



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE MEDICINA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR NO. 20 "VALLEJO".**

**"ASOCIACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS TRABAJADORES
CON INCAPACIDAD, DE LA UMF 20".**

**TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
MEDICINA FAMILIAR**

PRESENTA:

DRA. ANDREA REYES ZUÑIGA.

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. MARÍA DEL CARMEN AGUIRRE GARCÍA.

TUTORA CLÍNICA:

DRA. ITZEL KARINA SÁNCHEZ VÉLEZ.



GENERACIÓN 2017-2020.

CIUDAD DE MÉXICO 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**“ASOCIACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES CON INCAPACIDAD, DE LA UMF 20”.**

DIRECTORA DE TESIS.

DRA. MARÍA DEL CARMEN AGUIRRE GARCÍA.

Médico especialista en Medicina Familiar y Maestra en Terapia Familiar.

Profesor titular del curso de Especialización en Medicina Familiar.

UMF 20 Vallejo, IMSS.

**“ASOCIACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES CON INCAPACIDAD, DE LA UMF 20”.**

TUTORA CLÍNICA.

DRA. ITZEL KARINA SÁNCHEZ VÉLEZ

Especialista en Medicina del Trabajo:

Médico Adscrito al Departamento de Medicina del Trabajo en

la Unidad De Medicina Familiar Número 20 Vallejo, IMSS.

**“ASOCIACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES CON INCAPACIDAD, DE LA UMF 20”.**

Vo. Bo

DRA. SANTA VEGA MENDOZA

Médico Especialista en Medicina Familiar.

Maestra en Ciencias de la Educación.

Profesora adjunta del curso de Especialización en Medicina Familiar.

UMF 20 Vallejo, IMSS.

**“ASOCIACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES CON INCAPACIDAD, DE LA UMF 20”.**

Vo. Bo.

Dr. GILBERTO CRUZ ARTEAGA.

Médico especialista en Medicina Familiar.

Coordinador Clínico de Educación e Investigación en Salud.

UMF 20 Vallejo, IMSS.

Dedicatoria.

Dedicó este trabajo principalmente a Dios,

Quien permitió que mis padres me dieran la vida, por darme esperanza a pesar de todos los tropiezos que se tienen en el camino.

A mi hija Ángela,

Por tolerar todo el tiempo que estuve ausente, para poder culminar mis estudios y brindarle un mejor futuro. Por darme fuerzas para seguir adelante a pesar de la adversidad.

A mis padres,

*A mi madre por ser el pilar más importante en mi vida y brindarle amor a mi hija en mi ausencia.
A mi padre por haber sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores.*

A mi profesora,

*Dra. María de Carmen Aguirre García por ser una guía para poder crecer como ser humano,
por sus enseñanzas, tolerancia y apoyo durante mi formación como Especialista.*

Agradecimientos.

*Con el más profundo agradecimiento para las personas más importantes para mí,
mis queridos padres, por su apoyo incondicional,
por tenderme la mano cuando más lo he necesitado,
por su entrega para poder alcanzar una meta más en mi formación como Médico.
Por convertirme en la persona que soy hoy en día;
por enseñarme que con esfuerzo, trabajo y constancia todo se consigue.*

*En especial al motor de mi vida, a mi hermosa hija Ángela;
que desde el momento que ella nació ha sido mi inspiración.
Por cada día hacerme ver la vida de una forma diferente.
Gracias a su amor ; me alentaron a lograr mi objetivo.
Porque a pesar de la adversidad seguimos juntas.*

*A mi mejor amigo que durante mi formación;
como Médico y ahora como Especialista;
ha sido mi apoyo incondicional;
por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos.
A mis compañeros que compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas.
A mis amigos(as) por regalarle a mi vida algo de ellos.*

*Gracias a su pasión por su trabajo profesional a la Dra. Itzel Sánchez Vélez,
por ser una fuente de admiración y conocimiento para realizar esta tesis.*

*A mis tutoras que sin su ayuda y conocimiento no hubiera sido posible realizar este proyecto.
Agradeciendo infinitamente por su función como profesoras; por su entrega, dedicación
para crear médicos de excelencia, formaron en mí un mejor profesionalista y persona
para afrontar los retos que nos pone la vida.
Haciendo posible este sueño realidad.*

ÍNDICE.

	Pág.
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	4
ANTECEDENTES.....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
OBJETIVOS.....	17
HIPÓTESIS.....	18
SUJETOS, MATERIAL Y MÉTODOS.....	19
RESULTADOS.....	32
DISCUSIÓN.....	46
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXOS.....	59

RESUMEN.

“ASOCIACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES CON INCAPACIDAD, DE LA UMF 20”.

Reyes-Zúñiga Andrea¹, Aguirre-García María del Carmen², Sanchez-Velez Itzel Karina³.

1. Residente de segundo año de Medicina Familiar, UMF 20 IMSS.
2. Médico Familiar, UMF 20, IMSS.
3. Médico Especialista en Medicina del Trabajo, UMF 20, IMSS.

Antecedentes: El estrés laboral en México es un problema social y económico. Perjudica la salud del trabajador y disminuye la productividad de las empresas, haciéndolas menos rentables y competitivas en un mercado cada vez más globalizado, donde el capital humano se muestra como un activo clave para el éxito. **Objetivo.** Se determinó la asociación del nivel de estrés y satisfacción laboral en trabajadores con incapacidad de la UMF 20. **Material y Métodos.** Estudio transversal analítico en 200 trabajadores derechohabientes de la UMF No. 20 Vallejo. Previo consentimiento informado se aplicaron encuesta con datos generales, cuestionario de problemas psicosomáticos (Hock, 1988) y satisfacción laboral (Warr, Cook y Wall 1979). Se utilizó estadística descriptiva analítica.

Resultados: Media de edad de 35±11.96, masculino en 65%, solteros en 38%, con secundaria en 30.5%. Con Giro de mayoristas en 25%, turno matutino en 54%, antigüedad empresarial de 6 -15 meses; con un salario \$1001-1500.

Los trabajadores con incapacidad por riesgo de trabajo presentaron insatisfacción de la ergonomía en 70%; OR 5.12 (IC al 95% 2.84-9.48) estrés en 71% OR 1.70 (IC 95% 0.94-3.06) e insatisfacción laboral en 59% OR 6.13 (IC al 95% 3.23-11.72) en comparación los de incapacidad general.

Conclusiones: Es importante incidir en la prevención, educación de la salud del trabajador como parte de su atención integral por el medico familiar y de medicina del trabajo a fin de detectar factores que conlleva a incrementar el riesgo de incapacidad.

Palabras Claves: estrés laboral, satisfacción laboral, trabajador, riesgo de trabajo, enfermedad general.

SUMMARY

"ASSOCIATION OF THE LEVEL OF STRESS AND JOB SATISFACTION IN WORKERS WITH DISABILITIES, OF THE UMF 20".

Reyes-Zúñiga Andrea¹, Aguirre-García María del Carmen², Sanchez-Velez Itzel Karina³.

1. Resident of second year of Family Medicine, UMF 20 IMSS.
2. Family Doctor, UMF 20, IMSS.
3. Medical Specialist in Occupational Medicine, UMF 20, IMSS.

Background: Work-related stress in Mexico is a social and economic problem. It damages the worker's health and decreases the productivity of companies, making them less profitable and competitive in an increasingly globalized market, where human capital is shown as a key asset for success. **Objective.** The association of the level of stress and job satisfaction in workers with disability of the FMU was determined. **20. Material and Methods.** Analytical cross-sectional study in 200 rightful workers of the UMF No. 20 Vallejo. Prior informed consent, a survey was applied with general data, psychosomatic problems questionnaire (Hock, 1988) and job satisfaction (Warr, Cook and Wall 1979). Analytical descriptive statistics was used. **Results:** Average age of 35 ± 11.96 , male in 65%, single in 38%, with secondary in 30.5%. With Giro of wholesalers in 25%, morning shift in 54%, business seniority of 6-15 months; with a salary \$ 1001-1500. Workers with disability due to work risk presented 70% dissatisfaction with ergonomics; OR 5.12 (95% CI 2.84-9.48) stress in 71% OR 1.70 (95% CI 0.94-3.06) and job dissatisfaction in 59% OR 6.13 (95% CI 3.23-11.72) compared to those with general disability.

Conclusions: It is important to influence the prevention, education of the health of the worker as part of his integral attention by the family doctor and occupational medicine in order to detect factors that lead to increase the risk of disability.

Key words: work stress, job satisfaction, worker, work risk, general illness.

**“ASOCIACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES CON INCAPACIDAD, DE LA UMF 20”.**

No. de Registro Institucional R-2019-3404-030.

Comité de Investigación 18 CI 09 005 002.

Comité de Bioética 09 CEI 0132018082.

INTRODUCCIÓN.

El estrés laboral es un trastorno biopsicosocial que afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada uno de los problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten. (1) Las estadísticas señalan que los varones tienen mayor probabilidad de sufrir estrés laboral que las mujeres. En lo que se refiere a la edad, los jóvenes de entre 18 y 30 años parecen ser los más propensos a sufrirlo. Entre las causas más comunes destacan las presiones por parte de superiores y clientes (con un 36%), seguidas de la falta de estabilidad laboral (miedo a ser despedidos), la excesiva carga de trabajo y las presiones financieras. El estrés laboral, según un estudio elaborado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), podría suponer pérdidas de entre el 0,5% y el 3,5% del PIB de los países. Si bien no existen datos estadísticos sobre las pérdidas económicas que el estrés laboral produce en México, dichas estimaciones supondrían unas pérdidas aproximadas de entre 5.000 y 40.000 millones de dólares (USD), como medios unos 0,3 billones de pesos mexicanos al año.(3) El 30% y 40% de trabajadores en México sufren estrés laboral, presentando ansiedad, depresión, cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolores de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos como lumbalgias. En cuanto a la predisposición de riesgo de trabajos se ha visto aumento según el Instituto Nacional de Salud Pública, secundarios a la atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminución de su productividad, entre otros. (4) De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral provoca el 22% más de hemorragia cerebral y 25% de los 75 mil infartos al año registrados en México. Hoy en día, es posible reducir el estrés laboral antes de que dañe la salud y el desempeño laboral. El estrés laboral en México ya se sitúa a la cabeza del ranking mundial, superando por primera vez a China, que hasta ahora lideraba esta temida clasificación. (16)

Según un estudio elaborado por la Organización Mundial de la Salud (el 75% de las personas que padecen estrés en México señala el entorno laboral como origen, cifra que baja hasta el 73% en el caso de China, seguida de lejos por Estados Unidos, con un 59%. Cerca de un 40% de los empleados mexicanos padecen las consecuencias del estrés laboral, es decir, sólo en México, aproximadamente 18,4 millones de personas conviven con este tipo de estrés. Desafortunadamente en la legislación mexicana (y de Latinoamérica) el estrés ocupacional no es considerado como una enfermedad profesional. Por ello, los estudios de esta naturaleza aportan elementos de análisis para que los trabajadores, los empresarios y las autoridades sanitarias consideren las repercusiones de estos fenómenos en los niveles individual, colectivo, social y económico. (4) “Vivir con estrés laboral o persiguiendo al conejo blanco”. Bajo una perspectiva biopsicosocial la justificación de esta investigación es identificar niveles de estrés e insatisfacción laboral en trabajadores con incapacidad, que influyen en la salud del trabajador. Así como la repercusión en su desempeño laboral; para crear estrategias educativas para la prevención y la promoción de los estilos de vida saludable, para en un futuro implementarse directamente en las empresas. (2)

ANTECEDENTES.

Los factores psicosociales son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral. Están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de la tarea, y tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. (1) Habitualmente los términos “presión por el trabajo” y “factores estresantes” son intercambiables en el bagaje cultural del trabajador para señalar las condiciones de trabajo que conduce el estrés. Sin embargo, en el ámbito médico laboral a nivel internacional se conocen como “factores psicosociales”. La existencia de gran número de dolencias psicosomáticas producto de las exigencias de la sociedad actual, y muy especial en lo referido al ámbito laboral, son sujetas a incesantes transformaciones en la organización. (2) En las organizaciones de trabajo y en las demandas del puesto de trabajo, ha facilitado la difusión y la popularización de un término con el que, de un modo genérico, se define esta situación: el estrés. "El término estrés, es una adaptación al castellano de la voz inglesa stress". Esta palabra apareció en el Inglés medieval en la forma de distress, que, a su vez provenía del francés antiguo desstrese". El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye, quién definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. Es la respuesta de los individuos a las diferentes situaciones que se le presentan, la que conlleva a una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales. Al mismo tiempo le permite responder adecuadamente a las demandas externas. En ocasiones como amenaza o como imposibilidad de predecir el peligro.

El estrés desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto va pasando por una serie de etapas, durante las cuales se puede detener la acción que este trastorno genera o permitir que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias.

