

Trabajar en Organizaciones de la Sociedad Civil en el Estado de Morelos. Factores psicosociales, desafíos y necesidades

Fecha de recepción: 31-05-2013

Fecha de aceptación: 11-08-2013

Imke Hindrichs¹
Cristina Girardo²
Daniela Converso³

RESUMEN

Las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en México representan un creciente sector de ocupación que va más allá del desempeño ideal y voluntario. En el presente artículo se hace una aproximación al fenómeno de las OSC en el Estado de Morelos desde la perspectiva de los factores psicosociales en el trabajo y el bienestar organizacional. Se presentan los resultados de un estudio exploratorio y cualitativo (análisis de 11 entrevistas) inherente a los factores psicosociales presentes en estas organizaciones y las consecuentes necesidades. Se discuten estos resultados en términos de posibles intervenciones y colaboraciones entre las OSC y el sector académico.

Palabras clave: factores psicosociales en el trabajo, especificidad de las OSC.

¹ Profesora investigadora de la Facultad de Psicología en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Correo electrónico: imke.hindrichs@uaem.mx

² Profesora investigadora del Colegio Mexiquense. Correo electrónico: c.girardo@cmq.edu.mx

³ Profesora asociada del Departamento de Psicología de la Università degli Studi di Torino en Italia. Correo electrónico: daniela.converso@unito.it

ABSTRACT

Civil Society Organizations (CSO) in Mexico are an increasing occupational sector not only for ideal and voluntary work. The present article focuses on OSC in the State of Morelos (Mexico) from the perspective of psychosocial factors at work and organizational wellbeing. It presents the results of an explorative and qualitative study (analysis of 11 interviews) about psychosocial factors in this kind of organizations and the consequential needs. The results are discussed in terms of possible interventions and collaborations between CSO and the academic sector.

Key Words: psychosocial factors at work, specificity of CSO.

1. Introducción

El presente artículo forma parte de un proyecto como primera aproximación a las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) mexicanas desde la perspectiva de los factores psicosociales en el trabajo, la salud ocupacional, la calidad de vida y el bienestar organizacional; se toma en cuenta la especificidad del sector con la finalidad de elaborar propuestas de colaboración e intervención que fortalezcan y mejoren las condiciones psicosociales al interior del mismo.

Aunque la teorización e investigación sobre las OSC en México se concentren mayormente en su efectividad hacia el exterior y las contribuciones que las abordan como organizaciones de trabajo sean pocas, las OSC representan un creciente sector de ocupación que va más allá del desempeño ideal y voluntario.

Debido a una comprensión no unívoca de qué son organizaciones de la sociedad civil, ya que su definición cambia históricamente, socialmente y según el contexto regional (se recuerdan acá las denominaciones Organizaciones No Gubernamentales, Organizaciones del Tercer Sector, Organizaciones Non-Profit, Organizaciones No Lucrativas, Organizaciones del Sector Solidario, entre otras), resulta difícil dar un cuadro preciso sobre las dimensiones del sector en México.

En un intento de definirlo, Cristina Girardo (2010: 28-29) elabora una serie de premisas fundamentales:

- Existe una tercera esfera de la sociedad, además del Estado y del mercado, en donde los actores sociales se organizan para [acotar al] Estado y [al] mercado.
- Estos grupos intermediarios auto organizados (relativamente independientes de las autoridades políticas como de las lógicas del mercado) definen y defienden los derechos individuales, políticos y sociales, plantean nuevos principios y valores, nuevas demandas sociales, vigilan la aplicación efectiva de los derechos ya otorgados y además proporcionan servicios para la comunidad.
- Incluyen nuevos mecanismos de discusión del poder, la apertura de canales más amplios dentro del sistema democrático y amplían la práctica de la participación ciudadana. No buscan la toma del poder; tampoco buscan la anulación del mercado ni de los (re)productores privados.
- Actúan dentro de las reglas preestablecidas civil y legalmente.

Mientras estas premisas representan una definición propia de las ciencias sociales del sector, para dar una idea de su dimensión efectiva en el país hay que considerar además algunas referencias legislativas y económicas.

Desde el punto de vista legislativo, en México, las OSC están reglamentadas desde el año 2004 por la *Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por*

Organizaciones de la Sociedad Civil. Como se lee en la última reforma de dicha ley del 25 de abril del 2012, se consideran como OSC

[...] todas las agrupaciones u organizaciones mexicanas que, estando legalmente constituidas, realicen alguna o algunas de las actividades a que se refiere el artículo 5⁴ de la presente ley y no persigan fines de lucro ni de proselitismo partidista, político-electoral o religioso, sin menoscabo de las obligaciones señaladas en otras disposiciones legales (Art. 3).

Según el Sistema de Información del Registro Federal de las OSC (revisado el 26 de mayo de 2013) del Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), vinculado a la Ley de Fomento, en México están registrados con CLUNI (Clave Única de Inscripción) 18,109 OSC que son consideradas activas: 16,936 Asociaciones Civiles, 791 Instituciones de Asistencia Privada, 348 Sociedades Civiles, 72 Asociaciones de Beneficencia Privada, 42 Instituciones de Beneficencia Privada, 8 Fundaciones y 2 con otra figura jurídica (Cuadro 1).

194

Cuadro 1
Composición del listado de OSC con CLUNI en 2013

Tipo de asociación	Número	%
Asociaciones Civiles	16,936	93.52 %
Instituciones de Asistencia Privada	701	3.87 %
Sociedades Civiles	348	1.92 %
Asociaciones de Beneficencia Privada	72	0.40 %
Instituciones de Beneficencia Privada	42	0.23 %
Fundaciones	8	0.04 %
Otra figura jurídica	2	0.01 %
Total	18,109	100.00%

Fuente: INDESOL (2013).

