajo ($r = -0.325$; $p < 0.05$). De igual manera el LTS mostró asociaciones negativas con FRPS ($r = -0.468$; $p < 0.01$), y específicamente con tres de los factores; relaciones ($r = -0.544$; $p < 0.01$), liderazgo ($r = -0.563$; $p < 0.01$), y violencia ($r = -0.368$; $p < 0.05$). El tipo Laissez Faire no se relacionó con ninguna variable del estudio. Las correlaciones parciales mostraron que, como era de esperarse, la asociación entre LTF, LTS y FRPS disminuye al retirar el factor de riesgo de liderazgo; $r = -0.474$ ($p < 0.01$) para LTF y $r = -0.213$ ($p < 0.05$) para LTS.

DISCUSIÓN

El estrés, el liderazgo y los factores de riesgo psicosociales fueron estudiados en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande, Jalisco. Con los hallazgos se buscó aportar evidencia científica para la comprensión de las asociaciones entre estas variables, debido a la importancia que tienen para el desempeño laboral y el bienestar de los colaboradores, así como en el rendimiento de la organización (1-3, 5, 6). Con una muestra de 40 trabajadores y mediante el uso de estadísticos descriptivos y de correlaciones de Pearson se analizaron los datos.

El nivel de EST encontrado en estos trabajadores fue medio, lo que puede interpretar desde la teoría del “Esfuerzo-Recompensa”, como la presencia, sin exceder o generar altos daños, de situaciones laborales que pueden afectar el equilibrio percibido entre el esfuerzo durante el trabajo y la recompensa que se obtiene. Por otra parte, se encontró que el 27.5% de los trabajadores perciben un nivel “alto” de FRPS y el 7.5% en el nivel “muy alto”; donde la categoría de factores de riesgo propios de la actividad, como la carga y la falta de control, tuvo mayor nivel (78.5%). EST y FRPS se encontraron correlacionadas y especialmente los factores de ambiente de trabajo, jornada de trabajo, interferencia familia-trabajo y violencia son los que más aportaron a esta correlación. Estos factores, deberían ser analizados con mayor profundidad en este grupo de trabajadores, para establecer estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, ya que la sobrecarga de trabajo, el estrés y el trabajo a turnos nocturnos, son riesgos claves derivados de este tipo de trabajos y la permanente exposición a riesgos y peligros aumentan los niveles de ansiedad (22, 24).

Se identificó que la edad y la antigüedad en el cargo son factores relacionados de manera inversa con EST y en el caso de FRPS, antigüedad en el cargo. Este hallazgo también fue observado por Pacheco-Ferreira A. (2017) donde los agentes de tránsito más jóvenes presentaron una mayor exposición a la carga elevada y alto ritmo de trabajo. Desde la teoría de esfuerzo y recompensa, es posible que la necesidad de controlar las nuevas tareas y aprender nuevas habilidades, propio de quienes llevan poco tiempo en el trabajo, exija un esfuerzo físico y mental mayor, y se perciba que no se obtienen mayores recompensas; generando altos niveles de tensión y afectando la salud por causa del estrés. Por esto, es importante contar con procesos de análisis de puestos, inducción y acompañamiento sistemáticos, que permitan la adaptación de las personas a las nuevas tareas y al contexto laboral; así como evitar la rotación del personal para favorecer la antigüedad en el cargo y la empresa.

Con respecto al liderazgo, se presentó una correlación inversa con FRPS, pero no se relacionó con EST; esto se pudo deber a que el instrumento pregunta por la percepción que tiene el encuestado frente a las causas del estrés y no a la presencia de los síntomas o también, a que la mayor parte de los participantes se encontraron en un nivel medio. De los ocho FRPS evaluados, LTF se asoció con siete factores y LTS con tres. Adicionalmente, se observó que la asociación entre LTF, LTS y FRPS disminuyó al retirar el factor de riesgo denominado “liderazgo”. Con base en este y los hallazgos descritos en párrafos anteriores, se puede concluir que estos tipos de liderazgo pueden mitigar los FRPS, así como también, disminuir de manera indirecta, el EST. (32-33).