Melgosa (1999), explica que el estrés pasa por tres etapas:

- ❖ Fase de Alarma.
- ❖ Fase de resistencia.
- ❖ Fase de agotamiento (7)

La respuesta fisiológica del estrés es la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores. Ante una situación de estrés, el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del eje hipófisis-suprarrenal y del sistema nervioso vegetativo. (3) En cuanto a los modelos del estrés laboral, la gran mayoría se ha centrado en investigar el desajuste entre la persona y las demandas de trabajo.

Ese desajuste ocurre cuando las demandas de trabajo no cumplidas suponen una amenaza para el trabajador, y éste no tiene el control o los recursos para afrontarla. Para su comprensión sobre este gran dilema, existen a lo largo del tiempo varios modelos para adoptar este problema de salud. Dentro de los modelos de estrés laboral basados en el ajuste del estado de salud mental se puede destacar:

- 🚦 Modelo demandas-control (Karasek, 1979).
- 🚦 Modelo vitamínico (Warr, 1987,2007).
- 🚦 Modelo esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996). (8)

Basados en aspectos individuales del trabajador y su interacción con el ambiente laboral, así como el rol que juega la sociedad en esta entidad.

Para su abordaje de estos modelos y su estudio; se encuentran los componentes que interviene en el estrés laboral; entre los que destacan los siguientes:

- Sobrecarga o infracarga de trabajo: El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima o por debajo de la capacidad del trabajador para responder a la misma.
- Repetitividad: No existe una gran variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.
- Ritmo de trabajo: El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.
- Ambigüedad de rol: Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional.
- Conflicto de rol: Existen demandas conflictivas, o que el trabajador no desea cumplir. Oposición ante las distintas exigencias del trabajo, conflictos de competencia.
- Relaciones personales: Problemática derivada de las relaciones (dependientes o independientes del trabajo) que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.
- Inseguridad en el trabajo: Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo.(5) Los riesgos psicosociales derivados de la actividad laboral; donde pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en la homeostasia del trabajador y sus funciones en el ámbito laboral, destacando los principales elementos:
 - a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.

b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. (9)

La presentación de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico (fatiga crónica, lumbalgias, cervicalgia, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, autopercepción de fracaso, minusvalía, etc.).

El concepto de riesgos psicosociales es diferente al de factores psicosociales, ya que éste último engloba condiciones negativas y positivas del lugar de trabajo que pueden incidir en el empleado. En cambio, los riesgos psicosociales sólo se centran en hechos, situaciones o estados del organismo que tienen una alta probabilidad de afectar a la salud de los trabajadores. La exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como su nombre indica son una fuente de riesgo, pues si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales podrá manejar la situación laboral para eliminar el riesgo, o podrá modificar su comportamiento, sus cogniciones o sus emociones para adaptarse a la situación y convivir con ella.(10) El estrés laboral se presenta cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede mostrarse de diversas formas. Algunos de las manifestaciones clínicas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, contractura muscular, gastritis, dermatitis, colitis, hiperfagia, tabaquismo, alcoholismo, ansiedad y pueden estar acompañado fatiga crónica, de manera que los afectados siempre se sienten cansados físicamente, dolores musculares principalmente en la espalda y cuello, dolor de cabeza, afecciones psicósomáticas (agotamiento físico y/o mental).

Se ha observado que incluso desencadenan o agravan enfermedades como depresión, hipertensión arterial, IAM, DM2, Eventos vasculares cerebrales, envejecimiento prematuro, aumenta el riesgo de cáncer. Además, el estrés en el trabajo está relacionado con una reducción de la productividad de los trabajadores y un descenso de la calidad de vida de aquellos que lo sufren, pudiendo ser motivo de baja laboral en los casos más graves.

Hay que señalar que el estrés puede producir graves consecuencias tanto para el individuo como para la organización, y que es importante considerar estos efectos ya que para el individuo puede ocasionar hasta la muerte y para la organización una gran baja en la productividad. Donde se sintetizan las siguientes:

a) Para el Individuo:

- Enfermedades y Patologías: taquicardias, aumento de la tensión arterial, aumento del colesterol, bajo nivel de concentración, mal humor, temblores, consumo de drogas, exceso o falta de apetito.

Entre las consecuencias físicas del estrés laboral en el trabajador, que suelen manifestarse en el medio y largo plazo, encontrando las siguientes entidades:

- ❖ Alteraciones cardiovasculares: Hipertensión, enfermedades coronarias, arritmias.
- ❖ Alteraciones dermatológicas: Caída del cabello (alopecia), dermatitis, urticaria.
- ❖ Alteraciones sexuales: Disfunción eréctil (vulgarmente conocida como impotencia), eyaculación precoz, disminución o mento del apetito sexual, Vaginismo.
- ❖ Alteraciones musculo esqueléticas: Contracturas musculares, incremento del riesgo de lesiones músculo-tendinosas, dolores crónicas, empeoramiento de determinadas patologías como la artritis. Mayor tendencia a sufrir calambres, tics nerviosos.
- ❖ Alteraciones digestivas: Diarrea, Estreñimiento, Úlceras pépticas.

- ❖ Alteraciones del sistema inmune: Disminución de la resistencia del organismo frente a agentes patógenos y por tanto mayor propensión a enfermedades infecciosas.
- ❖ Alteraciones del sistema endocrino: Hipertiroidismo, Hipotiroidismo.

En algunos casos los trabajadores lo manifiestan con el aumento de la mayor cantidad de cigarrillos o consumo de alcohol, hábitos alimenticios alterados o reducción de la actividad física para controlar el estrés. Además, los patrones de sueño interrumpidos y un prevalencia creciente de depresión / ansiedad inducida por el trabajo.

Enlistando las siguientes manifestaciones, en salud mental:

- Alteraciones en el bienestar y salud mental: pérdida de autoestima, baja motivación, depresión, suicidio.
- Alteraciones conductuales con repercusión en el rendimiento laboral: baja concentración, agresividad, robos.

b) Para la Organización:

- Absentismo.
- Rotación de la mano de obra.
- Accidentes laborales.
- Gasto financiero.
- Aumento de huelgas. (11)(13)

En respuesta a lo anterior existe un Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial -Identificación y prevención : La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus atribuciones de normalización, elaboró el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, por medio del que se establecen disposiciones que deberán adoptarse en los centros de trabajo, a efecto de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

En el contexto internacional, la Organización Internacional del Trabajo en 2013 señaló que, aunque algunos de los riesgos tradicionales han disminuido gracias a la seguridad, a los adelantos técnicos y a la mejor normatividad existente, éstos siguen afectando a la salud de los trabajadores, paralelamente, se registra un aumento de los nuevos tipos de enfermedades profesionales sin que se apliquen medidas de prevención, protección y control adecuadas. Entre los riesgos emergentes se incluyen los factores de riesgo psicosocial.

La Tabla de Valuación de las Incapacidades Permanentes suscrita en el Artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, contiene la parte, aparato o sistema del cuerpo afectado; la secuela del accidente o enfermedad de trabajo, y el porcentaje de incapacidad que resulte aplicable por cada tipo de padecimiento. Por primera ocasión se incorporan enfermedades de tipo psicosocial, como el estrés, entre otros. Anteriormente los casos que se presentaban, se calificaban con el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo fracción 161 neurosis y se aplica el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo. (2)

La tabla de Valuación de las Incapacidades permanentes contemplan que para evaluar el estrés laboral hay que tener en cuenta los estresores potenciales de la organización, constituidos por las condiciones físicas y psicosociales del trabajo; determinadas características individuales que hacen que dichas condiciones se puedan percibir como amenazas a su seguridad, desarrollo laboral y/o bienestar físico o psíquico; y los efectos del estrés que en este caso se traducirán en decremento de la productividad, incremento de la rotación, absentismo y accidentes, y costes derivados de la pérdida de salud.

Debido a la complejidad de factores implicados en la generación de estrés, no existe un instrumento único con el que evaluarlo, sino que es necesario utilizar diferentes métodos para así poder evaluar tanto estresores como moduladores, respuestas de estrés y efectos en las dos vertientes. Individual y de organización.

ASPECTOS A ANALIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS.	
ESTRESORES	Condiciones de trabajo.
PERCEPCIÓN DE LOS ESTRESORES	Si el individuo percibe o no las demandas del entorno como amenazantes superando sus capacidades de afrontarlas.
ELEMENTOS MODULARES DEL ESTRÉS	Patrón de conducta. Apoyo social.
RESPUESTAS DE ESTRÉS	Fisiológica. Cognitiva. De Comportamiento.
CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS	Efectos sobre el individuo. Efectos sobre la organización.

En las escalas de prevención existen los instrumentos para evaluar el estrés laboral, que conforman parte de los aspectos psicosociales de los trabajadores, la mayoría de ellos han sido validados en la lengua inglesa.

En México se realizaron la validación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se obtuvo un 0.64 de validez relevante, y 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach. Además se encontraron diferencias significativas en los niveles de estrés reportadas por sexo, siendo mayor el nivel para las mujeres.

Se concluyó que esta escala es un instrumento válido y confiable para medir el estrés organizacional. (11)(16)

Para la realización de este trabajo de investigación se decide utilizar test de estrés laboral el cual permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés, mediante el cuestionario de problemas psicosomáticos y escala general de satisfacción laboral, modificados por profesionales de la Salud diseñados para evaluar a los trabajadores en México. Se cuenta con más ventajas que otras encuestas que valoran varios factores psicosociales del trabajador.

Estas cédulas son de metodología sencilla y de bajo costo para la evaluación integral del trabajador, entre sus ventajas no requiere de equipo costoso para su aplicación, proporciona de manera inmediata resultados individuales al trabajador, el mismo día de la aplicación, lo que motiva al trabajador a iniciar a corto plazo la corrección de sus factores de riesgo.

Estas escalas tienen una alta consistencia interna y una confiabilidad cercana al 0,95, precisión 0,05, porcentaje de error del 5%. El Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (CPP) fue aplicado para estimar el nivel de estrés sufrido por el trabajador. Se trata de la adaptación española del trabajo de Hock de 1988, realizado por García-Izquierdo et. al. 1993. Establece una medida de cómo se encuentra la persona física como conductuales derivadas de situaciones de estrés. Consiste en un total de 12 ítems en los que se describen los síntomas más habituales asociados al estrés en los que el trabajador debe señalar la frecuencia con que se han manifestado durante los últimos tres meses. La Fiabilidad por consistencia interna por el coeficiente alfa de Cronbach 0.833. (16)

La suma de los valores de todas las respuestas puede dar un puntaje comprendido entre 12 (no existe síntoma alguno de estrés) y 72 (nivel de estrés máximo). El punto medio se establece en 42 puntos. Por lo presente se determinó que todas las puntuaciones inferiores a 42 se consideran como ausencia de estrés; todas las puntuaciones iguales o mayores a 42 se consideran como presencia de estrés laboral. Escala General de Satisfacción es un test que refleja la experiencia subjetiva de los trabajadores, analizando la respuesta afectiva que muestran frente al contenido de su puesto de trabajo, lo que nos permite realizar un primer análisis sobre las razones que inducen estrés en los empleados. Para una organización es importante conocer estas actitudes con el fin de corregir malas situaciones y mejorar la satisfacción de su personal. Se trata de una adaptación realizada por psicólogos Jesús Pérez Bilbao y Manuel Fidalgo Vega de la obra "Overall Job Satisfaction" (Escala General de Satisfacción Laboral) de Warr, Cook y Wall publicada en 1979. Este test permite obtener el nivel de satisfacción laboral general que corresponde a la suma de todos los ítems.

Su valor mínimo es de 15 (mínima satisfacción) y su valor máximo de 105 (máxima satisfacción).

El punto medio o neutral se establece en 60 puntos. La fiabilidad por consistencia interna por el coeficiente alfa de Cronbach es 0,76. (18)

Por otra parte, en cuanto a los beneficios de un mayor nivel de satisfacción. Son varios los estudios que han encontrado una correlación positiva entre un mayor nivel de satisfacción laboral y un mejor estado de ánimo general y actitudes más positivas, tanto en el ámbito laboral como en el personal. Una menor tendencia a la impuntualidad, al absentismo laboral, e incluso a la falta de pertenencia de su compañía, consiguiendo así ser más proactivo en su trabajo y más rentable para su empresa. Y finalmente, una mejor salud tanto física como psíquica, con una menor prevalencia de estrés, alteraciones psicósomáticas y enfermedades. Así es como se estableció para el presente trabajo, que todas las puntuaciones inferiores a 60 se consideran como insatisfacción laboral. Todas las puntuaciones iguales o mayores a 60 se consideran como satisfacción laboral.(6)

Al igual que las causas del estrés son múltiples. No existe para reducir el estrés una sola medida preventiva. Sin embargo, se ha de contar con la elaboración de estrategias que engloben en su totalidad, al propio trabajador y la relación que existe entre él y el ejercicio de su trabajo, como son:

- Eliminar o modificar la situación productora de estrés
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Vigilancia de la salud .(9)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La determinación de expedir una incapacidad corresponde al médico que atiende al paciente y es una decisión clínica que comporta evaluar si éste puede desempeñar su trabajo habitual en función del problema de salud que presenta. No hay duda de que al prescribir una incapacidad, el médico realiza una valoración; basado en el diagnóstico es decir, aplica un plan terapéutico de acuerdo con un pronóstico, a los factores ambientales y psicosociales que influyen. Uno de los factores psicosociales más importantes es el estrés.