⁴ Las actividades mencionadas son amplias y variadas (Art. 5, parr. I-XIX): *Asistencia social; Apoyo a la alimentación popular; Cívicas, enfocadas a promover la participación ciudadana en asuntos de interés público; Asistencia jurídica; Apoyo para el desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas; Promoción de la equidad de género; Aportación de servicios para la atención a grupos sociales con discapacidad; Cooperación para el desarrollo comunitario en el entorno urbano o rural; Apoyo en la defensa y promoción de los derechos humanos; Promoción del deporte; Promoción y aportación de servicios para la atención de la salud y cuestiones sanitarias; Apoyo en el aprovechamiento de los recursos naturales, la protección del ambiente, la flora y la fauna, la preservación y restauración del equilibrio ecológico, así como la promoción del desarrollo sustentable a nivel regional y comunitario, de las zonas urbanas y rurales; Promoción y fomento educativo, cultural, artístico, científico y tecnológico; Fomento de acciones para mejorar la economía popular; Participación en acciones de protección civil; Prestación de servicios de apoyo a la creación y fortalecimiento de organizaciones que realicen actividades objeto de fomento por esta ley; Promoción y defensa de los derechos de los consumidores; Acciones que promuevan el fortalecimiento del tejido social y la seguridad ciudadana; Las que determinen otras leyes.*

Sin embargo, hay que tomar en cuenta que no todas las OSC que se pueden considerar tales según las premisas de Girardo (2010) se dan de alta en el Registro Federal, y no todas las organizaciones registradas cumplen con esas premisas.

Desde el punto de vista económico, una fuente útil para México es el Censo Económico realizado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (INEGI). Girardo (2010: 34) afirma que en esta base de datos se encuentra “una serie de establecimientos en donde se aglutinan las OSC; aunque en el Censo no sean llamados de esa forma”. Siempre sobre la base de las premisas fundamentales elaboradas, la autora revisa los datos para el sector privado y paraestatal y propone considerar como OSC no sólo a las asociaciones y organizaciones civiles sino también a: los servicios de investigación y desarrollo; escuelas de educación especial; centros de de planificación familiar, atención médica externa para enfermos mentales y adictos y otros centros; residencias para enfermos convalecientes en rehabilitación, incurables y terminales, para el cuidado de personas con problemas de retardo mental, de salud mental o abuso de sustancias; asilos y otras residencias para el cuidado de ancianos y personas con discapacidad, orfanatos y otras residencias de asistencia social; servicios de orientación y trabajo social para la niñez y la juventud; servicios de alimentación comunitarios; refugios temporales comunitarios; servicios de emergencia comunitarios; servicios de capacitación para el trabajo para personas desempleadas, subempleadas o discapacitadas.

Sustentado en estos criterios de inclusión, según el último censo económico realizado (INEGI, 2009) en México en 2008, se contaron 22,818 unidades económicas considerables como OSC que ocupan un total de 167,922 personas –de las cuales 104,676 son hombres (62.34 %) y 63,246 mujeres (37.66 %)– (Cuadro 2); esto indica un incremento del 47.69 % con respecto al censo económico de 2004 (Girardo, 2010)⁵.

⁵ Desde el mismo año, INEGI publica también una “Cuenta satélite de las instituciones sin fines de lucro de México” (INEGI, 2012). Sin embargo, acá no se hace referencia a estas estadísticas, ya que para este estudio es demasiado amplio el espectro de las organizaciones que abarca sin inscribirlas de manera explícita en una conceptualización de Organizaciones de la Sociedad Civil.

Cuadro 2
OSC en México en 2008

Denominación y unidades económicas		Personal ocupado		
		Total	Hombres	Mujeres
Asociaciones y organizaciones civiles	5,058	41,371	22,062	19,309
Servicios de investigación científica y desarrollo	249	3,277	2,126	1,151
Escuelas de educación para necesidades especiales	366	3,246	751	2,495
Centros de planificación familiar	30	379	131	248
Centros de atención médica externa para enfermos mentales y adictos y para la atención de pacientes que no requieren hospitalización	395	3,095	1,571	1,524
Residencias para el cuidado de personas con problemas de retardo o trastorno mental y adicción o para enfermos convalecientes, en rehabilitación, incurables y terminales	238	2,120	1,172	948
Asilos y otras residencias para el cuidado de ancianos; centros de atención y cuidado diurno de ancianos y discapacitados	601	7,397	1,802	5,595
Orfanatos y otras residencias de asistencia social	955	10,468	3,064	7,404
Refugios temporales, de emergencia y de alimentación comunitarios	523	5,349	1,888	3,461
Servicios de orientación y trabajo social o de capacitación para el trabajo para personas desempleadas, subempleadas o discapacitadas	14,403	91,220	70,109	21,111
Total	22,818	167,922	104,676	63,246

Fuente: Adaptado de Censo Económico 2008 (INEGI, 2009).

Hay que considerar que de las 167,922 personas que trabajan en las OSC según estos datos, 128,996 (76.82 %) son trabajadores voluntarios (es decir, no reciben una remuneración económica regular), mientras sólo 38,926 (23.18 %) son trabajadores remunerados económicamente de manera regular. No obstante es necesario tener en cuenta, en primer lugar, que a los 167,922 dependientes (remunerados y voluntarios) se suman 6,017 que no dependen directamente de las organizaciones sino que trabajan para ellas como consultores, comisionados, a proyecto, entre otros.

En segundo lugar, desde un enfoque de la psicología de las organizaciones y del trabajo, así como de la salud ocupacional y el bienestar organizacional, no son la remuneración económica y la situación de contrato formal las que definen el trabajo y la adhesión a una organización, sino más bien la participación activa y el sentido de pertenencia.

Es precisamente desde este punto de vista que se repara también en una definición ideal de las OSC propuesta por un grupo de sociólogos italianos que subrayan la contemporaneidad de su actuar a favor del bienestar interno y externo: "aquel conjunto de organizaciones que tienen en común la producción de una utilidad difundida, es decir que corresponden contemporáneamente a las necesidades

específicas de los beneficiarios, de los trabajadores, y del ambiente que los rodea” (Lombardi, Messina y Polimanti, 1999: 17).