Por lo tanto el identificar estos líderes y entrenar las conductas propias de estos tipos de liderazgo en quienes no se caractericen por ser LTF y LTS, puede ser una estrategia orientada a la disminución de los efectos asociados a los FRPS (25). Así mismo, es recomendable generar estrategias para que las fuentes de apoyo social provenientes del área familiar y de los compañeros y supervisores eleven junto con el liderazgo, el bienestar bio-psico-social de todo individuo (19).

Se recomienda realizar una intervención con el fin de brindar un apoyo psicológico, emocional y consejería para evitar que tanto el EST como los factores de riesgo presentes en su área de trabajo puedan causar estragos en su salud debido a que la exposición continua y/o intensa a FRPS se han asociado a la ansiedad, la depresión, la lentitud psicomotora, los problemas de sueño, el aislamiento, el abuso de sustancias, la agresividad, la inhibición de la capacidad de concentración y la toma de decisión (13); factores que pueden mantener el buen rendimiento y satisfacción laboral.

Se requieren herramientas de protección y promoción de la salud de los trabajadores de aplicación individual y complementaria de otras actuaciones colectivas destinadas a la creación de entornos seguros y saludables. Se pueden implementar técnicas de counselling para reducir las situaciones que generan malestar.

Este estudio contó con limitaciones. La primera de ellas, es la incapacidad de generalización de resultados a otras muestras de trabajadores debido al tamaño y condiciones de la muestra; sin embargo, se expusieron los referentes empíricos donde también se han identificado hallazgos similares. Por otra parte, la medición de estrés se refirió hacia la percepción sobre los causantes de estrés, más que al padecimiento del mismo y se recomienda en futuras investigaciones medir la presencia de la variable con medidas de percepción de presencia de los síntomas y en lo posible complementar con medidas de bienestar. Igualmente, se recomienda ahondar en las relaciones entre el liderazgo y el estrés y verificar si el liderazgo cumple un papel moderador entre el efecto que tienen los FRPS en el EST.

REFERENCIAS

1. Svenson M, Angelborg T. Information complexity-mental workload and performance in combat aircraft. *J Ergon.* 2010; 40 (1): 362-380. Doi: 10.1080/001401397188206.
2. Dale N, Charles T, Delbert-M, Nebeker-R, Richard-C, John-R. Workload and social support: Effects on performance and stress. *Hum Perform.* 2009; 12 (2): 155-176. Doi: 10.1080/08959289909539865 .
3. Abdul H, Hafiz M, Kashif Z, Ali G, Arslan M. Impact of compensation on employee performance: empirical evidence from Banking Sector of Pakistan. *Int J Bus Soc Sci.* 2014; 5 (2): 302. doi: 10.30845/ijbss.
4. Terry A, Steve M, Beth A, Marshall A. Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *J Organ Behav.* 2000; 21 (4): 391-405. Doi: 10.10021099-1379(200006)21.
5. Benites BLE. Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección de educación inicial en el ministerio de educación [pt] Tesis doctoral. San Borja: Perú; 2017. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15077/Benitas_VLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Juárez, M. (2018). Estilo de liderazgo, desempeño organizacional y cambio a través de la lente de la inteligencia emocional. *Fundamentos de la gestión. J Warsa Univer Technol*; 10 (1): 237-250. Doi: 10.2478/fman-2018-0018.

7. Saldaña-Orozco C., Velazco-Anaya A., Ramírez L. (2014). Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC: batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). *Salud Uninorte*; 30 (3): 293-301. Doi: <http://dx.doi.org/10.14482/sun.30.3.7094>
8. Velazco- Anaya A, Saldaña-Orozco C, Ramírez L. Acciones de intervención organizacional para mejorar las condiciones de trabajo en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). *Salud Uninorte*. 2017; 33 (3): 373-382. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/9458>
9. Norma Oficial Mexicana. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Estados Unidos Mexicanos. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. NOM-035-STPS; 2018. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
10. Declaration on workers' health. Italia: Organización Mundial de la Salud; 2006. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/Declarwh.pdf?ua=1
11. El programa de salud ocupacional de la Oficina Central de la Organización Mundial de Salud. GOHNET. OMS; 2003. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet6s.pdf
12. Guidance on work-relates stress: spice of life or kiss of death Luxembourg Office for Official Publications of the European Communities; 2000. Disponible en: <https://www.stress.org/wp-content/uploads/2011/11/Guidance2520on2520work-realted2520stress.pdf>
13. Organización Internacional de trabajo/Organización Mundial de la Salud (1984). Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT/OMS; 2011. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
14. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Trabajemos contra el estrés. Luxemburgo: OSHA; 2002. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/104>
15. Sanders M, McCormick, E. (1993). *Human Factors in Engineering and Design*. Nueva York: McGraw Hill.
16. Greenglass E, Burke, R, Moore K. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology: An International Review*; 52 (4): 580-597. Doi: 10.1111/1464-0597.00152