Derivada de la preocupación inicial por las consecuencias del estrés sobre la salud física de los trabajadores, se analizará la asociación de la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, condiciones de organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Cuando dichas connotaciones son negativas, se ha estudiado que se convierten en factores de riesgos para la salud del trabajador. Esto se refleja no solo en errores laborales, sino en accidentes, desarrollando enfermedades que puede llevar a la muerte.

La salud de los trabajadores es un requisito esencial para la estabilidad económica de la familia, la productividad y el desarrollo económico.

Por tanto las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar oportunidades del desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales, la autoestima de la sociedad trabajada y producir efectos positivos para la salud.

Inmersos en la interrogante del aumento en los índices de estrés laboral se planteó lo siguiente:

¿Cuál fue la asociación del nivel de estrés y satisfacción laboral en los trabajadores con incapacidad, de la UMF 20?

OBJETIVOS.

Objetivo General:

Determinar la asociación del nivel de estrés y satisfacción laboral en los trabajadores con incapacidad de la UMF 20.

Objetivos específicos:

- a) Describir el perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores.
- b) Identificar las condiciones laborales relacionadas con el estrés.
- c) Medir el nivel de estrés laboral en los trabajadores.
- d) Cuantificar el grado de satisfacción laboral en los trabajadores.
- e) Comparar el nivel de estrés en trabajadores con incapacidad por enfermedad general y por riesgo de trabajo.

HIPÓTESIS.

Nula: Los trabajadores con incapacidad por riesgo de trabajo tienen similar nivel de estrés e insatisfacción laboral que los trabajadores con incapacidad por enfermedad general.

Alternativa: Los trabajadores con incapacidad por riesgo de trabajo tienen mayor nivel de estrés e insatisfacción laboral que los trabajadores con incapacidad por enfermedad general.

SUJETOS, MATERIAL Y MÉTODOS.

La población de estudio está formada por trabajadores a los cuáles se les otorgo incapacidad; afiliados a la Unidad de Medicina Familiar No 20.

LUGAR DONDE SE REALIZA EL ESTUDIO:

- El estudio se realizó en la Unidad de Medicina Familiar No 20 ubicada en Calzada Vallejo 675 colonia Magdalena de las Salinas. Ciudad de México, Tel: 55-87-44-22 Ext.15320.

POBLACIÓN DE ESTUDIO.

- Trabajadores afiliados a la Unidad de Medicina Familiar No. 20 a los cuales se les otorgó Incapacidad en el periodo de Enero a Julio 2019

GRUPO DE ESTUDIOS.

- Mujeres y hombres afiliados a la Unidad de Medicina Familiar No 20 con Enfermedad General y Riesgo de Trabajo, los cuales ameritaron incapacidad en los meses de Enero a Julio 2019.

PERIODO DE ESTUDIO.

- 2019.

DISEÑO: Transversal analítico

TAMAÑO DE LA MUESTRA Y TIPO DE MUESTREO.

Se calculó el tamaño de la muestra en base a la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha} = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%)

A. N = total de población con incapacidad por riesgo de trabajo.

N = 68,075

$$N = \frac{68075 \times 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95}{0.05^2 (68075 - 1) + 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95} = 72.91 \text{ incapacidades EG}$$

B. N=total de población con incapacidad por enfermedades generales.

N= 97 562

$$N = \frac{97,562 \times 1.96 \times 0.005 \times 0.95}{0.05^2 (97,562 - 1) + 1.96^2 \times 0.05 \times 0.95} = 72.93 \text{ incapacidades RT}$$

1) N= 73 trabajadores por grupo.

2) El 20 % del resultado para muestra significativa epidemiológica: 100 trabajadores por grupo.

3) Total: 200 trabajadores a los cuales se les realizara la encuesta.

CRITERIOS DE ESTUDIO.

Criterios de Inclusión

- ✓ Mujeres y Hombres trabajadores, afiliados a la Unidad de Medicina Familiar con Incapacidades por enfermedad general y riesgo de trabajo.
- ✓ Trabajadores los cuales aceptaron y firmaron consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- ✓ Trabajadores a los cuales se les otorgaron incapacidad por maternidad en el proceso de selección.
- ✓ Trabajador con trámite de pensión o invalidez

Criterios de Eliminación.

- ✓ Trabajadores los cuales contestaron el 85% de la cedula de problemas psicosomáticos y de satisfacción laboral.
- ✓ Trabajadores los cuales decidieron abandonar el estudio.

VARIABLES DE ESTUDIO.

VARIABLE DE INTERES (DEPENDIENTE): Estrés laboral.

VARIABLES DESCRIPTORAS (INDEPENDIENTES): Satisfacción laboral.

Edad, género, estado civil, escolaridad, incapacidad, enfermedad general, riesgo de trabajo, giro de la empresa, antigüedad en la empresa, tiempo de jornada, salario, turno laboral, horario, salario, tipo de incapacidad, puesto de trabajo.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo de variable	Escala de medición	Unidad de medición
Edad	Años cumplidos desde la fecha de nacimiento al momento del estudio	Se evaluará mediante la encuesta realizada y cotejada con la fecha de nacimiento	Cuantitativa	Continuo	Años cumplidos de 16 a 64 años
Género	Características fenotípicas y genotípicas que identifican al individuo como masculino y femenino	Se evaluará mediante las características físicas durante el interrogatorio directo	Cualitativa	Nominal Dicotómica	1. Mujer. 2. Hombre.
Estado Civil	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.	Estado civil del encuestado	Cualitativa	Nominal Politómica	1. Soltero 2. Casado 3. Unión libre 4. Viudo 5. Divorciado

Escolaridad	Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un establecimiento docente.	Nivel de estudios encuestados	Cualitativa	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analfabeta 2. Primaria 3. Secundaria 4. Bachillerato 5. Técnico 6. Licenciatura 7. Posgrado
Giro o actividad de la empresa	Tipo de actividad productiva que llevan a cabo y de la cual devengan sus ganancias o dividendos	Actividad o negocio que desarrolla en la misma, interrogada en la encuesta.	Cualitativa	Nominal Politómica	<p>a) Industriales: Extractivas. Agropecuaria Manufactura:</p> <p>b) Comerciales: Mayoristas Minoristas Comisionistas.</p> <p>c) Servicio: Transporte . Educación</p>
Antigüedad	Tiempo que la personas ha permanecido en cargo o empleo	Años de trabajado en empresa afiliada al IMSS.	Cuantitativa	Continua	Años laborales
Turno	Horario en el que desempeñan los trabajadores su actividad según un orden establecido	Horario en el que desempeñan su trabajo según el encuestado	Cualitativo	Nominal Politómica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Matutino 2. Vespertino 3. Nocturno 4. Mixto

Horario	Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado.	Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años	Cuantitativa	Continua	Horas laborales
Salario	Dinero que percibe una persona por su trabajo	Cantidad mínima fijada por la administración que debe percibir al menos cualquier persona por desempeñar un trabajo en su jornada laboral.	Cuantitativa	Continua	Cantidad Percibida
Puesto de trabajo	Trabajo seguro y remunerado.	Actividad que una persona desarrolla a cambio de recibir una contraprestación económica	Cualitativa	Nominal	Se categorizara de acuerdo a respuesta
Incapacidad	Cuando un trabajador se encuentre incapacitado para trabajar de manera temporal, debido a que sufra un padecimiento derivado de un accidente o enfermedad, o bien durante los periodos anteriores y posteriores al parto en el caso de trabajadoras aseguradas.	Certificado de con el fin de justificar su ausencia en el trabajo durante los días que requiera para su recuperación expedida por Médico del IMSS.	Cualitativa	Nominal Politómica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicial 2. Subsecuente 3. Temporal

Tipo de incapacidad	Trabajador asegurado que sufra un accidente o padecimiento. Generado o no al trabajo por cualquier situación laboral.	La incapacidad por enfermedad general no relacionada con el trabajo y riesgos de trabajo son exposiciones de los trabajadores en ejercicio de su labor.	Cualitativa	Nominal Dicotomica	1.-Enfermedad General 2.- Riesgo de trabajo
Días de incapacidad	Periodo ocurrido desde la otorgación de la incapacidad hasta el momento de la encuesta	Pregunta en la encuesta	Cuantitativa	Continua	Días de incapacidad
Estrés laboral	Reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos, gustos aptitudes y que ponen a prueba su capacidad de afrontar la situación.	Nivel de estrés laboral encuestado	Cualitativa	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. (12-24) Sin estrés 2. (36) Estrés leve 3. (48) Estrés medio 4. (60) Estrés alto 5. (72) Estrés grave
Satisfacción laboral	Nivel de conformidad, de satisfacción, de gusto, que un empleado presenta en relación a su trabajo	Grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo.	Cualitativa	Nominal	Satisfacción intrínseca : 1.- 7=siete No estas satisfecho con lo que haces en tu trabajo

					<p>2.-21 = veintiuno</p> <p>Te gusta lo que haces, pero podría mejorar.</p> <p>3.-49 =cuarentainueve</p> <p>Te gusta y estas satisfecho con lo que haces en tu trabajo.</p> <p>Satisfacción extrínseca :</p> <p>1.- -8= ocho</p> <p>No estas satisfecho con las condiciones de tu puesto de trabajo</p> <p>2.- 32= Te gusta tu puesto de trabajo pero podría mejorar.</p> <p>3.- 56= cincuenta y seis</p> <p>Te gusta y estas satisfecho las condiciones de tu trabajo.</p>
--	--	--	--	--	--

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL ESTUDIO.

- ❖ Se solicitó por escrito al Director del UMF 20 y al Jefe del Departamento de Medicina del Trabajo y Departamento Clínico permiso para la realización del estudio.
- ❖ Se seleccionaron a los trabajadores con incapacidad por riesgo de trabajo y enfermedad general a los que se les realizó el cuestionario.
- ❖ Después de seleccionados los trabajadores, se procedió a explicarles el objetivo del estudio a cada uno de los trabajadores.
- ❖ Se les entregó el consentimiento informado a los trabajadores seleccionados, posteriormente se les otorgó la encuesta y durante la aplicación de la misma se resolvieron dudas, además se verificó que al término de la misma esta se encuentre completamente contestado y finalmente se les entregó las gracias a los trabajadores.
- ❖ Con apoyo del asistente médico se recabaron los datos sociodemográficos del trabajador.
- ❖ Una vez terminado la recolección de información, se procedió al vaciamiento de datos en el programa IBM SPSS STATISTICS VERSIÓN 22.
- ❖ Se codificó la información para elaborar tablas de salida y análisis de resultados.
- ❖ Se analizaron, tabularon y se obtuvieron conclusiones de dichos datos recolectados.
- ❖ Se realizó redacción del escrito final, para posterior divulgación en eventos científicos y se dio por concluida la investigación.

INSTRUMENTOS A UTILIZAR.

TEST DE ESTRES LABORAL.

1ª Parte - Cuestionario de Problemas Psicosomáticos.

Los problemas psicosomáticos asociados al estrés fueron medidos a través del cuestionario CPP, adaptación española del cuestionario de Hock (1988) realizada por García, Castellon, Albadalejo y García (1993). Este cuestionario pide a los sujetos que respondan en qué modo, durante los últimos tres meses han sufrido alguno de los síntomas descritos en los 12 ítems y con cinco posibilidades de respuesta en términos de frecuencia.

Contiene 12 ítems en los que se describen los síntomas más habituales asociados al estrés; debe señalar la frecuencia con que se han manifestado durante los últimos 3 meses; siendo 1 "nunca" y 6 "con mucha frecuencia". 1- Nunca. 2- Casi nunca. 3- Pocas veces. 4- Algunas veces. 5- Con relativa frecuencia. 6- Con mucha frecuencia.

1.-Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
2.- Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
3.- Indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
4.- Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
5.- Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
6.- Disminución del interés sexual.	1	2	3	4	5	6
7.- Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
8.- Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
9.- Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
10.- Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
11.- Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
12.- Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

Puntuación.
1. (12-24) Sin estrés
2. (36) Estrés leve
3. (48) Estrés medio
4. (60) Estrés alto
5. (72) Estrés grave

Validez y confiabilidad.

Estas escalas tiene una alta consistencia interna y una confiabilidad cercana al 0,95, precisión 0.05, porcentaje de error del 5 %. La Fiabilidad por consistencia interna por el coeficiente alfa de Cronbach 0.833.