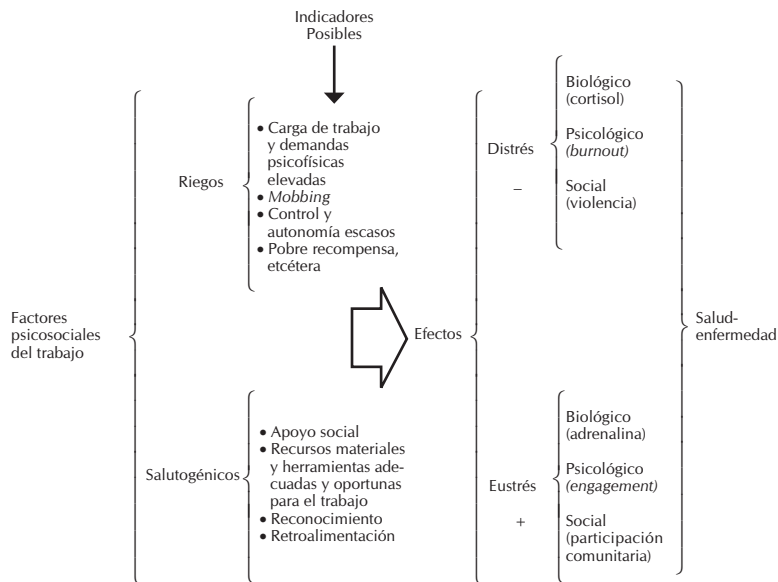
Es decir, se considera el ser sociedad civil como responsabilidad para la población destinataria, el ambiente comunitario, social y natural, así como los trabajadores activos en las OSC para una realización efectiva de la razón social. Es desde esta perspectiva holística que se intenta abordar la temática de los factores psicosociales en el trabajo de las OSC.

2. Los factores psicosociales en el contexto específico de las OSC

A partir del presente siglo, los factores psicosociales en el trabajo representan un creciente campo de estudio interdisciplinar con el afán de dar respuestas teóricas, empíricas y de intervención para corresponder a la emergencia de la salud psicosocial en los entornos laborales.

En este escrito se hace referencia a la conceptualización de los factores psicosociales en el trabajo por parte de Juárez y Camacho (2011) desde una perspectiva sistémica. Los autores definen así los factores psicosociales: “Hechos sociales de la actividad laboral que en combinación o interacción dinámica con condiciones del individuo y mediante mecanismos biopsicosociales patogénicos o salutogénicos del estrés, influyen en el proceso salud-enfermedad” (2011: 202).

Figura 1
Esquema de los factores psicosociales del trabajo



Como se puede observar en la Figura 1, los autores diferencian entre factores psicosociales de riesgo y salutogénicos que pueden llevar, como consecuencia del distrés (o estrés negativo) y del eustrés (o estrés positivo), a un nivel de efectos tanto individuales (biológicos y psicológicos) como sociales (grupales, organizacionales y comunitarios), y determinar los procesos de bienestar y malestar. Cabe mencionar que, así, desde el enfoque sistémico adoptado por los autores, salud y enfermedad no son conceptos ni aislados, ni exclusivamente individuales, ni quedan a un nivel de efectos finales. Más bien, las vivencias de bienestar o malestar se experimentan generalmente de manera conjunta y hasta paradójica, en interacción social y en una dinámica de retroalimentación positiva o negativa entre variables y esferas que puede conducir a círculos viciosos o virtuosos determinantes respecto a la efectividad global de una organización en su complejidad.

198

El modelo de Juárez y Camacho resulta útil para investigaciones que pretenden diagnosticar, explicar y comprender los factores psicosociales en una gran variedad de organizaciones del trabajo. Sin embargo, es preciso recordar que cada organización y cada sector se caracterizan por una serie de condiciones culturales específicas que influyen sobre la experiencia concreta de los procesos y dinámicas de los factores psicosociales: cómo se viven, interpretan, gestionan, afrontan en contextos situacionales particulares. En este sentido, se retoman algunas elaboraciones de especificidades y peculiaridades del trabajo y su organización en OSC italianas y mexicanas, donde las autoras hicimos la mayor experiencia de investigación e intervención.

En una sistematización empírico-teórica sobre OSC italianas, Daniela Converso (2003) desarrolla nueve características o rasgos distintivos que “tenemos que recordar para comprender los procesos organizacionales fundamentales y comportamientos organizacionales de sus miembros” (2003: 39). Aunque algunos de estos rasgos parecen muy propios para el contexto italiano, se considera que otros caracterizan también a las OSC mexicanas. Desde el punto de vista de la experiencia de los individuos miembros de OSC, aparece como relevante que “[las OSC] producen bienes relacionales en base a una precisa tensión ideal [...] sostienen los aspectos expresivos de sus miembros [...] están caracterizadas por el sistema de las multi-pertenencias [...] se ocupan frecuentemente de marginación y sufrimiento” (2003: 40).

Estos rasgos subrayan la centralidad de las personas y sus relaciones en las OSC. Éstas representan un lugar donde realizar ideales y desarrollarse como persona, donde encontrarse con la diversidad entre miembros y con los beneficiarios (posible fuente tanto de tensiones y conflictividad como de crecimiento), donde afrontar muy concretamente el malestar social, cultural, político, económico, psicológico o físico de otros en una tensión entre aliviarlo y la frustración cuando no es posible hacerlo.

En su investigación sobre el trabajo y sus peculiaridades en las OSC mexicanas, Cristina Girardo (2010) retoma estas características, lleva a cabo una encuesta cuantitativa con 1,078 dirigentes y personal operativo de OSC en 20 Estados de la República Mexicana y realiza 11 entrevistas a profundidad con directivos y opera-

tivos de OSC mexicanas. Entre los resultados encontrados se destacan la motivación por el trabajo en las OSC identificada, por un lado, en el compromiso social con el cambio y mejoramiento de las condiciones de vida de los beneficiarios, en el contenido del trabajo de las OSC mismo (calidad, novedad, temática, etc.), el significado del trabajo como proyecto de vida y desarrollo personal así como oportunidad de mejorar las condiciones sociopolíticas, ventajas del sector comparado con el gubernamental y privado, como una mayor libertad y flexibilidad, un mejor ambiente laboral, menos burocratización, el contacto directo con los beneficiarios, una satisfacción de logro, la coherencia de conciencia por el compromiso social, entre otros y, por otro, condiciones de trabajo inseguras y precarias caracterizadas por contratos temporales o a proyecto, bajos salarios, falta de prestaciones y, como consecuencia, un constante riesgo de rotación del personal.

Desde la perspectiva de los factores psicosociales en el trabajo, algunas de estas peculiaridades se pueden interpretar como posibles factores salutogénicos (recompensa social, realización personal y profesional, reconocimiento, apoyo social, control y autonomía, entre otros), mientras que otras podrían representar posibles fuentes de riesgo (sobrecarga laboral, elevadas demandas psicológicas, pobre recompensa económica, falta de recursos para el trabajo, entre otras).