17. Cleopatra A, George-Panigyrakis. (2010). Consumer brand manager' job stress, job satisfaction, perceived performance and intention to leave. *Journal of Marketing Management*; 20 (1-2): 105-131. Doi: <https://doi.org/10.1362/026725704773041140>
18. Díaz, P., Pecino, V y Mañas M. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de medición multinivel. *Revista de Psicología*. 2016; 34 (2): 387-412. Doi: <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201602.007>
19. Medina, A., Preciado, M y Pando M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. Departamento de salud pública. Centro Universitario de las Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara. *Revista de Salud Pública y Nutrición*; 43 (4): 1-18. Disponible en: <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
20. European Commission. Health and Safety at work in Europe (1999 - 2007): A statistical potrait. Luxembourg; 2010. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5718905/KS-31-09-290-EN.PDF/88eef9f7-c229-40de-b1cd-43126bc4a946>
21. Hyemin, J., Valencia, S., Rodríguez, C., Preciado, L y Soltero R. (20 mbiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metropolitana de Guadalajara. Waxapa. [Internet] 2013[Citado 26/03/2019]; 8 (1): 31-48.
22. Antolinez- Remesal. La prevención de riesgos laborales de tráfico en el cuerpo de la policía municipal. Tesis doctoral. Instituto Universitario de Investigación en Tráfico y Seguridad Vial. Universidad de Valencia; 2015. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/71054805.pdf>
23. Pacheco-Ferreira A. (2017). Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*; 50 (1): 567-576. Doi: <http://dx.doi.org/10.18273/revsal.v49n4-2017006>.
24. Ledesma S, Meza Y. Identificación de los principales factores de riesgo psicosociales intralaborales de agentes de tránsito y transporte. Trabajo de grado. Universidad de Nariño, San Juan Pasto, Colombia; 2000.
25. Hermosilla, D., Amutio, A., de Costa, S y Páez D. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Psi del Traba y las Org*. 2016; 32 (3): 135-143. Doi: 10.1016/j.rpto.2016.06.003.

26. Nivea P, Batista-O, Miranda Z, Neto R. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral: un estudio en una entidad de fines no económicos. *Navus Rev de Gest y Tecno*; 6 (3): 24-39. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350454047003>
27. Asiri S, Rohrer-Wesley W, Al-Surimi K. La asociación de estilos de liderazgo y empoderamiento con el compromiso organizacional de las enfermeras en un entorno de atención médica aguda: un estudio transversal. *BMC Nurs*. 2016; 38 (15): 15-38. Doi: 10.1186/s12912-016-0161-7
28. Avolio, B., y Bass, B. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of occupational and organizational psychology*. 1999; 72: 441-432. Doi: <https://doi.org/10.1348/096317999166789>.
29. Mendoza-Martínez I, García-Rivera B, Uribe-Prado J. Liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México. *Acta de investigación psi col*. 2014; 4(1): 1412-1429. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000100008&lng=es.
30. Alvarez, E. Etilos de liderazgo en líderes de la unión y de los niños en la región de los lagos, chile. *Inter-cien*. 2018; 43 (12): 823-829. Doi: 0378-1844/14/07/468-08.
31. Edison R, Juhro S, Aulia A et al. Liderazgo transformacional y Neurofeedback: la perspectiva médica de Neuroleadership. *Inter de Lider Org*. 2019; 8 (1): 46-62. Doi: 10.33844/ijol.2019.60317.
32. Díaz, D. (2011). Etrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev CES Salud Pub*; 2 (1): 80-84. Disponible en: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451/914
33. Marcus C, Michael T, Matthew L, Wonho J. Leadership and stress: A meta-analitic review. *J Home*. 2016; 28 (3); 178-184. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.006>.