2ª Parte - Escala General de Satisfacción.

El siguiente test de estrés laboral refleja la experiencia subjetiva, analizando la respuesta afectiva que muestran frente al contenido de su puesto de trabajo. Se utilizó el instrumento de Satisfacción General de Warr, Cook y Wall traducida al español y adaptada por Pérez-Bilbao y Fidalgo, denominado Escala General de Satisfacción NTP 394 (4,7) que mide dos dimensiones: satisfacción intrínseca y extrínseca, basada en la teoría de los factores higiénicos de Herzberg. Señale con un círculo cómo se siente con respecto a cada uno de ellos en una escala del 1 al 7, siendo 1 "muy insatisfecho" y 7 "muy satisfecho".

1- Muy insatisfecho. 2- Insatisfecho. 3- Moderadamente insatisfecho. 4- Ni satisfecho ni insatisfecho. 5- Moderadamente satisfecho. 6- Satisfecho. 7- Muy satisfecho.

1.-Condiciones físicas de su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2.-Libertad para elegir su propio método de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3.-Sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4.-Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5	6	7
5.-Su superior inmediato.	1	2	3	4	5	6	7
6.-Responsabilidad que usted tiene asignada.	1	2	3	4	5	6	7
7.-Su salario	1	2	3	4	5	6	7
8.-La posibilidad de utilizar sus capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
9.-Relacion entre dirección y trabajadores en su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10.-Sus posibilidades de promocionar.	1	2	3	4	5	6	7
11.-El modo en que su empresa está gestionada.	1	2	3	4	5	6	7
12.-La atención que se presta a las sugerencias que usted hace.	1	2	3	4	5	6	7
13.- Su horario de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14.-La variedad de tareas que realiza en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15.-Su estabilidad en el empleo.	1	2	3	4	5	6	7

Corrección del test: El test anterior permite obtener 3 puntuaciones diferentes. Una mayor puntuación indica un mayor nivel de satisfacción.

- ✓ Nivel de satisfacción general: Corresponde a la suma de todos los ítems. Su valor mínimo es de 15 (mínima satisfacción) y su valor máximo de 105 (máxima satisfacción). El punto medio o neutral se establece en 60 puntos.
- ✓ Nivel de satisfacción intrínseca: Aborda la satisfacción respecto a factores intrínsecos al puesto de trabajo, tales como la responsabilidad, el contenido de la tarea o la promoción. Para su obtención se debe realizar la suma de los ítems pares (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

Su valor mínimo es de 7 (Mínima satisfacción) y su valor máximo de 49 (máxima satisfacción). El punto medio o neutral se establece en 21 puntos.

- ✓ Nivel de satisfacción extrínseca: Aborda la satisfacción respecto a factores extrínsecos al puesto de trabajo, tales como la organización, el horario o la remuneración económica.

Para su obtención se debe realizar la suma de los ítems impares (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). Su valor mínimo es de 8 (Mínima satisfacción) y su valor máximo de 56 (máxima satisfacción). El punto medio o neutral se establece en 32 puntos.

Si bien el análisis utilizando la suma de puntuaciones puede ser representativo del nivel de satisfacción general, intrínseca y extrínseca del colectivo, es importante realizar un análisis pormenorizado, prestando especial atención a la valoración por debajo de 4 de cualquier ítem.

Validez y confiabilidad.

Estas escalas tiene una alta consistencia interna y una confiabilidad cercana al 0,95, precisión 0.05, porcentaje de error del 5 %.La fiabilidad por consistencia interna por el coeficiente alfa de Cronbach es 0,76.

Recolección de datos.

El método de recolección fue por medio de encuesta estructurada tipo cuestionario, así como el uso de software Excel que permitió la tabulación de datos.

Análisis de estudio.

Se recabaron datos en el mes de febrero 2019, se realizó una base de datos en software Excel y se utilizó el sistema IBM SPSS STATISTICS VERSIÓN 22, Posteriormente para su análisis tomaron las medidas de tendencia central para análisis (moda, media y mediana) para variables cualitativas, tablas de frecuencias y porcentajes para variables cualitativas, tablas cruzadas para asociación de variables y OR con IC al 95% considerando significancia estadística cuando $p \leq 0.05$. Se elaboró un análisis bivariado para asociación de variables.

RESULTADOS.

Se encuestaron 200 trabajadores adscritos a la Unidad en el servicio de Medicina del trabajo, los cuales contaron con incapacidad. Calificados en el servicio de Medicina del Trabajo bajo la Ley federal del trabajo / Ley del Seguro Social en enfermedad general y riesgo de trabajo según corresponda para cada trabajador.

Tablas Generales.

La primera tabla exhibe las características sociodemográficas en total de los grupos de muestra. La media de edad es de 35 ± 11.96 años; mínimo de edad 18 años y máximo de edad de 69 años. El rango de edades en todos los subgrupos es de 21 a 30 años con el 32.5% (n=28.5). El porcentaje total del género masculino en el 65% (n=130), mayor que el género femenino. En mayor porcentaje son: solteros en el 38% (n=76); de escolaridad secundaria en el 30.5% (n=61).

Cuadro 1.

Cuadro 1. Características Sociodemográficas de Trabajadores con Incapacidad de la UMF 20

Variable	N	(%)
Edad (Años)		
16 - 20	16	8
21 – 30	65	32.5
31 - 40	57	28.5
41 - 50	35	17.5
51 – 60	22	11
≥ 60	5	2.5
Genero		
Femenino	70	35
Masculino	130	65
Escolaridad		
Analfabeto	5	2.5
Primaria	26	13
Secundaria	61	30.5
Técnico	26	13
Licenciatura	15	7.5
Posgrado	11	5.5
Estado Civil		
Soltero	76	38
Casado	66	33
Divorciado	7	3.5
Viudo	6	3
Unión Libre	45	22.5

Fuente: encuestas aplicadas a trabajadores adscritos a la UMF No.20

La muestra presento los siguientes porcentajes por cada variable:

- a) Se mostraron características laborales como una media de salario de \$1,616.06 ± 946.83; mínimo \$245 y máximo \$8,500; un intervalo de salario de \$1,001 a \$1,500 en el 30.5%(n=61).
- b) Un giro empresarial en comerciales ,del subgrupo mayoristas; del cual se sabe que son empresas que manejan grandes lotes de mercancías y efectúan ventas a grande escala a otros intermediarios o a consumidores finales , obteniendo en las encuestas el 24.5% (n =49).
- c) Se obtiene mayoría de trabajadores laborando en el turno matutino en el 54% (n=108), con una antigüedad laboral mayor a 16 meses en el 50% (n=100), realizando un tiempo de trayecto de casa-trabajo en un intervalo de 5 a 59 minutos en el 35.5%(n=71).
- d) Su horario laboral es de 6 a 8 horas en el 62.5 % (n=125). **Cuadro 2.**

Cuadro 2.Características Laborales de trabajadores con Incapacidad de la UMF 20.

Variable	N	(%)
Giro de la Empresa		
Extractiva	12	6
Agropecuaria	6	3
Manufactura	37	18.5
Mayorista	49	24.5
Minorista	16	8
Comisionista	18	9
Transporte	25	12.5
Educación	4	2
Otros	33	16.5
Turno		
Matutino	108	54
Vespertino	13	6.5
Mixto	68	34
Nocturno	11	5.5
Antigüedad en la empresa (meses)		
0- 5	53	26.5
6 – 15	47	23.5
≥16	100	50

Salario (Pesos)		
0 -1,000	53	26.5
1,001 – 1500	61	30.5
1,501 -1899	36	18.5
≥ 1,900	50	25
Trayecto de casa-trabajo (minutos)		
5 - 59	71	35.5
60 - 89	62	31
90 ≥180	67	33.5
Horario laboral (Horas)		
6-8	125	62.5
9-12	74	37
13-48	1	0.5

Fuente: encuestas aplicadas a trabajadores adscritos a la UMF No .20

El mayor porcentaje en el puesto de trabajo fue el administrativo los que conforman los subgrupos de: vendedores/auxiliares/supervisor/telefonista/demostradores/ayudante general en el 82.5% (n=165). **Cuadro 3.**

Cuadro 3. Puesto de trabajo que desempeñan los trabajadores con incapacidad de la UMF 20.

Variable	N	(%)
Puesto de trabajo		
Administrativo	165	82.5
Afanadora/Limpieza	5	2.5
Bodeguero/Almacenista	7	3.5
Servicios de salud	5	2.5
Técnico/Operador	10	5
Vigilante	1	0.5
Maestro	2	1
Cocinero	5	2.5

Fuente: encuestas aplicadas a trabajadores adscritos a la UMF No. 20

De los diagnósticos de incapacidad reportados predominó las patologías de la rama de ortopedia siendo el más común traumatismos (aplastamiento/machacamiento de extremidad) en el 25% (n=50). **Cuadro 4.**

Cuadro 4. Diagnóstico de los trabajadores con Incapacidad de la UMF 20.

Variable.	N	(%)
Diagnósticos de incapacidad		
Otros		
Anemia Grado I	1	0.5
Carcinoma gástrico	1	0.5
Dislipidemia	1	0.5
PostOperado de Legrado Uterino Instrumentado	1	0.5
Oftalmología		
Conjuntivitis	1	0.5
Queratoconjuntivitis	1	0.5
Ortopedia		
Contusiones	44	22
Desgarro de menisco	2	1
Cervicalgia	5	2.5
Desgarro muscular	2	1
Esguinces	36	18
Espondilitis adquirida	2	1
Fascitis plantar	1	0.5
Fractura	12	6
Herida	17	8.5
Lumbalgia	9	4.5
Luxación articular	6	3
Policontundido	2	1
Quemadura	2	1
Síndrome cervicobraquial	1	0.5
Tendinitis	2	0.5
Traumatismo	3	1.5
Aplastamiento/machacamiento	50	25

Fuente: encuestas aplicadas a trabajadores adscritos a la UMF No .20

En total 69.5% (n=139) de los trabajadores con incapacidad presentan insatisfacción con respecto a los factores riesgo ergonómicos; entendiéndose a aquellas condiciones del trabajo que determinan las exigencias físicas y mentales que la tarea impone al trabajador y que incrementan la probabilidad de que se produzca un daño, obteniendo en nuestras encuestas que las condiciones ambientales son inadecuadas de su centro de trabajo (iluminación, temperatura, humedad, ruido etc.).

Los pacientes con incapacidad por enfermedad general presentaron estrés laboral en un 35% (n=70) a diferencia de incapacidad por riesgo de trabajo: En accidentes en empresa un 30.5% (n=61), en accidente de trayecto en un 8.5% (n=17), en accidente de trabajo por comisión 2.5% (n=5) y un 23.5% (n=47) sin estrés laboral. Con un total de estrés laboral del 76.5 % en trabajadores encuestados. Con un nivel de insatisfacción 61% (n=122) y un 39% (n=78) de satisfacción. **Cuadro 5.**

Cuadro 5. Factores de Riesgo Laborales de trabajadores con Incapacidad de la UMF 20.

Variable	N	(%)
Factores Ergonómicos		
Satisfecho	61	30.5
Insatisfecho	139	69.5
Estrés Laboral		
Enfermedad general	70	35
Riesgo de trabajo		
• Accidente trabajo	61	30.5
• Accidente de trayecto	17	8.5
• Accidente de Comisión	5	2.5
Sin Estrés Laboral	47	23.5
Satisfacción laboral		
Satisfecho	78	39
Insatisfecho	122	61

Fuente: encuestas aplicadas a trabajadores adscritos a la UMF No .20

Análisis bivariado

En el análisis bivariado se comprueba la ausencia de diferencias significativas entre incapacidades en trabajadores por riesgo de trabajo en comparación a trabajadores con enfermedad general, observando un rango de edad de 21 a 30 años en 33 % vs 34%; predominio en el género masculino del 63% vs 67 %, escolaridad secundaria 36% vs 35 % y solteros en el 40% respectivamente.

Cuadro 6.

Cuadro 6. Características sociodemográficos de trabajadores con Incapacidad de Riesgo de trabajo en comparación con Enfermedad General.

Variable	Riesgo de Trabajo		Enfermedad General		P*
	N	%	N	%	
Edad					
16 - 20	7	7	7	7	0.51
21 - 30	33	33	34	34	
31 - 40	29	29	28	28	
41 - 50	19	19	16	16	
51 - 60	9	9	13	13	
≥ 60	3	3	2	2	
Genero					
Masculino	63	63	67	67	0.32
Femenino	37	37	33	33	
Escolaridad					
Analfabeto	1	1	4	4	0.20
Primaria	15	15	11	11	
Secundaria	36	36	25	25	
Bachillerato	26	26	30	30	
Técnico	9	9	17	17	
Licenciatura	6	6	9	6	
Posgrado	7	7	4	4	
Estado Civil					
Soltero	36	36	40	40	0.71
Casado	33	33	33	33	
Divorciado	3	3	4	4	
Viudo	2	2	4	4	
Unión libre	26	26	19	19	

Fuente: encuestas aplicadas a trabajadores adscritos a la UMF No .20

En las variables laborales no se observa diferencia significativa: Predomino el Giro empresarial en el subgrupo de mayoristas con un 25% vs 24 %, turno matutino con 54% ambos grupos. La antigüedad ≥16 años en 49% vs 51%. Un salario de 1,001 a 1,500 en el 36 % vs 25 %.