Para contextualizar estos factores en su entorno organizacional, es preciso retomar otros dos rasgos conceptualizados por Converso (2003: 39 y 41) sobre las OSC en Italia que

[...] se refieren y son vinculadas por ley a formas jurídicas democráticas: ellas constituyen tanto una expresión del proyecto ideal como una "obligación" ineludible [...] tienen una relación privilegiada (y "dependiente") con el sector público [...] la pública administración de la cual dependen, a veces de manera exclusiva, para los financiamientos y la gestión de los servicios que poco a poco se les asignan completa o parcialmente.

Aunque, como subraya la misma autora, se trate de dos condiciones muy particulares para las OSC en Italia, la situación en México no parece ser muy diferente.

En primer lugar, si bien, como se profundizó en una investigación anterior (Hindrichs, Girardo y Converso, 2011), la legislación mexicana no formaliza con tanta determinación como la italiana la forma de gobierno de las OSC, tanto en la investigación citada como en resultados del presente proyecto presentados en otro lugar (Hindrichs, Converso y Girardo, 2013), también en muchas OSC mexicanas se hace hincapié en una organización del trabajo y en un proceso de toma de decisiones democrático. No obstante que esto represente posibles factores salutogénicos en términos de participación, autodeterminación y toma de decisiones, no hay que olvidar los riesgos intrínsecos a la organización democrática en términos de parálisis (incapacidad de actuar operativamente por no llegar a un consenso en la toma de decisiones) o burocratización (intento de superar desigualdades de poder por medio de una sobrerreglamentación de los procedimientos) (Hindrichs et al., 2011).

En segundo lugar, igualmente para las OSC mexicanas la dependencia económica de financiamientos públicos (estatales, federales y de la cooperación internacional) parece representar una preocupación fundamental (Girardo, 2010; Hinrichs, Bautista Rodríguez, Matías Montoya, 2012) que en muchos casos determina precisamente la inseguridad y precariedad del trabajo, aunque la mayoría de las organizaciones logre integrar su presupuesto con donativos y cuotas de recuperación (Verduzco, 2003; Layton, 2012).

Tomar en consideración estas peculiaridades y especificidades del trabajo y su organización en las OSC es, según las autoras, una premisa fundamental para analizar los resultados que se presentan a continuación en términos de los factores psicosociales en el trabajo y desarrollar propuestas de fortalecimiento y mejora con las OSC en México.

200

3. La investigación sobre factores psicosociales, desafíos y necesidades en OSC del Estado de Morelos, México

La investigación, de la cual se presentan aquí resultados parciales se realizó durante el año 2012 en el marco del proyecto “El doble fortalecimiento como protección contra riesgos psicosociales en el trabajo de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)”, financiado por el Programa de Mejoría del Profesorado (PROMEP), en el ámbito de la convocatoria “Apoyo a la incorporación de nuevos PTC”.⁶

3.1. Metodología

Se trató de un estudio de tipo cualitativo-exploratorio que fue realizado por medio de entrevistas semiestructuradas con 11 trabajadores con papel representativo (directores, presidentes, fundadores, entre otros) de OSC del Estado de Morelos (México) de diferentes tamaños y tipos de actividad. La muestra se constituyó por conveniencia y “bola de nieve” con los siguientes criterios de inclusión: organizaciones formalmente constituidas y activas desde al menos tres años; consentimiento informado de los entrevistados.

Las entrevistas se focalizaron en dos ejes centrales: la forma de organización (historia, estructura, procesos, financiamiento, etc.) y la percepción del clima y del estrés general en los colaboradores, así como la presencia o implementación de buenas prácticas preventivas y necesidades de mejoras. Duraron entre 30 minutos y dos horas y se efectuaron generalmente en las sedes operativas de las organizaciones para poder observar el ambiente laboral.

⁶ Se agradece la colaboración comprometida en la recolección y el análisis de datos de los siguientes estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM): Gessya Bautista Rodríguez, Emilio David Beltrán Villegas, Sebastián García Herrera, Ulises Hernández Peña, Esmeralda León Miranda, Carlos Matías Montoya e Isabel Vega Alcántara.

Con la referencia a la Teoría Fundamentada como método de análisis (Strauss y Corbin, 2002) y la técnica del *Template Análisis* (King, 2004), se hizo un análisis temático de contenido de las entrevistas transcritas bajo un enfoque mixto deductivo de categorías preestablecidas e inductivo de categorías emergentes, partiendo de dos macrocategorías generales: 1. Organización (historia, cultura, estructura, procesos) y 2. Factores psicosociales (de riesgo o desafío, salutogénicos, intervenciones preventivas y necesidades). En el mes de febrero de 2013, los resultados fueron devueltos en sesión plenaria a los entrevistados y representantes de otras OSC interesadas.

3.2. Resultados

Las características generales de las OSC donde se realizaron las entrevistas están resumidas en el Cuadro 3.

201

Cuadro 3
Características Generales de las OSC sujeto de estudio*

Figura Jurídica	Asociaciones Civiles (9), Sociedad Civil (1), Institución de Asistencia Privada (1)
Tiempo de actividad	Entre 4 y 33 años
Temáticas	Derechos juveniles y educación (5); Promoción, prevención y rehabilitación de la salud psico-física (4); Derechos de género y mujeres (4); Desarrollo comunitario y derechos indígenas (2)
Proyectos, programas, actividades	Cursos de capacitación, talleres, diplomados, seminarios, tutoría etc. (5); Proyectos de prevención, rehabilitación, terapia y autoayuda (4); Casas hogares y/o escuelas (3); Proyectos de promoción del empleo juvenil o de género (3); Promoción de proyectos y programas de beneficiarios (2)
Población beneficiaria	Niños y jóvenes (5); Personas con adicción, discapacidad, necesidad terapéutica (5); Mujeres (4); Grupos comunitarios (1)
Personal	De 8 a 84 colaboradores: organizaciones con personal remunerado y voluntario mixto (6); organizaciones con sólo personal voluntario (3); organizaciones con sólo personal remunerado (2)
Forma de financiamiento	Donaciones privadas (nacionales e internacionales) (8); Financiamientos públicos (estatales, federales e internacionales) (7); Financiamiento por fundaciones, empresas, instituciones religiosas (5); Cuotas de recuperación (5); Actividades de autofinanciamiento (4); Apoyo de comunidades (2)

Fuente: elaboración propia.