Sin embargo en el riesgo de trabajo se asocia al trayecto de trabajo con una $p=0.01$ ($p \geq 0.05$) siendo ≥ 60 minutos. **Cuadro 7.**

Cuadro 7 Características laborales de trabajadores de riesgo de trabajo en comparación a enfermedades generales.

Variable	Riesgo de Trabajo		Enfermedad General		P*
Giro empresarial	N	(%)	N	(%)	
Extractiva	6	6	6	6	0.38
Agropecuario	1	1	5	5	
Manufactura	19	19	18	18	
Mayorista	25	25	24	24	
Minorista	10	10	6	6	
Comisionista	14	15	8	8	
Transporte	14	14	11	11	
Otras	15	15	18	18	
Turno					
Matutino	54	54	54	54	0.98
Vespertino	7	7	6	6	
Mixto	34	34	34	34	
Nocturno	5	5	6	6	
Antigüedad en la empresa (meses)					
0- 5	26	26	27	27	0.88
6 – 15	25	25	22	22	
≥16	49	49	51	51	
Salario (Pesos)					
0 -1,000	24	24	29	29	0.40
1,001 – 1500	36	36	25	25	
1,501 -1899	17	17	19	19	
≥1,900	23	23	27	27	
Trayecto de casa al trabajo					
5 - 59	0	0	100	100	0.01
60 - 89	65	65	0	0	
90 ≥180	35	35	0	0	
Horario laboral(horas)					
6-8	64	64	61	61	0.12
9-12	35	35	39	39	
13-48	1	1	0	0	

Fuente: encuestas aplicadas a trabajadores adscritos a la UMF No .20

La variable con un valor de $p=0.01$ ($p \geq 0.05$) con significancia estadística corresponde al tiempo de trayecto. **Cuadro 7.**

Cuadro 8. Puesto de trabajo que desempeñan los trabajadores con riesgo de trabajo en comparación a Enfermedad General.

Variable	Riesgo de Trabajo		Enfermedad General		P*
	N	(%)	n	(%)	
Puesto de trabajo					0.21
Administrativo	66	66	65	65	
Afanadora/Limpieza	2	2	4	4	
Bodeguero/almacenista	3	3	4	4	
Servicios de salud	5	5	3	3	
Técnico/Operador	16	16	14	14	
Vigilante	2	2	1	1	
Maestro	1	1	3	3	
Cocinero	5	5	3	3	

Fuente: encuestas aplicadas a trabajadores adscritos a la UMF No .20. Cuadro 8.

El puesto de trabajo fue administrativo en 66% de los trabajadores con riesgos de trabajo vs 65 % enfermedad general. **Cuadro 8.**

Cuadro 9 Diagnostico de trabajadores con Incapacidad por riesgo de trabajo en comparación con Enfermedad General.

Variable.	Riesgo de Trabajo		Enfermedad General		P*
	N	(%)	N	(%)	
Diagnósticos de incapacidad					0.00
<u>Otros</u>					
Anemia Grado I	0	0	1	1	
Carcinoma gástrico	0	0	1	1	
Dislipidemia	0	0	1	1	
Post Operada Legrado Uterino Instrumentado	0	0	1	1	
<u>Oftalmología</u>					
Conjuntivitis	0	0	1	1	
Queratoconjuntivitis	1	1	0	0	
<u>Ortopedia</u>					
Contusiones	34	34	12	12	
Desgarro de menisco	0	0	1	1	
Cervicalgia	3	3	1	1	
Desgarro muscular	1	1	1	1	
Esguinces	25	25	11	11	
Espondilitis adquirida	1	1	1	1	
Fascitis plantar	0	0	1	1	
Fractura	7	7	3	3	
Herida	11	11	4	4	
Lumbalgia	5	5	4	4	
Luxación articular	4	4	2	2	
Policontundido	3	3	0	0	
Quemadura	2	2	0	0	
Síndrome cervicobraquial	0	0	0	0	
Tendinitis	0	0	1	1	
Traumatismo	3	3	3	3	
Aplastamiento/machacamiento	0	0	50	50	

Fuente: encuestas aplicadas a trabajadores adscritos a la UMF No .20. Cuadro 9.

En el análisis comparativo de incapacidades; mostró el diagnostico de trabajadores por riesgo de trabajo; de los cuales fueron contusiones y en enfermedades generales aplastamiento en el 50% con una $p=0.00$ ($p \geq 0.05$).

Cuadro 9.

Factores de Riesgo Laborales.

Las correlaciones entre el tipo de incapacidad otorgada, los factores ergonómicos, el estrés laboral y la satisfacción laboral fue la siguiente:

1) Factores ergonómicos insatisfechos odds ratio 5.12 (IC al 95% 2.84-9.48) $p=0.00$.

2) En relación al estrés laboral presente, odds ratio: 1.70, (IC al 95% 0.94-3.06). Cuenta con un valor de $p=0.05$

3) Insatisfacción laboral, odds ratio: 6.13, (IC al 95% 3.23-11.72). Se obtuvo un valor de $p=0.00$ **Cuadro 10.**

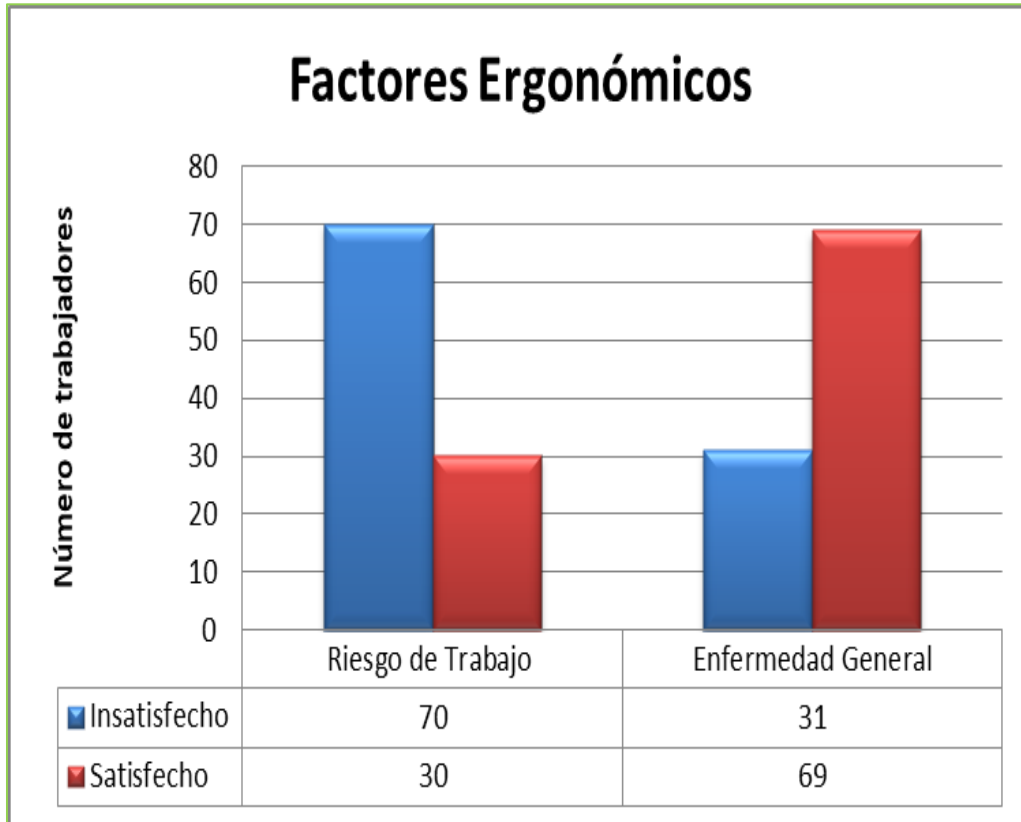
Cuadro 10. Factores de Riesgo Laborales de trabajadores con Incapacidad de la UMF 20

Variable	Riesgo de Trabajo		Enfermedad General		P*
	N	(%)	N	(%)	
Factores Ergonómicos					
Insatisfecho	70	70	31	31	0.00 OR 5.12 IC al 95%(2.84- 9.48)
Satisfecho	30	30	69	69	
Estrés Laboral					
Si	71	71	59	59	0.05 OR 1.70 IC al 95% (0.94-3.06)
No	29	29	41	41	
Satisfacción laboral					
Insatisfecho	59	59	19	19	0.00 OR 6.13 IC al 95%(3.23- 11.72)
Satisfecho	41	41	81	81	

Fuente: encuestas aplicadas a trabajadores adscritos a la UMF No .20. Cuadro 10.

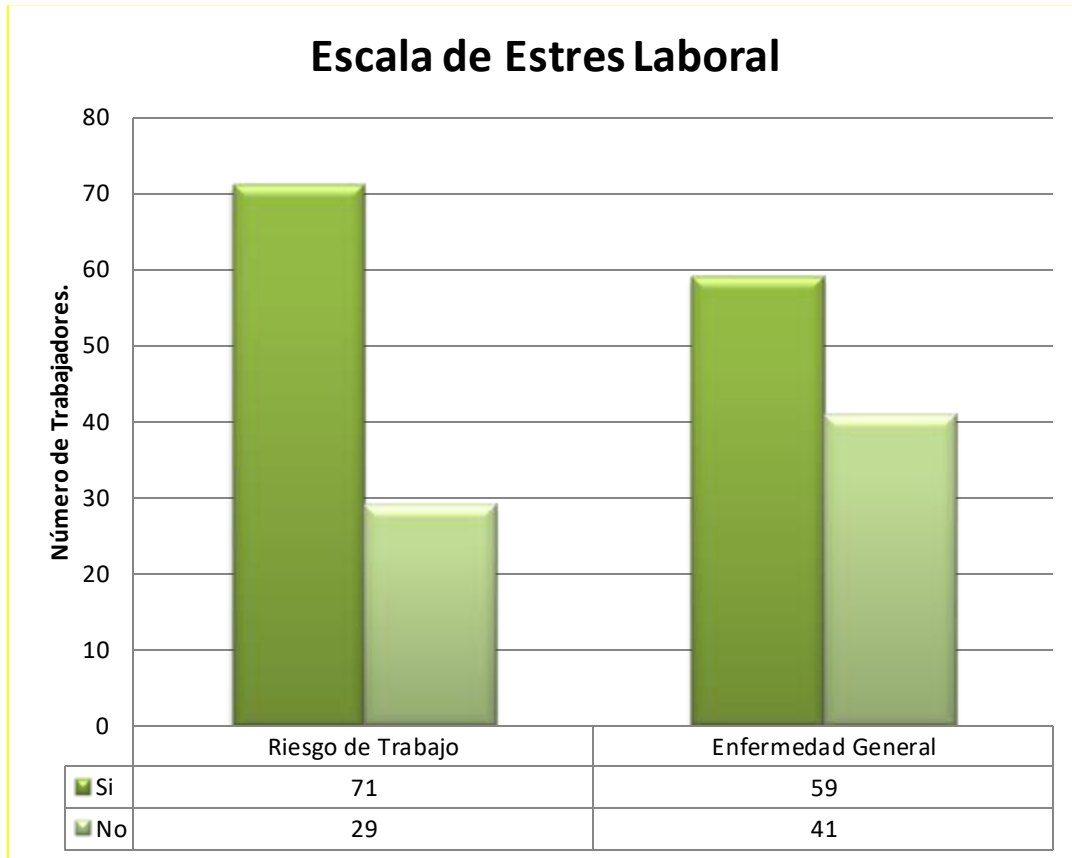
GRÁFICAS.

- ✓ Grafica de Factores Ergonómicos.



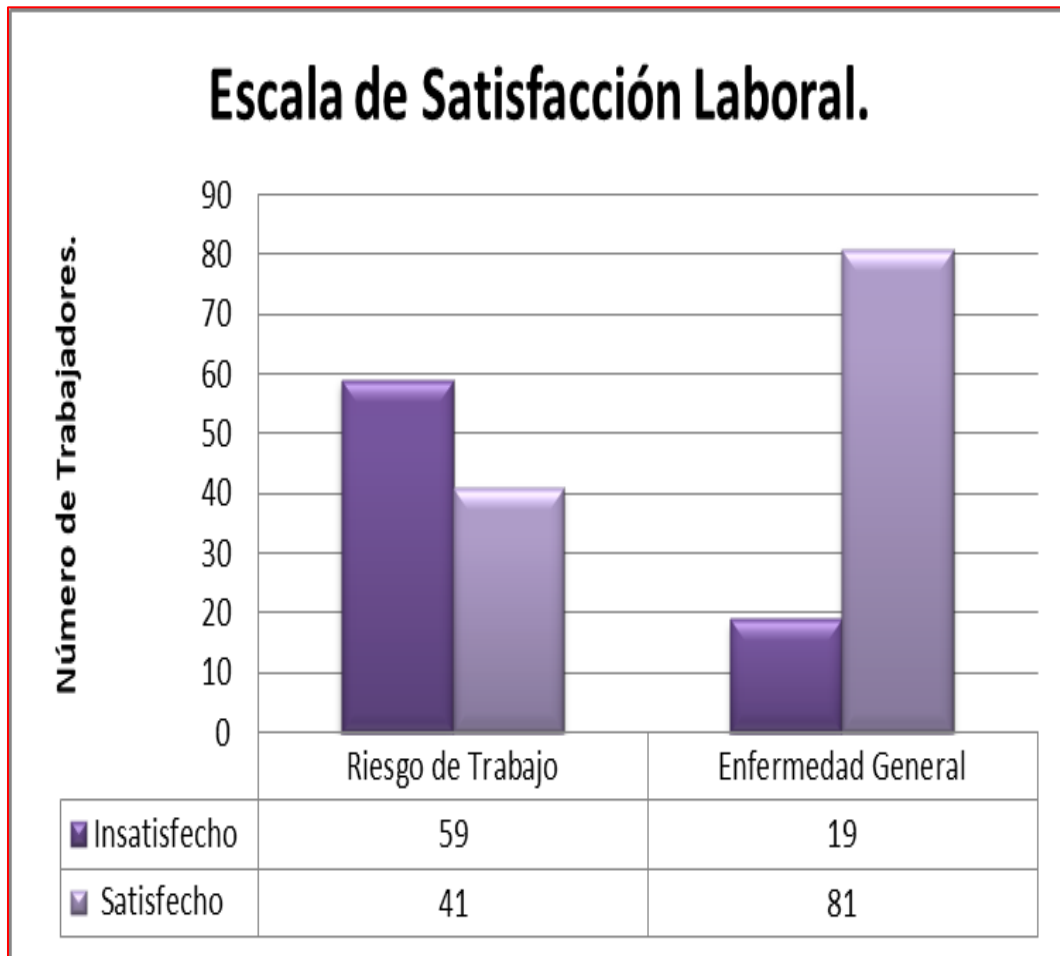
Frecuencia de Factores Ergonómicos en los trabajadores con incapacidad por riesgo de trabajo en comparación con enfermedad general. **Gráfica 1.**

✓ **Grafica de Escala de estrés laboral.**



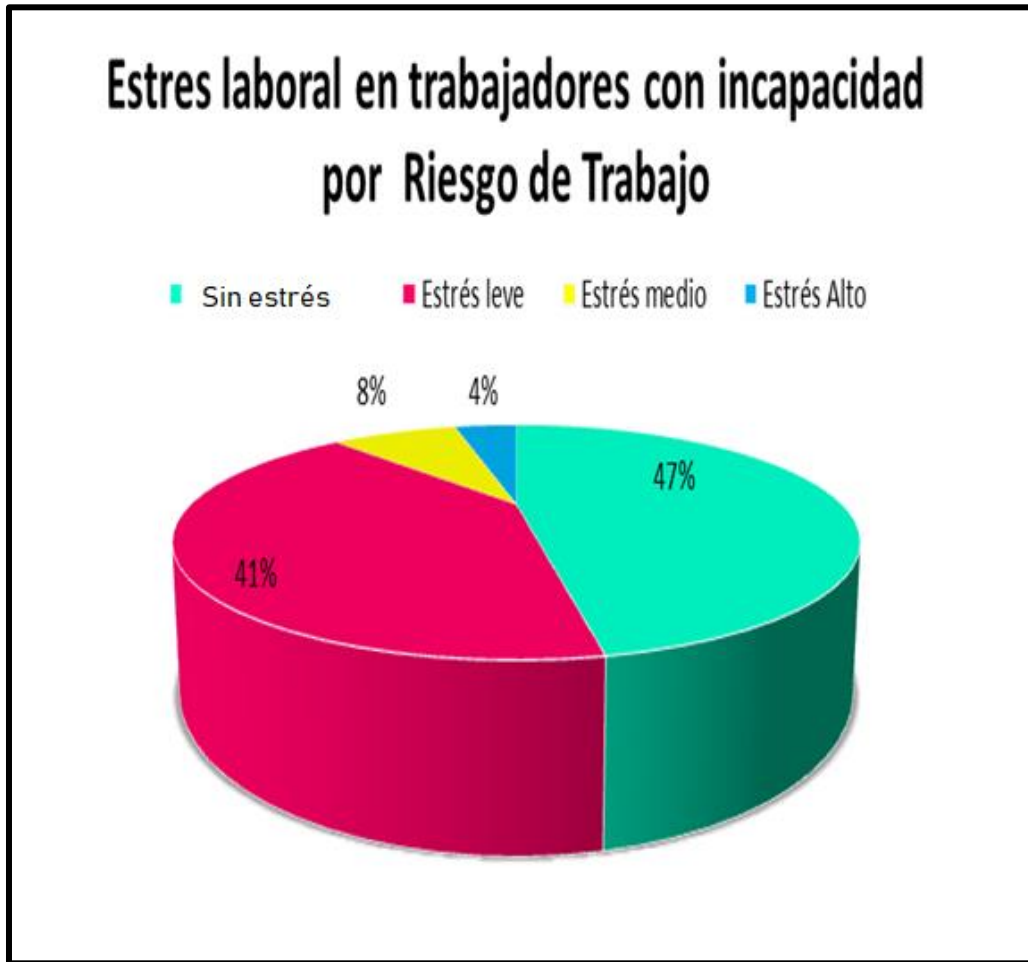
Frecuencia de Estrés Laboral por riesgo de trabajo en comparación con enfermedad general. **Gráfica 2.**

✓ **Grafica de Escala de Satisfacción Laboral.**



Frecuencia de Satisfacción Laboral por riesgo de trabajo en comparación con enfermedad general. **Gráfica 3.**

✓ Grafica de Escala de Estrés Laboral.



Frecuencia de grado de Estrés Laboral por riesgo de trabajo en comparación con enfermedad general. **Gráfica 4**

DISCUSIÓN

El estudio demostro que los factores ergonómicos se perciben como insatisfactorios en el 70 %, el estrés laboral en un 71% y la Insatisfacción laboral en el 59% por los trabajadores que presentaron incapacidad por riesgo de trabajo. Así mismo que los factores ergonómicos se asociaron 5.12, el estrés laboral 1.7 y la insatisfaccion laboral 6.13 veces más de probabilidad de tener riesgo de trabajo.

Méndez y Sánchez. (21) identificaron en un estudio; las necesidades de los 17 empleados de la facultad DCEA de la Universidad de Guanajuato para desarrollar su trabajo eficazmente en relación a un desequilibrio de los factores ergonómico; los cuales observaron a empleados de áreas administrativas; donde se abordaron los problemas ergonómicos: Luminotecnia, estrés y antropometría que son los que más persistieron y que mayor afectación tuvieron a la productividad y desempeño del trabajo de los mismos. Se retroalimentó que los cubículos no cuentan con la correcta iluminación lo cual ha ocasionado problemas de salud a los trabajadores, desde vista cansada hasta migrañas, así mismo se encontró que el mobiliario no está diseñado para cubrir las necesidades físicas de cada trabajador, obligándolos a hacer esfuerzos físicos innecesarios, de igual manera están siempre sometidos a distintos niveles de estrés debido a la mala planificación de tareas.

Considerando factores ergonómicos laborales, a las condiciones de trabajo que exigen la adopción de posturas forzadas, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, exposición a vibraciones mecánicas, entre otras. Evaluados en nuestro estudio como condiciones físicas del centro de trabajo, equipo de protección personal y herramientas de trabajo. Por tanto consideramos dos vertientes uno la falta de cultura de autocuidado por el trabajador y la falta de atencion de estas necesidad por partes de los empleadores.

Por otra parte **Aranda y Mares, et. (22)** realizaron un estudio en operadores de una empresa metalmecánica localizada en Jalisco, México. Donde se obtuvo resultados relevantes de prevalencia de síntomas de estrés fue del 42.7% y para los factores psicosociales del 77.3%.

Con asociación significativa en cinco áreas de la escala de Factores Psicosociales y la escala de Síntomas de estrés. Reportado un riesgo cinco veces mayor cuando hay estrés y dos veces más alto ante los trastornos del sueño, ansiedad, cefalea tensional y trastornos músculo-esqueléticos. Por lo que se confluente en ambos estudios es imprescindible que las organizaciones diseñen y apliquen estrategias dirigidas a la disminución de los riesgos psicosociales. Estudios realizados en México en el Instituto Mexicano del Seguro han demostrado la presencia de fatiga, estrés laboral y burnout en el personal de salud sin embargo poco se ha enfatizado en los trabajadores de las empresas pues su organización funcional delega dicha función al médico a cargo de las mismas.

Muñoz y Casique. (28) En una búsqueda bibliográfica; enfocada en personal de enfermería del IMSS; argumenta que el estrés no está considerado como parte de las enfermedades profesionales en la Ley Federal del Trabajo, por lo que el aumento de este padecimiento y su consideración como enfermedad profesional se originó en año 2010. Refiere que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y México determinarían que tal problema de salud debería ser atendido por las instituciones de salud pública por medio de las unidades de medicina familiar. Donde se propone la implementación de intervenciones no farmacológicas enfocadas a las respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales, así como a nivel organizacional e individual, ya que estas intervenciones no solo reflejan la factibilidad económica, humana y política sino que han demostrado la disminución del estrés laboral después de la intervención. Por lo que el personal de enfermería del IMSS al ser trabajadores vulnerables se debería de considerar para generar un impacto en el control de este fenómeno llamado estrés.

Prieto y Bethsabé et. (29), en un estudio a residentes del IMSS que iniciaron su primer año de posgrado en marzo de 2010. Se aplicó, a su ingreso, a los 6 y 12 meses, la versión española del cuestionario PEC VEC de perfil de calidad de vida validado al español y el inventario de burnout de Maslach específico para médicos. Se encontraron niveles altos de agotamiento emocional en las tres pruebas, bajo grado de despersonalización, y logros personales al ingreso, elevándolos a los 6 y 12 meses. La especialidad más afectada fue medicina interna.

En nuestro estudio en trabajadores afiliados a la UMF 20. IMSS; se encontró un alto porcentaje de factores psicosociales representados en la escala de estrés laboral en un 76.5%. Por lo que puede explicarse la apertura a nuevos estudio y elaboración de proyectos e implementados en el **Instituto Mexicano del Seguro Social** como el **Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016**, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención. (2)

El estrés laboral se presenta cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede mostrarse de diversas formas. Al respecto **Lanzara, Scipioni y Conti.(27)** en otro grupo de investigación, con enfoque a los factores psicosociales de riesgo o de estrés , basado en una búsqueda sistemática de la literatura sobre PubMed, Scopus, ISI Web of Science, PsycINFO, Google Scholar y ScienceDirect. En base de datos desde enero de 2000 hasta diciembre de 2017, donde la mayoría de los estudios fueron de corte transversal. Encontrando estrés en migrantes manifestados en síntomas de somatización (por ejemplo, ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático) exhibiendo más dificultades psicológicas, con necesidad de utilizar el servicio de atención médica y reportaron trastorno de estrés postraumático; que aquellos sin somatización. Siendo un desafío para la salud profesional, incluyen mayores esfuerzos para abordar la angustia emocional, con especial atención a las diferencias sociales, culturales y lingüísticas. Por lo que coincide con nuestro estudio; la carencia de conocimiento de estos temas, prioritarios de la rama de salud mental.

Apoyando este estudio **Ma-Kellams. (25)** refiere estudios sobre la variación cultural para manifestar el estrés en base al uso somático espontáneo de palabras, las expresiones lingüísticas, las prácticas médicas tradicionales y los estudios de laboratorio empíricos evalúan la evidencia de las diferencias culturales en los procesos somáticos. Abordando el comportamiento y las prácticas contemplativas que se han propuesto como posibles "intervenciones" o métodos para la conciencia corporal y la precisión perceptiva que toma el cuerpo bajo estrés. Incluyen somatización, dismorfia corporal, trastornos de la alimentación y trastornos de ansiedad.

Donde la mente es una piedra angular para salud de las personas. Con respecto al tema de los síntomas valorados en nuestro instrumento de estrés laboral; **Hutting, Oswald et. (26)** en un estudio de siete grupos focales con 30 participantes: 21 fisioterapeutas y 9 fisioterapeutas ocupacionales se investigó sobre el conocimiento de salud ocupación; donde muestran una falta de conocimiento y una necesidad de información adicional sobre varios factores importantes relacionados con el trabajo (por ejemplo, contenido del trabajo, condiciones de trabajo físicas y psicosociales, términos del empleo). Si bien el trabajo de un paciente es importante pero aún no se tienen en cuenta la participación en el trabajo como factor determinante en el tratamiento. Para algunas enfermedades como por ejemplo trastornos musculoesqueléticos síntomas asociados a estrés laboral.