*No siempre la suma es 11, ya que muchas veces en la misma organización se trabajan varias temáticas y programas, con una multitud de beneficiarios y formas de financiamiento mixto.

202

Cuadro 4a
Factores psicosociales emergentes (riesgos psicosociales)

Categoría	Entrevistas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Riesgos psicosociales												
1.1 Riesgos y desafíos externos												
1.1.1 Factores económicos (específicos)		X	X	X	X		X	X	X			
1.1.2 Factores externos (generales)		X	X	X	X				X		X	
1.2 Carga y contenido de trabajo												
1.2.1 Presiones de tiempo y cantidad de trabajo			X	X		X	X	X		X		
1.2.2 Ambiente físico			X	X				X			X	X
1.2.3 Responsabilidad		X		X			X			X		
1.3 Relaciones interpersonales												
1.3.1 Relaciones interpersonales entre miembros		X	X	X	X	X	X					X
1.3.2 Trabajo con personas			X	X	X	X	X					
1.4 Consecuencias del estrés												
1.4.1 Expresión del estrés		X				X		X	X		X	
1.4.2 Rotación de personal		X			X	X	X	X		X		

Fuente: Elaboración propia.

Mientras un trabajo anterior (Hindrichs *et al.*, 2013) se concentra en la forma de gobierno, los procesos de toma de decisiones y las buenas prácticas de prevención y promoción del bienestar organizacional emergentes de las entrevistas, se presentan a continuación con mayor detalle los resultados inherentes a la categoría analítica “Factores psicosociales” y se hace hincapié en los factores de riesgo (o desafío) y salutogénicos así como en las necesidades y propuestas de mejora expresadas tanto en las entrevistas como durante la devolución de datos. En los Cuadros 4 a y b se enlistan las categorías emergentes para estas temáticas.

Cuadro 4b
Factores psicosociales emergentes (factores salutogénicos y necesidades y propuestas de mejoras)

Categoría	Entrevistas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2. Factores salutogénicos												
2.1 Beneficios externos		X	X									
2.2 Relaciones interpersonales												
2.2.1 Relaciones interpersonales entre miembros			X	X	X		X	X		X		
2.2.2 Proceso de comunicación			X	X				X		X	X	X
2.2.3 Trabajo y relaciones con beneficiarios		X							X			
2.3 Significado y contenido del trabajo		X	X	X				X	X			X
3. Necesidades y propuestas de mejoras												
3.1 Facilitar la realización del trabajo			X	X						X		X
3.2 Promoción del bienestar y de la salud		X						X				
3.3 Mejorar relaciones externas			X								X	

Fuente: Elaboración propia.

3.2.1. Los factores de riesgo psicosocial

Ante la pregunta sobre los aspectos que podrían generar estrés o malestar en el trabajo, emergen tres áreas principales de riesgos psicosociales (riesgos y desafíos externos, carga y contenido de trabajo y relaciones interpersonales) así como algunas consecuencias del estrés laboral observadas por los entrevistados.

La mayoría de los participantes menciona los factores económicos como de riesgo, ya que les parece difícil conseguirlos por financiamientos tanto públicos como privados; los perciben como generadores de malestar tanto en los trabajadores a nivel operativo en términos de no tener la paga garantizada y contratos laborales precarios, como en los directivos que se sienten mal por la dificultad de recaudar fondos.

El mayor estrés es la parte de los recursos económicos para todos, por diferentes motivos, porque hay que conseguirlos para el otro o porque a lo mejor no te van a llegar. (Entrevista 2)

Según varios entrevistados, la dependencia de recursos externos se vive como estresante no solamente en términos de falta de recursos económicos sino también por los formatos y requisitos de las convocatorias que parecen dejar la sensación de deber “forzar” el proyecto ideal a los criterios dictados desde arriba.

Los compromisos que se van obteniendo, compromisos de proyectos cuando nos dan financiamiento, que tienes que cumplir ciertas metas. (Entrevista 8)

Desde el exterior, para algunos participantes finalmente emergen no sólo riesgos económicos sino además la percepción de la situación social general que provoca desmotivación, frustración y sensación de impotencia en los activistas de las OSC.

Toda esta situación que estamos viviendo en Morelos genera hasta cierto punto una situación de incapacidad de atenderlo, no tenemos nosotros la alternativa, no tenemos la capacidad de decir podemos parar esto [...] Lo que está pasando, también de la cuestión social, también de la cuestión de violencia, y eso genera cierto sentido de impotencia, de no dar respuesta a cada una de esas cosas. (Entrevista 1)

Relacionados con los problemas de recaudar fondos están los aspectos de la realización concreta del trabajo como factor estresante en términos de carga y presiones. Más de la mitad de los entrevistados menciona la presión de tiempo y la cantidad de trabajo a realizarse en tiempo y forma como elemento más estresante en su organización.

Sí, es estresante porque de pronto son muchas horas de trabajo [...] pero en sí el estrés es por saber el recurso, por ver proyectos, que se cumplan las metas, que se logren cosas, entonces, pues, es como el estrés cotidiano. (Entrevista 3)

Llegan demasiadas personas que están solicitando la atención, entonces como que de repente existe esto, de atender rápido. (Entrevista 5)

Para un buen número de participantes, a la carga de trabajo se añaden además espacios demasiado pequeños o inadecuados para realizar los proyectos.

Necesitamos un inmueble, un lugar más grande puesto que aquí ya no cabe-mos. Entonces ahorita sí, se está haciendo ese tipo de proyectos para poder obtener el inmueble que necesitamos, adecuado a nuestras necesidades. (Entrevista 11)

Para varios directivos entrevistados, a estas preocupaciones se añade la responsabilidad que esto conlleva para ellos, la cual sienten que cargan solos y que los tiene en tensión constante.

Yo cargo con bastante parte de la responsabilidad, de que funcione o no [la organización], entonces ¿qué te podría decir?, mi mayor preocupación es que los proyectos salgan. (Entrevista 6)

Toda responsabilidad cae sobre mí, si hay un error o un acierto es culpa mía. (Entrevista 9)

El tercer grupo de factores de riesgo emergentes de las entrevistas se refiere a las relaciones interpersonales. Por un lado, según la mayoría de los entrevistados, son los conflictos y tensiones entre los miembros organizacionales los causantes del estrés en el trabajo, tanto por discusiones fuertes sobre el contenido del trabajo como por conflictos debidos a la realización y coordinación del mismo.

Hay tensiones que tienen que ver con quién hace qué y quién cumple con qué, con el nivel de responsabilidad o con la falta de comunicación. (Entrevista 2)

Para los participantes de organizaciones que atienden directamente a población vulnerable con tareas terapéuticas, el estrés intrínseco de relacionarse con el otro se genera también por el trabajo con personas.

Hay un grado de estrés en todas las personas enfermas [...] son enfermos que tenemos que ir viendo cómo avanza su programa gradualmente, en la rehabilitación que estén, pero pues sí, sí, causa cierto estrés. (Entrevista 4)

A los entrevistados se les preguntó asimismo cómo se dan cuenta de que sus colaboradores sufren de estrés en el trabajo. Las manifestaciones que reportan van desde conductas inusuales (llegar tarde al trabajo) y expresiones de agresividad, hasta sintomatologías de tipo psicossomático.

Las molestias físicas que empiezan a presentar, el desgaste, agotamiento, se manifiestan en enfermedades, dolores de cabeza, estómago, gastritis. (Entrevista 8)

Físicamente se les nota, algunas veces ya vienen con tristeza, calladas, o no quieren hablar, o de pronto se alejan del grupo. (Entrevista 10)

En tanto, de manera directa a la pregunta sobre las manifestaciones o en otros momentos de la realización de las entrevistas, más de la mitad de los participantes da cuenta del fenómeno de rotación del personal como consecuencia del malestar en el trabajo, sea por tensiones internas, sea por exigencias económicas.

Estrés al interior de la institución, creo que cuando se da el caso, pues la gente se va, si ya no está a gusto se va [...] la gente se ha ido porque se va a estudiar a otro lado, porque el ingreso de la [organización] es mínimo [...] la situación está cada vez peor, y yo creo que la situación que genera más estrés es esa, entonces [encuentran otro trabajo] y se van. (Entrevista 6)

3.2.2. Factores salutogénicos

Los factores que favorecen la salud ocupacional y el bienestar organizacional se indagaron en las entrevistas por medio de preguntas respecto del clima organizacional percibido y de cómo la gente se siente en su trabajo. En varios momentos de las entrevistas tales factores emergen además, por ejemplo, cuando se pide a los participantes una metáfora o un dicho que pudiera representar a sus organizaciones. De este modo, los factores salutogénicos que motivan a las personas a seguir trabajando las hacen sentir bien y promueven la efectividad y el logro de toda la OSC. Esos factores se pueden dividir en tres áreas: beneficios externos, relaciones interpersonales y significado del trabajo.

Algunos entrevistados mencionan de manera explícita la relación con actores externos a nivel local e internacional como un factor que promueve la efectividad organizacional, traducido en apoyo mutuo, reciprocidad y solidaridad más que en aportaciones económicas.

Un apoyo mutuo entre la organización y [una universidad]. Les empezamos a intercambiar conferencias [...] por el préstamo de sus aulas de cómputo y entonces, estudiantes [de esta universidad] que tenían que hacer horas de servicio social que lo hacían con nosotros dándonos clases de computación. (Entrevista 1)

Para la mayoría de los entrevistados, sin embargo, las relaciones interpersonales entre los miembros representan elementos constituyentes para sentirse a gusto en las organizaciones. Así, ante la pregunta sobre el clima percibido en sus organizaciones, más de la mitad de los entrevistados hizo hincapié en las relaciones de confianza, respeto, solidaridad, colaboración, amistad y hasta diversión entre sus colaboradores.

Nos conocemos muy bien el equipo [...], el equipo base come juntos todos los días, entonces eso también te da un sentido de unión [...], hay como mucha confianza, hay mucho diálogo y de manera directa y clara. (Entrevista 3)

Un elemento central en las relaciones entre los miembros organizacionales parece ser el proceso de comunicación que la mayor parte de los entrevistados describe como continuo, transparente y abierto para tomar decisiones, llevar a cabo el trabajo y resolver problemas y conflictos.

Hemos procurado hacer un ambiente de mucha confianza en donde podamos hablar abiertamente de lo que sucede, también de participación con las ideas de todos. (Entrevista 3)

No sólo las relaciones entre miembros, sino también las relaciones con la población beneficiaria aparecen como factor salutogénico, ya que algunos entrevistados describen a sus usuarios más en términos de relación de solidaridad recíproca que de “receptores” de ayuda.

Con las [beneficiarias] como que es un ambiente bastante flexible, es como muy abierto, y sí hay intercomunicación entre nosotras [...] vamos como juntas trabajando y tomando decisiones [...] es transparente, es abierto, es flexible y como bastante solidario también, porque en algunas cuestiones o carencias que tenemos las [beneficiarias] siempre están disponibles para cualquier tipo de apoyo que se les solicita. (Entrevista 8)

Finalmente, buena parte de los entrevistados destaca el contenido y significado del trabajo en sus organizaciones como motivador, transformador y realizador tanto para ellos mismos como para sus colaboradores.

Es un espacio que te reconforta, que te alimenta y que incide en tu vida misma para la toma de decisiones; es un espejo de luz, así lo veo [...] es como algo que te alimenta a seguir las que trabajamos en [la organización]. (Entrevista 7)

206

3.2.3. Necesidades y propuestas para mejorar el bienestar

En la última parte de la entrevista se preguntó a los participantes respecto a cuáles aspectos se debería intervenir para mejorar la salud ocupacional y el bienestar organizacional en sus OSC.

Muchos de ellos expresaron: acciones en términos de facilitar el trabajo operativo, aumentar espacios, incrementar los miembros activos y especificar funciones y responsabilidades.

Me gustaría que tuviéramos menos carga de trabajo, este año fue un año muy bueno pero también con mucha carga de trabajo, entonces de repente sí, sé que a lo mejor nos faltó, a lo mejor sumar más gente al equipo base. (Entrevista 3)

Algunos, además, mencionan la promoción de la salud y del bienestar como proyecto, tanto para la población beneficiaria como para los miembros organizacionales.