Villavicencio y Martínez. (30) en la Universidad Nacional Autónoma de México, realizaron estudios donde el 85 % de las organizaciones en México no tiene las condiciones adecuadas para que sus colaboradores tengan un balance laboral y de vida, lo que propicia trastornos físicos y psicológicos. Refieren que el personal de salud y los profesores, que tienen contacto con pacientes y usuarios (alumnos); presentan una mayor exigencia mental. Representa un alto porcentaje de padecer estrés laboral, "Sin embargo, aún tenemos enfermedades de trabajo que no hemos podido controlar, porque los factores psicosociales son difíciles de medir". Por tal motivo a pesar de ser reconocidos el estrés laboral como causa de ausentismo, baja de productividad y repercusiones económicas ; causado por el entorno; las relaciones laborales insatisfactorias que puede llevar al acoso laboral o mobbing y que puede originar incapacidad o ameritar indemnización; aun no se cuenta con el conocimiento suficiente para estandarizar la remuneración económica por presentar estrés laboral; solo se encuentra en proceso las medidas de prevención y planes de tratamiento para su pronta erradicación.

Un estudio realizado a nivel mundial por **Gallup. (24)** (organización reclutadora de empleo en Washington, DC), cuantifico la satisfacción de los empleados a nivel internacional a través de una encuesta comparativa.

Con un total de 25 millones de trabajadores en 189 países diferentes, reuniendo información de 230,000 empleados de tiempo completo y a tiempo parcial en 142 países. El 87% de trabajadores de todo el mundo según **Gallup**, “están desconectados emocionalmente de sus lugares de trabajo y tienen menos posibilidades de ser productivos”. Una fuente de frustración; de una de satisfacciones para casi 90% de los trabajadores del mundo. Eso significa que la mayoría de los lugares de trabajo son menos productivos y menos seguros de lo que podría ser y los empleadores tienen menos probabilidades de crear nuevos puestos de trabajo. México está en los primeros lugares en América Latina, con sólo 12% de sus trabajadores completamente satisfechos con su empleo, 60% desconectados y un 28% que repudia su trabajo o presenta insatisfacción laboral. **La insatisfacción laboral**, *definida como una respuesta emocional negativa al puesto, de tal manera que tiene como resultado la frustración y negación de los valores de uno mismo, que generan a su vez una mala relación con sus compañeros de trabajo, además se estima que los sueldos son inadecuados y que la supervisión deficiente, de tal manera que genera poco interés hacia el trabajo.* Finalmente, tal como se demuestra en los estudios anteriores de **Gallup**. El presente estudio en trabajadores de la UMF, 20, IMSS; las alteraciones del sueño, cefaleas, fatiga, molestias gastrointestinales, disminución de interés sexual, disminución o aumento de apetito, palpitaciones, sensación doloroso de partes del cuerpo, temblores musculares son secundarios a estrés laboral, los cuales mostraron un alto porcentaje de presentar de manera súbita accidentes de trabajo y en exposiciones prolongadas incluso presentar enfermedades de trabajo. En conclusión el estrés laboral e insatisfacción se presentaron más en trabajadores que sufrieron riesgo de trabajos generados por un desequilibrio en su entorno laboral sin embargo falta ampliar la muestra para equilibrar el giro de la empresa, para analizar a cada rama de la fuerza laboral de nuestro país. Así como indagar sobre la existencia de otros factores psicosociales como burnout, violencia laboral, engagement para unificar los riesgos y crear aperturas a nuevos planes de prevención y abordaje del Médico Familiar en las Unidades de Medicina Familiares.

CONCLUSIONES:

Se mostró por medio de encuestas comparativas aplicadas a trabajadores atendidos en el Servicio de Medicina del Trabajo, la existencia de asociación de síntomas de estrés laboral en el 76.5% , insatisfacción laboral en el 61% de los trabajadores con incapacidad otorgados en la UMF No 20.

1.-Se identifica el perfil sociodemográfico y laboral de los trabajadores: ser solteros en el 38% , del turno matutino en el 54% , giro empresarial en los mayorista 24.5%, con un rango de edad de 21 a 30 años con el 32.5% , con escolaridad secundaria en el 30.5%, con enfoque administrativo 82.5% , con un salario de intervalo de 1,001 a 1500 pesos en el 30.5% con un predominio en diagnósticos de la rama de traumatología y ortopedia (traumatismos) con un 25% .

2.- Se muestra un nivel elevado de estrés laboral en el 76.5 %. En categorías de estrés en leve, medio, alto y sin estrés. En una mayoría en estrés laboral leve en el 23% en los trabajadores con incapacidades por Enfermedad General y 41 % en riesgo de trabajo.

3.-Se identificó el grado de insatisfacción laboral en el 61% de encuestados trabajadores. Clasificada en mínima satisfacción, máxima satisfacción y neutral. Con un predominio en mínima satisfacción en un 52 % en riesgos de trabajo y 18% en enfermedades de generales.

4.- Se observó mayor relación en incapacidades por riesgo de trabajo, relacionados con factores intrínsecos de insatisfacción 61%. Enfocados en los factores ergonómicos del área laboral con un 69.5%.

5.- Se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula.

RECOMENDACIONES.

Con respecto a los resultados obtenidos en nuestro estudio pudimos observar que los factores ergonómicos cuando se encuentran en desequilibrio son factores para generar insatisfacción laboral lo que predispone a estrés laboral por lo que se requiere contar con fundamentos teóricos, metodológicos para identificar, diagnosticar y evaluar los factores ergonómicos y los riesgos psicosociales en el trabajador. Siendo los factores ergonómicos la piedra angular de este proyecto por lo cual se debe de crear un ambiente de trabajo digno o un espacio de trabajo ordenado y que te ayude a ser más creativo y productivo.

Es importante capacitar a los médicos familiares sobre la Escala o Instrumento de medición de estrés laboral para la comprensión de la adaptación de problemas psicosomáticos. a fin de tener claridad respecto a qué estamos midiendo en la escala, analizar los síntomas que prevalecen y con permitir identificar qué situaciones te crean estrés y cómo reaccionas ante ellas.

Por lo cual se piensa en las siguientes recomendaciones para el trabajador, por parte del médico familiar durante las consultas:

- a) Asistir periódicamente a control médico el trabajador para facilitar la detención de posibles lesiones musculo esqueléticas o enfermedades en agudas.
- b) Solicitar al trabajador hacer ejercicio de relajación.
- c) Orientar sobre el plato del buen comer para llevar una dieta equilibrada.
- d) Explicarle al trabajador sobre la jornada laboral, no mayor a 10 horas continuas.
- e) Platicar sobre los hábitos de higiene de sueño
- f) Manejar la posibilidad de que el trabajador reserve uno o dos días a la semana para desconectar totalmente de tareas rutinarias.
- g) Planificar unas vacaciones al año
- h) Fomentar las redes de apoyo familiares

Es primordial desarrollar y platicar los programas o estrategias de prevención a base de folletos o pláticas grupales para educar al trabajador sobre los riesgos ergonómicos reflejados en la insatisfacción laboral existentes en su centro laboral; Por ejemplo:

1.-Establecer medidas organizativas como rotación de puestos de trabajo si la tarea a realizar es demasiado pesada.

2.-Realizar pausas en el trabajo para a cambiar de postura y cambiar de postura periódicamente, si el esfuerzo o requiere movimientos excesivamente repetitivos.

3.-Evitar las tareas repetitivas programando ciclos de trabajo superiores a 30 segundos y no repetir el mismo trabajo y conservarlas en buenas condiciones y sin desperfectos.

4.- Rediseñar su área de trabajo, adecuando espacios, iluminación y sonoridad.

5.- Establecer medidas para incentivar la autoconfianza, aplicar técnicas de relajación y desarrollo de autoestima.

6.- Favorecer a nuevos modelos de planificación de tareas que faciliten la participación y el trabajo, huyendo de las tareas monótonas y repetitivas.

7.- Centrar un programa aplicable a la consulta del médico familiar sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo basando las principales patologías por año y los perfiles sociodemográficos de los trabajadores de la unidad de Medicina Familiar N° 20.

8.- Fomentar en el Médico Familiar un análisis de hábitos y costumbres en su centro laboral.

BIBLIOGRAFÍA:

- 1.-Neffa Julio Cesar. Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; 2015.
- 2.-PROY-NOM-035-STPS-2016 Factores de riesgo psicosocial–Identificación y prevención. San Luis Potosí; 18 de noviembre 2016.Convencion Bienal de Seguridad y Salud Ocupacional; 2016.
- 3.-Instituto Mexicano del Seguro Social, Seguridad y Solidaridad Social. Prevención de Accidentes en el Trabajo [Monografía en Internet].México; 2017. [Acceso 5 de mayo 2018]. Disponible en:<http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/prevencion-accidentestrabajo>.
- 4.-Centro Estatal de Vigilancia Epidemiológica y Control de Enfermedades. El Estrés hoy. Visión CEVECE. [Revista on-line] 2016. [Consultado 17 febrero 2018]; 1(27)Disponible:http://salud.edomex.gob.mx/cevece/documentos/difusion/tripticos/2016/Semana%2027_2016.pdf.
- 5.-Organización Internacional del Trabajo , Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para America Central , Haití,Panamá y República Dominicana . Género, salud y seguridad en el trabajo .La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género [Monografía en Internet].America latina y el Caribe: Organización Internacional del Trabajo; 2013. [accesado 26 de enero 2019]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf.

6.-Gil-Monte PR. Riesgos Psicosociales En El Trabajo Y Salud Ocupacional Psychosocial Risks At Work and Occupational Health Simposio: Salud Ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Pública [Revista en línea]. 2012;. [accesado 26 Febrero 2019]; 29 (2):237–78 . Disponible en: <http://prodelcorp.edu.pe/material/2837RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL.pdf>.

7.-Llanillo R, Eustolia M. El estrés laboral en México. En: Paredes R, Peña N, I, editores .La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económico-administrativa. Tópicos Selectos de Micro y Pequeñas Empresas. San Juan del Río Querétaro: ECORFAN; 2016. p. 369-371.

8.-Martínez T, La satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral [Tesis].España. Universidad de Laguna, Facultad de Derecho; 2015-2016.

9.-Seguridad y Salud en Centros Educativos. Prevención de riesgos específicos en centros educativos. Factores Psicosociales; 2016; 2(24):165-168.

10.-El Estrés En El Ámbito Laboral “el estrés y su causas.” Jornadas sobre Seguridad y Salud Laboral: Castilla – León; 15 a 19 de noviembre 2017. Madrid –España: Príncipe de Vergara; 2017. p. 1-15.

11.-Suárez TÁ. Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Revista PsiqueMag. [Revista en línea] 2013 ,33-50 [accesado 26 Enero 2019]; 2(2013):. Disponible en: <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>

12.-Li J, Zhang M, Loerbroks A, Angerer P, Siegrist. Trabajo estrés y el riesgo de recurrente eventos coronarios de la enfermedad cardiaca. Revista internacional de medicina del trabajo y salud ambiental.2015; 28 (2):8-19.

13.-Duque Quintero SP, Quintero Quintero ML, González Sánchez P. El pago de incapacidades por enfermedad común y el derecho al mínimo vital de un trabajador en Colombia. Rev la Fac de Derecho y Ciencias Políticas – UPB. [Revista en línea] 2017 [accesado 26 Enero 2019]; 2018,47(127):383–405. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18566/rfdcp.v47n127.a05>

14.-Diario Oficial de la Federación. Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial -Identificación y prevención: Secretaria de Salud; 2017 DOF, (19/04/2017).

15.-Benítez D, Cámeron LI, Barrios I, Nuñez S, Tintel M, Tonooka M, et al. Prevalencia de estrés y satisfacción laboral en trabajadores al volante de asunción y gran asunción, Paraguay. DM, Discover Medicine. 2017;(2):55-60.

16.-Meseguer de Pedro M, García Izquierdo M, Concepción Sáez M .El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola [Tesis doctoral].España: Universidad de Murcia. Departamento de Psiquiatría y Psicología Social; 2008.

17.-Navarro Rodríguez L. La satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral [Tesis].España: Universidad de la Laguna. Facultad de Derecho; 2016.

18.-Rebaza FA. Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Revista Médica Hered. 2014; 25:80-84.

19.-Del Hoyo DM. Estrés Laboral. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales; 2004.Estressores Laborales 3 (52)33-38.

20.-Alvarado VE. Medicina Forense Toxicológica y Laboral. México D.F: Trillas; 2008. Accidentes de trabajo 9 (222) 147-170.