Para el próximo año voy a meter un proyecto de autocuidado, y es como la alimentación para nosotras, el dormir, pero desde la visión de género, una, y el ejercicio, queremos implementar entrar una hora antes y hacer ejercicio todo el equipo para tener más acción de vida y después entrar a trabajar. (Entrevista 7)

Por último, una persona entrevistada menciona la necesidad de fortalecer las relaciones con actores externos a la OSC.

Lo que nos interesa y nos hace funcionar mucho es hacer alianza justamente con la academia, como nosotros no nos podemos detener mucho a pensar sobre lo que estamos haciendo, pues, que lo piensen otros, los que se dedican a eso. Entonces, en la medida que también sintamos que esto que estamos aportando pueda ser útil para reflexionar sobre nuestro propio trabajo y conocer también lo que ustedes produzcan. (Entrevista 2)

La exigencia de intensificar alianzas se volvió tema central en el debate durante la devolución de los resultados a los participantes y otros actores de OSC interesados del Estado de Morelos.⁷ Según los participantes, no sólo se buscan alianzas con la academia sino también la construcción de redes entre OSC del Estado que parecen débiles, así como las instituciones públicas y el gobierno, particularmente en términos de reconocimiento legislativo. Sin embargo, para varios la relación con estos últimos se connota frente el temor de caer en dependencias de poderes y juegos políticos.

207

3.3. Discusión

Al poner en discusión los resultados acá presentados sobre la base del modelo de los factores psicosociales del trabajo de Juárez y Camacho (2011) y las peculiaridades y especificidades de las OSC elaboradas por Converso (2003) y Girardo (2010), es factible arribar a una serie de consideraciones.

En primer lugar, en los factores psicosociales del trabajo emergentes de las entrevistas se reflejan las características de las OSC expuestas con anterioridad, en especial: la centralidad de las personas (miembros y beneficiarios) y sus relaciones; la motivación por un trabajo gratificante, de desarrollo personal, coherente y ligado a un compromiso social; condiciones de trabajo inseguras y precarias; la dependencia económica de financiamientos públicos.

Luego, en las entrevistas parece evidente que los factores de riesgo llevan consigo una parte de factores salutogénicos y viceversa: las relaciones con actores externos crean dependencia, sobre todo económica, y son vividas al mismo tiempo en términos de solidaridad, reciprocidad y aportación. Las relaciones cercanas entre miembros y con la población beneficiaria crean tensiones y estrés pero son también fuente de apoyo social y recompensa simbólica; el trabajo es demasiado en términos de cantidad, presiones y condiciones, conlleva una fuerte responsabilidad para los demás (colaboradores y beneficiarios) aunque contemporáneamente está cargado de un fuerte significado positivo, motivación intrínseca y crecimiento personal.

⁷ Se agradece a las estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos que apoyaron con la transcripción del debate de la devolución de resultados: Adriana Díaz González, Adriana Márquez Moreno y Liliana Mejía Maya.

Desde el punto de vista de la salud ocupacional y del bienestar organizacional, preocupan sobre todo tres posibles efectos relacionados con estos factores: el *burnout* o síndrome de “quemarse por el trabajo” como riesgo intrínseco a un trabajo relacional, de ayuda y con un fuerte componente emocional (Gil-Monte, 2005; Converso y Falchetta, 2007; Hindrichs, Camacho, Juárez, Converso y Girardo, 2011), una percepción negativa de la justicia organizacional cuando el empleo es precario e inseguro (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, y Ng, 2001; Littlewood, 2007) y el riesgo de una fuerte rotación del personal debido a las condiciones de trabajo u otros factores (Girardo, 2010).

4. Conclusiones

208

El presente artículo representa sólo una primera aproximación al trabajo en las OSC mexicanas desde el punto de vista de los factores psicosociales y la salud ocupacional. Como consecuencia, se demarcan algunos límites inherentes a ello. En primer lugar, sólo se escucharon las voces de dirigentes de OSC en un Estado de la República Mexicana. Aunque se eligió la muestra de esta manera para abarcar un mayor número de organizaciones, es necesario profundizar las temáticas con personal operativo, remunerado o voluntario, de OSC para recuperar su experiencia y punto de vista (p.ej., la vivencia de la justicia organizacional), así como ampliar la investigación a otras regiones del país. En segundo lugar, si bien un enfoque cualitativo permite una mayor profundización de las vivencias personales y subjetivas de los participantes, es deseable que futuras investigaciones utilicen también instrumentos cuantitativos para diagnosticar la presencia de los factores psicosociales en las OSC.

Teniendo en cuenta estos límites, se considera sin embargo la necesidad de alianzas con instituciones de investigación como una invitación para reflexionar sobre cómo se puede apoyar el bienestar organizacional y promover la salud ocupacional en las OSC.

Muchas problemáticas emergentes tienen que ver directa o indirectamente con aspectos económicos. Aunque como académicos no nos es posible resolver estos problemas de manera inmediata, con proyectos de investigación se puede contribuir a la promoción del sector y su derecho a ser subsidiado por sustituir muchas tareas propias al sector público y proponer políticas sociales (Girardo, 2010), colaborar para su mayor reconocimiento público y legislativo, fortalecer alianzas, redes y colaboraciones (Girardo, Hindrichs y Converso, 2012).

Aunque, como fue reportado más arriba, una persona entrevistada desee que los académicos piensen en cómo se trabaja en las OSC, no se puede sustituir el pensamiento de los actores protagonistas de las organizaciones. Precisamente debido a las peculiaridades y especificidades culturales del sector, no es factible tampoco aplicar de manera sencilla modelos propios de la administración de recursos humanos en el sector público o privado (Biffi, 2008; Hindrichs, Converso y Girardo,

2010). Hacerlo sería alimentar el riesgo de burocratización intrínseco a las estructuras y procesos democráticos (Hindrichs *et al.*, 2011), presentes también en las OSC consideradas para este trabajo, como se profundizó en otro lugar (Hindrichs *et al.*, 2013). Este riesgo se percibe, por ejemplo, en las necesidades de especificar funciones y responsabilidades por medio de diseños de puestos.

Sin embargo, como psicólogos y profesionales abocados a la profesionalización de las organizaciones y del trabajo se puede acompañar los procesos de pensamiento y concientización por parte de los miembros de OSC para encontrar de manera conjunta acciones de mejoría y valorar las buenas prácticas ya existentes (Converso y Piccardo, 2003; Hindrichs y Converso, en prensa). De esta manera se corresponde con la perspectiva del doble fortalecimiento o empoderamiento (Piccardo y Converso, 2003; Piccardo y Martini, 2004; Converso y Hindrichs, 2009) y de la doble cooperación (Girardo *et al.*, 2012) como necesidad de promover el fortalecimiento o empoderamiento a nivel tanto psicológico y relacional como organizacional (Zimmerman, 1999) y la cooperación entre diferentes actores sociales en organizaciones que promueven el fortalecimiento o empoderamiento, así como la cooperación de su población beneficiaria.

Como se analizó con anterioridad (Hindrichs *et al.*, 2013), muchas de las prácticas activas en las OSC consideradas en el presente proyecto de investigación ya corresponden a esta necesidad e implementan, por ejemplo, procesos democráticos de toma de decisiones o brindan a sus miembros los mismos servicios que a sus beneficiarios. Es decir, muchas probables intervenciones de promoción de la salud ocupacional y del bienestar organizacional pueden nacer de la experiencia de las OSC mismas. La labor de los académicos consiste en apoyar las OSC para valorar estas experiencias y colaborar para encontrar nuevas soluciones.

Bibliografía

- Biffi, A. (2008), Il valore del lavoro. Quali investimenti nelle risorse umane nelle imprese non profit?. *Animazione Sociale*, 38(5), pp. 77-84.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Ng, K. Y. (2001), "Justice at the Millenium. A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research". *Journal of Applied Psychology*, 86(3), pp. 425-445.
- Converso, D. (2003), La specificità delle organizzazioni non profit. En D. Converso y C. Piccardo (Eds.), *Il profitto dell'empowerment. Formazione e sviluppo organizzativo nelle imprese non profit*. (pp. 3-112). Milano: Raffaello Cortina.
- Converso, D. y Piccardo, C. (2003), *Il profitto dell'empowerment. Formazione e sviluppo organizzativo nelle imprese non profit*. Milán: Raffaello Cortina.
- Converso, D. y Falcetta, R. (2007), *Burn-out e non solo. Salute e benessere nelle organizzazioni sociosanitarie*. Turín: Centro Scientifico Editore.
- Converso, D. y Hindrichs, I. (2009), "La declinazione del potere in gioco nell'empowerment". *Animazione Sociale*, 39(6-7), pp. 62-69.
- Gil-Monte, P. (2005), *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. España: Ediciones Pirámide.
- Girardo, C. (2010), *El trabajo y sus peculiaridades en las organizaciones de la sociedad civil en México*. Zinacantepec, Edo. de México: El Colegio Mexiquense, A. C.
- Girardo, C., Hindrichs, I. y Converso, D. (2012, julio), *Las organizaciones de la sociedad civil mexicanas y la cooperación al desarrollo: estrategias y enfoques*. Ponencia presentada ante la 10th International Conference of the International Society for Third-Sector Research (ISTR).
- Hindrichs, I., Bautista Rodríguez, G. L. y Matías Montoya, C. (2012, octubre), *El Significado de los Factores Psicosociales en Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) del Estado de Morelos (México)*. Ponencia presentada ante el 1er Congreso Internacional y 4to Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo.

- Hindricks, I., Camacho-Ávila, A., Juárez García, A., Converso, D. y Girardo, C. (2011), "Fortalecimiento y Burnout en las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)." *Revista Mexicana de Psicología*, Número Especial (octubre 2010), pp. 670-672.
- Hindricks, I. y Converso, D. (en prensa). Re-pensar en el equipo: una experiencia de investigación-formación con educadores de una cooperativa social italiana. En A. Bazán Ramírez y D. Castellanos Simons (Eds.), *Generación y Aplicación del Conocimiento Psicológico en la Educación*.
- Hindricks, I., Converso, D. y Girardo, C. (2010), Estrategias para la inversión en recursos humanos en las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC). En M.A. Carillo Pacheco (Ed.), *Psicología y trabajo. Experiencias de investigación en Iberoamérica*. (pp. 105-130). Edo. de Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Hindricks, I., Converso, D. y Girardo, C. (2013, agosto), *Las especificidades organizacionales para la calidad de vida en el trabajo de Organizaciones de la Sociedad Civil*. Ponencia presentada ante el III Congreso Ibero Americano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.
- Hindricks, I., Girardo, C. y Converso, D. (2011), "La traducción del valor democrático en la participación organizativa en la sociedad civil: Un estudio de caso entre México e Italia". *Economía, Sociedad y Territorio. Revista del Colegio Mexiquense*, XI(37), pp. 667-706.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información INEGI (2012), *Sistema de Cuentas Nacionales de México*. Cuenta satélite de las instituciones sin fines de lucro de México, 2008-2010. México, D.F.: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información.
- Juárez, A. y Camacho, A. (2011), *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México D.F.: Juan Pablos Editor.
- King, N. (2004), Templates in the Thematic Analysis of Text. En C. Cassel y G. Symon (Eds.), *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research* (pp. 256-270). Thousand Oaks, California: Sage.
- Layton, M. (Coord.) (2012), *Financiamiento de las organizaciones de la sociedad civil en México*. Donativos Privados 2007. Ciudad Juárez: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

- Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil (2004), Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 9 de febrero de 2004 (Última reforma, 25 de abril de 2012).
- Littlewood, H. F. (2007), "De cuerpo presente: un estudio de evitación del trabajo". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(1), pp. 22-33.
- Lombardi E., Messina, A. y Polimanti, O. (1999), *Lavorare bene. Manuale sull'organizzazione e le forme di lavoro nel terzo settore*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Piccardo, C. y Martini, M. (2004), "Il doppio empowerment". *Sviluppo & Organizzazione*, 205, pp. 19-39.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002), *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Verduzco, G. (2003), *Organizaciones no lucrativas: visión de su trayectoria en México*. México, D.F.: El Colegio de México, Centro Mexicano para la Filantropía.
- Zimmerman, M. A. (1999), "Empowerment e partecipazione della comunità. Un'analisi per il prossimo millennio". *Animazione Sociale*, 29(2), pp. 10-24.

Páginas de internet

- Instituto Nacional de Desarrollo Social INDESOL (2013), Sistema de Información del Registro Federal de las OSC. Recuperado en <http://www.corresponsabilidad.gob.mx/>.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información INEGI (2009), Censos Económicos 2009. Recuperado en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/default.asp?s=est&c=14220>.