- 21.-Echevarría-Zuno S, Mar-Obeso ÁJ, Borja-Aburto V, Méndez-Bueno FJ, Aguilar-Sánchez L, Rascón-Pacheco RA, La incapacidad temporal para el trabajo desde la perspectiva médica. Rev Medica del IMSS [Revista en línea].2009; [accesado 26 Enero 2019]; 47 (5): 565-574. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=62132615&lang=es&site=ehost-live>
- 22.-Méndez Z, Sánchez E. Estudio Sobre El Impacto De Los Factores Ergonómicos En La Productividad En Un Estudio De Caso. 2016;(1):1–13.
- 23.-Beltrán CA. Factores psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores del área de producción de una empresa metal-mecánica de El Salto, Jalisco. Cuad Hispanoam Psicol. 2016; 16(2):23–32.
- 24.- Adams S, México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam. Forbes Mexico. [Revista en línea].2013 [accesado 20 de abril 2019].Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>
- 25.-Ma-Kellams C. Cross-cultural differences in somatic awareness and interoceptive accuracy: A review of the literature and directions for future research. Front Psychol. 2014;5(DEC):1–9.
- 26.-Hutting N, Oswald W, Staal JB, Engels JA, Nouwens E, Van-Der Sanden MWN, et al. Physical therapists and importance of work participation in patients with musculoskeletal disorders: A focus group study. BMC Musculoskelet Disord. 2017; 18(1):1–16.
- 27.-Lanzara R, Scipioni M, Conti C. A clinical-psychological perspective on somatization among immigrants: A systematic review. Front Psychol. 2019;9(JAN).

28.-Muñoz-Torres T de J, Casique-Casique L. Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería TT - Job stress and its biopsychosocial effect on nursing care. Rev enferm Inst Mex Seguro Soc [Revista en línea]. 2016; [accesado 20 Mayo 2019] 24(2):141–4. Disponible en: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/103/151.

29.-Prieto-Miranda SE, Bethsabé Rodríguez-Gallardo G, Jiménez-Bernardino CA, Guadalupe Guerrero-Quintero L. Desgaste profesional y calidad de vida en médicos residentes. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2013; 51(5):574–9.

30.- Villavicencio E. Transmisión: Conferencia Adicción al trabajo y otras enfermedades 2019; 2016–8.

ANEXOS



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN
Y POLITICAS DE SALUD.
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD
CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.
(Anexo 1)

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN.

Nombre del estudio:	“Asociación del nivel de estrés y satisfacción laboral en los trabajadores con incapacidad, de la UMF 20”.
Patrocinador externo (si aplica):	NO APLICA
Lugar y fecha:	Unidad de Medicina Familiar No. 20, Calzada Vallejo 675 col. Magdalena de las Salinas México D.F. Delegación G.A.M. a ___ de ___ del 2019.
Número de registro:	R-2019-3404-030.
Justificación y objetivo del estudio:	El estrés es un factor que afecta la salud física y mental. Se presenta en el trabajo cuando las exigencias del entorno laboral superan las capacidades de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control, generando un desequilibrio entre lo laboral y lo personal. Según la Secretaría de Salud, México ocupa el Segundo lugar del Mundo en Estrés Laboral, siendo un grave problema a nivel social y económico, ya que disminuyendo la productividad de las empresas. Entre el 30% y 40% de la población mexicana sufren estrés, presentando ansiedad, depresión, hipertensión arterial entre otras. Hoy en día, es posible reducir el estrés laboral antes de que dañe la salud y el desempeño laboral. La realización de este proyecto de investigación tiene la finalidad de identificar la relación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral, con incapacidades por enfermedad general y riesgos de trabajo. Para lograr una óptima prevención y disminuir su impacto en los índices de incapacidades otorgadas en el Instituto. Por lo que nuestro objetivo es determinar la relación que existe entre los niveles de estrés y satisfacción laboral en los trabajadores con incapacidad, de la UMF 20.
Procedimientos:	Se solicita contestar una encuesta
Posibles riesgos y molestias:	Este estudio no genera riesgo de salud o denegarse la atención médica, en caso de no aceptar participar
Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:	Al contestar esta encuesta no se obtiene ningún beneficio personal, sin embargo los resultados son valiosos para aplicarlos a todos los trabajadores, informando al personal de salud que tomará medidas y estrategias que favorezcan la calidad de atención y orientar a los trabajadores para el manejo del estrés laboral. Y en caso de detectar alto nivel de estrés se canalizara con su medico tratante para su atención en salud mental
Información sobre resultados y alternativas de tratamiento:	Todos los datos proporcionados ante una publicación de los resultados o difusión de estos se realizará respetando el anonimato de cada uno de los trabajadores participantes y solo se otorgaran de manera general en gráficas o tablas, de manera que respetará la confidencial
Participación o retiro:	El abandonar el estudio en el momento que el trabajador desee no modificará de ninguna manera la atención médica que recibe en el instituto.
Privacidad y confidencialidad:	Su identidad será protegida y ocultada. En caso de que solicite sus resultados sólo se hará de manera personalizada y para proteger su identidad le asignaremos un número de folio o código y con el podrá solicitar sus resultados previa cita.
En caso de colección de material biológico (si aplica):	
<input type="checkbox"/>	No autoriza que se tome la muestra.
<input type="checkbox"/>	Si autorizo que se tome la muestra solo para este estudio.
<input type="checkbox"/>	Si autorizo que se tome la muestra para este estudios y estudios futuros.
Disponibilidad de tratamiento médico en derechohabientes (si aplica):	
Beneficios al término del estudio:	
En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:	
Investigador Responsable:	Dra. María del Carmen Aguirre García. Médico Especialista en Medicina Familiar. Matrícula: 10859357. Adscripción: Unidad de Medicina Familiar No. 20. Dirección: Calzada Vallejo 675, Col. Magdalena de las Salinas, CP 07750 México, D.F. Tel: 55-87-44-22 Ext. 15320. Correo electrónico: carmenaguirre1@yahoo.com.mx
Colaboradores:	Dra. Itzel Karina Sánchez Vélez, Especialista en Medicina del Trabajo; matrícula: 98385676. Adscrita a la Unidad De Medicina Familiar Número 20 IMSS Dirección: Calzada Vallejo 675 colonia Magdalena de las Salinas. Ciudad de México, Tel: 55-87-44-22 Ext. 15320. Correo electrónico: itzelsanz@gmail.com Dra. Andrea Reyes Zúñiga. Residente de Segundo año en la especialidad de Medicina Familiar. Matrícula: 98354814. Unidad de Medicina Familiar No. 20 IMSS. Dirección: Calzada Vallejo 675 colonia Magdalena de las Salinas. Ciudad de México, Tel: 55-87-44-22 Ext. 15320. Correo electrónico: andy-1-6@hotmail.com
En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a:	Comisión de Ética de Investigación de la CNIC del IMSS: Avenida Cuauhtémoc 330 4° piso Bloque "B" de la Unidad de Congresos, Colonia Doctores. México, D.F., CP 06720. Teléfono (55) 56 27 69 00 extensión 21230, Correo electrónico: comision.etica@imss.gob.mx
_____	_____
Nombre y firma	Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento
_____	_____
Testigo 1	Testigo 2
_____	_____
Nombre, dirección, relación y firma	Nombre, dirección, relación y firma

Este formato constituye una guía que deberá completarse de acuerdo con las características propias de cada protocolo de investigación, sin omitir información relevante del estudio. **Clave: 2810-009-013**



ENCUESTA
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIA No 20 VALLEJO.
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y POLITICAS DE SALUD.
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD.



Esta encuesta tiene como finalidad identificar la asociación del nivel de estrés y satisfacción laboral en los trabajadores con incapacidad de la UMF 20.

DATOS PERSONALES: Responda las siguientes preguntas y marque con una "x" los datos solicitados.

1.- **Género:** Masculino: Femenino:

2.- **Edad:** _____.

3.- **Estado Civil:** Soltero: Casado: Divorciado: Viudo:
Unión Libre:

4.- **Escolaridad:** Analfabeta: Primaria: Secundaria: Bachillerato:
Técnico: Licenciatura: Posgrado:

Datos Laborales:

5.- **Giro o Actividad de la Empresa:**

a) **Industriales:** Extractivas: Agropecuaria: Manufactura:

b) **Comerciales:** Mayoristas: Minoristas: Comisionistas:

c) **Servicio:** Transporte: Educación:

6.- **Antigüedad en la empresa:** _____.

7.- **Horario Laboral:** _____.

8.- **Turno Laboral:** _____.

9.- **Salario Semanal:** _____.

10.- **Puesto de trabajo:** _____.

11.- **Tiempo de trayecto de ruta a su centro laboral:** _____.

12.- A continuación se plantean distintas afirmaciones en relación con su trabajo, marque con un círculo según corresponda. En una escala del 1 al 7, siendo 1- Muy insatisfecho. 2- Insatisfecho. 3- Moderadamente insatisfecho. 4- Ni satisfecho ni insatisfecho. 5- Moderadamente satisfecho. 6- Satisfecho. 7- Muy satisfecho.

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Considera usted que las condiciones físicas del centro de trabajo con adecuadas (Temperatura, iluminación, espacio, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
2. El tiempo para realizar sus actividades laborales es suficiente.	1	2	3	4	5	6	7
3.- Cuenta usted con el equipo de protección personal adecuado.	1	2	3	4	5	6	7
4.- Como considera las herramientas de trabajo para el desarrollo de la actividad laboral .(Eje, computadora , lápices , impreso , pala, martillo)	1	2	3	4	5	6	7

13.- Instrucciones: Marque con un círculo. De los siguientes síntomas, seleccione lo más habituales asociados al estrés; debe señalar la frecuencia con que se han manifestado durante los últimos 3 meses; siendo 1 "nunca" y 6 "con mucha frecuencia".

1- Nunca. 2- Casi nunca. 3- Pocas veces. 4- Algunas veces. 5- Con relativa frecuencia. 6- Muy frecuente.

	Nunca	Casi Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente Frecuente	Muy frecuente
1.- Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
2.-Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
3.-Ingestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
4.-. Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
5.- Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
6.- Disminución del interés sexual.	1	2	3	4	5	6
7.- Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
8.- Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
9.- Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
10.- Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
11.- Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
12.- Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

14.- De los siguientes aspectos que se relacionan con el puesto de trabajo. Señale con un círculo cómo se siente con respecto a cada uno de ellos en una escala del 1 al 7, siendo 1 "muy insatisfecho" y 7 "muy satisfecho".

1- Muy insatisfecho. 2- Insatisfecho. 3- Moderadamente insatisfecho. 4- Ni satisfecho ni insatisfecho. 5- Moderadamente satisfecho. 6- Satisfecho. 7- Muy satisfecho.

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas de su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Libertad para elegir su propio método de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5	6	7
5. Su superior inmediato.	1	2	3	4	5	6	7
6. Responsabilidad que usted tiene asignada.	1	2	3	4	5	6	7
7. Su salario.	1	2	3	4	5	6	7
8. La posibilidad de utilizar sus capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
9. Relación entre dirección y trabajadores en su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10. Sus posibilidades de promocionar.	1	2	3	4	5	6	7
11. El modo en que su empresa está gestionada.	1	2	3	4	5	6	7
12. La atención que se presta a las sugerencias que usted hace.	1	2	3	4	5	6	7
13. Su horario de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14. La variedad de tareas que realiza en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15. Su estabilidad en el empleo.	1	2	3	4	5	6	7

15.- Tipo de Incapacidad: Enfermedad General: Riesgo de trabajo:

16.- Diagnóstico Médico de incapacidad: _____



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCIÓN DE PRESTACIONES MÉDICAS



Dictamen de Aprobado

Comité Local de Investigación en Salud 3404.
U MED FAMILIAR NUM 20

Registro COFEPRIS 18 CI 09 005 002

Registro CONBIOÉTICA CONBIOETICA 09 CEI 013 2018082

FECHA Miércoles, 17 de abril de 2019

Dra. Ma. del Carmen Aguirre García

PRESENTE


Tengo el agrado de notificarle, que el protocolo de investigación con título **Asociación del nivel de estrés y satisfacción laboral en los trabajadores con incapacidad, de la UMF 20**, que sometió a consideración para evaluación de este Comité, de acuerdo con las recomendaciones de sus integrantes y de los revisores, cumple con la calidad metodológica y los requerimientos de ética y de investigación, por lo que el dictamen es **APROBADO**.

Número de Registro Institucional

R-2019-3404-030

De acuerdo a la normativa vigente, deberá presentar en junio de cada año un informe de seguimiento técnico acerca del desarrollo del protocolo a su cargo. Este dictamen tiene vigencia de un año, por lo que en caso de ser necesario, requerirá solicitar la reaprobación del Comité de Ética en Investigación, al término de la vigencia del mismo.

ATENTAMENTE


Dr. ALEJANDRO HERNANDEZ FLORES
Presidente del Comité Local de Investigación en Salud No. 3404

Imprimir

IMSS
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL