



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**“Aplicación de la NOM-035-STPS-2018 para
evaluar los factores de riesgo psicosocial y su
relación con los trastornos psicosomáticos en
trabajadores mexicanos”**

TESIS

Que para obtener el título de
Licenciada en Psicología

Presentan:

**Hernández Guzmán Karla Beatriz
Velasco Arvizu Jeanette Guadalupe**

Directora:

Dra. Juana Patlán Pérez

Revisora:

Dra. Alejandra García Saiso

Sinodales:

Dra. Georgina García Rodríguez
Mtra. Adriana Gpe. Martínez Pérez
Dra. Erika R. Villavicencio Ayub

Ciudad Universitaria, Cd.Mx. Noviembre 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

ÍNDICE

Introducción

1. Salud Ocupacional

1.1 Salud.....	1
1.2 Salud-Trabajo.....	2
1.3 Salud Ocupacional.....	4
1.4 Psicología de la salud ocupacional.....	6
1.5 La Salud Ocupacional en México.....	7

2. Factores Psicosociales Organizacionales y Factores de Riesgo Psicosocial

2.1 Definición del término “Psicosocial”.....	10
2.2 Definición Factores Psicosociales Organizacionales.....	12
2.3 Concepto de Factores de Riesgo Psicosocial.....	16
2.4 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial.....	20
2.5 México y los factores de riesgo psicosocial.....	27
2.6 NOM-035-STPS 2018 y Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional.....	29

3. Estrés y Trastornos Psicosomáticos

3.1 Definición de estrés.....	36
3.2 Modelos del Estrés.....	41
3.2.1 Modelo del ambiente social	
3.2.2 Modelo de Proceso de estrés	
3.2.3 Modelo instructivo de estrés ocupacional	
3.2.4 Modelo de estrés de Ostermann y Gutiérrez	
3.2.5 Modelo demanda-control	
3.2.6 Modelo esfuerzo y recompensa	
3.3 Consecuencias del estrés.....	48
3.4 Trastornos psicosomáticos y Factores de riesgo psicosocial organizacionales..	55
3.5 Definición de trastornos psicosomáticos.....	56
3.6 Clasificaciones de trastornos psicosomáticos.....	58

4. Método

4.1 Planteamiento del problema.....	62
4.2 Pregunta de investigación.....	63
4.3 Objetivos de la investigación.....	63
4.4 Justificación.....	63
4.5 Tipo y diseño de investigación.....	64
4.6 Variables de la investigación.....	64
4.7 Hipótesis.....	67
4.8 Instrumento de medición.....	67
4.9 Población y Muestra.....	70
4.10 Procedimiento.....	70
4.11 Análisis de datos.....	70

5. Resultados	
5.1 Características de la muestra.....	73
5.2 Confiabilidad de los instrumentos de medición.....	81
5.2.1 Confiabilidad del “Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centro de trabajo”-Guía III	
5.2.2 Confiabilidad de la “Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional”	
5.3 Validez del “Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centro de trabajo”-Guía III.....	93
5.3.1 Validez Factorial Exploratoria de las Categorías del Cuestionario	
5.3.2 Validez Factorial Exploratoria de los Dominios del Cuestionario	
5.3.3 Validez Factorial Confirmatoria del “Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centro de trabajo”-Guía III	
5.4 Estadísticas descriptivas de las variables	116
5.4.1 Estadísticas descriptivas (con sumatoria) de los Factores de Riesgo Psicosocial	
5.4.2 Estadísticas descriptivas de los Trastornos Psicosomáticos	
5.5 Correlación de los Factores de Riesgo Psicosocial con Trastornos Psicosomáticos.....	119
5.5.1 Correlación de los Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías) con Trastornos Psicosomáticos	
5.5.2 Correlación de los Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios) con Trastornos Psicosomáticos	
5.6 Relación de los Factores de Riesgo Psicosocial con Variables Sociodemográficos.....	125
5.6.1 Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías) y las variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación de Pearson	
5.6.2 Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios) y las variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación de Pearson	
5.6.3 Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y las variables sociodemográficas: resultados del análisis Student	
5.6.4 Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y las variables sociodemográficas: resultados del análisis ANOVA	
5.7 Efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trastornos Psicosomáticos: Resultados del análisis de Regresión Lineal Múltiple.....	142
5.7.1 Efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías) en los Trastornos Psicosomáticos	
5.7.2 Efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios) en los Trastornos Psicosomáticos	
5.8 Nivel de Riesgo de los Factores de Riesgo Psicosocial.....	148
5.8.1 Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías)	
5.8.2 Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios)	
6. Discusión.....	171
7. Conclusiones.....	176
8. Recomendaciones.....	180
9. Referencias.....	183
Anexos.....	190

AGRADECIMIENTOS KARLA

Hoy quiero darme un abrazo por haber llegado hasta aquí, porque a pesar de todos los obstáculos que se me presentaron durante mi carrera hoy estoy viendo un fruto del esfuerzo que hice durante 4 años. Agradezco a la vida por haberme brindado fuerza para despertar día y día, por enseñarme lo que valgo como persona, como hija y como pareja. Durante esta etapa en mi vida crecí emocionalmente y aprendí a desarrollar habilidades que me han ayudado a desempeñarme profesionalmente. Al ver este trabajo terminado me lleno de dicha, ya que no fue fácil el proceso y estoy orgullosa por demostrarme día a día de lo que soy capaz.

A MIS PADRES

Yolanda y Carlos, por ser los pilares de mi vida, porque gracias a sus esfuerzos hoy logre cumplir este sueño. Gracias por todo lo que me han brindado, por darme la oportunidad de volverme independiente, por dejarme crecer y aprender de la vida día a día. Por ayudarme a desarrollar mis virtudes y darme cuenta de lo que soy capaz. Gracias infinitas por todo el tiempo y apoyo que han dedicado durante su vida y este logro también es de ustedes. Los amo.

A MIS ABUELITOS

Nabora y Felipe, a quienes les agradezco con toda mi alma que hayan visto por mi desde pequeña, quienes formaron parte de mi crecimiento, gracias a ustedes hoy en día soy una buena persona, siempre me inculcaron sus valores y me apoyaron en todo momento. Gracias abuelita por ser mi segunda mamá, me enseñó a que puedo lograr las cosas, que soy independiente y que a pesar de los obstáculos que las personas me pongan, siempre lograre afrontarlos. Abuelito sé que desde el cielo está agradecido por verme lograr este sueño. Los amo con toda mi alma.

A MI HERMANO

Eduardo, has sido uno de los pilares más fuertes en mi vida, a pesar de las discusiones que podemos tener a diario, siempre me has apoyado en todos los sentidos, incluso cuando no te lo pido. Gracias por protegerme como si fuera tu hija, por confiar en mí cuando nadie más lo hacía, por ponerme siempre el ejemplo y demostrarme que si quieres algo lo puedes obtener. Gracias por tu apoyo y tu paciencia infinita. Aunque nunca te lo digo, eres el mejor hermano del mundo y te quiero mucho.

A MIS AMIGOS

Son pocas las personas a las que puedo llamar amigos, pero sé que los que hoy en día están a mi lado han sabido ganarse ese puesto. Agradezco porque han estado para apoyarme en todo momento, por su paciencia, por compartir momentos de alegría, tristeza o furia, porque nunca dejaron de creer en mí y siempre me mantenían en pie cuando ni yo misma podía hacerlo. Saben de sobra el cariño que les tengo y hoy en día son personas muy importantes en mi vida.

A MI PAREJA

No sé si en unos años la vida nos siga manteniendo unidos, pero hoy quiero agradecerte que a pesar del poco tiempo que hemos compartido juntos, siempre me has apoyado en todos los sentidos, siempre intentas sacarme una sonrisa hasta en los peores momentos y confías en mí más de lo que yo lo hago. Gracias por levantarme siempre la autoestima y por ser mi compañero, mi amigo, mi confidente y mi novio.

AGRADECIMIENTOS LUPITA

A MIS PADRES

Por ser mi motor, mi apoyo y los mejores padres que me pudiera conceder la vida. Gracias por esta a mi lado en los malos y buenos momentos, por brindarme su compañía, amor, paciencia y comprensión incondicional; hacer que este trabajo sea posible, apoyando cada paso que doy y aceptando mis decisiones. Por acompañarme en la mayoría de mis revisiones de esta investigación. Sólo les quiero decir que los amo demasiado por todo lo que han hecho por mí y mis hermanos, **los mejores padres** y seres humanos que puedan existir.

A MIS HERMANOS

A **Abraham** y **Moy**, mis dos grandes inspiraciones y admiraciones, que aunque a veces no los entienda los quiero un montón, son un gran ejemplo a seguir; de ustedes he aprendido que si te propones una meta puedes conseguirla con esfuerzo y dedicación. Admiro mucho sus carreras y el amor con que la desempeñas, agradezco cada momento a su lado aunque me hagan enojar. También agradezco a uno de los seres más especiales de mi vida, Ruffito que con su amor incondicional y compañía hace más felices mis días.

A MI NOVIO

A **Jair** que además de ser mi mejor amigo es el mejor novio, el que me ha brindado por estos 6 años amor, alegría y comprensión, el que ha tenido que soportar mis crisis de tareas, exámenes y exposiciones desde inicios de la carrera y espero que sea por mucho tiempo más el estar juntos en nuestros proyectos de vida.

A MIS AMIGOS

A mis amigos de Secundaria **Karen, Dani, Tayde, Lalo y Alberto**, que siempre han estado en los momentos más especiales y que sé que puedo contar con ustedes, a mis amigos de la Prepa **Fernando y Josue**, quiénes me enseñaron a ver la vida de diferentes colores y sabores, disfrutando y superando los retos con alegría. A mis queridísimas amigas de la Universidad, por un lado **Karen** por escucharme y aceptar mi manera de ser, lo sorprendente de todo vivir tan cerca y saber que puedo contar con ella tanto en lo académico como en lo personal y espero que nunca deje de brillar y sonreír. Y **Karla** amiga y colaboradora de esta investigación que sé que en este preciso momento esta estresada, pero se le pasará porque así es ella con soluciones rápidas pero inteligentes, la cual le agradezco por tomar este reto a mi lado, apoyándonos y escuchándonos pero al final lo logramos y ahora si ya vamos más de la mitad.

Gracias a todos y cada uno de ustedes por brindarme su amistad tan sincera, muy bien saben que siempre es devuelta por mí con una gran sonrisa y una gran platica.

A NUESTROS PROFESORES

Primeramente agradecer a la **UNAM** por todas las oportunidades y ventajas que nos proporciona, como es el tener grandes profesores.

A la **Dra. Juana Patlán** por sus horas y días de dedicación que nos brindó, por ser parte fundamental en el desarrollo de este proyecto y tomarse el tiempo para enriquecerlo, por escucharnos y tenernos paciencia en todo momento.

Gracias a la **Dra. Alejandra Saiso** y a la **Dra. Georgina García** por brindarnos de sus conocimientos, siempre apoyándonos y enriqueciendo este trabajo. Al igual agradecer a los demás sinodales (**Mtra. Adriana Martínez** y **Dra. Erika Villavicencio**) por fortalecer esta tesis.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (2000), consideran que un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general (Barrios y Paravic, 2006).

Tal como lo menciona Salamo (2002; en Barrios y Paravic, 2006) los lugares de trabajo han cambiado considerablemente en las últimas décadas, no solamente con la automatización, sino también con el incremento de trabajos y modalidades diferentes (por ejemplo: trabajo a contrato fijo, por honorarios, o las posibilidades de trabajar en casa o de manera independiente). Estos cambios, junto con aquellos que se están viviendo con la globalización, como son las altas tasas de desempleo y la reducción de las plantillas de las empresas, contribuyen a la creación de un ambiente laboral muy complejo, el cual tiene un efecto e impacta sobre la salud de los trabajadores.

El trabajo constituye una realidad objetiva que, no obstante, siempre debe evaluarse según circunstancias específicas en que se desarrolla, teniendo en cuenta, además, la valoración subjetiva que realiza la persona que trabaja. (Ruiz-Frutos, García, Delclós y Benavides, 2006).

Existen factores en el ambiente laboral que pueden producir estrés representando un peligro en la salud física y mental del trabajador generando conflictos en el entorno organizacional y aumentando riesgos laborales.

Expuesto lo anterior, el siguiente trabajo se conforma de 9 capítulos, los primeros tres capítulos se enfocan en información académica e investigaciones previas del tema, el capítulo 4 trata acerca del método utilizado en este trabajo, el capítulo 5 habla de los resultados obtenidos y los capítulos del 6 al 8 hablan acerca de la discusión, conclusiones y recomendaciones que se realizan respecto al tema abordado.

En el capítulo 1 se delimitará el concepto de salud ocupacional, sus antecedentes y evolución histórica, al igual que su relación con el trabajo. Se aborda el significado que tiene la psicología de la salud ocupacional y su impacto en México. Este capítulo tiene como objetivo dar a conocer la importancia de la salud en diferentes ámbitos como es el laboral.

En el capítulo 2 se describe que son los factores psicosociales, se inicia con la definición del concepto como base, para entender el término de factores de riesgo psicosocial, el surgimiento de la clasificación de los tipos de riesgo que pueden estar expuestos los trabajadores de acuerdo con diferentes autores que han abordado el tema, cómo se incorpora los factores de riesgo psicosocial a México y se explican los instrumentos de medición que se utilizaron en el presente trabajo: la NOM-035-STPS 2018 y la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO, 2016).

En el capítulo 3 se aborda el estrés indicando sus antecedentes históricos, así como sus definiciones, se describen los diferentes modelos, estableciendo la importancia de conocer las consecuencias del estrés y las secuelas que producen en la salud. Dentro del mismo capítulo se describe el nacimiento del término de trastornos psicosomáticos y su clasificación de los mismos.

En el capítulo 5 se habla del método, es decir, como se llevó a cabo la investigación, el planteamiento de problema, la pregunta de investigación, los objetivos generales y específicos, la justificación, el tipo y diseño de investigación, la definición de las variables a evaluar, las hipótesis, el instrumento, la población, el procedimiento y el análisis de los datos.

Los resultados de la investigación aparecen en el capítulo 6, se aprecia mediante gráficas las características de la muestra, se evalúa la confiabilidad y validez del cuestionario de factores de riesgo psicosocial. Con la finalidad de comprobar la hipótesis se realizó una correlación entre los factores de riesgo psicosocial y los trastornos psicosomáticos, se realizaron pruebas para determinar qué factores referidos a los riesgos psicosociales y los trastornos psicosomáticos mostraban asociación estadísticamente significativa. Finalmente se midió el nivel de riesgo y la implementación de acciones para su prevención y control.

En los siguientes capítulos se genera una discusión acerca de los resultados hallados con la información recabada a través de investigaciones, conclusiones del presente trabajo y recomendaciones que se plantean a partir de la investigación y resultados realizados.

Finalmente se agregan las referencias y dos anexos, el primero es el instrumento utilizado en la investigación y el segundo aborda la política de prevención de riesgos psicosociales sugerida por la NOM-035-STPS 2018.



CAPITULO 1

Salud Ocupacional

Salud Ocupacional

1.1 Salud

Cortés, Ramírez, Olvera y Arriaga (2009) señalan que la salud debe enfocarse como proceso de un conjunto de diferentes factores, momentos, contextos y situaciones. León y Medina (2002) señalan tres vertientes que integran el concepto de salud, los aspectos subjetivos (bienestar físico, mental y social), aspectos objetivos (capacidad de funcionamiento) y aspectos sociales (adaptación y trabajo socialmente productivo).

La OMS en el año 1946, conceptualiza la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no, meramente la ausencia de invalidez o enfermedad (Sarafino, 1994).

Dubos (1975; citado por Vega-Franco, 2002), interpretó el concepto de salud en un sentido ecológico: pensaba que la vida implica la interacción y a la vez la integración de dos ecosistemas: el medio interno y el medio externo, y cualquier factor que rompiera estos sistemas ocasionaba la enfermedad.

Terris (1980; citado por Gil, 2004), considera a la salud como “un estado de bienestar físico, mental y social con capacidad de funcionamiento y no únicamente la ausencia de dolencias o enfermedades”. Este autor tomó en cuenta dos aspectos en su definición de salud, uno de carácter subjetivo (sensación de bienestar) y otro de carácter objetivo (capacidad de funcionamiento), los cuales (indicó) pueden manifestarse en grados diferentes dentro de un continuo.

Hernán (1981) define a la salud como un estado variable fisiológico-ecológico de equilibrio y adaptación de todas las potencialidades humanas (biológicas, psicológicas y sociales) frente a su ambiente.

Años después, la OMS se dio cuenta que su definición era un ideal por lo que redefinió el concepto con el fin de hacerlo más medible, y en 1986 define a la salud como “el grado en el que un individuo o grupo es capaz, por una parte, de llevar a cabo sus aspiraciones y satisfacer sus necesidades, y por la otra, de cambiar o enfrentarse con el ambiente” (Benavides, García y Ruiz-Frutos, 2000).

Así mismo la OMS en el año 2000, declara que el objetivo de los habitantes de todas las naciones es tener un nivel de salud óptimo para desempeñarse productivamente y colaborar activamente en la vida social de la comunidad que integran (González, 2016).

Por lo que Parra (2003) también señala que la salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan.

Si tenemos en cuenta que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad; y que se debe atender en su preservación y promoción, no sólo a los aspectos físicos, sino también a los psíquicos y sociales; la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidad de satisfacer necesidades vitales, entre las cuales incluimos la autonomía, la alegría y la solidaridad. La salud también implica lucha y negociación con el medio ambiente, tanto a nivel individual como colectivo, y guarda relación con las condiciones de trabajo (Barrios y Paravic, 2006).

1.2 Salud-Trabajo

De acuerdo con Gómez (2012), en la actualidad los problemas de salud asociados a las condiciones de trabajo han aumentado. Hombres y mujeres atraviesan por una serie de síntomas como dolores de cabeza, espalda y cuello, alteraciones digestivas, agotamiento, así como trastornos del dormir.

Para González (2016) en el ámbito de la salud, la psicología ocupacional es considerada a nivel mundial como la base esencial en el desarrollo de un país, la cual dirige sus acciones a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, y la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por causas relacionadas a las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales. El estado psicológico del trabajador se pone en riesgo a medida que las condiciones laborales le demandan un mayor esfuerzo, atrayendo un estado de enfermedad al individuo. Tales consecuencias derivan de la exposición a peligros para la seguridad del trabajador.

Mañas (2001; en Gómez, 2007) afirma que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de salud o causando la pérdida de esta. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo.

Y como lo señala Artazcoz (2002) aunque en los diferentes contextos de trabajo todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo. Anota que los dos cambios más relevantes han sido la

flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo (ampliación de horarios a los fines de semana, incremento de horarios irregulares con horas de trabajo impredecibles, entre otros).

Al respecto Ruiz-Frutos, García, Delclós y Benavides (2006) hacen una relación trabajo-salud, como se señala a continuación en la tabla 1.

Tabla 1. Relación salud-trabajo (Ruiz- Frutos, García. Delclós y Benavides, 2006).

		Salud	
		Positiva	Negativa
Trabajo	Positivo	<ul style="list-style-type: none"> • Salud y bienestar • Productividad y calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad • Enfermedades y lesiones
	Negativo	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfacción 	

Por lo que estos autores señalan en el cuadro anterior, es la buena y mala salud frente a las buenas y malas condiciones de trabajo; dentro de estas categorías se deduce que se dan diferentes relaciones en cada una de las intersecciones posibles, por lo cual, los autores insinúan que: las condiciones adecuadas de trabajo tienen un efecto positivo sobre la salud, lo cual trae consigo un incremento en la satisfacción y en el bienestar del trabajador.

Un trabajo en condiciones adecuadas, además de proporcionar ingresos económicos que ayuden a que los trabajadores posean vivienda, alimentación, educación, etc., facilita las relaciones interpersonales e incrementa la autoestima de estos. Igualmente, estos autores indican que cuando los trabajadores cuentan con una buena salud esto se verá reflejado en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, ya que (como ellos dicen) un trabajador sano tenderá a mejorar su entorno laboral mediante las relaciones con sus compañeros de trabajo, con sus superiores y con sus subordinados, lo cual le permitirá ser más productivo y esto contribuirá al mejoramiento de su calidad de trabajo.

Por otro lado, en cuanto a los efectos negativos de la relación salud-trabajo, se encuentra la mala salud hacia el trabajo como de las malas condiciones de trabajo hacia la salud, por lo que los trabajadores que tienen problemas de salud van a afectar negativamente a su trabajo, ya que mostrarán un bajo rendimiento en su productividad o simplemente tenderán al ausentismo, trayendo consigo repercusiones para la organización.

En sentido opuesto, Benavides et al., (2000, en Zúñiga, 2008) recalcan que las malas condiciones de trabajo tienen un efecto negativo sobre la salud, ya que tienen como

resultado que el trabajador se enferme o que sea víctima de accidentes laborales, trayendo consigo que el trabajador no realice eficiente y adecuadamente su trabajo.

Parra (2003) por su parte señala que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud. Como fuente de salud, a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales que satisfacen no sólo las necesidades económicas básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal. Puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y puede agravar problemas de salud, previamente existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros.

El estado de salud de un trabajador depende enormemente de la actividad laboral que desempeña, de las condiciones de trabajo, de la realidad social y del modo de producción que ella impone. Sin salud no se puede trabajar, por esto, el derecho a la salud debe ser ejercido de manera individual (Gómez, 2007).

1.3 Salud Ocupacional

Es así como la prevención en el contexto laboral se convierte en uno de los objetivos de la Salud Ocupacional, que, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a los esfuerzos que se realizan para proteger las vidas y el bienestar físico de los trabajadores mediante la eliminación de los riesgos laborales en los que se desempeñan (Trejo, 2013).

La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, constituye una estrategia de lucha contra la pobreza, sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas (Álvarez y Faizal, 2012).

De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la OIT y de la OMS en 1950 (citado en Ruiz-Frutos, et al., 2006) define a la Salud Ocupacional como la actividad que tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo el daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra riesgos para la

salud y, colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

La salud ocupacional surgió como una respuesta para tratar de comprender el conflicto existente entre el trabajo y la salud; su principal objetivo es identificar, eliminar, intervenir o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial sobre la salud de los trabajadores, además, se encarga de potenciar aquellos factores que tienen un efecto positivo sobre la salud del trabajador; por otro lado también se va a encargar del tratamiento y de la rehabilitación de los trabajadores que hayan tenido algún problema en su salud (García, Benavides y Ruiz-Frutos, 2000; en Zúñiga, 2008).

La salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social (Parra, 2003).

La Salud ocupacional es el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajo y el contexto laboral, y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral, teniendo como objetivos principales la mejora de la calidad de vida en el trabajo, así como proteger y promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores (Salanova, 2009).

Gastañaga (2012) define a la salud ocupacional como la ciencia y el arte de preservar la salud mediante el reconocimiento, evaluación y control de las causas de medio ambiente, que originan las enfermedades en la industria.

Para Aguilar (2009) la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

La salud laboral es una actividad multidisciplinaria que tiene como objetivo la intervención psicológica en sus tres niveles: primaria, secundaria y terciaria, protegiendo y promoviendo la salud física y psicológica del trabajador (Aguilar, 2009).

En este sentido, la salud laboral principalmente es una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en el trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, empleados y profesionales “no es ético que las personas malogren su salud y su vida, intentando ganarse la vida” (Parra, 2003).

Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia en contextos laborales, o desarrollando una actividad laboral en su domicilio. Por este

motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales relacionados con los riesgos psicosociales deberían ser materia de salud pública para los gobiernos (Gil-Monte, 2012).

1.4 Psicología de la salud ocupacional

La Psicología no ha sido ajena a los cambios ocurridos de manera global en las últimas décadas ni a los problemas derivados de ellos para los individuos, para los grupos y para las organizaciones laborales. La demanda social exige la preparación de profesionales especialistas que evalúen los factores psicosociales en el trabajo y recomienden estrategias para prevenir la aparición de riesgos de origen psicosocial. La disciplina que aborda el estudio del estrés laboral, de los riesgos psicosociales en el trabajo y la calidad de vida laboral es la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO) (Gil-Monte, 2014).

La Asociación de Psicología Americana (APA) y El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, proponen dentro del campo de la Psicología de la salud, la Psicología de la Salud Ocupacional, la cual ha sido definida por la Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional como la aplicación de los principios y prácticas de la Psicología a los problemas de la salud ocupacional, el estudio de los aspectos psicológicos, sociológicos y organizacionales de la dinámica de la relación entre el trabajo y la salud (Juárez, 2007; en Uribe, 2016).

Tetrick y Quick en 2003 (en Gómez, 2007) igualmente anotan que el objetivo principal de la PSO es crear ambientes de trabajo seguros y saludables, y tiene como fin último promover organizaciones y personas saludables, ayudando a desarrollar sistemas inmunes que metabolicen las toxinas emocionales y psicosociales que afectan el ambiente de trabajo.

De acuerdo con Salanova (2009) dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional se integra el conocimiento y la experiencia de diversas disciplinas como la psicología, la medicina del trabajo, la ergonomía, la conducta organizacional y el desarrollo de recursos humanos. Su meta es la aplicación de estos conocimientos a la seguridad, la salud y bienestar de los empleados.

La PSO utiliza una noción amplia de salud que no sólo incluye el bienestar afectivo de los empleados, sino también aspectos cognitivos, sociales, motivacionales y conductuales. En segundo lugar, no se centra sólo en el estudio de los empleados en grandes empresas, sino que también se centra en el estudio del desempleo y la interacción

del trabajo y no-trabajo; se adentra en temas emergentes como es la necesidad de vincular la vida laboral con la privada. También estudia su objetivo desde múltiples perspectivas: el empleado individual, el clima social del trabajo y el ambiente intra y extra-organizacional. En conclusión, es una disciplina que se ocupa de la aplicación de la psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, la protección y la promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Salanova, 2009).

Es así como la psicología de la salud ocupacional ofrece conocimientos, técnicas e investigaciones que han demostrado la importancia que tienen factores psicosociales como el clima laboral, la violencia en el trabajo, factores psicosomáticos y su relación con productividad y salud, de tal forma que mediante estudios y mediciones en este campo, se puedan conocer variables y factores relacionados entre sí, de tal manera que los trabajadores, patrones y sindicatos puedan estudiar, prevenir, intervenir y mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Uribe, García, Castillo y Barrera, 2011).

1.5 La Salud Ocupacional en México

La prevención de las lesiones y enfermedades de trabajo debe ser una prioridad de salud pública, por lo que se deben regular todos aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que tienen un efecto nocivo en la salud biopsicosocial de las trabajadoras y trabajadores (Pérez, s.f.).

En México, el artículo 2° en su Fracción XVI del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo (1997), sugiere como encargados de establecer métodos de estudio para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo a la Seguridad e Higiene Industrial, estableciendo que “Los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo”p.3.

La salud en el trabajo en México desde la perspectiva económica, política y social, debe ser considerada como un elemento que garantice la salud de los trabajadores y apunte la apertura comercial a que aspira nuestro país, al ser competitivos en calidad y precio de los productos elaborados y que el beneficio social derivado de contar con trabajadores sanos, se refleje en la solución de aspectos fundamentales como la justicia social, la

democracia y el mejoramiento de la calidad de vida fuera y dentro de las empresas (Ramos, Arias y Arias, 2001).

Dentro del país, surgen una serie de legislaciones dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que se interesan en aspectos básicos referentes al trabajo, como son, la duración de la jornada laboral, la protección a menores y mujeres embarazadas, la obligación y el derecho de la parte patronal a proporcionar un ambiente físico, seguro e higiénico y el derecho a los seguros de salud. A partir de esto, México entra en la etapa del movimiento de la seguridad, en donde se enfatiza la importancia del factor humano en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, con un retraso de 40 años, por lo menos, en relación con la etapa actual de otros países (Sánchez, 2014).

El Seguro Social, se estableció como un servicio público de carácter nacional y caracterizado como instrumento básico de la seguridad social, y tiene a su cargo la protección del trabajador y su familia contra riesgos a que están expuestos los trabajadores con motivo de trabajo. Por lo tanto, la función principal de la seguridad social es garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica y a la protección de los medios de subsistencia (Sánchez, 2014).

Pérez (s.f.) propone que las empresas deben adoptar medidas de seguridad, higiene, medicina, psicología del trabajo y ergonomía, así como realizar cambios pertinentes en la organización del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos y en las normas oficiales mexicanas aplicables, a fin de prevenir por una parte, lesiones en el uso de maquinaria, equipo, instrumentos y materiales, y por la otra, enfermedades por la exposición a los agentes químicos, físicos y biológicos, por deficiencias ergonómicas o posturas y movimientos nocivos, y riesgos psicosociales. La atención psicológica se debe agregar a las prestaciones que se deben recibir en caso de sufrir un riesgo de trabajo.

Con el fin de explicar la importancia que tiene la salud en el ámbito laboral, en el siguiente capítulo se hablará acerca de los factores psicosociales organizacionales, que son los pilares principales del ambiente laboral. Se explicará su definición y las diversas clasificaciones que existen para comprender la importancia de la NOM-035-STPS-2018 en la salud ocupacional en México.

CAPITULO 2

Factores Psicosociales Organizacionales y Factores de Riesgo Psicosocial

Factores psicosociales

2.1 Definición del término “Psicosocial”

Peiró, Prieto y Roe (1996, p.15) señalan que la expresión psicosocial, permite considerar el trabajo como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad de una persona en un determinado ambiente. Se trata, también, de una realidad social fruto de la interacción y de la vida humana en sociedad. Su significado se amplía y se hace más completo en el marco de la cultura y de la sociedad en la que se produce, aunque su representación concreta en esos ámbitos influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman.

Castaño (2004) menciona que el concepto psicosocial sería entonces una forma de entender las respuestas y los comportamientos de las personas en un contexto cultural, político, económico, religioso y social determinado. El término tiene dos componentes lingüísticos; por un lado el prefijo psico se refiere al aspecto subjetivo de la persona, y por otro la palabra social hace relación a esa persona dentro de un mundo con el cual se relaciona y que le da sentido de pertenencia y de identidad.

Acorde a Bordignon (2005), el primer autor que empleó el concepto psicosocial fue el psicoanalista Erik H. Erikson en los años 50, quien veía lo psicosocial como complemento de lo psicosexual en el desarrollo de la identidad, abarcando el ciclo vital completo de la persona, y ésta dependía de una complementariedad de síntesis interna (yo) en el individuo y la modelación de desarrollo de las personas por la sociedad, de ahí el término psicosocial.

Para Erikson, la sociedad y el sujeto forman una unidad con regulación mutua. Lo psicosocial comprende la dimensión de la relación entre la persona con otra persona y con su mundo (Juárez y Camacho, 2011).

Según Bueno (2005, pág. 22) el surgimiento de lo psicosocial fue influenciado por tres circunstancias. La primera, dada por la apertura hacia el cambio social, propia de esta orientación, la cual está constantemente estudiando la forma en que los cambios sociales acelerados influyen en la interacción entre el sujeto y su medio social concreto; la segunda, es la demanda efectuada desde un enfoque Psicosocial para aplicar desde su particularidad sobre las manifestaciones sociales que desbordan un análisis solo desde lo psicológico o lo sociológico, por ejemplo algunos estudios sobre género; y tercera, el hecho de que las actuales intervenciones realizadas conllevan la consolidación de estructuras estables de

intervención en las que participan diferentes profesionales como educadores, psicólogos, trabajadores sociales, ingenieros, etc., que aportan desde sus especificidades ya sea en la investigación o la intervención.

Raúl Rocha (2006) menciona que el análisis de la organización laboral, el entorno social y el conocimiento de la valoración subjetiva que realiza el trabajador de su propio trabajo, en su conjunto, la denominamos psicosocial. En ésta encontramos las posibilidades de articulación de las dos dimensiones que conforman la ontología psicosocial: por un lado, los hechos empíricos ocurridos en la vida social del ser humano, es decir, los hechos, procesos y fenómenos sociales y, por el otro, la subjetividad, o sea, las cogniciones y emociones, y el comportamiento de los individuos que viven esos mismos hechos.

La razón psicosocial puede describirse como un acomodamiento de las ideas, los utensilios, las palabras, los poderes, los sentimientos, los saberes, los proyectos, las gentes, los trabajos, etcétera, en el que cada uno de estos constituyentes cae en su sitio y embona en su posición con respecto a otros en una organización, no en el sentido de una empresa sino en el sentido de un organismo, que les permite moverse a la par y en la misma medida que todos los demás, sin estorbarse sino más bien contribuyéndose recíprocamente (Christlieb Fernando, 2009).

Lo psicosocial en general trata de la interacción del individuo y particularmente su psique, con lo social, definido como “otros”, grupo, como modelo económico, y político (Esquivel, Unda, Téllez y García, 2015).

Se interpreta entonces, que lo uno (psico) no existe sin lo otro (social); más aún, que lo uno es al mismo tiempo lo otro a pesar de que, en ocasiones, son tratados como términos diferentes. En tal sentido, la comprensión fraccionada del término podría llevar a generar acciones fraccionadas, desgastando recursos materiales y humanos y encaminando esfuerzos a sanar síntomas y no a transformar de fondo situaciones problemáticas. Es entonces que lo psicosocial se constituye como una herramienta que, de una u otra manera, intenta favorecer la armonía en la interacción de las subjetividades de individuos inmersos en diversos escenarios (violencia, pobreza, exclusión, etc.), con sus contextos sociales (ideológicos, culturales, históricos, económicos, políticos) y en la permanente búsqueda de la satisfacción y la tranquilidad (Aya y Laverde, 2016).

2.2 Definición Factores Psicosociales Organizacionales

Cuando las personas no han adquirido las habilidades psicosociales necesarias, tendrán dificultades para desempeñarse satisfactoriamente en las diversas áreas de sus funciones, por lo que pueden presentar problemas en una ocupación o trabajo, en el manejo de sus ingresos económicos, en sus relaciones sociales, en sus relaciones de pareja, incluido su componente sexual y en sus relaciones familiares (Valencia, 2007).

El trabajo es una actividad dentro de la realidad social en la que vivimos, y como tal puede tener una repercusión sustancial en el bienestar o malestar en las personas. Estas repercusiones en el estado afectivo de los trabajadores no implican la existencia de características inherentes al trabajo que nos definan este tipo de situaciones, sino que es la configuración de estos factores y como se den en el caso particular de una persona y en un ambiente laboral en particular los que van a determinar si el trabajo es percibido como fuente de bienestar o no (Córdoba, 2008).

De acuerdo con la OIT (1997) el medio ambiente del trabajo está conformado por un grupo de factores psicosociales estresantes interdependientes que actúan sobre el hombre en el trabajo; éstos pueden ser numerosos y de diferente naturaleza. De esta manera, los sistemas de organización y de trabajo, los aspectos físicos y la calidad de las relaciones humanas en las empresas, son variables que interactúan e impactan sobre el clima psicosocial en aquéllas y sobre la salud física y mental de sus trabajadores.

En el contexto del trabajo, las empresas, habitualmente acostumbradas a observar los números de producción y la satisfacción de sus clientes, pocas veces toman en cuenta los elementos del contexto del trabajo que influyen en el trabajador, entonces los factores psicosociales quedan relegados exclusivamente a la personalidad del trabajador y a sus características culturales, siendo los efectos sobre la salud mental atribuidos frecuentemente a la persona (Astudillo, 2014).

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984, p.12).

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas

con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Martín y Pérez, 1997).

Minaya (2001), al igual define a los factores psicosociales, como referencia a determinadas condiciones del trabajo directamente relacionadas con la organización, la autonomía, el contenido del trabajo, la participación, las relaciones, que, estando presentes en el medio laboral, pueden distorsionar el concepto particular de bienestar (físico, psíquico y social), pudiendo afectar a la salud física y mental.

Steven, Lawrence, Joseph y Lennart, mencionan en la Enciclopedia de la Organización Internacional del Trabajo (2001), que los factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo.

Los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. (Cuenca, 2002).

El trabajo puede tener repercusiones positivas o negativas, depende de muchos factores el que sea de uno u otro modo. Sin hacer a un lado los factores estructurales, la forma como se vive la experiencia de trabajar está determinada también por los factores psicosociales (Raúl Rocha, 2006).

Gil-Monte (2009) recalca que los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.

Por su parte Moreno y Báez (2010), señalan que los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas

condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores.

Delgadillo (2011, en Uribe, 2015) propone dividir a los factores psicosociales en directos (aquellos derivados de la dinámica y las contradicciones de la institución, como modernización, reingeniería en procesos, políticas de recorte de personal, estilos de liderazgo, visión, misión, metas, valores, relaciones humanas, motivación, conflictos, ejercicio del poder, entre otros) e indirectos (los que se producen por elementos ajenos a la institución, violencia por parte de usuarios, mercado, rotación, entre otros). (Ver figura 1).

Los factores psicosociales tienen por objeto que las condiciones de trabajo procuren el bienestar personal y social de los trabajadores. Por tanto, condiciones de trabajo favorables propiciarán buena salud, y por el contrario, condiciones nocivas y actitudes inadecuadas en el desarrollo de trabajo desencadenarán malestar y patologías (Aragón, 2011).

Cuando observamos una empresa, ésta se encuentra organizada según una política, estructura, sistema, etc., esa forma de organización genera ciertos efectos, los factores psicosociales son parte de estos elementos y en algunos casos pasan a ser efectos de otros determinantes que predisponen el ambiente de una organización. Los factores psicosociales pueden ser diversos y responden a las dinámicas particulares de cada sistema, que en algunos casos protegen la salud de los trabajadores o por el contrario pueden potenciar problemas (Astudillo, 2014).

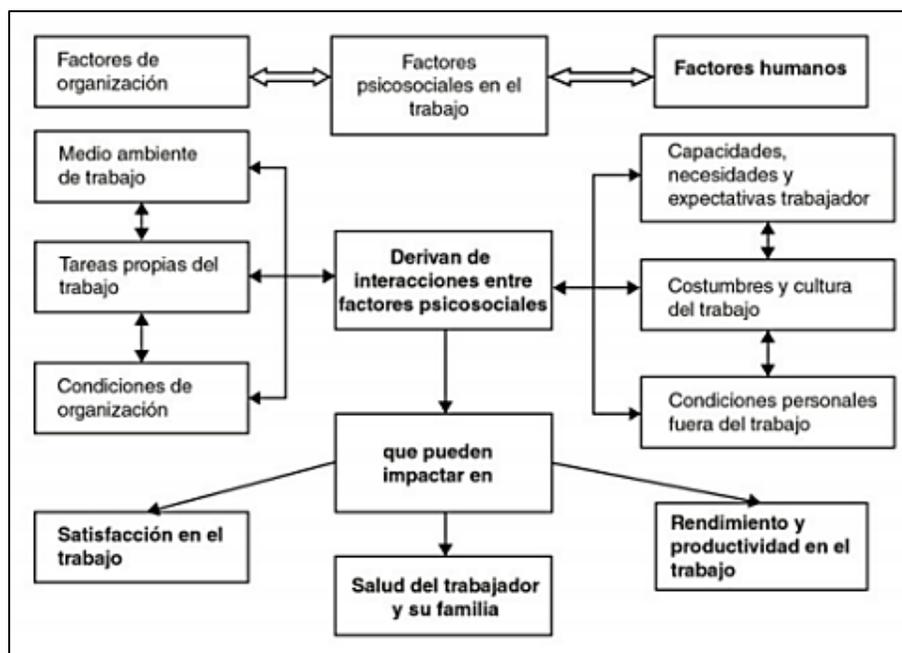


Figura 1. Factores psicosociales en el trabajo (Uribe, 2015).

Con base en la figura anterior, puede afirmarse que según la OIT existen dos grandes grupos de factores psicosociales en el trabajo en constante interacción dinámica: los factores de organización y los humanos. Los primeros son el medio ambiente de trabajo, las tareas propias del trabajo y las condiciones de la organización; los segundos, son las necesidades, capacidades y expectativas del trabajador, sus costumbres y cultura, así como las condiciones personales fuera del trabajo. La interacción constante y permanente entre todas estas variables impactan de manera directa o indirecta en la satisfacción en el trabajo, en el rendimiento y productividad y en la salud psicológica y biológica del trabajador y su familia (Uribe, 2015).

Un ambiente de trabajo saludable no sólo contribuye a la salud de los trabajadores, sino también a la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general. En el concepto de estas instituciones la finalidad de la gestión de la salud en el trabajo es el logro de la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores (OIT, 2003).

Los grandes cambios en las condiciones laborales actuales (prolongadas e intensas jornadas de trabajo, mayores exigencias cognitivas y emocionales, inseguridad laboral, contratos injustos, interacción trabajo/no-trabajo, entre otros) sobrepasan la actuación de los modelos tradicionales de prevención y protección de la salud ocupacional, excesivamente centrados en el análisis de las condiciones físicas y químicas en el lugar de trabajo, resultan insuficientes y reclaman una perspectiva que atienda, además, a los aspectos psicosociales (Salanova, 2010).

En una publicación de la OMS (1973) dedicada a la Higiene del Trabajo se menciona solo en forma muy vaga la existencia de factores psicosociales, sin que se demuestre una mayor preocupación por la salud mental de los trabajadores. Parece que esta situación debe rectificarse ya que se encuentran tipificadas claramente las alteraciones psicosomáticas y neuróticas que son consecuencia de tensiones y demandas psicológicas excesivas a raíz de situaciones laborales (stress, organización de la empresa, ambigüedad de funciones, líneas múltiples de dependencia administrativa, ritmos y horarios de trabajo, etc.); a estas alteraciones debe reconocerse la misma categoría, dentro de las enfermedades profesionales, que la que se da a las neumoconiosis, saturnismo, exposición a ruidos, a solventes, etc. (Naveillan, 1976).

Es un hecho conocido que unas condiciones psicosociales desfavorables en el ámbito laboral son el origen y consecuencia de determinadas actitudes y comportamientos

inadecuados en el desarrollo del trabajo, así como de distorsiones en la apreciación del bienestar y de los consecuentes efectos en la salud. (Minaya, 2001).

Como lo señaló Gil-Monte (2009) los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso, contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos.

En conclusión, los Factores Psicosociales representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos; asimismo se describen algunos riesgos como sobrecarga de trabajo, falta de control, conflicto ante la autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas de las relaciones laborales y trabajo por turnos, además de hacer énfasis de que los factores psicosociales pueden generar un impacto ya sea positivo o negativo. En otras palabras, éstos son descriptivos, se refieren a la estructura organizacional, al liderazgo, cultura corporativa, diseño del puesto y de ambientes psicológicos, entre otros y pueden ser positivos o negativos en términos de un ambiente y clima laboral organizacional (Uribe, 2015).

En México, diversos estudios han mostrado que la investigación psicosocial de los efectos negativos relacionados con la enfermedad en el trabajo, muestran prevalencias significativas y de cuidado relacionados con la productividad, salud, empoderamiento, estrés y sus consecuencias (Uribe, 2015).

Factores de riesgo psicosocial

2.3 Conceptos de factores de riesgo psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo ha planteado que todos los ciudadanos del mundo tienen derecho al trabajo saludable y seguro, así como a un ambiente laboral que les permita vivir social y económicamente una vida productiva (WHO 1995).

Entendiendo que los problemas de integridad física del individuo originados por motivos técnicos son más evidentes y próximos, no se debe olvidar que el conjunto de problemas de origen psicosocial, por la frecuencia e incidencia con la que se presentan, tienen graves repercusiones sobre la salud del individuo (Cuenca, 2002).

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza (Martín y Pérez, 1997).

Como lo reitera Rodríguez (2009) ante tales condiciones, no todos los trabajadores reaccionan de idéntica manera; por el contrario, sus propias habilidades para manejar las situaciones relacionadas con las actividades que desempeñan y el entorno que les rodea determinan importantes diferencias entre la posibilidad o no de resultar afectado.

Recientemente, en el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2016, la OIT ha señalado que la atención de los factores de riesgo psicosocial es un problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo (NOM-035-STPS-2018).

Cuenca (2002) plantea que el entorno y las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajo, constituyen un campo al que hay que prestarle atención especial. Anota que la prevención de los riesgos laborales consiste en evitar que se den una serie de situaciones que pueden ocasionar cualquier problema sobre la salud o el bienestar de los trabajadores.

Según la Ley sobre Salud y Seguridad Ocupacional de Estonia, los factores de riesgo psicosocial son las tareas monótonas o que no corresponde a las capacidades del trabajador, una mala organización del mismo, el trabajo realizado en solitario durante un largo período de tiempo, y otros factores similares que pueden originar cambios graduales en el estado mental del trabajador (Parliament of Estonia, 1999).

La Organización Mundial de la Salud (2002) considera un factor de riesgo como “cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión”.

Por su parte, Parra (2003) enfocado al área laboral denomina al riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades. Un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas.

El riesgo en el trabajo representa la probabilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece durante el desempeño de la misma (Rodríguez, 2009).

La OIT (2011) define como riesgo “al elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador”.

De acuerdo con Uribe (2016) los factores de riesgo tienen 4 clasificaciones, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Clasificaciones de los factores de riesgo (Uribe, 2016).

Clasificaciones	Componente
Físico	Forman parte de las condiciones materiales del ambiente laboral, frecuentes de identificar por su notoria presencia y representan elementos propicios para generar accidentes y enfermedades de trabajo. Algunos aspectos objetivos que rodean a las personas pueden ser: ruido, temperatura, radiaciones, iluminación, vibraciones, temperaturas externas, entre otros.
Químico	Elementos y sustancias orgánicas o inorgánicas que al entrar en contacto con el organismo, ya sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.
Ergonómico	Distintos objetos, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobreesfuerzo; como también posturas y movimientos inadecuados que tienen como consecuencia fatiga física, lesiones osteomusculares y accidentes de trabajo.
Psicológico	Componentes del ámbito laboral o relacionado con éste, que poseen la potencialidad de afectar la integridad de la dimensión psicológica de las personas con repercusiones en la salud, calidad de vida laboral y extra-laboral.

Gil-Monte (2012) menciona que los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. Obviamente, se puede encontrar individuos que presentan unas cualidades

personales superiores al resto de sus compañeros, pero no todos los seres humanos somos capaces de esto. Por ello, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo para generar unas condiciones de trabajo adecuadas para el trabajador.

Un riesgo psicosocial, sin el matiz de factor de riesgo, es un hecho, situación, estado o acontecimiento que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud del trabajador y además de forma importante. Es decir, son riesgos psicosociales caracterizados por una alta probabilidad de una consecuencia grave para la salud del trabajador (Moreno, 2014).

Los factores psicosociales de riesgo son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectarla en forma negativa, así como el bienestar de éstos, porque actúan como desencadenantes o facilitadores del estrés y la tensión laboral. En otras palabras, son negativos ya que afectan la salud física y psicológica debido a la falta de control y jornadas laborales excesivas, intensidad del ritmo de trabajo, rotación e impredecibilidad de horarios, problemas de comunicación organizacional, ambigüedad de roles, sobrecarga de trabajo (Uribe, 2015).

Por su parte, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la NOM-035-STPS-2018 define los factores de riesgo psicosocial como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano) y; de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

La NOM-035-STPS-2018 comprende las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno diurno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (STPS, 2016).

Uribe (2016) señala que los factores de riesgo psicosocial son los elementos que rodean el ámbito laboral, derivados de fenómenos socioeconómicos, políticos y sociales, cuya presencia o ausencia es susceptible de causar perjuicio en las dimensiones psicofisiológica, cognoscitiva, afectiva y conductual; con impacto integral en la salud, desempeño y calidad de vida de las personas.

Complementando las definiciones, Galbán (2018), menciona que el riesgo laboral sería la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, en el cual pudiera afectar el equilibrio de salud, física, mental y social de éste.

La OIT (s.f.), informa que los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Se puede entender mejor la palabra psicosociales si la descomponemos: *psico* porque nos afectan a través de la *psique* (conjunto de actos y funciones de la mente) y; *social* porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo).

2.4 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Cox et al (2000) identificaron diez tipos de factores de riesgo psicosocial, que se dividen en dos grupos: “Contexto del trabajo” y “Contenido del trabajo”. El primer grupo hace referencia a los factores de riesgo psicosocial en la organización del trabajo y las relaciones laborales. El segundo se refiere a los factores de riesgo psicosocial relacionados con las condiciones de trabajo y la organización del mismo. En la tabla 3 se presenta la descripción de cada una de ellas.

Tabla 3. Factores de Riesgo Psicosocial (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000).

Categoría	Condiciones que definen el peligro
Contexto de trabajo	
Función y cultura organizativas	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.
Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo.
Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión)/Control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo un contexto y una cuestión organizativa más amplia).

Categoría	Condiciones que definen el peligro
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social.
Interfaz casa-trabajo	Exigencias en conflicto entre trabajo y casa, escaso apoyo en casa, problemas profesionales duales.
Contenido de trabajo	
Entorno laboral y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones.
Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrutilización de las capacidades, incertidumbre elevada.
Carga de trabajo/Ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.

Por su parte Parra (2003) clasifica a los riesgos de trabajo, tanto los aspectos materiales y técnicos del local y del puesto de trabajo, como los aspectos sociales que afectan al trabajador o trabajadora, en la tabla 4 se muestra su clasificación.

Tabla 4. Factores de riesgo (Parra, 2003).

Factor de Riesgo	Comentario
Condiciones generales e infraestructura sanitaria del local de trabajo	Protección climática adecuada, disponibilidad de instalaciones sanitarias, de agua potable, de comedores.
Condiciones de seguridad	Condiciones que influyen en los accidentes, incluyendo las características de máquinas, equipos y herramientas, seguridad general del local y del espacio de trabajo, y riesgos de las fuentes de energía.

Factor de Riesgo	Comentario
Riesgos del ambiente físico	Condiciones físicas del trabajo, que pueden ocasionar accidentes y enfermedades. Por ejemplo, ruido, vibraciones, condiciones de temperatura.
Riesgos de contaminación química y biológica	Exposición directa a contaminantes químicos o biológicos, por ser parte del proceso de trabajo.
Carga de trabajo	Exigencias de las tareas sobre los individuos: esfuerzo físico, posturas de trabajo, manipulación de carga, exigencias de concentración.
Organización del trabajo	Forma en que se organizan las tareas y se distribuyen tiempo de trabajo, funciones y ritmo.

Gil-Monte (2012) explica que los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

- 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.
- 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.
- Las características del empleo. Diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- La organización del tiempo de trabajo. Duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en días festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

De acuerdo con García (2013) los riesgos psicosociales se pueden clasificar en cinco dimensiones, a continuación, se muestra su clasificación (Tabla 5).

Tabla 5. Riesgos psicosociales (García, 2013).

Dimensión	Concepto
Exceso de exigencias psicológicas	Cuando hay que trabajar rápido de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
Falta de influencia y desarrollo	Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, o cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.
Falta de apoyo y de calidad de liderazgo	Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
Escasas compensaciones	Cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
La doble presencia	El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar.

De acuerdo con Jiménez y León (2010) los factores de riesgo psicosocial tienen características propias:

- Se extienden en el espacio y el tiempo. Su característica es la no localización, debido a que los factores psicosociales no tienen un lugar y momentos propios, son elementos del propio puesto y no es posible precisarse en un momento específico.

- Dificultad de objetivación. Por definición de la OIT (1986) se basan en percepciones y experiencias y en este caso, a la experiencia intersubjetiva del colectivo organizacional.
- Afectan a los otros riesgos. El aumento de los factores psicosociales de riesgo, el estrés y la tensión, suelen generar conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician los errores, todo tipo de accidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona.
- Tienen escasa cobertura legal. El desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general relacionada con la prohibición de que puedan dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, para los trabajadores y para la misma inspección del estado.
- Están moderados por otros factores. Los factores psicosociales no suelen tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro.
- Dificultad de intervención. Los plazos de la intervención son extensos y no se tiene garantía de que sean efectivos.

El modelo modificado de Houtman (2005; citado por Moreno, 2014) representado en la Figura 2 puede servir para tener una apreciación general del mecanismo del estrés como mediador entre los riesgos psicosociales y la multiplicidad de los efectos.

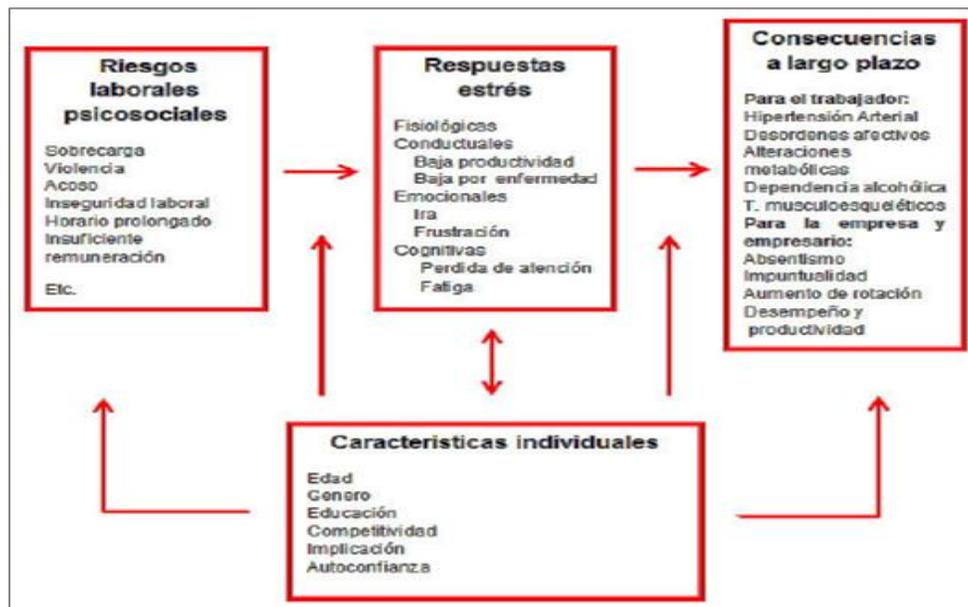


Figura 2. Modelo de Houtman, Efectos de los riesgos laborales psicosociales (Moreno, 2014).

Según el modelo de Houtman, la multiplicación de las respuestas de estrés, pueden afectar a todos los ámbitos de la vida del trabajador: cardiovasculares, psicosomáticos, musculoesqueléticos o consumo de sustancias, entre otros (Moreno, 2014).

Así mismo como lo mencionan Moreno y Baez (2010) estos riesgos psicosociales afectan a las empresas y organizaciones sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los factores de riesgo psicosociales, no son ajenos a la línea de negocio de la organización sino que la afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades.

Como lo indica Cuenca (2002) los individuos afectados llegan a desarrollar una mayor susceptibilidad y pueden adquirir actitudes de desconfianza y conductas de aislamiento, evitación, agresividad u hostilidad. En general, se puede decir que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en su vida normal y productiva.

Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental (Moreno y Báez, 2010).

Los daños a la salud se conciben como el resultado de la interacción entre las capacidades de los trabajadores y las cargas que conlleva la actividad laboral en donde el ambiente de trabajo es desmenuzado en "factores" físicos, químicos, mecánicos, biológicos y psicosociales. No obstante, se hacen de lado aquellos elementos sociales que explican las determinaciones sociales del por qué están presentes dichos "factores", mismas que se originan en las bases sobre las cuales se organiza el trabajo (Castro, Palacios, Román, García y Altamirano, 2014).

Tovalín y Rodríguez (2011) aseguran que cuando la evaluación del riesgo se realiza por medio de la evaluación subjetiva de los trabajadores y con información cuantitativa de los accidentes y enfermedades profesionales existentes en el lugar de trabajo mediante información respecto a exposición, magnitud o severidad del riesgo, la evaluación del riesgo

psicosocial da sentido a lo que percibe el trabajador y se facilita la formulación de estrategias preventivas eficaces.

A continuación, se hace un recuento completo de las clasificaciones con sus dimensiones y factores, incluyendo la Norma Mexicana, las clasificaciones se pueden ver en la tabla 6.

Tabla 6. Clasificaciones de los factores psicosociales (Elaboración propia).

Autor	Dimensiones	Factor
Cox, Griffiths y Rial-González (2000)	Contexto del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Función y cultura organizativas -Función en la organización -Desarrollo profesional -Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión)/Control -Relaciones interpersonales en el trabajo -Interfaz casa-trabajo
Cox, Griffiths y Rial-González (2000)	Contenido del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Entorno laboral y equipo de trabajo - Diseño de las tareas - Carga de trabajo/Ritmo de trabajo - Horario de trabajo
Parra (2003)	Factor de Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones generales e infraestructura sanitaria del local de trabajo - Condiciones de seguridad - Riesgos del ambiente físico - Riesgos de contaminación química y biológica - Carga de trabajo - Organización del trabajo
Gil-Monte (2012)	Actividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Las características de la tarea - Las características de la organización - Las características del empleo - La organización del tiempo de trabajo
García (2013)	Riesgos Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Exceso de exigencias psicológicas - Falta de influencia y desarrollo - Falta de apoyo y de calidad de liderazgo - Escasas compensaciones - La doble presencia
	Condiciones en el ambiente de Trabajo (Ambiente de Trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones peligrosas e inseguras -Condiciones deficientes e insalubres - Trabajos peligrosos

Autor	Dimensiones	Factor
NOM-035-STPS 2018	Carga de trabajo (Factores propios de la actividad)	<ul style="list-style-type: none"> - Cargas cuantitativas - Ritmo de trabajo acelerado - Carga mental -Cargas psicológicas emocionales - Cargas contradictorias e inconscientes
	Falta de control sobre el trabajo (Factores propios de la actividad)	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de control y autonomía sobre el trabajo - Limitada o nula posibilidad de desarrollo -Insuficiente participación y manejo del cambio - Limitada o inexistente participación y manejo del cambio
	Jornada de trabajo (Organización del tiempo de trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> - Jornadas de trabajo extensas
	Interferencia en la relación trabajo-familia (Organización del tiempo de trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia del trabajo fuera del centro laboral - Influencia de las responsabilidades familiares
	Liderazgo (Liderazgo y relaciones en el trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> - Escasa claridad de funciones - Características del liderazgo
	Relaciones en el trabajo (Liderazgo y relaciones en el trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones sociales en el trabajo - Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
NOM-035-STPS 2018	Violencia (Liderazgo y relaciones en el trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> - Violencia laboral
	Reconocimiento del desempeño (Entorno organizacional)	<ul style="list-style-type: none"> - Escasa o nula retroalimentación del desempeño - Escaso o nulo reconocimiento y compensación
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad (Entorno organizacional)	<ul style="list-style-type: none"> - Limitado sentido de pertenencia - Inestabilidad laboral

2.5 México y los factores de riesgos psicosocial organizacionales

Desde 1966 ya se tenían datos de las problemáticas que se estaban generando en el trabajo, y en algunos países comenzaron a implementar formas de evaluar y controlar el impacto de los factores psicosociales en las organizaciones. En México, fue a partir del 2014 que se creó el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se

especificaron las obligaciones del empleador y del trabajador en cuanto a la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial.

Se cuenta con una reciente modificación al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) donde a manera de prevención de riesgo se incluye el apartado que define a los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo (FRPS-T) como “aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado”.

Este mismo Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) establece como riesgo “la correlación de la peligrosidad de uno o varios factores y la exposición de los trabajadores con la posibilidad de causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud o dañar al centro de trabajo”.

En este mismo Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014), en su artículo 43 menciona que, respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:

- Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente;
- Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial;
- Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera;
- Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, y
- Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Son aspectos para considerar dentro de los Factores de Riesgo Psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las Condiciones Peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo Condiciones Inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados.

Posteriormente, en octubre de 2018 se aprueba la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, 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 (NOM-035-STPS-2018).

La NOM-035-STPS (2018) establece medidas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, promoción del entorno organizacional favorable y la atención de las prácticas opuestas al entorno organizacional y de actos de violencia laboral, de modo que se propicien condiciones tales como: mejora de las relaciones sociales en el trabajo, en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo, el respeto a la duración de las jornadas de trabajo; la prevención de actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, impulsar que los trabajadores desarrollen competencias o habilidades y, en consecuencia, la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad.

2.6 NOM-035-STPS 2018 y Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional

La NOM-035-STPS (2018) incorpora dos instrumentos que tienen como objetivo ser los mecanismos que ayuden a los patrones en la toma de decisiones con mayor precisión, en cuanto a las medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, en beneficio de la salud de los trabajadores, en razón de que a través de éstos es posible identificar problemas y orientar la toma de soluciones.

La NOM-035-STPS 2018 tiene diferenciadas las obligaciones que deben cumplir los patrones, en función del tamaño del centro de trabajo, para ello considera tres grupos: centros de trabajo de hasta 15 trabajadores, centros de trabajo de 16 a 50 trabajadores y centros de trabajo de más de 50 trabajadores (NOM-035-STPS-2018).

Los factores de riesgos psicosociales que incluye esta NOM-035-STPS 2018 se dividen en 5 categorías, 10 dominios y 25 dimensiones. Como se muestra en la Tabla 7.

Tabla 7. Factores de Riesgo Psicosocial Norma Mexicana (NOM-035-STPS-2018).

Categoría	Dominio	Dimensión
C1. Ambiente de trabajo	Do1. Condiciones en el ambiente de trabajo	Di1. Condiciones peligrosas e inseguras Di2. Condiciones deficientes e insalubres Di3. Trabajos peligrosos
	Do2. Carga de trabajo	Di4. Cargas cuantitativas Di5. Ritmos de trabajo acelerado Di6. Carga mental Di7. Cargas psicológicas emocionales Di8. Cargas de alta responsabilidad Di9. Cargas contradictorias o inconsistentes
C2. Factores propios de la actividad	Do3. Falta de control sobre el trabajo	Di10. Falta de control y autonomía sobre el trabajo Di11. Limitada o nula posibilidad de desarrollo Di12. Insuficiente participación y manejo del cambio Di13. Limitada o inexistente capacitación
	Do4. Jornada de trabajo	Di14. Jornadas de trabajo extensas
C3. Organización del tiempo de trabajo	Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia	Di15. Influencia del trabajo fuera del centro laboral Di16. Influencia de las responsabilidades familiares
	Do6. Liderazgo	Di17. Escasa claridad de funciones Di18. Características del liderazgo
C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	Do7. Relaciones en el trabajo	Di19. Relaciones sociales en el trabajo Di20. Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
	Do8. Violencia	Di21. Violencia laboral
C5. Entorno organizacional	Do9. Reconocimiento del desempeño	Di22. Escasa o nula retroalimentación del desempeño Di23. Escaso o nulo reconocimiento y compensación
	Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	Di24. Limitado sentido de pertenencia Di25. Inestabilidad laboral

Conforme a la NOM-035-STPS-2018 se explican a continuación las definiciones de los dominios para un mayor entendimiento.

- Condiciones del ambiente de trabajo

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 las condiciones en el ambiente de trabajo se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.

Las condiciones ambientales son fundamentalmente los agentes físicos como el ambiente lumínico, si existen reflejos, deficiente iluminación, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, entre otros. También existen los agentes químicos: humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc., y los agentes biológicos: hongos, virus, bacterias que rodean al trabajador en su lugar de trabajo, y que pueden generar insatisfacción, falta de confort e incluso afectar la salud del trabajador (Mansilla y Favieres, 2013).

- Cargas de trabajo

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes (NOM-035-STPS-2018).

Se puede definir a la carga de trabajo como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral. Los requerimientos físicos suponen la realización de una serie de esfuerzos, así todo trabajo requiere por parte del operario un consumo de energía mayor cuanto mayor sea el esfuerzo solicitado.

- Control sobre el trabajo

El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades.

La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación, son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estas dimensiones, cuando son inexistentes o escasas, se convierten en un factor de riesgo. Este factor de riesgo sólo

aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto.

- Jornadas de trabajo excesivas

Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada. Se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana (NOM-035-STPS-2018).

- Interferencia relación trabajo-familia

El trabajo y la familia ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central (Moreno y Báez, 2010).

El conflicto trabajo familia supone la dificultad de mantener un equilibrio funcional entre las demandas laborales y las familiares, y la incapacidad para equilibrar la atención en ambos contextos. La incapacidad para cumplir y satisfacer las demandas de uno y otro supone habitualmente la aparición de problemas en la organización del tiempo personal, y de forma más amplia e íntima, en el propio equilibrio personal (Moreno y Báez, 2010).

La interferencia en la relación trabajo-familia surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo (NOM-035-STPS-2018).

- Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 el liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de

trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.

Por su parte, el concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social (NOM-035-STPS-2018).

- Violencia laboral

La NOM-035-STPS-2018 distribuye el concepto en tres vertientes:

- Acoso o acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Dentro de la NOM-035-STPS-2018, no se considera el acoso sexual.
- Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente.

Y como lo menciona Uribe (2007), es importante determinar el impacto del desgaste ocupacional en términos de productividad y eficacia laboral, principalmente por sus efectos en la salud individual y de las organizaciones mexicanas en lo social y en lo productivo. Por lo que Uribe-Prado, García, Leos, Archundia, Pizano y Lozano desarrollaron un instrumento (con y para mexicanos), la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO) basada en tres factores:

- Cansancio emocional (agotamiento): pérdida progresiva de energía, el cansancio, el desgaste, la fatiga. Situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía

o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto cotidiano y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (pacientes, presos, alumnos o clientes).

- Despersonalización: se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas (clientes, pacientes, alumnos, presos). Puede ser considerada como el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva a que les culpen de sus problemas, por ejemplo el enfermo bien se merece su enfermedad, el cliente es un sujeto detestable, el preso es un delincuente que merece su condena o el alumno merece ser reprobado.
- Falta de realización personal (insatisfacción de logro): son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente. Esa evaluación negativa afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con las personas a las que atienden.

Dicho instrumento mostró una alta confiabilidad de 91%, el cual consta de 47 reactivos para medir los tres factores de desgaste ocupacional (F1), despersonalización (F2) e insatisfacción de logro (F3), 40 reactivos miden trastornos psicósomáticos (F4) tales como trastornos del sueño, del dolor, sexuales, pseudo-neurológicos, gastrointestinales, depresión y ansiedad, 3 reactivos miden apoyo social (F5) y 40 reactivos corresponden a datos sociodemográficos (F6).

Con este capítulo se quiere resaltar la importancia de la identificación de los factores de riesgo psicosocial, desde su conceptualización, clasificaciones y cómo ha llegado este impacto a México bajo la NOM-035-STPS-2018.

En el siguiente capítulo se expondrá qué es el estrés y sus consecuencias, por ende, se explican los trastornos psicósomáticos y sus clasificaciones, dando a conocer su impacto en el individuo.

CAPITULO 3

Estrés y Trastornos Psicosomáticos

Estrés

3.1 Definiciones

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc. (Martín y Pérez, 1997).

El término estrés proviene de un concepto físico y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto para deformarlo o romperlo. Fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en 1956 por Selye, que lo definió como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante; no hacía referencia al estímulo, sino a la respuesta a éste (Azcona, 2016).

La respuesta de estrés es una respuesta automática del organismo a cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generan como consecuencia de la nueva situación (Labrador, 1992).

El estrés es la respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda, ya sea positiva o negativa, externa o interna, real o imaginaria, percibida por nuestro organismo como una amenaza. Esto significa que cualquier cambio que altera el equilibrio orgánico provoca una respuesta biológica de adaptación al cambio (Oliver, 2001).

De acuerdo con Martínez (2004) en algunos casos la reacción ante las demandas la constituyen cambios fisiológicos, hormonales, por ejemplo, que protegen la integridad y la salud del organismo. En otros casos, predominan los cambios conductuales, como la evitación de una situación comprendida en la que se piensa estará la causa del estrés, así como cambios cognitivos y conductuales, cambios de humor e irritabilidad. Si esta movilización de recursos protectores se prolonga, el organismo puede quedar indefenso ante otro tipo de ataque o agresiones.

Por lo tanto, el estrés es la condición en que un acontecimiento, o una serie de experiencias en la vida de un individuo, pueden acarrearle consecuencias negativas, fisiológicas y psicológicas, específicas y duraderas. Los cambios fisiológicos, si persisten en el tiempo porque la situación amenazante se prolonga o porque es muy intensa, provocan un trastorno en el equilibrio del organismo que éste intenta recuperar en un esfuerzo de adaptación, cambiando su conducta y poniendo en juego la actividad de

múltiples sistemas biológicos para evitar consecuencias nocivas. Si el equilibrio no se restablece, la condición de estrés se vuelve crónica y el organismo puede enfermar e incluso morir (Martínez, 2004).

Así mismo, Azcona (2016) señala que el estrés es una respuesta fisiológica natural del ser humano, que actúa como un mecanismo de defensa que prepara el organismo para hacer frente a situaciones nuevas, con un nivel de exigencia superior o percibida como una amenaza. El problema se da cuando la respuesta natural del organismo se activa en exceso, lo que puede dar lugar a problemas de salud a medio y largo plazo. Por lo que diferencia los tipos de estrés que se pueden presentar como se verá en la Figura 3 y 4.

Tipos de estrés y sus características según sus efectos			
Eutrés			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El organismo responde armónicamente respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona. ▪ Función principal: proteger al organismo y prepararlo frente a posibles amenazas o situaciones que requieren de todas las capacidades físicas y mentales para realizar satisfactoriamente una determinada tarea. ▪ El organismo logra enfrentarse a las situaciones difíciles e incluso puede llegar a obtener sensaciones placenteras con ello. ▪ En el contexto laboral, sería la situación ideal de equilibrio. ▪ Estrés positivo, el que se presenta cuando se reacciona de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia, el que permite resolver de forma objetiva las dificultades que se presentan en la vida, y de esta forma, desarrollar capacidades y destrezas. ▪ Características según sus efectos: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Activación adaptativa que conduce a las metas ▪ Percepción de reto ▪ Tensión necesaria ▪ Estimula actividad </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora capacidades y habilidades ▪ Vida atractiva ▪ Percepción placentera ▪ Produce equilibrio, bienestar y progreso </td> </tr> </table> 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activación adaptativa que conduce a las metas ▪ Percepción de reto ▪ Tensión necesaria ▪ Estimula actividad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora capacidades y habilidades ▪ Vida atractiva ▪ Percepción placentera ▪ Produce equilibrio, bienestar y progreso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activación adaptativa que conduce a las metas ▪ Percepción de reto ▪ Tensión necesaria ▪ Estimula actividad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora capacidades y habilidades ▪ Vida atractiva ▪ Percepción placentera ▪ Produce equilibrio, bienestar y progreso 		

Figura 3. Tipos de estrés y sus características según sus efectos (Azcona, 2016).

Tipos de estrés y sus características según sus efectos (cont.)			
Distrés			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuando el organismo no responde de forma suficiente a los estresores o responde de forma exagerada, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico. ▪ Las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas y superan la capacidad de resistencia y de adaptación de la persona. ▪ Estrés perjudicial. Esta activación no es adaptativa, no conduce a las metas y, por tanto, es necesario neutralizarla a través de estrategias de autocontrol. ▪ Se da como resultado de una respuesta excesiva al estrés o prolongada en el tiempo y puede dar lugar a desequilibrios físicos y mentales; la respuesta excesiva reduce la capacidad de atención, decisión y acción, y perjudica las relaciones con los demás, al modificar el estado de ánimo. ▪ Características según sus efectos: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Activación no adaptativa ▪ Percepción de amenaza ▪ Desequilibrio demanda-recursos ▪ La respuesta es inadecuada </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Impide resolver los conflictos ▪ Produce patología ▪ Las consecuencias pueden ser graves ▪ no produce progreso </td> </tr> </table> 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activación no adaptativa ▪ Percepción de amenaza ▪ Desequilibrio demanda-recursos ▪ La respuesta es inadecuada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impide resolver los conflictos ▪ Produce patología ▪ Las consecuencias pueden ser graves ▪ no produce progreso
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activación no adaptativa ▪ Percepción de amenaza ▪ Desequilibrio demanda-recursos ▪ La respuesta es inadecuada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impide resolver los conflictos ▪ Produce patología ▪ Las consecuencias pueden ser graves ▪ no produce progreso 		

Figura 4. Tipos de estrés y sus características según sus efectos (continuación) (Azcona, 2016).

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo (Moreno y Báez, 2010).

El ambiente laboral en el que los trabajadores desempeñan su rol profesional se convierte para muchas personas en una fuente importante de estrés. En este contexto, el término estresor hace referencia a “aquellas condiciones laborales que probablemente ejercen un efecto perjudicial en la mayoría de los trabajadores expuestos a ellas” (Brief y George, 1991, p.16 en Otero-López, Mariño, Castro, Pardiñas, Mirón y Ponte, 2011).

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y, los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016).

Un estresor es cualquier circunstancia que la persona percibe como una amenaza del entorno que supera su capacidad de respuesta en ese momento. Se constituye en un elemento que activa el organismo para hacerle frente. Los estresores descritos más habitualmente en el ámbito laboral pueden ser psicosociales y biogénicos (Azcona, 2016).

Los factores estresantes pueden aparecer prácticamente en cualquier ocupación, profesión o puesto de trabajo y en cualquier circunstancia en que se somete a ese individuo a una carga a la que no puede ajustarse rápidamente. En definitiva, el estrés en el trabajo es un fenómeno tan variado y complejo como la propia vida (Rodríguez, 2002).

Se han estudiado dos grandes configuraciones ocupacionales que estructuran situaciones estresantes: las de los trabajadores de “mono azul” y las de “cuello blanco”. Se parte del supuesto de que estos dos grupos de ocupaciones se desarrollan en contextos que presentan fuentes de estrés laboral, en cierta medida, diferentes. Los primeros se caracterizan por estresores del ambiente físico (ruido, contaminación, temperatura, etc.), de sobrecarga cuantitativa, monotonía y falta de control sobre el trabajo, mientras que los segundos están caracterizados por estresores de rol, de desarrollo de la carrera, de sobrecarga cualitativa, y otros de carácter predominantemente social (Otero-López, et al, 2011).

Ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo pueden poner en riesgo al trabajador, provocando altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a tal situación, el estrés como proceso psicológico es la base de la relación entre la organización del trabajo y la salud de los empleados (Comisión Europea, 1999).

De acuerdo con Otero-López, et al (2011) los principales estresores del ambiente laboral son: estresores del entorno físico, características estresantes del propio puesto de trabajo, desempeño del rol laboral, relaciones sociales en el trabajo, desarrollo de la carrera en la organización y, estructura y clima organizacional.

Entre los estresores del ambiente físico que han recibido una considerable cantidad de atención en la investigación psicológica y en la desarrollada en el ámbito de la salud laboral, podemos mencionar: el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, las condiciones higiénicas, la toxicidad, las condiciones climatológicas y la disponibilidad y disposición de espacio físico para el trabajo (Otero-López, et al, 2011).

De acuerdo a estos mismos autores además del ambiente físico en el que se desarrolla el trabajo, existen otras características del mismo que pueden ser estresantes para los trabajadores, las demandas laborales estresantes más frecuentes y relevantes son: la sobrecarga de trabajo (tanto a nivel cuantitativo -exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo-, como cualitativo -excesivas demandas en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador-); el trabajo por turnos y trabajo nocturno; los avances tecnológicos y el uso de nuevas tecnologías; y, la exposición a riesgos y peligros.

De forma paralela a la investigación de demandas estresantes del trabajo, en los estudios sobre contenido del trabajo se han identificado una serie de características de la propia actividad laboral que si están inadecuadamente representadas (bien por exceso o por defecto), pueden ser una fuente importante de estrés para los sujetos; estas características son: oportunidad para el control (grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar), oportunidad para el uso de habilidades (oportunidad que ofrece el trabajo para utilizar y desarrollar las propias habilidades), variedad de tareas (niveles excesivamente altos de variedad en las tareas que el sujeto tiene que realizar, son una de las características más potentes en la predicción de estrés, aunque la monotonía también puede resultar estresante), feedback de la propia tarea (la información retroalimentada sobre las propias acciones es, dentro de unos límites, un aspecto valorado por las personas), y complejidad del trabajo.

Otra de las fuentes de estrés de acuerdo con Otero-López et al (2011), se asocia con el rol que el individuo asume en la organización. El rol en la organización se vincula tanto con la conducta que otros esperan del trabajador como con las funciones que el individuo asume en la organización. El rol es habitualmente definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que distintos individuos y grupos (emisores de rol) esperan y/o comunican a una persona (persona focal) que ocupa una determinada posición, nivel o puesto de trabajo.

Las relaciones interpersonales y grupales pueden convertirse también en fuentes de estrés laboral. Dichas relaciones son habitualmente valoradas positivamente, con lo cual se espera que los ambientes de trabajo que promueven el contacto entre la gente serán, por lo general, más beneficioso que aquellos que lo impiden o lo dificultan. Sin embargo, la falta de cohesión, las presiones del grupo, un clima grupal adverso o el propio conflicto, son características que resultan muy estresantes para las personas (Otero-López et al, 2011).

Continuando con la información de estos autores, la carrera laboral de un individuo puede convertirse en una fuente de preocupación en múltiples aspectos, por tanto, podríamos hablar de la existencia de una serie de estresores laborales relacionados con el desarrollo de la carrera. Entre ellos se encontraría la seguridad y la estabilidad del puesto, ya que, en épocas de crisis de empleo, afecta a un porcentaje importante de personas, en especial a los grupos de alto riesgo de desempleo (trabajadores poco cualificados, jóvenes, trabajadores mayores, etc.).

Finalmente, la propia estructura organizacional y el clima que se produce en una determinada organización (por ejemplo, participación en la toma de decisiones, jerarquía laboral, supervisión, entre otras) son también desencadenantes relevantes del estrés laboral (Otero-López et al, 2011).

Es de gran importancia estar alerta a las posibles causas de este fenómeno, para poder prevenirlas a tiempo y no esperar a una repentina manifestación física o psicológica. Un punto de suma importancia para tener en cuenta cuando se quiere manejar el estrés es el poder determinar en qué momentos o circunstancias específicas se presentan las manifestaciones de respuesta estresantes (Ospina, 2012).

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave en la actualidad, que no sólo afecta a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleadores y los gobiernos, que comienzan a evaluar el perjuicio financiero que les causa el estrés (Rodríguez, 2002).

Shirom (2003) diferencia dos tipos de estrés laboral:

- Cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador.
- Cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos.

En el primer caso se produce un efecto de desajuste, en el segundo un efecto de descompensación, especialmente si la exposición es a estresores intensos o agudos.

El estrés relacionado con el trabajo está reconocido en la actualidad como un problema global que afecta a todas las profesiones y los trabajadores tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados (OIT, 2016).

La incidencia del estrés sobre la salud es compleja y puede inducir directamente efectos psicológicos y fisiológicos que alteran la salud (trastornos de ansiedad, del estado de ánimo y psicofisiológicos), aunque también puede incidir de modo indirecto a través de conductas no saludables o estrategias de afrontamiento nocivas como beber alcohol, conductas de riesgo, etc. De igual modo, el estrés puede inhibir conductas relacionadas con la salud, como llevar una vida sana a través del ejercicio físico. Parece pues que el estrés se puede asociar a una reducción de conductas de salud y a un incremento de conductas nocivas para ésta (Guerrero, 2003).

3.2 Modelos de estrés

3.2.1 Modelo del ambiente social

De acuerdo a Merin, Cano y Miguel (1995) entre los modelos basados en el entorno psicosocial se encuentra el modelo del ambiente social (French y Kahn, 1962) este modelo fue propuesto por el Instituto para la Investigación Social de Michigan. Propone cuatro elementos fundamentales en el proceso que tiene como resultado final el estrés. Estos son: las condiciones físicas y sociales objetivas, la percepción subjetiva del contexto objetivo, el repertorio de respuestas del trabajador y las consecuencias en la salud física y mental. A continuación se muestra el esquema en la Figura 5.

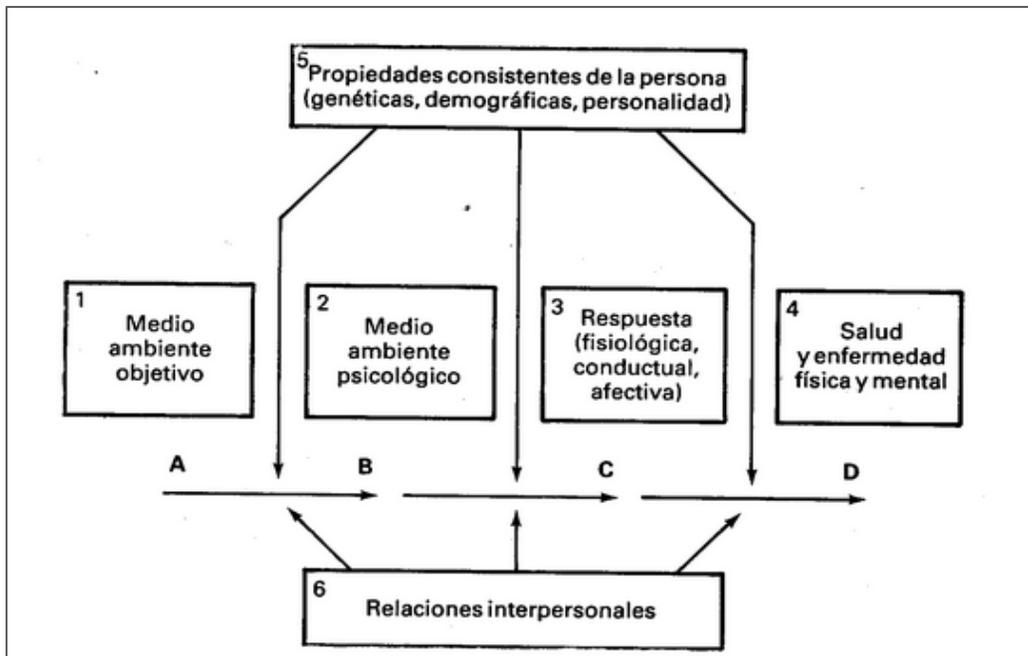


Figura 5. Modelo de estrés del ambiente social (Psicología Valencia, 2013).

Según Gutiérrez y Ángeles (2012) la categoría A-B guarda relación con los efectos que ejerce el ambiente psicológico (tal como el individuo lo experimenta). La categoría B-C relaciona hechos del ambiente psicológico y respuestas inmediatas de la persona. La categoría C-D relaciona el efecto de las respuestas referentes al puesto, con los criterios de salud y enfermedad.

Estas tres categorías deben calificarse mediante variables moderadas (flechas verticales), que son las características individuales y las relaciones interpersonales. Las variables moderadoras cambian el impacto que tiene un estresor sobre un tipo de reacción de estrés dada, pues filtran o modifican los efectos habituales de los estresores sobre las reacciones del individuo (Gutiérrez y Ángeles, 2012).

El modelo ocupacional de House (1974) integra datos sobre la relación entre el estrés ocupacional y los padecimientos cardiacos. Indica que la experiencia relativa al estrés constituye una respuesta subjetiva resultante de las condiciones sociales (ambiente laboral) y las características personales (habilidades, necesidades, creencias y valores) (Merin, Cano y Miguel, 1995).

Según Merin, Cano y Miguel (1995) el modelo implica que, aunque los individuos experimenten el mismo nivel de estrés, las consecuencias rara vez son del mismo tipo ya que las consecuencias son influidas por la percepción que el individuo tiene de la situación, y su significado depende de la personalidad y de la situación.

3.2.2 Modelo Proceso de estrés

Otro modelo es el de “Proceso de estrés” de McGrath (1976), en donde se establece que el grado en el que la respuesta elegida produce una conducta deseada, depende tanto de la habilidad de la persona para llevar a la práctica tal respuesta, como también de la medida en que la conducta genere cambios deseados o indeseados en la situación, lo que obedece al nivel de desempeño personal y de aquellos que trabajan con -y en contra- de la persona (Merin, Cano y Miguel, 1995).

De acuerdo con Merin, Cano y Miguel (1995) este modelo se encuentra orientado hacia el proceso de trabajo y considera la situación de estrés como un ciclo de cuatro etapas, las cuales se relacionan mediante procesos de conexión. En la Figura 6 se presenta su relación.

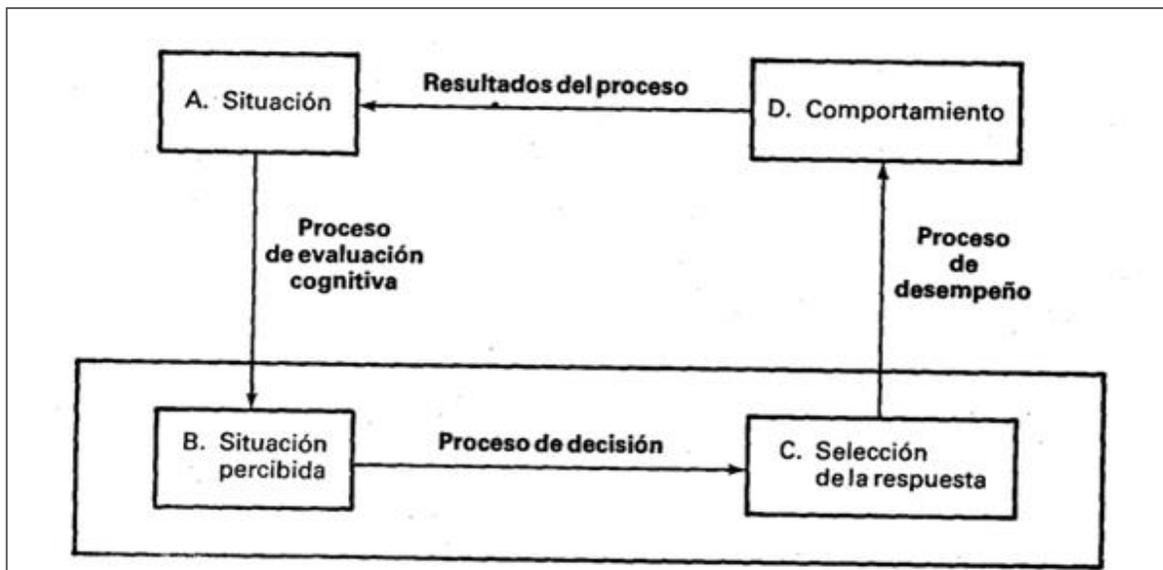


Figura 6. Modelo de proceso de estrés (Psicología Valencia, 2013).

La relación entre A y B se denomina proceso de evaluación cognoscitiva, en el que la persona evalúa una situación, en forma exacta o inexacta. La relación entre B y C involucra la toma de decisiones, establece un vínculo entre la situación percibida, las opciones posibles y la elección de una respuesta o de un conjunto de respuestas para afrontar los rasgos indeseables de la situación. La relación entre C y D implica al proceso de desempeño, que da por resultado un conjunto de conductas que puedan evaluarse cuantitativa y cualitativamente. La relación entre D y A que es el proceso resultante, es la relación que se establece entre la condición y la situación (Merin, Cano y Miguel, 1995).

3.2.3 Modelo instructivo de estrés ocupacional

El modelo instructivo de estrés ocupacional de Michael Matteson y John Ivancevich (1989) es un ejemplo más de esta categoría, ellos explican los factores estresantes que pueden ser causantes de este fenómeno y que a su vez produce diversos resultados. Los factores estresantes se clasifican según este modelo, a nivel individual, a nivel de grupo, a nivel de organización y a nivel extraorganizacional (Ospina, 2012).

De acuerdo con Ospina (2012) a nivel individual puede ser por sobrecarga del rol, conflicto de roles, ambigüedad de roles y responsabilidad por otras personas. Estos factores se relacionan con las obligaciones laborales de una empresa.

A nivel de grupo los posibles estresantes son: conducta directiva, falta de cohesión, conflicto intergrupalo o incongruencia de estatus. Este factor sale del resultado o de la interacción de esa persona dentro del grupo.

A nivel de la organización, puede influir el clima, la tecnología, estilos de dirección y diseño de la organización. Y a nivel extraorganizacional, los factores causantes pueden ser la familia, la economía, falta de movilidad y calidad de vida en general. En este nivel los posibles factores pueden ser los problemas familiares, las dificultades económicas, entre otros. Son factores que no tienen relación directa con la organización pero pueden estar afectando el rendimiento laboral, el bienestar dentro de esta, etc. (Ospina, 2012). A continuación, se presenta su relación (Figura 7).

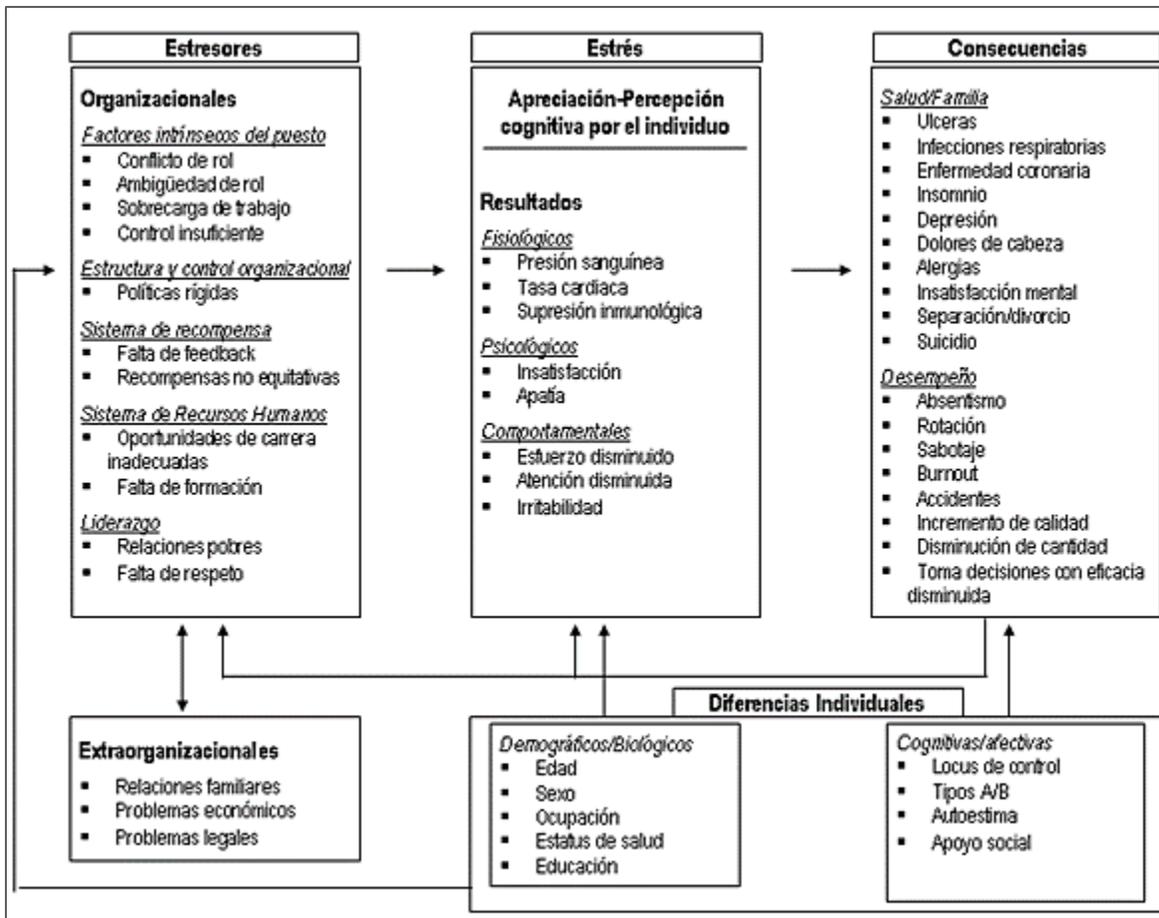


Figura 7. Modelo instructivo de estrés ocupacional (Mancilla, s/f).

3.2.4 Modelo de estrés de Ostermann y Gutiérrez

Otro modelo que entra en esta categoría es el de Ostermann y Gutiérrez (1989) en el cual se propone una división entre variables negativas (estresores) y positivas (apoyos) que contribuyen a la salud mental. La reacción del estrés consiste en el interjuego tanto de características personales, elementos y condiciones del trabajo, así como el contexto social.

Se parte de la premisa de que, en cualquier punto de la vida de una persona, el nivel de tolerancia al estrés en el trabajo no solo se ve determinado por los estresores que ocurren en el trabajo mismo, sino también la intensificación de los estresores experimentados en las áreas personal y social. La reacción entre los estresores se ve moderada por los apoyos que se encuentran en las mismas áreas (Linares, 2014). En la Figura 8 se presenta la relación de las variables.

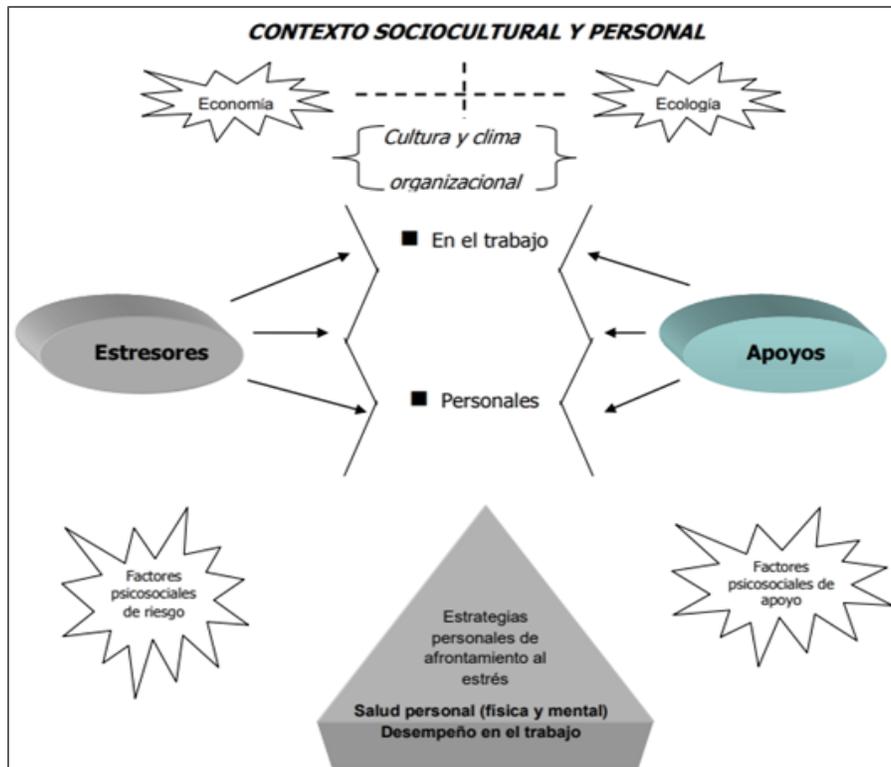


Figura 8. Modelo de estrés de Ostermann y Gutiérrez (Linares, 2014).

Según los autores (Ostermann y Gutiérrez, 1999 en Linares, 2014), el estrés personal es la experiencia resultante de la percepción de que los recursos personales son limitados o inadecuados para enfrentar y responder a las demandas reales o imaginarias, públicas o privadas, que se convierten en exigencias íntimas; provocando un estado de preocupación que genera ansiedad, temor, aprensión, y otras sensaciones que conllevan manifestaciones físicas y expresiones conductuales negativas (Gutiérrez y Ángeles, 2012 en Linares, 2014).

Por otro lado, el estrés en el trabajo se refiere a la vivencia de ansiedad, temor e insatisfacción resultante del desequilibrio entre los apoyos organizacionales percibidos y las condiciones laborales, como son los estilos de liderazgo, carga de trabajo, ambigüedad del rol, fechas límite para el logro de objetivos, entorno insalubre, lo que provoca conflictos con compañeros, supervisores, ausentismo y enfermedades (Gutiérrez y Ángeles, 2012, en Linares, 2014).

Por último, el estrés social/ambiental comprende la vivencia de molestia, frustración, ansiedad y tristeza resultante de la percepción de situaciones conflictivas en la dinámica de pareja, familiar social – urbana y de influencia de recursos económicos y de apoyos instrumentales y emocionales de otros (Gutiérrez, 2008 en Linares, 2014).

3.2.5 Modelo demanda-control

Otro modelo es el de “demanda-control” el cual ha sido desarrollado para describir situaciones laborales con estresores crónicos y propone dos aspectos que generan estrés en el trabajo. Por un lado, las exigencias demandantes que se imponen al trabajador, tanto psicológicas como físicas y, por el otro, el escaso control que el individuo puede ejercer sobre éstas, entendido como el grado de libertad que tenga un trabajador para tomar decisiones sobre su tarea y utilizar sus habilidades (Tsutsumi y Kawakami, 2004).

Posteriormente se incorporó un tercer componente, el apoyo social, que, según Calnan et al. (2000) brinda la protección necesaria contra el estrés resultante de un trabajo con demandas excesivas y escaso control. En la Figura 9 se muestra como se relacionan los tres componentes.

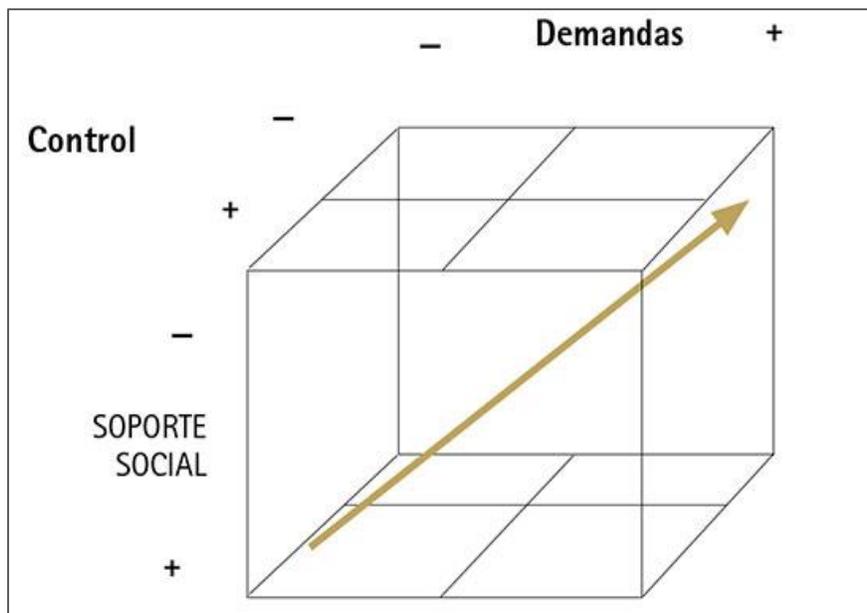


Figura 9. Modelo demanda-control (Chandia, Vidal y Chiang, 2016).

3.2.6 Modelo esfuerzo y recompensa

Por último, el modelo de esfuerzo y recompensa, propuesto por Siegrist (2004), enfatiza la importancia que tiene el trabajo para ofrecer opciones que contribuyan a aumentar la autoeficacia en las personas a través de recompensas materiales, psicológicas y sociales. El modelo postula que la falta de reciprocidad o percepción de injusticia entre la inversión que el trabajador considera haber realizado para la empresa donde trabaja y los beneficios

que obtiene (dinero, aumento de su autoestima o desarrollo de su carrera), generan las consecuencias del estrés. A continuación se muestra el esquema del modelo de esfuerzo y recompensa (Figura 10).

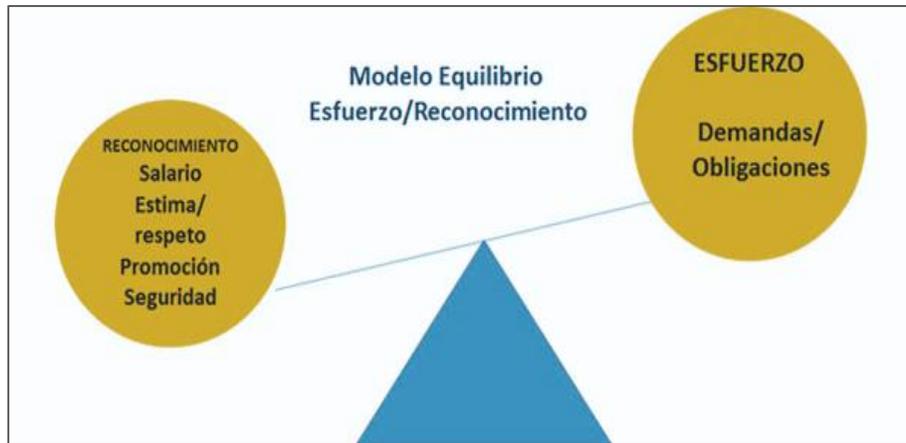


Figura 10. Modelo esfuerzo y reconocimiento (González, 2016).

3.3 Consecuencias del estrés

De acuerdo a Otero-López, et al (2011) la pluralidad de clasificaciones de las consecuencias del estrés laboral tiene como denominador común la idea de que el esfuerzo por adaptarse a la presencia continuada de un estresor reduce los recursos del organismo y lo hace vulnerable a la enfermedad. Síntomas de distinta naturaleza (fisiológicos, cognitivos, emocionales, conductuales) configuran muchas de las propuestas.

Desde el aspecto biológico, Gil-Monte (2014) menciona que en el estudio del estrés es necesario entender los cambios fisiológicos que ocurre en el organismo para entender por qué los riesgos psicosociales y el estrés laboral crónico generan problemas de salud a los trabajadores. La respuesta fisiológica es la reacción que se produce en el organismo ante estímulos estresores, debido a la activación que producen en tres sistemas: endocrino, nervioso e inmunológico, que presentan numerosas interconexiones entre ellas. Ante una situación de estrés el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del eje hipofiso-suprarrenal y del sistema nervioso vegetativo.

De acuerdo con este mismo autor el eje hipofiso-suprarrenal está compuesto por el hipotálamo, la hipófisis y las glándulas suprarrenales. La respuesta neuronal se transmite al hipotálamo, que es una estructura nerviosa en la base del cerebro y actúa de enlace entre el sistema endocrino y el sistema nervioso. El hipotálamo genera la hormona CRF (liberador de corticotropa), que estimula a la hipófisis, glándula situada en el cerebro, y

provoca la secreción de hormona ACTH (adenocorticotropa). Esta secreción estimulara la corteza de las glándulas suprarrenales, situadas encima de los riñones, dando lugar a la producción de corticoides, que pasan al torrente sanguíneo e inciden sobre varios órganos. Los corticoides liberados por la acción ACTH son:

- Los glucocorticoides, entre los que destaca el cortisol, que facilita la excreción de agua y el mantenimiento de la presión arterial, afecta a los procesos infecciosos y produce degradación de las proteínas intracelulares, e incrementa la concentración de glucosa en sangre (hiperglucemia), así como la cantidad de calcio y de fosfatos liberados por los riñones, y de lípidos. El aumento de cortisol se produce especialmente en las situaciones de incertidumbre, donde la persona es capaz de controlar los sucesos y de predecir los resultados. También se liberan mineralocorticoides, como la aldosterona, una hormona que induce una vasoconstricción de los vasos sanguíneos. Cuando se da en exceso, favorece las enfermedades hipertensivas, y puede provocar lesiones articulares de tipo reumático.
- Los andrógenos, que son hormonas que estimulan el desarrollo de la fuerza y la masa muscular.
 - El sistema nervioso autónomo o vegetativo mantiene la homeostasis del organismo y es involuntario. Forman parte de él, el sistema nervioso simpático y el sistema nervioso parasimpático. La activación del sistema nervioso parasimpático conlleva la secreción de catecolaminas (adrenalina y noradrenalina), que producen una movilización de energía en un tiempo corto. La adrenalina es segregada por la medula suprarrenal, especialmente en casos de estrés psíquico y ansiedad. La noradrenalina es segregada por las terminaciones nerviosas simpáticas, y su concentración aumenta en situaciones de estrés físico, en situaciones de riesgo y de agresividad.

Estas hormonas son las responsables de poner al organismo en estado de alerta, preparándolo para huir o luchar. Vinculan el estrés con fenómenos psicofisiológicos como las emociones e intervienen en procesos como: dilatación de pupilas, dilatación bronquial, movilización de ácidos grasos, incremento de los lípidos en la sangre (mayor riesgo de arterioesclerosis), aumento de la coagulación, incremento del rendimiento cardiaco con hipertensión arterial, vasodilatación muscular y vasoconstricción cutánea, reducción de los

niveles de estrógenos y testosterona, inhibición de la secreción de prolactina, incremento de la producción de tiroxina, que favorece el metabolismo energético y la síntesis de proteínas, etc. (Gil-Monte, 2014).

Además, el hipotálamo actúa directamente sobre el sistema nervioso autónomo, para inducir a una respuesta inmediata de estrés que estimula los nervios sensoriales a su vez las glándulas suprarrenales. Por tanto, estas glándulas están sometidas a un doble control: por un lado por el sistema nervioso simpático, y por otro la hormona secretada por la parte anterior de la hipófisis (ACTH). Toda esta activación es perjudicial para la salud y reduce la duración de la vida si se mantiene, pues el estrés en dosis elevadas conduce a cambios estructurales y fisiológicos, a enfermedades del corazón e incluso la muerte (Gil-Monte, 2014).

Para Gil-Monte (2014) en determinadas situaciones de estrés, el funcionamiento anómalo de la hipófisis puede provocar que las glándulas secreten sustancias químicas en exceso, confundiendo al sistema inmunológico. El estrés puede tener efectos negativos sobre el sistema inmunitario, ya que inhibe sus respuestas alterando el papel de los leucocitos y su circulación, así como la disminución de su producción.

El menoscabo en la autoestima, los sentimientos y pensamientos negativos, la conflictividad interpersonal, el absentismo laboral y/o la disminución del rendimiento del trabajo, alteraciones metabólicas y otros cambios fisiológicos constituyen, tan solo, un botón de muestra de las posibles consecuencias negativas del estrés (Otero-López, et al, 2011).

Este autor ejemplifica en la Tabla 8 algunas de las reacciones que sistemáticamente son recogidas en taxonomías las consecuencias del estrés laboral.

Tabla 8. *Consecuencias del estrés* (Otero-López, et al, 2011).

Consecuencias del estrés		
Fisiológico	Cognitivo-emocional	Conductual
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del ritmo cardíaco y de la presión arterial • Aumento de la frecuencia respiratoria • Aumento de la tensión muscular • Pérdida de la libido o disfunciones sexuales • Aumento en los niveles de adrenalina y noradrenalina • Incremento del azúcar en sangre • Disminución de la activación del sistema digestivo • Incremento del metabolismo basal • Incremento del colesterol y liberación de ácidos grasos en la sangre • Aumento de los niveles de corticoides • Inhibición del sistema inmunológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Excesiva preocupación • Dificultad para concentrarse y mantener la atención • Desorientación y/o confusión mental • Pérdida de memoria (olvidos y/o despistes) • Disminución de las habilidades de la solución de problemas • Incremento de la emocionalidad negativa (ansiedad, ira, hostilidad, irritabilidad, ...) • Aumento de la labilidad emocional • Disminución de la autoestima • Aumento de la susceptibilidad y/o vulnerabilidad interpersonal 	<ul style="list-style-type: none"> • Deterioro de las relaciones interpersonales • Agitación motora (hiperactividad) • Explosiones emocionales • Trastornos alimenticios (comer en exceso, falta de apetito, ...) • Aumento del consumo de tabaco, alcohol, u otras sustancias • Automedicación • Conflictos familiares • Conductas de evitación, aislamiento y retirada social • Absentismo laboral • Aumento de quejas en el trabajo • Disminución del rendimiento laboral • Aumento de la conflictividad laboral

Otra clasificación es la de Dolan, García y Díez (2005) en Otero-López et al (2011) donde plantean la existencia de efectos en el ámbito personal y en el ámbito organizacional. Dentro de la primera categoría exponen a su vez dos tipos de consecuencias:

- Consecuencias para la salud física: Entre las más destacadas están la sintomatología psicosomática (por ejemplo, cefaleas, problemas gastrointestinales, procesos víricos, desajustes en el ciclo sueño-vigilia, problemas dermatológicos) y las patologías físicas (ej. úlcera péptica, enfermedades coronarias, asma bronquial, impotencia, dolores crónicos, diabetes).

- Consecuencias para la salud mental: Las más importantes son: la irritabilidad, el agotamiento emocional, olvido de las cosas importantes (o pérdida de memoria), ideas de cambio radical de vida, posponer de forma reiterada intenciones de acción, sentimiento de urgencia de tiempo, y cinismo y desconfianza.

Por lo que respecta al nivel organizacional, los autores señalan que los principales indicadores son: disminución de la producción (calidad, cantidad o ambas), falta de cooperación con los compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, necesidad de una mayor supervisión del personal, aumento de quejas, empeoramiento de las relaciones humanas, aumento del absentismo, aumento de incidentes y accidentes laborales, y frecuentes visitas a centros de salud.

Otra propuesta es la de Holt (1993) en Otero-López et al (2011), que es representativa a aquellas que, atendiendo a distintos niveles de respuesta, clasifican los efectos del estrés en función del nivel de gravedad.

El autor plantea dos categorías que denomina malestar/tensión y enfermedad, incluyendo en cada una los efectos a nivel fisiológico, psicológico y comportamental/social. Así, la categoría malestar/tensión contempla consecuencias fisiológicas (ej., aumento de la presión sanguínea, alteraciones en el funcionamiento intestinal, pulmonar y cardiovascular), psicológicas (ansiedad, depresión, menoscabo de la autoestima, insatisfacción vital, por ejemplo) y comportamentales-sociales (consumo de sustancias, absentismo, problemas relacionales,...).

Por su parte en la categoría de enfermedad y atendiendo de nuevo a los componentes fisiológicos, psicológicos y comportamentales/sociales incluye “patologías” de mayor gravedad (por ejemplo, enfermedad cardíaca, accidente cerebral, enfermedad mental).

A continuación, se presenta en la Tabla 9 las clasificaciones anteriores:

Tabla 9. Efectos más importantes del estrés laboral (Otero-López, et al, 2011).

Tensión / Malestar	Enfermedad
<p><u>Fisiológicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ritmo del pulso y presión sanguínea ● Colesterol y lipoproteínas ● Cortisol, glucosa ● Secreción de catecolaminas ● Funcionamiento intestinal, pulmonar y cardiovascular ● Trastornos del sueño ● Quejas somáticas 	<p><u>Fisiológicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Enfermedad cardiaca ● Hipertensión ● Accidente cerebral ● Úlceras ● Artritis ● Dolores de cabeza ● Trastornos respiratorios ● Dermatitis y otros problemas de la piel ● Diabetes ● Enfermedades generales difusas ● Visitas médicas frecuentes
Tensión / Malestar	Enfermedad
<p><u>Psicológicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Insatisfacción laboral ● Aburrimiento, ansiedad, depresión e irritación ● Pérdida de autoestima profesional y/o personal ● Sentimientos de alienación ● Tensión, conflictos ● Fatiga ● Insatisfacción con la vida ● Trastornos sexuales 	<p><u>Psicológicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Enfermedad mental ● Visitas a centros de salud mental ● Depresión ● Alcoholismo ● Adicción a las drogas ● Síntomas neuróticos ● Trastornos del carácter ● Enfermedad psicogénica
Tensión / Malestar	Enfermedad
<p><u>Comportamentales y sociales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Autoritarismo ● Huelgas ● Jubilación anticipada o cambio de trabajo ● Consumo de cafeína, tabaco ● Consumo de drogas o alcohol en el trabajo ● Conductas antinormativas ● Absentismo ● Inadecuado desempeño de roles sociales ● Problemas en las relaciones sociales 	<p><u>Comportamentales y sociales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Violencia ● Conductas antisociales ● Delincuencia ● Deterioro en las relaciones interpersonales ● Accidentes y errores con riesgos para uno mismo ● Accidentes y errores con riesgos para otras personas ● Suicidio

De acuerdo con Aragón (2011) algunas consecuencias del estrés en el ámbito laboral son:

- Alteraciones en el ritmo del horario laboral: llegar tarde, ausentarse del puesto pequeños momentos, salir antes...
- Necesidad de no poder permanecer todo el tiempo en el puesto del trabajo.
- Absentismo laboral: bajas (muchas veces prolongadas), salidas para ir al médico, pruebas médicas, etc.
- Puede aumentarse el trabajo de los compañeros por tener que hacerse cargo del trabajo del compañero de baja.
- Deterioro de las relaciones con compañeros y jefes (tener más discusiones, etc.)
- Irritabilidad y quejas frecuentes hacia jefes, compañeros, sistema de la organización, etc.
- Se reclama a veces mayor atención.
- Disminución del rendimiento del trabajo y retraso de tareas.
- Menor cuidado con los objetos, herramientas, etc. habituales.
- Menor satisfacción en el trabajo, menor interés en los resultados de la tarea.
- Mayor riesgo de incidentes y accidentabilidad laboral.

El estrés podría afectar a la salud mental y todas las condiciones de salud física, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarán a los sistemas cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, inmunitarios, endocrinos y musculares (Cox, 1978).

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o que conlleve a efectos necesariamente negativos, sólo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo (Rodríguez, 2002).

Como lo señala Cuenca, (2002) los trabajos bien diseñados, con un nivel adecuado de demandas que no incurren en cargas, con alto contenido de control sobre el propio trabajo y amplia latitud de decisión reducen la posibilidad de permitir que se genere estrés.

3.4. Trastornos psicósomáticos y Factores de riesgo psicosocial organizacionales

Los efectos del estrés laboral no sólo perjudican al individuo con la aparición de la enfermedad de origen tanto físico como psicológico, sino que también van a producir de forma concomitante un deterioro en el ambiente laboral afectando a la productividad, al rendimiento y a las relaciones interpersonales (Azcona, 2016).

La OMS y la OIT en 1997 proponen que el lugar de trabajo debe ser uno de los principales espacios para la promoción de la salud. Un ambiente de trabajo saludable no sólo contribuye a la salud de los trabajadores, sino también a la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general (Toro, Londoño, Sanín, y Valencia, 2010).

Por lo tanto, el entorno laboral en sí mismo, así como la diversidad de situaciones que se generan a partir de la interacción humana en el trabajo, además de las exigencias del puesto de trabajo, los mismos procesos de trabajo, las maquinarias y horarios, son elementos que se conjugan para originar en el trabajador “tensiones” que en un plazo dado puedan desencadenar padecimientos psicológicos o mentales y emocionales, manifestándose en distintos trastornos como: insomnio, pérdida del apetito, depresión, alteración nerviosa, ansiedad, etc. (Rodríguez, 2009).

Todas estas condiciones han incidido en que la OMS (2005) destacara que el estrés en el trabajo se constituye en una de las máximas prioridades en el ámbito mundial en el campo laboral (Del Pino, 2005); Se espera para el futuro un incremento progresivo del mismo, por las condiciones actuales del mercado y los retos que impone el mundo de los negocios del nuevo siglo, constituyéndose en un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo, en tanto que los efectos del estrés lesionan la productividad y competitividad de las empresas, al afectar la salud física y mental de los trabajadores, lo cual les ocasiona costos económicos y humanos muy altos a las organizaciones.

3.5. Definición de trastorno psicósomático

El término psicósomático fue utilizado por primera vez en 1818 por el psiquiatra alemán Johann C. Heinroth al referir que “el origen del insomnio es psicósomático”. Dicho término apenas aparece en la literatura médica y no médica durante el siglo XIX; estando bastante avanzado el siglo XX cuando empieza a utilizarse de manera formal. (Hidalgo, 2005).

Históricamente el término psicósomático fue usado para describir problemas de salud física que eran consecuencia de excesiva excitación emocional, afrontamiento inadecuado y estrés crónico (Wimbush y Nelson, 2000).

Como lo menciona Kellner (1991, en López y Belloch, 2002), el término psicósomático indica una relación mente-cuerpo. Esta consta de un proceso psicofisiológico, así como de una enfermedad física que puede estar influido por factores psicológicos (p.ej. asma bronquial o úlcera péptica). Los síndromes o trastornos psicósomáticos son enfermedades físicas en las cuales los procesos emocionales pueden jugar un papel.

En la actualidad, “psicósomático” no significa psicogénico, ya que este concepto implica una causalidad unidireccional en la aparición de la enfermedad (a partir de algún factor psicológico se produce alguna enfermedad física). En cambio, se parte de una consideración etiológica de la enfermedad que se apoya en el principio de multicausalidad, donde diversos factores (constitucionales, genéticos, familiares, socioculturales, cognitivos, emocionales...) interactúan unos con otros contribuyendo a la aparición de un trastorno físico (Alonso, 2009).

Wuler (s.f) menciona en este sentido, que la existencia de un trastorno mental puede implicar:

- Ausencia de salud o desviación de la norma ideal (OMS).
- Desviación de la normalidad desde un criterio estadístico.
- Presencia de síntomas o disfunciones psicológicas tanto cognitivas como afectivas.
- Malestar psicológico, sufrimiento o padecimiento.
- Deterioro del funcionamiento social o discapacidades.

Cuando una persona siente dolor o algún otro síntoma somático tiende a atribuirlo a alguna enfermedad, sin embargo, de las molestias que padecemos solo 5% se debe a enfermedades, mientras 70% está relacionada con causas naturales o ambientales y el 25% restante obedece a causas psicológicas (García-Campayo, 1999).

La primera referencia a los trastornos psicosomáticos la realizaron los egipcios, describiendo una enfermedad en la que se producían síntomas físicos sin que los médicos pudieran detectar ninguna alteración orgánica (Ruiz, 2009).

Los trastornos psicosomáticos son un grupo de trastornos psiquiátricos en los cuales la persona tiene un sinnúmero de síntomas difusos en menor o mayor grado, clínicamente importantes, pero no pueden ser explicados por la existencia de una enfermedad orgánica (Vilchez, 2013).

Los trastornos psicosomáticos pueden originarse por las condiciones de trabajo y los factores de estrés laboral, como por las características de la vida cotidiana en el ámbito doméstico. Se ha encontrado que cuando no hay armonía entre las demandas laborales y las individuales, se incrementa claramente la posibilidad de potenciar la aparición de este tipo de trastornos. (Cladellas, 2008 citado por Vilchez, 2013).

En los trastornos psicosomáticos (también llamados trastornos psicofisiológicos) existe una dolencia física real a la que factores psicológicos pueden vincularse —ya sea en su aparición, mantenimiento o agravamiento—, mientras en los trastornos de somatización el diagnóstico médico no proporciona ninguna justificación de los síntomas (López y Belloch, 2002).

Sandín, Chorot, Santed y Jiménez (1995; citado por González y Landero, 2006) mencionan que los trastornos psicosomáticos se basan en dos principios: multifactorial y multidisciplinar, es decir, considerando diversos factores involucrados en su origen y que diversas disciplinas deben contribuir a su estudio.

Wimbush y Nelson (2000; citado por González y Landero, 2006) indican que las enfermedades psicosomáticas pueden resultar de una activación del sistema nervioso autónomo o bien, de una supresión en el sistema inmune. Relacionándolo con el estrés, la activación del sistema nervioso autónomo ocurre cuando un estresor es percibido; entonces los órganos que son estimulados por tejidos nerviosos reciben un exceso de hormonas de estrés. Estas hormonas estimulan la función del órgano e incrementan su tasa metabólica; cuando los órganos no tienen la oportunidad de relajarse, podrían iniciar las disfunciones.

3.6. Clasificaciones de trastornos psicosomáticos

- Trastornos del sueño. El estrés influye en la perturbación del sueño a través de diversos cambios y se influyen mutuamente. Existen estudios que demuestran que el sueño se correlaciona positivamente con incrementos de los niveles globales de colesterol (citado en Sauter, Murphy, Hurrell y Levi, 2004). Según Aranda y Pando (2007) cada año ocurren alrededor de 160 millones de casos nuevos de lesiones y enfermedades ocupacionales y aproximadamente 1.1 millones de personas en el mundo mueren por estas causas. Estos incluyen dificultades para conciliar el sueño o permanecer dormido, quedarse dormido en momentos inapropiados, dormir demasiado y conductas anormales durante el sueño.
- Trastornos del deseo sexual. El Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV) (1995) menciona que puede presentarse el trastorno sexual, el cual comprende el trastorno del deseo sexual (trastorno por aversión al sexo), trastorno de la excitación sexual (trastorno de la excitación sexual en la mujer, trastorno de la erección en el varón), trastorno del orgasmo (disfunción orgásmica femenina y disfunción orgásmica masculina, eyaculación precoz), trastornos sexuales por dolor (dispareunia y vaginismo). El trastorno del deseo sexual es la ausencia o deficiencia de fantasías sexuales y de deseos de actividad sexual, las personas muestran malestar o dificultades interpersonales. Por lo regular estas personas casi nunca inician la relación sexual y cuando la llevan a cabo es a regañadientes. Este trastorno se puede definir como la falta o disminución del interés por sexo la cual se asocia con problemas de excitación sexual o dificultades para llegar al orgasmo (DSM-IV, 1995). Por otro parte, el trastorno de la excitación sexual, se presenta en mujeres y se define como: la incapacidad persistente o recurrente, para obtener o mantener la respuesta de lubricación en la fase de excitación hasta la terminación de la actividad sexual. Y esto provoca malestar o dificultad en las relaciones interpersonales. No se puede dejar a un lado el trastorno orgásmico el cual consiste en una ausencia o retraso persistente del orgasmo después de la fase de excitación sexual normal; cuando un sujeto presenta este trastorno es muy frecuente que el varón no llegue al orgasmo durante el coito, pero puede eyacular con otro tipo de estimulación, puede ser oral o manual. También algunos varones llegan a presentar eyaculación precoz la cual es persistente en respuesta a una estimulación sexual mínima antes, durante o poco tiempo después

de la penetración y antes de que la persona lo desee. Por último, hablaremos del trastorno sexual por dolor (dispareunia) que consiste en dolor genital durante el coito. A pesar de que frecuentemente aparece durante éste, también puede aparecer antes o después de la relación sexual. Se presenta tanto en varones como en mujeres. (DSM-IV, 1995).

- Trastornos Gastrointestinales. Para Bulbena, Benito, Pailhez y cols., 2004 en Velasco, Vilarrasa, Fénérier y Nargeot (2013) las enfermedades psicosomáticas más comunes ocurren en los sistemas digestivo, respiratorio, nervioso, endocrino, y locomotor. Dentro del sistema digestivo se genera el colon irritable, que es una enfermedad gastrointestinal caracterizada por alteraciones del ritmo intestinal, estreñimiento, diarrea y dolor abdominal.
- Trastornos Psiconeuróticos. Dentro del sistema nervioso se encuentra la cefalea de tensión, que se siente en la parte alta de la cabeza y es un dolor continuo, vinculado normalmente con una contracción sostenida de los músculos de la cabeza y del cuello, la cual se ha asociado a altos niveles de ansiedad. La jaqueca o migraña, que es un dolor más severo y pulsátil que se siente en un lado de la cabeza y que cursa también con náuseas, vómitos, fotofobia o fonofobia. La fatiga crónica, que se refiere a un estado de astenia o cansancio crónico de más de seis meses de duración, acompañado o no de mialgias, cefaleas, estado depresivo, insomnio o hipersomnia, sin que haya un desencadenante obvio (Bulbena y cols., 2004; en Velasco, Vilarrasa, Fénérier y Nargeot, 2013).
- Trastornos de Dolor. En el aparato locomotor se encuentran las artralgias (dolores articulares) y lumbalgia (dolor de espalda), que son muy frecuentes en la población; estas alteraciones han sido asociadas a estados ansiosos (Baeza y Bulbena, 2010; en Velasco, Vilarrasa, Fénérier y Nargeot, 2013).
- Sistema cardiovascular. Comprende la cardiopatía coronaria (CC), la enfermedad hipertensiva, la enfermedad cerebrovascular y otros trastornos del corazón y del aparato circulatorio. Los entornos profesionales estresores influyen directamente en las concentraciones neurohormonales y en el metabolismo del corazón. La combinación de diversos mecanismos fisiológicos relacionados con actividades profesionales estresores puede aumentar el riesgo de infarto al miocardio. Además, la elevación de hormonas movilizadora de los depósitos energéticos que se producen durante los periodos de estrés excesivo aumenta la vulnerabilidad del corazón a la muerte del tejido muscular. En momentos de gran estrés emocional y

físico, los latidos del corazón se hacen más fuertes y rápidos durante largos periodos de tiempo, de manera que el músculo cardíaco consume una gran cantidad, tiende a presentar mayores grados de psicopatología especialmente de trastornos por ansiedad. (Suls, 2004) (Citado en Sauter, Murphy, Hurell y Levi, 2004).

- Sistema respiratorio. Aquí podemos encontrar las alergias nasales tales como la rinitis, que es una inflamación de la mucosa que recubre las fosas nasales y cursa con obstrucción nasal, rinorrea, estornudos y disminución del olfato. La sinusitis que es un proceso infeccioso que se desarrolla en los senos paranasales. Faringitis, que es la inflamación de la mucosa que reviste la faringe (parte posterior de la garganta), que produce dolor al tragar, inflamación de las amígdalas y fiebre más o menos elevada. (Bulbena y cols., 2004; en Velasco, Vilarrasa, Fénérier y Nargeot, 2013).
- Ansiedad. La ansiedad puede incrementarse con un sentimiento de vergüenza: “los otros se darán cuenta de que estoy nervioso”. La ansiedad afecta a los procesos del pensamiento y del aprendizaje. Tiende a producir confusión y distorsiones de la percepción, no sólo en cuanto al tiempo y al espacio, sino respecto a la gente y al sentido de los diferentes sucesos. Estas distorsiones pueden interferir con el aprendizaje, con la concentración, la memoria y la capacidad de hacer asociaciones. Siempre que se sospeche de un trastorno de ansiedad deben descartarse otras enfermedades médicas como las alteraciones de la tiroides, de la glicemia (azúcar en la sangre), del oído, del cerebro, del corazón y de la respiración, principalmente. Se diagnóstica ansiedad generalizada cuando predominan una ansiedad o preocupación excesivas, persistentes y relacionadas con situaciones que se viven cotidianamente. (Montelongo, Lara, Morales, y Villaseñor, 2005).

Con base en los temas revisados en este capítulo y en los anteriores, a continuación se presenta la metodología utilizada para identificar y analizar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que tienen un efecto significativo en los trastornos psicosomáticos predominantes en trabajadores de la CDMX.

CAPITULO 4

Método

Metodología

En el presente capítulo se expone la metodología empleada de esta investigación para conocer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y trastornos psicosomáticos, utilizando el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 y la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO, 2016).

La metodología incluye el planteamiento del problema, la justificación de la investigación, pregunta de investigación, objetivos de la investigación, los tipos de variables involucradas, hipótesis, participantes, las características de la muestra, el tipo y diseño de investigación, instrumento de medición, así como el procedimiento que se siguió.

4.1 Planteamiento del problema

La Organización Internacional del Trabajo (s/f, en Acevedo, G., Martínez, H. y Atienza, O., 2013) ve la relación entre el trabajo y la salud de la siguiente manera: el trabajo ocupa una tercera parte del tiempo de las personas, trabajar puede ser positivo porque puede estructurar su vida y brindar satisfacción. Una cierta cantidad de presión en el trabajo es algo bueno porque puede ayudar a un mejor desempeño y a prepararse para los desafíos y las acciones. Sin embargo, si la presión y las exigencias son demasiadas, pueden generar estrés causado por diversos factores relacionados con el trabajo produciendo problemas psicológicos, emocionales, físicos y de la conducta. Como lo mencionó Cox (1978) el estrés puede afectar a la salud mental y todas las condiciones de salud física, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectan a los sistemas cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, inmunitarios, endocrinos y musculares.

La importancia de esta investigación es que al reconocer los factores de riesgo psicosocial que más prevalecen en los trabajadores y los trastornos psicosomáticos que desencadenan, se implementaran acciones de prevención y atención oportunas y necesarias; de esta manera se puede disponer de un centro de trabajo saludable, que permita a la población trabajadora una realización plena y que sirva como catalizador de la salud y no como un destructor de la misma. Con esta investigación se pretende visibilizar los factores de riesgo psicosocial que están provocando estrés y con ello la aparición de los trastornos psicosomáticos en los trabajadores dentro de su ambiente laboral; por tanto se

busca que las empresas puedan conseguir ventajas significativas, ya que unas sencillas mejoras pueden aumentar la competitividad, la rentabilidad y la motivación de los trabajadores, no solo a nivel laboral, sino también a nivel personal y familiar.

4.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que tienen un efecto significativo en los trastornos psicosomáticos predominantes en trabajadores de la CDMX?

4.3 Objetivos de la investigación

-Objetivo General: Conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial que tienen un efecto significativo en los trastornos psicosomáticos predominantes en trabajadores de la CDMX.

-Objetivo Específico: Identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial estadísticamente significativos en trabajadores de la CDMX.

-Objetivo Específico: Analizar cuáles son los factores de riesgo psicosocial prevalentes en trabajadores de la CDMX.

-Objetivo Específico: Identificar cuáles son los trastornos psicosomáticos estadísticamente significativos en trabajadores de la CDMX.

-Objetivo Específico: Validar y confiabilizar la Guía III de la NOM-035-STPS-2018.

-Objetivo Específico: Proponer acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo.

4.4 Justificación

La salud laboral es uno de los elementos fundamentales en la relación empleado-empresa, todos los trabajadores necesitan que su trabajo sea fuente de sentirse satisfechos en su puesto. Para mantener el nivel de salud laboral en una empresa, ésta debe considerar todos los mecanismos necesarios para que los trabajadores puedan realizar sus actividades de una manera correcta, evitando cualquier tipo de accidente o situación que pueda serle perjudicial. Dentro de las organizaciones existen distintos factores sociales que pueden beneficiar o perjudicar la vida del trabajador. Cuando se trata de factores que perjudican al trabajador se deben buscar las medidas adecuadas para controlarlos y evitar riesgos en su

salud. En el momento en que no se detectan estos riesgos se presentan los trastornos psicosomáticos, repercutiendo en la vida del trabajador.

El estrés laboral que desencadena trastornos psicosomáticos puede ser pasado por alto en los Servicios de Salud, llámese IMSS, ISSSTE o privado. Ante un trastorno psicosomático pueden llegar a realizarse muchas pruebas diagnósticas, tratando de descubrir las causas, sin lograr éxito; si se regresa al sitio de trabajo sin ninguna solución, se puede agravar la situación poniendo en juego la permanencia y la salud del trabajador. Por ello es de suma importancia identificar los trastornos, así como la causa que los generan, para poder implementar acciones preventivas y poder brindar a las organizaciones información sobre las soluciones que pueden echar a andar para los trabajadores que estén pasando este tipo de situaciones.

4.5 Tipo y diseño de investigación

Se realizó una investigación de tipo transversal, descriptiva y correlacional, ya que implica la recolección de datos en un solo momento especificando las propiedades fundamentales de un sector particular de la población que se sometió a la investigación, con el fin de identificar la relación que tienen los factores de riesgo psicosocial con los trastornos psicosomáticos en empleados mexicanos.

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que simplemente se observaron los fenómenos en sus contextos naturales sin manipulación de variables, para sus futuros análisis.

4.6 Variables de la investigación

Factores de Riesgo Psicosocial

- Definición Conceptual: Son los elementos que rodean el ámbito laboral derivados de fenómenos socioeconómicos, políticos y sociales, cuya presencia o ausencia es susceptible de causar perjuicio en las dimensiones psicofisiológica, cognoscitiva, afectiva y conductual; con impacto integral en la salud, desempeño y calidad de vida de las personas, (Uribe, 2016).

- Definición operacional: Se utilizará el puntaje obtenido de la aplicación del Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo de la Guía III de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

Trastornos psicosomáticos

- Definición conceptual: Grupo de trastornos psiquiátricos en los cuales la persona tiene un sinnúmero de síntomas difusos en menor o mayor grado, clínicamente importantes, pero no pueden ser explicados por la existencia de una enfermedad orgánica (Vilchez, 2013).
- Definición operacional: Se utilizará el puntaje obtenido de la aplicación de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional estandarizada por el Dr. Felipe Uribe Prado, con base en los constructos de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal propuestos por Maslach y Jackson (1981, 1982) y, por Schaufelli, Leiter, Maslach y Jackson (1996) para medir “burnout”, enfocándonos solamente a las variables psicosomáticas.

VARIABLES SOCIO DEMOGRÁFICAS Y DE CLASIFICACIÓN

- Definición conceptual: En la Sección C del Cuestionario aplicado se incluyen las variables socio demográficas y de clasificación (asociadas a la situación laboral y de salud del trabajador) definidas a continuación (RAE, 2019):

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS:

- *Sexo: Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.
- Edad: Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales.
- Pareja: Conjunto de dos personas, animales o cosas que tienen entre sí alguna correlación o semejanza, y especialmente el formado por hombre y mujer.
- *Hijo/a: Persona o animal respecto de sus padres.
- Escolaridad: Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un establecimiento docente.
- Actividades lúdicas: Facultad de obrar perteneciente o relativo al juego.
- Deporte: Actividad física, ejercida como juego o competición, cuya práctica supone entrenamiento y sujeción a normas.

VARIABLES DE CLASIFICACIÓN DE SALUD:

- Enfermedad: Alteración más o menos grave de la salud.

- Medicamento: Sustancia que, administrada interior o exteriormente a un organismo animal, sirve para prevenir, curar o aliviar la enfermedad y corregir o reparar las secuelas de esta.
- Accidente: Suceso eventual o acción que resulta daño involuntario para las personas o las cosas.
- Intervención quirúrgica: Acción y efecto de intervenir en una cirugía.
- *Servicio médico: Organización destinada a vigilar y proteger la salud pública.

Variables de clasificación de la situación laboral:

- Puesto: Lugar o denominación señalada para la ejecución del trabajo dentro de la organización.
- Área: Lugar o denominación señalado para la ejecución del trabajo dentro de la organización.
- Sueldo mensual neto: Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional, después de deducir los gastos.
- Años laborando: Tiempo medido en años que un trabajador ha permanecido laborando en su vida.
- Antigüedad en el puesto: Tiempo medido en años en que el trabajador ha estado en un puesto dentro de una organización.
- *Nivel de puesto: Directivo, Mandos medios y Operativo.
- Promover a puestos superiores: Ascender a alguien a un empleo o categoría superiores.
- *Sector: Conjunto de empresas o negocios que se engloban en un área diferenciada dentro de la actividad económica y productiva. (manufacturero, educativo, salud, servicios, gubernamental u otros).
- Tipo de contrato: Por obra o tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por temporada u otro.
- Ascensos: Cada uno de los grados señalados para el adelanto de una carrera o jerarquía.
- *Tamaño de la organización: Volumen de la magnitud de trabajadores dentro de una organización para explicar lo que es y lo que hace la unidad económica.
- *Tipo de Organización: Pública, privada u otro.
- Medio de transporte: Sistema de medios para conducir personas y cosas de un lugar a otro.

- *Horas de trabajo: Tiempo de duración del trabajo diario.
- *Horas extras: Horas trabajadas fuera de la jornada laboral.
- *Horas para dormir: Tiempo para estar en estado de reposo, que consiste en la inacción o suspensión de los sentidos y de todo movimiento voluntario.
- *Turno: Orden según el cual se suceden varias personas en el desempeño de cualquier actividad o función. Matutino, vespertino, mixto (mañana y tarde), especial (sábado y domingo) u otros.
- Definición operacional: Esta serie de variables serán medidas mediante la sección C del cuestionario presentado a los trabajadores de la CDMX. Las variables que tienen un asterisco (*) obtuvieron relaciones estadísticamente significativas que se describen en los resultados.

4.7 Hipótesis

H0: No existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y los trastornos psicossomáticos en trabajadores de la CDMX.

H1: Existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y los trastornos psicossomáticos en trabajadores de la CDMX.

4.8 Instrumentos de medición

Se utilizó un cuestionario dividido en tres secciones para medir cada una de las variables; la sección A evalúa los factores de riesgo psicosocial, la sección B mide los trastornos psicossomáticos y por su parte la sección C está enfocada a medir los datos sociodemográficos. (Ver cuestionario en el Anexo 1).

A continuación se describe cada una de las secciones:

En la sección A enfocada a los Factores de Riesgo Psicosocial se utilizó el **Cuestionario de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III**, conformada de 74 reactivos colocados de manera aleatoria en esta misma sección, evaluados en una escala de Likert con 5 opciones de respuesta (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre), agrupada por 5 Categorías, 10 Dominios y 25 Dimensiones.

Categorías:

- C1. Ambiente de trabajo
- C2. Factores propios de la actividad
- C3. Organización del tiempo de trabajo
- C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo
- C5. Entorno organizacional

Dominios:

- Do1. Condiciones del ambiente de trabajo
- Do2. Cargas de trabajo
- Do3. Falta de control sobre el trabajo
- Do4. Jornadas de trabajo
- Do5. Interferencia relación trabajo-familia
- Do6. Liderazgo
- Do7. Relaciones en el trabajo
- Do8. Violencia
- Do9. Reconocimiento del desempeño
- Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

Dimensiones:

- Di1. Condiciones peligrosas e inseguras
- Di2. Condiciones deficientes e insalubres
- Di3. Trabajos peligrosos
- Di4. Cargas cuantitativas
- Di5. Ritmos de trabajo acelerado
- Di6. Carga mental
- Di7. Cargas psicológicas emocionales
- Di8. Cargas de alta responsabilidad
- Di9. Cargas contradictorias o inconsistentes
- Di10. Falta de control y autonomía sobre el trabajo
- Di11. Limitada o nula posibilidad de desarrollo
- Di12. Insuficiente participación y manejo del cambio
- Di13. Limitada o inexistente capacitación
- Di14. Jornadas de trabajo extensas

- Di15. Influencia del trabajo fuera del centro laboral
- Di16. Influencia de las responsabilidades familiares
- Di17. Escasa claridad de funciones
- Di18. Características del liderazgo
- Di19. Relaciones sociales en el trabajo
- Di20. Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
- Di21. Violencia laboral
- Di22. Escasa o nula retroalimentación del desempeño
- Di23. Escaso o nulo reconocimiento y compensación
- Di24. Limitado sentido de pertenencia
- Di25. Inestabilidad laboral

Para medir los trastornos psicosomáticos en la sección B, se empleó la **Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional** estandarizada por el Dr. Felipe Uribe Prado, la cual mide 4 factores dentro de estos sólo se tomó en cuenta los reactivos relacionados a los factores psicosomáticos derivados del DSM IV y el SDP (Síndrome de Desgaste Profesional).

Para esta variable el total de reactivos aplicados fueron 39 ítems en una escala de Likert con 5 opciones de respuesta (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre), los cuales se integran en 5 categorías y 2 indicadores.

Categorías:

1. Trastorno de Sueño
2. Trastornos Psicosexuales
3. Trastornos Gastrointestinales
4. Trastornos Musculares
5. Trastornos Psiconeuróticos

Indicadores:

1. Ansiedad
2. Depresión

Para medir las variables sociodemográficas y de clasificación de salud y situación laboral de los trabajadores en la sección C se emplearon 35 preguntas abiertas y cerradas.

4.9 Población y Muestra

La muestra estuvo conformada por 204 empleados mayores de edad correspondientes al sector público (80 empleados) y privado (124 empleados) dentro de la Ciudad de México; conformados por varios sectores: educativo (48), servicios (110), salud (21), oficinas de gobierno (16) y otros sectores (6); se realizó un muestreo intencional no probabilístico, este muestreo se basa en seleccionar aquellos casos accesibles que permitan ser incluidos. Se solicitó que las personas tuvieran una antigüedad mínima de seis meses dentro de su puesto actual de trabajo.

4.10 Procedimiento

Para la aplicación del instrumento, se utilizaron dos medios, uno a través de la plataforma electrónica Formularios de Google y otro de manera física (papel impreso).

Antes de comenzar a llenar la escala, se explicó el motivo de aplicación de la misma, se les dieron las instrucciones pertinentes a los participantes y se les mencionó la confidencialidad de sus respuestas, fue anónima.

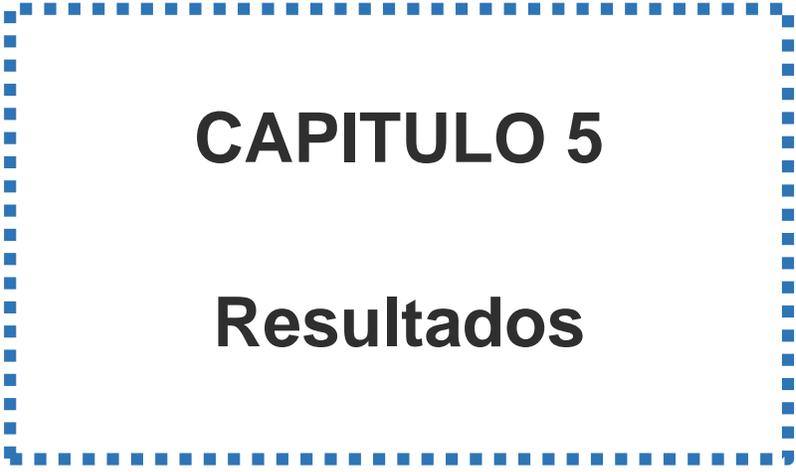
Terminando la aplicación a la muestra seleccionada, se procedió a calificar los instrumentos. Todos los datos fueron capturados en una base de datos (SPSS) para poder realizar los análisis estadísticos correspondientes tanto descriptivos como inferenciales, y así responder a las preguntas de investigación y los objetivos específicos.

4.11 Análisis de datos

Los estudios estadísticos realizados para el análisis de los datos fueron los siguientes:

- La captura de datos se efectuó en el paquete estadístico SPSS versión 22.
Análisis descriptivos: Una vez capturados los datos en el paquete estadístico, se realizó el análisis descriptivo de la muestra con la finalidad de determinar las características para las variables: sexo, edad, escolaridad, tiempo y tipo de puesto, tipo y sector de la organización, tiempo de traslado, horas de sueño, sueldo, transporte, turno de trabajo, servicio médico, actividad física, enfermedades e intervenciones quirúrgicas.

- Análisis de Validez factorial en el paquete estadístico AMOS: La finalidad de este análisis fue determinar la validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio de la Escala de Factores de Riesgo Psicosocial de la NOM-035-STPS-2018 , en el que se tomaron en cuenta los reactivos del 1 al 74. Al igual se calcularon los índices que se señalan en la norma (P, GFI, RMSR, RMSEA y NFI).
- Análisis de confiabilidad (Alfa de Cronbach): La finalidad de este análisis fue determinar la confiabilidad de la Escala de Factores de Riesgo Psicosocial de la NOM-035-STPS-2018 , en el que se tomaron en cuenta los reactivos del 1 al 74.
- Análisis de correlación Pearson: Este análisis se efectuó para obtener el grado de correlación entre los Factores de Riesgo Psicosocial por categorías y dominios con las variables de trastornos psicosomáticos. Al igual que la correlación entre los Factores de Riesgo Psicosocial por categorías y dominios con las variables sociodemográficas.
- Prueba t de Student: Este análisis se realizó para identificar relaciones o diferencias significativas entre la variable de factores de riesgo psicosocial y aquellas variables sociodemográficas categóricas de dos categorías.
- Análisis de Varianza (ANOVA): Este análisis se realizó para determinar la relación estadísticamente significativa entre los factores de la escala (Factores de Riesgo Psicosocial) y las variables sociodemográficas de más de dos categorías.



CAPITULO 5

Resultados

5.1 Características de la muestra

La muestra estuvo constituida por un total de 204 participantes, los cuales se seleccionaron sin importar sexo, puesto de trabajo y nivel de puesto.

Aspectos sociodemográficos

Edad y Sexo

Los 204 participantes se encontraban en una edad de 21 a 60 años, la media de edad en los participantes fue de 34.16 años, el 55.4 % (n= 113) fueron mujeres y el 44.6% (n=91) fueron hombres. (Figura 11).

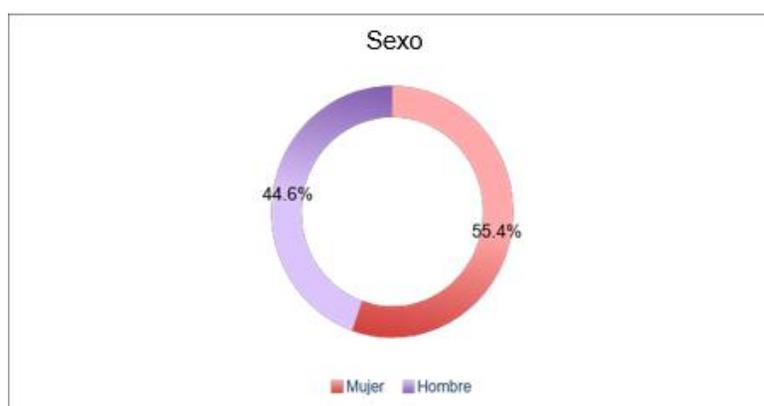


Figura 11. Porcentaje de la muestra por sexo.

Grado de estudios

Del total de la muestra, el 63.2% (n=129) indicó que su máximo grado de estudios fue licenciatura, el 26% (n=53) tienen concluido bachillerato, el 5.9% (n=12) concluyó una maestría, el 3.4% (n=7) terminó la secundaria, el 1% (n=2) obtuvo el grado de primaria y el .5% (n=1) concluyó un doctorado. (Figura12).

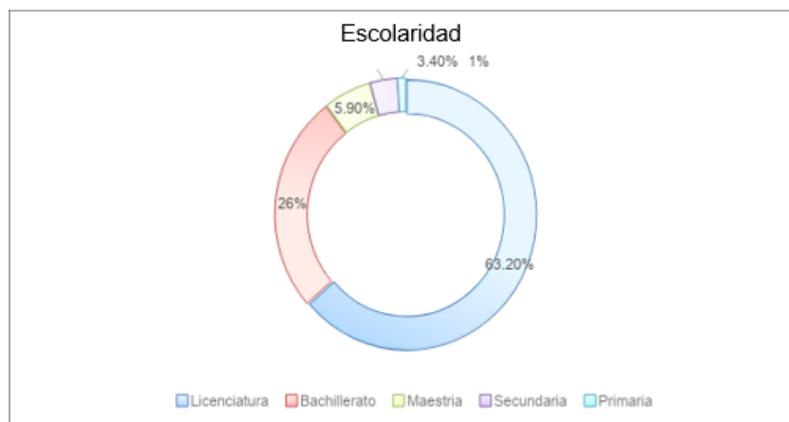


Figura 12. Porcentaje de la muestra por escolaridad.

Tiempo y tipo de puesto

Por lo que respecta al tiempo en su actual empleo, los trabajadores mencionaron tener de 6 meses a 35 años con una media de 3 años.

Con relación al nivel de puesto, el 54.9% (n=110) de los trabajadores refirió estar en un nivel operativo, el 36.3% (n=74) mando medio y el 9.8% (n=20) mencionaron ser directivos. (Figura 13 y Tabla 10).



Figura 13. Porcentaje de la muestra por tipo de puesto.

Tabla 10. Puestos de trabajo señalados por los participantes.

Operativo	Mando Medio	Directivo
Camillero	Asesor	CEO
Capturista	Abogado	Director
Chofer	Administrador	Dueño de taller
Demostradora	Analista	Empresario
Dibujante	Asistente	Gerente
Enfermero	Auxiliar	Subdirector
Guardia de seguridad	Becario	
Montacarguista	Capacitadora	
Operador	Compras	
Portero	Consultor	
Prefecto	Contador público	
Servicios	Control escolar	
Staff multifuncional	Coordinador	
Superintendente	Diseñador	
Técnico	Encargado	
Tallerista	Docente	
Taxista	Head Hunter	
Telefonista	Ingeniero	
Valuador	Jefe de departamento	
Vendedor	Maestra	
	Meditoria	
	Modelador	
	Notificador fiscal	
	Químico	
	Reclutador	
	Redactor	
	Secretaria	

Tipo y sector de la organización

El 60.8% (n= 124) del total de la muestra indicaron trabajar en una organización privada y el 39.2% (n= 80) en una pública. (Figura 14).



Figura 14. Porcentaje de la muestra por tipo de organización.

Del total de la muestra, el 53.9%(n= 110) trabajan en el sector de servicios, el 23.5% (n= 48) en el sector educativo, el 10.3% (n=21) en el sector salud, el 7.8% (n=16) en oficinas de gobierno o estatales y 4.4% (n=9) en otros sectores. (Figura 15).



Figura 15. Porcentaje de la muestra por sector de la organización.

Tiempo de traslado y horas de sueño

Los participantes indicaron trabajar al día en promedio 8 horas, con un mínimo de 3 horas y un máximo de 15 horas. En cuanto a las horas que pasan en trasladarse a su trabajo, en

promedio, tardan 54 minutos; siendo con más frecuencia 60 (13.2%) y 120 (9.3%) minutos. En promedio los participantes duermen 6.43 horas, con un mínimo de 3 y un máximo de 10 horas al día.

Sueldo

Respecto al sueldo mensual neto que ganan los participantes, el 30.8% (n= 63) mencionaron ganar entre \$1500 y \$6500, el 28.4% (n= 58) indicaron de \$6501 a \$11500, 18.6% (n=38) entre \$11501 a \$16500, el 9.3% (n=19) entre \$16501 a \$21500, el 1.4% (n=3) entre \$21501 a \$26500, mismo porcentaje para el rango de \$26501 a \$31500, el 1.9% (n= 4) entre \$31501 a \$55000 y el 7.9% (n= 16) no respondieron. (Figura 16).

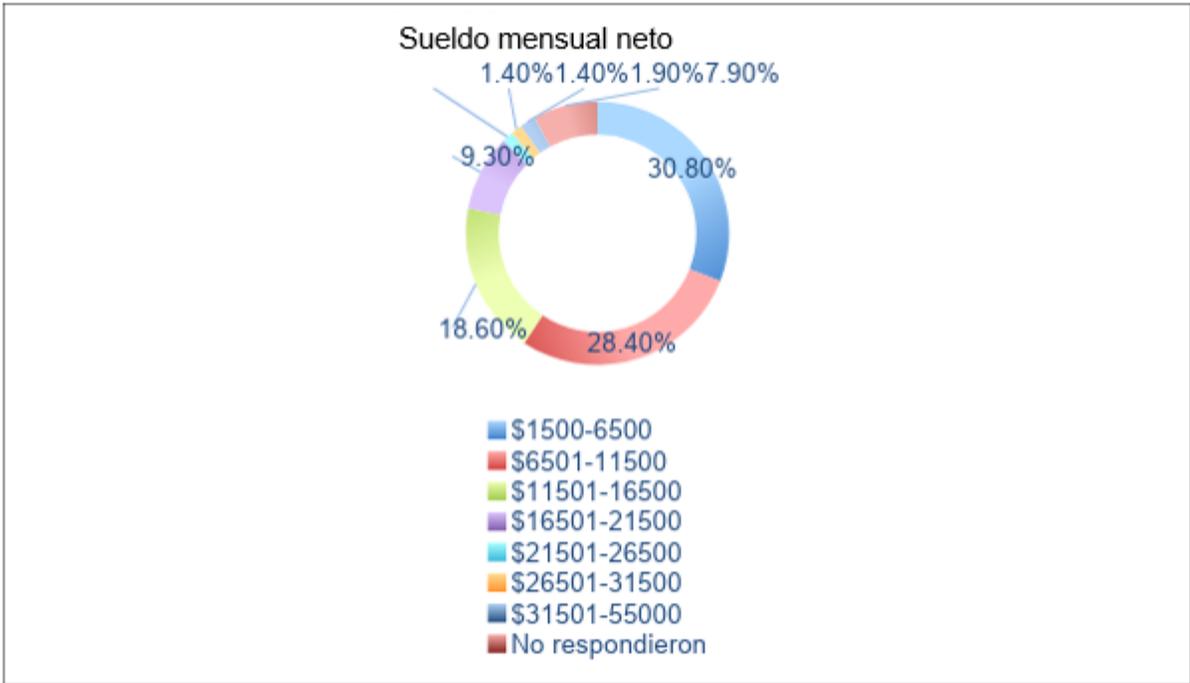


Figura 16. Porcentaje de la muestra por sueldo neto mensual.

Transporte

Del total de la muestra, el 36.8% (n= 75) mencionaron tener un transporte propio para llegar a su trabajo, mientras que, el 63.2% (n= 129) utilizan transporte público para dirigirse a su organización. (Figura 17).

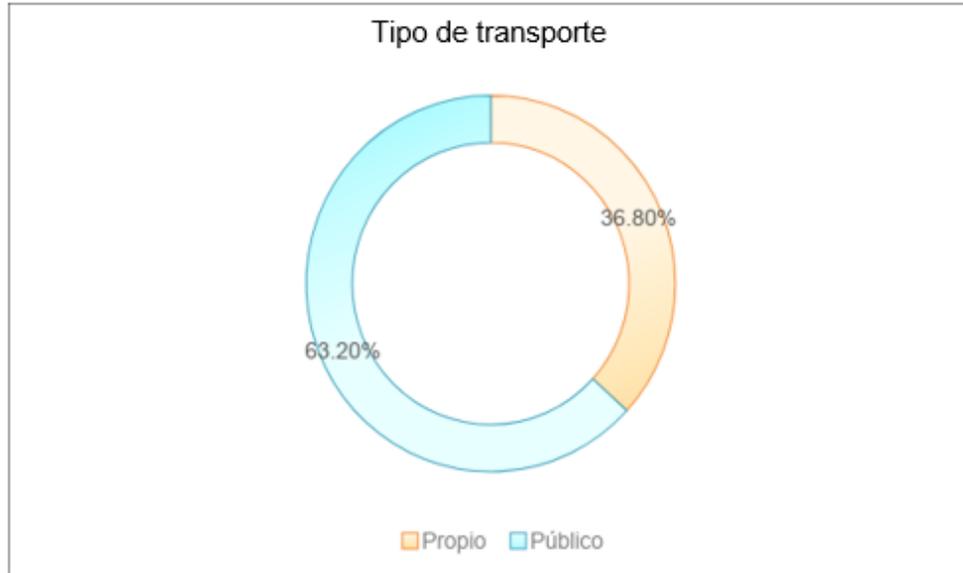


Figura 17. Porcentaje de la muestra por tipo de transporte.

Turno de trabajo

El 46.6% (n= 95) de los participantes mencionó trabajar en un turno mixto (mañana y tarde), 32.8 % (n=67) indicó trabajar en turno matutino, el 17.6% (n=36) en el turno vespertino y el 2.9% (n=6) señala otro horario. (Figura 18).

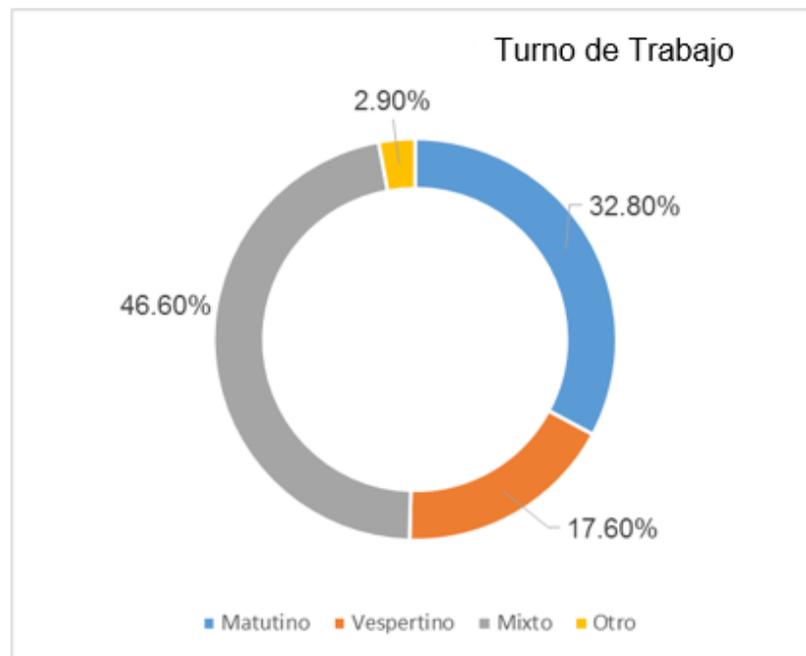


Figura 18. Porcentaje de la muestra por turno de trabajo.

Servicio Médico

Lo que respecta al tipo de servicio médico que les proporciona su empresa, el 52.6% (n=107) indicaron tener IMSS, 31.9% (n=65) tener ISSSTE, el 9.8% (n=20) señala no tener ningún tipo de servicio médico y el 5.9% (n=12) cuenta con otro servicio médico. (Figura 19).

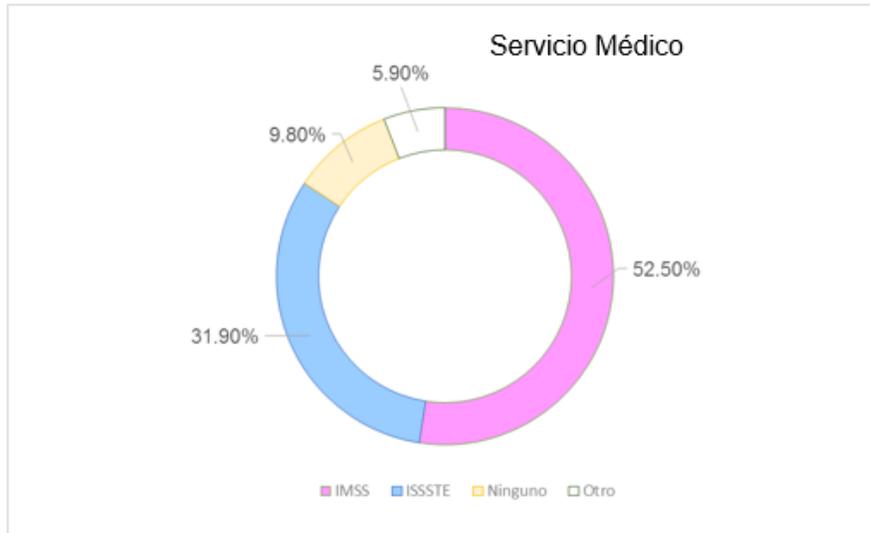


Figura 19. Porcentaje de la muestra por servicio médico.

Ejercicio o actividad física

Por otro lado, del total de la muestra en promedio 2 personas dependen económicamente de ellos, siendo 1 persona como mínimo y 5 personas como máximo.

En cuanto a las horas a la semana que le dedican a realizar actividades lúdicas o de esparcimiento son 5.30 horas en promedio.

El 43.6% (n=89) indicó que realizaba algún deporte o actividad física, los cuales indicaron que en promedio ocupan 2 horas a la semana para estas acciones (Figura 20).



Figura 20 Porcentaje de la muestra por personas que realizan ejercicio.

Enfermedades e intervenciones quirúrgicas

Al momento de preguntar si presentaban alguna enfermedad, se reportó que el 14.2% (n=29) posee algún padecimiento. Dentro de las enfermedades que reportaron fueron: asma (3.52%), cáncer (3.52%), colitis (3.52%), depresión (3.52%), diabetes (23.94%), diabetes 1C cáncer (3.52%), disautonomía (3.52%), distimia (3.52%), esclerosis múltiple (3.52%), gastritis (3.52%), hipertensión (3.52%), hipotiroidismo (10.56%), lac (3.52%), lupus (3.52%), migraña (3.52%), migraña en racimo (3.52%), neuropatía post herpética (3.52%), psoriasis (3.52%), quistes (3.52%), tiroiditis (3.52%) y vitiligo (3.52%). (Figura 21).

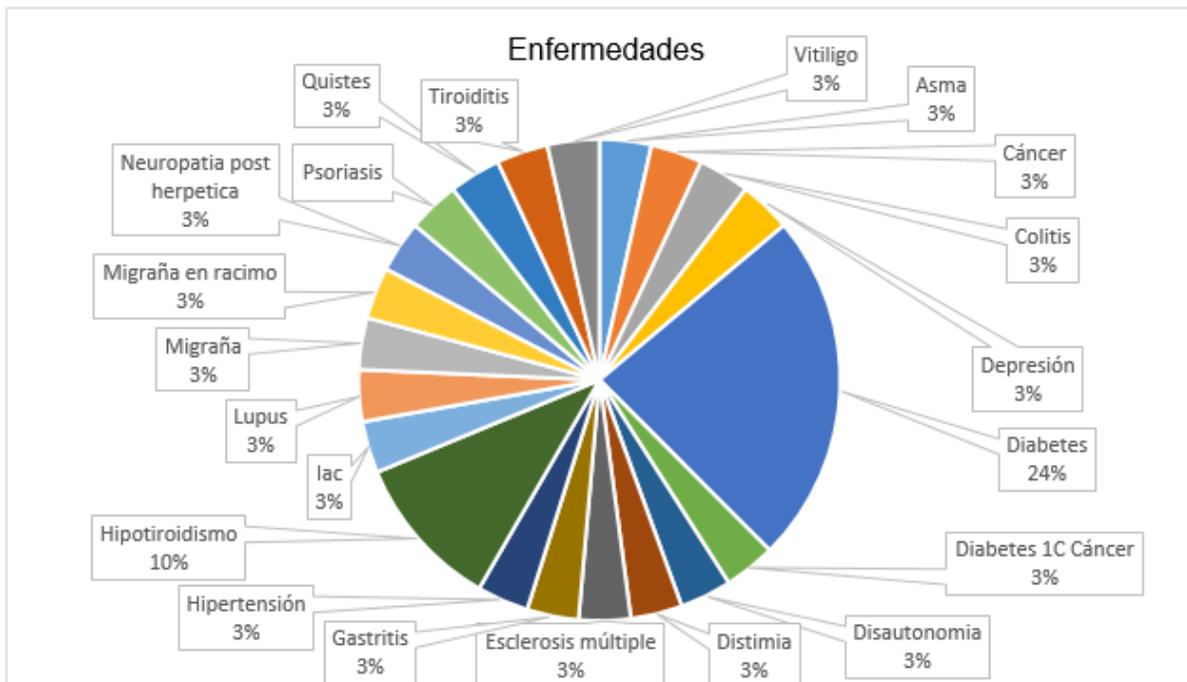


Figura 21. Porcentaje de la muestra por enfermedades mencionadas.

Finalmente el 92.6% (n=189) mencionó no haber tenido ninguna intervención quirúrgica en el último año, mientras que el 7.4% (n= 15) tuvieron cirugías, entre ellas se reportan: absceso (6.75%), biopsia (6.75%), cesárea (20.2%), cirugía ortopédica de tobillo (6.75%), vesícula (13.51%), endodoncia (13.51%), hernia (6.75%), hernia inguinal (6.75%), lesión de tendón rotuliano (6.75%), parto natural (6.75%) y quiste en el seno (6.75%). (Figura 22).



Figura 22. Porcentaje de la muestra por intervenciones quirúrgicas.

5.2 Confiabilidad de los instrumentos de medición

5.2.1 Confiabilidad del “Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo”-Guía III

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III, está compuesta por 5 categorías, 10 dominios y 25 dimensiones. En la tabla 11 se muestra la composición del Cuestionario.

Los coeficientes de confiabilidad del Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo por categoría, dominio y dimensión se muestran en las tablas 12,13 y 14. El Alpha de Cronbach total del Cuestionario fue de $\alpha=.95$ El Alpha de Cronbach por categorías osciló entre 0.61 y 0.94; con menor coeficiente de confiabilidad fueron: C1 Ambiente de Trabajo ($\alpha= 0.61$) y C3 Organización del tiempo de trabajo ($\alpha= 0.66$). Por el contrario, la categoría que mostró coeficiente de confiabilidad más alto fue: C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo ($\alpha= 0.94$).

A continuación, se determinó la confiabilidad de los dominios, el Alpha de Cronbach por dominios osciló entre 0.44 y 0.91. Los dominios con menor coeficiente de confiabilidad fueron: Do4 Jornada de trabajo ($\alpha= 0.44$), Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia ($\alpha= 0.56$), Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo ($\alpha= 0.61$) y Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad ($\alpha= 0.61$). Por otro lado, los dominios que mostraron coeficientes de confiabilidad más altos fueron: Do6 Liderazgo ($\alpha= 0.91$), Do7 Relaciones en el trabajo ($\alpha= 0.85$) y Do8 Violencia ($\alpha= 0.83$).

Finalmente las dimensiones contaron con un Alpha de Cronbach que oscilaron entre 0.20 y 0.88. Las dimensiones con menor coeficiente de confiabilidad fueron: Di1 Condiciones peligrosas e inseguras ($\alpha= 0.20$), Di6 Carga mental ($\alpha= 0.22$), Di2 Condiciones deficientes e insalubres ($\alpha= 0.27$), Di12 Insuficiente participación y manejo del cambio ($\alpha= 0.32$) y Di25. Inestabilidad laboral ($\alpha= 0.32$). Por el contrario, las dimensiones que mostraron coeficientes de confiabilidad más altos fueron: Di18 Características del liderazgo ($\alpha= 0.88$), Di17 Escasa claridad de funciones ($\alpha= 0.84$), Di21 Violencia laboral ($\alpha= 0.83$) y Di19 Relaciones sociales en el trabajo ($\alpha= 0.82$).

Para obtener un Alpha de Cronbach alto en cada factor del Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III, se fueron eliminando y reasignando reactivos. En total se eliminaron 3 reactivos y se reasignaron 11 reactivos. En la tabla 16 se muestra la re-composición del Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar

el entorno organizacional en los centros de trabajo. En las tablas 17, 18 y 19 se muestra el Alpha de Cronbach final del Cuestionario, por categorías, dominios y dimensiones, así como los reactivos en sus casos eliminados o reasignados.

5.2.2 Confiabilidad de la “Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional”

Por otro lado los coeficientes de confiabilidad de los trastornos psicosomáticos considerados en la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO, 2016) se muestran en la tabla 15. El Alpha de Cronbach total de la escala fue de $\alpha=.93$

La confiabilidad de los factores oscilaron entre 0.84 y 0.76. Los factores con menor coeficiente de confiabilidad fueron: Trastornos Psiconeuróticos ($\alpha= 0.76$) y Trastornos Gastrointestinales ($\alpha= 0.77$). Por el contrario, el factor que mostró coeficiente de confiabilidad más alto fue: Trastornos del sueño ($\alpha= 0.84$).

Tabla 11. Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III.

Categoría	Dominio	Dimensión
C1. Ambiente de trabajo	Do1. Condiciones en el ambiente de trabajo	Di1. Condiciones peligrosas e inseguras
		Di2. Condiciones deficientes e insalubres
C2. Factores propios de la actividad	Do2. Carga de trabajo	Di3. Trabajos peligrosos
		Di4. Cargas cuantitativas
		Di5. Ritmos de trabajo acelerado
C3. Organización del tiempo de trabajo	Do3. Falta de control sobre el trabajo	Di6. Carga mental
		Di7. Cargas psicológicas emocionales
		Di8. Cargas de alta responsabilidad
C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	Do4. Jornada de trabajo	Di9. Cargas contradictorias o inconsistentes
		Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia
		Di10. Falta de control y autonomía sobre el trabajo
C5. Entorno organizacional	Do6. Liderazgo	Di11. Limitada o nula posibilidad de desarrollo
		Do7. Relaciones en el trabajo
		Di12. Insuficiente participación y manejo del cambio
C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	Do8. Violencia	Di13. Limitada o inexistente capacitación
		Do9. Reconocimiento del desempeño
		Di14. Jornadas de trabajo extensas
C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	Do7. Relaciones en el trabajo	Di15. Influencia del trabajo fuera del centro laboral
		Do8. Violencia
		Di16. Influencia de las responsabilidades familiares
C5. Entorno organizacional	Do9. Reconocimiento del desempeño	Di17. Escasa claridad de funciones
		Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad
		Di18. Características del liderazgo
C5. Entorno organizacional	Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	Di19. Relaciones sociales en el trabajo
		Do9. Reconocimiento del desempeño
		Di20. Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
C5. Entorno organizacional	Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	Di21. Violencia laboral
		Do9. Reconocimiento del desempeño
		Di22. Escasa o nula retroalimentación del desempeño
C5. Entorno organizacional	Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	Di23. Escaso o nulo reconocimiento y compensación
		Do9. Reconocimiento del desempeño
		Di24. Limitado sentido de pertenencia
C5. Entorno organizacional	Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	Di25. Inestabilidad laboral
		Do9. Reconocimiento del desempeño
		Di23. Escaso o nulo reconocimiento y compensación

Tabla 12. Alpha de Cronbach de las Categorías del Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III.

Categoría	Reactivos finales	Reactivos	Alpha de Cronbach por Categoría
C1 Ambiente de trabajo	5	- 41, +61, +17, - 40, +38	$\alpha=.61$
C2 Factores propios de la actividad	26	+12, +30, +1, +20, +29, +33, +13, +66,+67,+68,+69, +24, +32, +51, +16, -6, -55, -4, -25, -50, -37, -21, +58, -2, -9, -60	$\alpha=.76$
C3 Organización del tiempo de trabajo	6	+27, +54, +5, +8, +48, +43	$\alpha=.66$
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	26	-56, -59, -19, -15, -49, -35, -62, -3, -31, -14, -7, -34, -52, -46, +71, +72, +73, +74, -18,+26,+64,+22+53,+11, +23,+28	$\alpha=.94$
C5 Entorno organizacional	10	-57, -21, -44, -36, -10, -39, -42, -45, -47, +63	$\alpha=.79$
Total			$\alpha=.95$

Tabla 13. Alpha de Cronbach de los Dominios del Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018
Guía de Referencia III.

Dominio	Reactivos finales	Reactivos	Alpha de Cronbach por Dominio
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	5	- 41, +61, +17, - 40, +38	$\alpha=.61$
Do2 Carga de trabajo	15	+12, +30, +1, +20, +29, +33, +13, +66,+67,+68,+69, +24, +32, +51, +16	$\alpha=.73$
Do3 Falta de control sobre el trabajo	11	-6, -55, -4, -25, -50, -37, - 21, +58, -2 -9, -60	$\alpha=.80$
Do4 Jornada de trabajo	2	+27, +54	$\alpha=.44$
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	4	+5, +8, +48, +43	$\alpha=.56$
Do6 Liderazgo	9	-56, -59, -19, -15, -49, -35, -62, -3, -31	$\alpha=.91$
Do7 Relaciones en el trabajo	9	-14, -7, -34, -52, -46, +71, +72, +73, +74	$\alpha=.85$
Do8 Violencia	8	- 18,+26,+64,+22+53,+11,+ 23,+28	$\alpha=.83$
Do9 Reconocimiento del desempeño	6	-57, -21, -44, -36, -10, -39	$\alpha=.75$
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	4	-42, -45, -47, +63	$\alpha=.61$

Tabla 14. Alpha de Cronbach de las Dimensiones del Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III.

Dimensión	Reactivos finales	Reactivos	Alpha de Cronbach por Dimensión
Di1 Condiciones peligrosas e inseguras	2	- 41, +61	$\alpha=.20$
Di2 Condiciones deficientes e insalubres	2	+17, - 40	$\alpha=.27$
Di3 Trabajos peligrosos	1	+38	-
Di4 Cargas cuantitativas	2	+12, +30	$\alpha=.45$
Di5 Ritmos de trabajo acelerado	2	+1, +20	$\alpha=.43$
Di6 Carga mental	3	+29, +33, +13	$\alpha=.22$
Di7 Cargas psicológicas emocionales	4	+66,+67,+68,+69	$\alpha=.75$
Di8 Cargas de alta responsabilidad	2	+24, +32	$\alpha=.43$
Di9 Cargas contradictorias o inconsistentes	2	+51, +16	$\alpha=.64$
Di10 Falta de control y autonomía sobre el trabajo	4	-6, -55, -4, -25	$\alpha=.69$
Di11 Limitada o nula posibilidad de desarrollo	3	-50, -37, -21	$\alpha=.72$
Di12 Insuficiente participación y manejo del cambio	2	+58, -2	$\alpha=.32$
Di13 Limitada o inexistente capacitación	2	-9, -60	$\alpha=.69$
Di14 Jornadas de trabajo extensas	2	+27, +54	$\alpha=.44$
Di15 Influencia del trabajo fuera del centro laboral	2	+5, +8	$\alpha=.43$
Di16 Influencia de las responsabilidades familiares	2	+48, +43	$\alpha=.50$
Di17 Escasa claridad de funciones	4	-56, -59, -19, -15	$\alpha=.84$
Di18 Características del liderazgo	5	-49, -35, -62, -3, -31	$\alpha=.88$
Di19 Relaciones sociales en el trabajo	5	-14, -7, -34, -52, -46	$\alpha=.82$
Di20 Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	4	+71, +72, +73, +74	$\alpha=.76$
Di21 Violencia laboral	8	-18,+26,+64,+22+53,+11,+23,+28	$\alpha=.83$

Dimensión	Reactivos finales	Reactivos	Alpha de Cronbach por Dimensión
Di22 Escasa o nula retroalimentación del desempeño	2	-57, -21	$\alpha=.69$
Di23 Escaso o nulo reconocimiento y compensación	4	-44, -36, -10, -39	$\alpha=.63$
Di24 Limitado sentido de pertenencia	2	-42, -45	$\alpha=.62$
Di25 Inestabilidad laboral	2	-47, +63	$\alpha=.32$

Tabla 15. Alpha de Cronbach de los Trastornos Psicossomáticos.

Factores	Reactivos Finales	Reactivos	Alpha de Cronbach
F1. Trastornos de Sueño	11	+75,+77 +80,+84,+86,+95,+96,+99,+100,+102,+108	$\alpha=.84$
F2. Trastornos Psicosexuales	10	+82,+83,+94,+105,(+109,+110,+111 hombres) ó (+112,+113,+114 mujeres)	Hombre $\alpha=.68$ Mujer $\alpha=.77$ Total $\alpha=.79$
F3. Trastornos Gastrointestinales	6	+79,+88,+89,+101,+104,+106	$\alpha=.77$
F4. Trastornos Psiconeuróticos	6	+81,+90,+92,+97,+98,+107	$\alpha=.76$
F5. Trastornos de Dolor	5	+78,+87,+91,+93,+103	$\alpha=.79$
F6. Indicador ansiedad	1	+85	-
F7. Indicador depresión	1	+76	-
Total			$\alpha=.93$

Tabla 16. Re-composición del Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III.

Categoría	Dominio	Dimensión
C1. Ambiente de trabajo	Do1. Condiciones en el ambiente de trabajo	Di1. Condiciones peligrosas e inseguras
		Di2. Condiciones deficientes e insalubres
C2. Factores propios de la actividad	Do2. Carga de trabajo	Di3. Trabajos peligrosos
		Subgrupo1 Demandas cuantitativas y de responsabilidad
		Di4. Cargas cuantitativas
		Di5. Ritmos de trabajo acelerado
		Di8. Cargas de alta responsabilidad
C3. Organización del tiempo de trabajo	Do3. Falta de control sobre el trabajo	Subgrupo 2 Demandas psicológicas
		Di6. Carga mental
		Di7. Cargas psicológicas emocionales
		Di9. Cargas contradictorias o inconsistentes
C3. Organización del tiempo de trabajo	Do4. Jornada de trabajo	Di10. Falta de control y autonomía sobre el trabajo
	Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia	Di11. Limitada o nula posibilidad de desarrollo
C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	Do6. Liderazgo	Di12. Insuficiente participación y manejo del cambio
		Di13. Limitada o inexistente capacitación
		Di14. Jornadas de trabajo extensas
		Di15. Influencia del trabajo fuera del centro laboral
		Di16. Influencia de las responsabilidades familiares
C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	Do7. Relaciones en el trabajo	Di17. Escasa claridad de funciones
		Di18. Características del liderazgo
		Di19. Relaciones sociales en el trabajo
C5. Entorno organizacional	Do8. Violencia	Di20. Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
		Di21. Violencia laboral
		Di22. Escasa o nula retroalimentación del desempeño
		Di23A. Escaso o nulo reconocimiento
C5. Entorno organizacional	Do9. Reconocimiento del desempeño	Di23B. Escasa o nula compensación
		Di24. Limitado sentido de pertenencia
		Di25. Inestabilidad laboral
C5. Entorno organizacional	Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	

Tabla 17. Alpha de Cronbach de las Categorías modificadas del Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III.

Categoría	Reactivos finales	Reactivos	Reactivos modificados	Alpha de Cronbach por Categoría
C1. Ambiente de trabajo	5	- 41, +61, +17, - 40, +38		$\alpha=.61$
C2. Factores propios de la actividad	24	+12, +30, +1, +20, +29,+13, +66,+67,+68,+69, +24,+51, +16, -6, -55, -4, -25, -50, -37, -21, +58, -2, -9, -60	Se eliminó R32 y R33	$\alpha=.78$
C3. Organización del tiempo de trabajo	6	+27, +54, +5, +8, +48, +43		$\alpha=.66$
C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	25	-56, -59, -19, -15, -49, -35, -62, -3, -31, -14, 34, -52, -46, +71, +72, +73, +74, -18,+26,+64,+22+53,+11, +23,+28	Se eliminó R7	$\alpha=.94$
C5. Entorno organizacional	10	-57, -21, -44, -36, -10, -39, -42, -45, -47, +63		$\alpha=.79$
Total				$\alpha=.95$

Tabla 18. Alpha de Cronbach de los Dominios modificados del Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III.

Dominio	Reactivos finales	Reactivos	Reactivos modificados	Alpha de Cronbach por Dominio
Do1. Condiciones en el ambiente de trabajo	5	- 41, +61, +17, - 40, +38		$\alpha=.61$
Do2. Carga de trabajo	15	+12, +30, +1, +20, +29,+33,+13, +66,+67,+68,+69,+24,+32,+51,+16		$\alpha=.73$
Do3. Falta de control sobre el trabajo	11	-6, -55, -4, -25, -50, -37, -21, +58, -2 -9, -60		$\alpha=.80$
Do4. Jornada de trabajo	3	+8,+27, +54	Se reasignó el R8	$\alpha=.57$
Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia	3	+5, +48, +43	Se reubicó el R8	$\alpha=.54$
Do6. Liderazgo	9	-56, -59, -19, -15, -49, -35, -62, -3, - 31		$\alpha=.91$
Do7. Relaciones en el trabajo	8	-14, -34, -52, -46, +71, +72, +73, +74	Se eliminó R7	$\alpha=.84$
Do8. Violencia	8	-18,+26,+64,+22+53,+11,+23,+28		$\alpha=.83$
Do9. Reconocimiento del desempeño	6	-57, -21,-36, -10, -39,-44		$\alpha=.75$
Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	4	-42, -45, -47, +63		$\alpha=.61$

Tabla 19. Alpha de Cronbach de las Dimensiones modificadas del Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III

Dimensión	Reactivos finales	Reactivos	Reactivos modificados	Alpha de Cronbach por Dimensión
Di1. Condiciones peligrosas e inseguras	2	- 41, -40	Se reasignó el R40 Se reubicó el R61	$\alpha=.71$
Di2. Condiciones deficientes e insalubres	1	+61	Se reubicó el R40 y R17 Se reasignó el R61	-
Di3. Trabajos peligrosos	2	+17, +38	Se reasignó el R17	$\alpha=.63$
Di4. Cargas cuantitativas	3	+1,+12, +30	Se reasignó el R1	$\alpha=.59$
Di5. Ritmos de trabajo acelerado	1	+20	Se reubicó el R1	-
Di6. Carga mental	2	+33, +13	Se reubicó el R29	$\alpha=.34$
Di7. Cargas psicológicas emocionales	5	+29,+66,+67,+68,+69	Se reasignó el R29	$\alpha=.70$
Di8. Cargas de alta responsabilidad	2	+24, +32		$\alpha=.43$
Di9. Cargas contradictorias o inconsistentes	2	+51, +16		$\alpha=.64$
Di10. Falta de control y autonomía sobre el trabajo	4	-6, -55, -4, -25		$\alpha=.69$
Di11. Limitada o nula posibilidad de desarrollo	4	-50, -37, -21,-2	Se reasignó el R2	$\alpha=.77$
Di12. Insuficiente participación y manejo del cambio	1	+58	Se reubicó el R2	-
Di13. Limitada o inexistente capacitación	2	-9, -60		$\alpha=.69$
Di14. Jornadas de trabajo extensas	2	+27, +54		$\alpha=.44$

Dimensión	Reactivos finales	Reactivos	Reactivos modificados	Alpha de Cronbach por Dimensión
Di15. Influencia del trabajo fuera del centro laboral	2	+5, +8		$\alpha=.43$
Di16. Influencia de las responsabilidades familiares	2	+48, +43		$\alpha=.50$
Di17. Escasa claridad de funciones	3	-56, -59, -19	Se reubicó el R15	$\alpha=.83$
Di18. Características del liderazgo	6	-15, -49, -35, -62, -3, -31	Se reasignó el R15	$\alpha=.89$
Di19. Relaciones sociales en el trabajo	4	-7, -34, -52, -46	Se reubicó el R14	$\alpha=.79$
Di20. Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	5	-14, +71, +72, +73, +74	Se reasignó el R14	$\alpha=.78$
Di21. Violencia laboral	8	- 18,+26,+64,+22+53,+11,+2 3,+28		$\alpha=.83$
Di22. Escasa o nula retroalimentación del desempeño	3	-57, -21, -10	Se reasignó el R10	$\alpha=.78$
Di23A. Escaso o nulo reconocimiento	2	-36,-39	Se reubicó el R10 Se reasignó el R44	$\alpha=.49$
Di23B. Escaso o nulo compensación	1	-44	Se reasignó el R44	-
Di24. Limitado sentido de pertenencia	3	-47, -42, -45	Se reasignó el R47	$\alpha=.67$
Di25. Inestabilidad laboral	1	+63	Se reubicó el R47	-

5.3 Validez del instrumento “Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo”-Guía III

La NOM-035-STPS-2018 está compuesta por 5 categorías, 10 dominios y 25 dimensiones. En la tabla 11 se muestra la composición de la Escala.

Estos factores fueron sometidos a un análisis factorial exploratorio con el método de análisis de componentes principales y rotación Varimax. Los reactivos que fueron validados presentaron cargas factoriales mayores a 0.30. Bajo este análisis no se validó la Categoría 1 del Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III, por lo que se realizó un segundo análisis que se explicará más adelante con el programa AMOS.

5.3.1 Validez factorial exploratoria de las Categorías del Cuestionario

- Categoría 2

Se llevó a cabo la validez factorial de los factores de la Categoría 2. Factores propios de la actividad, integrados por 2 dominios: Do2. Carga de trabajo y Do3. Falta de control sobre el trabajo. Para el Do2 se identificaron 13 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30, eliminando 2 reactivos y en Do3 se identificaron 11 reactivos con cargas factoriales por encima de 0.30. De este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 33.8%, correspondiente a una varianza explicada de 19.6% en Do2. Carga de trabajo y 14.2% en Do3. Falta de control sobre el trabajo.

El valor de KMO fue de .774 y en la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativo, ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial a los 2 dominios validando con 24 reactivos. (Tabla 20).

Tabla 20. Análisis factorial exploratorio de C2. Factores propios de la actividad correspondiente a los factores Do2 y Do3.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Do2. Carga de trabajo	Do3. Falta de control sobre el trabajo
Do2. Carga de trabajo	R12	0.561	
	R30	0.516	
	R1	0.479	
	R20	0.457	
	R29	0.454	
	R13	0.525	
	R66	0.529	
	R67	0.572	
	R68	0.601	
	R69	0.453	
	R24	0.436	
	R51	0.381	
R16	0.355		
Do3. Falta de control sobre el trabajo	R6		0.583
	R55		0.424
	R4		0.510
	R25		0.404
	R50		0.702
	R37		0.700
	R21		0.670
	R58		0.398
	R2		0.720
	R9		0.595
R60		0.671	
Porcentaje de varianza explicada		19.6%	14.2%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada			33.8%

- Categoría 3

De igual manera se realizó la validez factorial de la Categoría 3. Organización del tiempo de trabajo, integrada de 2 dominios: Do4. Jornada de trabajo y Do5. Interferencia en la relación trabajo- familia. Para el Do4 se identificaron 3 reactivos con carga superior a 0.30; en este factor se agregó un reactivo que correspondía al factor Do5 ya que su carga factorial puntuaba para el factor Do4. En el factor Do5 se identificaron 3 reactivos con carga superior a 0.30.

De este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 55%, correspondiente a una varianza explicada de 30.4% en Do4. Jornada de trabajo y 24.5% en Do5. Interferencia en la relación trabajo- familia.

El valor de KMO fue de .730 y en la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativo, ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial. En total para estos 2 dominios se validaron con 6 reactivos. (Tabla 21).

Tabla 21. Análisis factorial exploratorio de C3. Organización del tiempo de trabajo correspondiente a los factores Do4. y Do5.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Do4. Jornada de trabajo	Do5. Interferencia en la relación trabajo- familia
Do4. Jornada de trabajo	R27	0.7720	
	R54	0.6070	
	R8	0.7440	
Do5. Interferencia en la relación trabajo- familia	R5		0.4310
	R48		0.8530
	R43		0.7240
Porcentaje de varianza explicada		30.4%	24. 5%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada			55%

- Categoría 4

Posteriormente se efectuó la validez de los factores de la Categoría 4. Liderazgo y relaciones en el trabajo, conformado de 3 dominios: Do6. Liderazgo, Do7. Relaciones en el trabajo y Do8. Violencia. Para el Do6 se identificaron 9 reactivos con una carga factorial mayor a 0.30, para el Do7 se identificaron 8 reactivos con carga factorial superior a 0.30, eliminándose 1 reactivo y en el Do8 se identificaron 8 reactivos con una carga factorial mayor a 0.30. Este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 61.2%, correspondiente a una varianza explicada de 26.7% en Do6. Liderazgo, 18.2% en Do7. Relaciones en el trabajo y 16.2% en Do8. Violencia.

El valor de KMO fue de .867 y en la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativo, ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial. De esta categoría en total se validaron 25 reactivos. (Tabla 22).

Tabla 22. Análisis factorial exploratorio de C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo correspondiente a los factores Do6, Do7 y Do8.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Do6. Liderazgo	Do7. Relaciones en el trabajo	Do8. Violencia
Do6. Liderazgo	R56	0.837		
	R59	0.762		
	R19	0.761		
	R15	0.594		
	R49	0.786		
	R35	0.636		
	R62	0.798		
	R3	0.718		
	R31	0.801		
Do7. Relaciones en el trabajo	R14		0.573	
	R34		0.426	
	R52		0.563	
	R46		0.374	
	R71		0.702	
	R72		0.632	
	R73		0.620	
	R74		0.585	
Do8. Violencia	R18			0.401
	R26			0.382
	R64			0.739
	R22			0.623
	R53			0.748
	R11			0.662
	R23			0.575
	R28			0.836
Porcentaje de varianza explicada		26.7%	18.2%	16.2%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada				61.2%

- Categoría 5

Finalmente se efectuó la validez factorial de la Categoría 5. Entorno organizacional, integrado por 2 dominios: Do9. Reconocimiento del desempeño y Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad. Para el Do9 se identificaron 5 reactivos con carga factorial mayor a 0.30 y para el Do10 se identificaron 5 reactivos; agregando un reactivo que correspondía al Do9 debido a que su carga factorial puntuaba a este factor. De esta categoría en el resultado de validación factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 49.8% correspondiente a una varianza explicada de 29% en Do9. Reconocimiento del desempeño y 20.7% en Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

El valor de KMO fue de .819 y en la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativo, ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial a los 2 dominios validando 10 reactivos. (Tabla 23).

Tabla 23. Análisis factorial exploratorio de C5. Entorno organizacional correspondiente a los factores Do9 y Do10.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Do9. Reconocimiento del desempeño	Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad
Do9. Reconocimiento del desempeño	R57	0.806	
	R21	0.699	
	R36	0.555	
	R10	0.816	
	R39	0.683	
Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	R42		0.628
	R44		0.593
	R45		0.768
	R47		0.659
	R63		0.383
Porcentaje de varianza explicada		29%	20.7%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada			49.8%

5.3.2 Validez factorial exploratoria de los Dominios del Cuestionario

La NOM-035-STPS-2018 está compuesta por 10 dominios:

- Do1. Condiciones del ambiente de trabajo
- Do2. Cargas de trabajo
- Do3. Falta de control sobre el trabajo
- Do4. Jornadas de trabajo
- Do5. Interferencia relación trabajo-familia
- Do6. Liderazgo
- Do7. Relaciones en el trabajo
- Do8. Violencia
- Do9. Reconocimiento del desempeño
- Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

Estos dominios fueron sometidos a un análisis factorial exploratorio con el método de análisis de componentes principales y rotación Varimax. Los reactivos que fueron validados presentaron cargas factoriales mayores a 0.30.

- Dominio 1. Condiciones en el ambiente de trabajo

Se llevó a cabo la validez factorial del Dominio 1. Condiciones en el ambiente de trabajo, conformado por 3 dimensiones: Di1. Condiciones peligrosas e inseguras, Di2. Condiciones deficientes e insalubres y Di3. Trabajos peligrosos. Para el Di1 se identificaron 2 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30, reasignando 1 reactivo de la Di2, en la Di2 se identificó 1 reactivo con carga factorial por encima de 0.30, reasignando 1 reactivo de la Di1, finalmente la Di3 se identificaron 2 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30, reasignando 1 reactivo de la Di2.

De este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 81.3% correspondiente a una varianza explicada de 31.4% en Di1. Condiciones peligrosas e inseguras, 28.3% en Di2. Condiciones deficientes e insalubres y 21.5% en Di3. Trabajos peligrosos.

El valor de KMO fue de .597 y en la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativo, ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial. De este dominio en total se validaron 5 reactivos. (Tabla 24).

Tabla 24. Análisis factorial exploratorio del Do1. Condiciones en el ambiente de trabajo correspondiente a los factores Di1, Di2 y Di3.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Di1. Condiciones peligrosas e inseguras	Di2. Condiciones deficientes e insalubres	Di3. Trabajos peligrosos
Di1. Condiciones peligrosas e inseguras	R41 R40	0.874 0.887		
Di2. Condiciones deficientes e insalubres	R61		0.949	
Di3. Trabajos peligrosos	R17 R38			0.908 0.736
Porcentaje de varianza explicada		31.4%	28.3%	21.5%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada				81.3%

- Dominio 2. Carga de trabajo

Se decidió asignar 2 Subgrupos: 1.Cargas cuantitativas y 2.Cargas psicológicas.

El Subgrupo 1. Cargas cuantitativas se constituye por la Di4. Cargas cuantitativas, Di5. Ritmos de trabajo acelerado y Di8. Cargas de alta responsabilidad. Para este subgrupo se encontraron 6 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30.

De esta agrupación en este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada en el Subgrupo 1. Cargas cuantitativas, fue de 67.4%, correspondiente a una varianza explicada de 27.9% en Di4. Cargas cuantitativas, 17.3% en Di5. Ritmos de trabajo acelerado y 22% en Di8. Cargas de alta responsabilidad. (Tabla 25).

Tabla 25. Análisis factorial exploratorio del Subgrupo 1. Cargas cuantitativas correspondiente a los factores Di4, Di5 y Di8.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Di4. Cargas cuantitativas	Di5. Ritmos de trabajo acelerado	Di8. Cargas de alta responsabilidad
Di4. Cargas cuantitativas	R12	0.800		
	R30	0.619		
	R1	0.759		
Di5. Ritmos de trabajo acelerado	R20		0.971	
Di8. Cargas de alta responsabilidad	R24			0.728
	R32			0.827
Porcentaje de varianza explicada		27.9%	17.3%	22%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada		67.4%		

Por su parte el Subgrupo 2. Cargas psicológicas se conformó con la Di6. Carga mental, Di7. Cargas psicológicas emocionales y Di9. Cargas contradictorias o inconsistentes. Se encontraron 9 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30. De este análisis factorial el porcentaje de varianza explicada acumulado fue de 57.8%, correspondiente a una varianza explicada de 13.4% para el Di6. Carga mental, 25.5% en Di7. Cargas psicológicas emocionales y 18.9% en Di9. Cargas contradictorias o inconsistentes. (Tabla 26).

Tabla 26. Análisis factorial exploratorio del Subgrupo 2 Cargas psicológicas correspondiente a los factores Di6, Di7 y Di9.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Di6. Carga mental	Di7. Cargas psicológicas emocionales	Di9. Cargas contradictorias o inconsistentes
Di6. Carga mental	R33	0.8910		
	R13	0.5830		
Di7. Cargas psicológicas emocionales	R29		0.3770	
	R66		0.6110	
	R67		0.8650	
	R68		0.6600	
	R69		0.7590	
Di9. Cargas contradictorias o inconsistentes	R51			0.8000
	R16			0.8330
Porcentaje de varianza explicada		13.4%	25.5%	18.9%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada		57.8%		

Para el Do2. Carga de trabajo, el valor de KMO fue de .678 y en la prueba de esfericidad de Bartlet fue significativo, ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial. De este dominio en total se validaron 15 reactivos.

- Dominio 3. Falta de control sobre el control de trabajo

Se llevó a cabo la validez factorial del Dominio 3. Falta de control sobre el trabajo, conformado por 4 dimensiones: Di10. Falta de control y autonomía sobre el trabajo, Di11. Limitado o nula posibilidad de desarrollo, Di12. Insuficiente participación y manejo del cambio y Di13. Limitada o inexistente capacitación. Para el Di10 se identificaron 4 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30, en Di11 se identificaron 4 reactivos con carga factorial por encima de 0.30; reagrupando 1 reactivo de la Di12, en la Di12 se identificó 1 reactivo con carga factorial mayor a 0.30, en Di13 se identificaron 2 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30.

De este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 66.3%, correspondiente a una varianza explicada de 18.2% en Di10. Falta de control y autonomía sobre el trabajo, 19.7% en Di11. Limitado o nula posibilidad de desarrollo, 10.8% en Di12. Insuficiente participación y manejo del cambio y por último 17.4% en Di13 Limitada o inexistente capacitación.

El valor de KMO fue de .830 y en la prueba de esfericidad de Bartlet fue significativo, ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial. De este dominio en total se validaron 11 reactivos. (Tabla 27).

Tabla 27. Análisis factorial exploratorio del Do3. Falta de control sobre el trabajo correspondiente a los factores Di10, Di11, Di12, y Di13.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Di10. Falta de control y autonomía sobre el trabajo	Di11. Limitada o nula posibilidad de desarrollo	Di12. Insuficiente participación y manejo del cambio	Di13. Limitada o inexistente capacitación
Di10. Falta de control y autonomía sobre el trabajo	R6	0.615			
	R55	0.812			
	R4	0.588			
	R25	0.716			
Di11. Limitada o nula posibilidad de desarrollo	R50		0.634		
	R37		0.566		
	R21		0.748		
	R2		0.785		
Di12. Insuficiente participación y manejo del cambio	R58			0.909	
Di13. Limitada o inexistente capacitación	R9				0.784
	R60				0.790
Porcentaje de varianza explicada		18.2%	19.7%	10.8%	17.4%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada		66.3%			

- Dominio 5. Interferencia en la relación trabajo-familia

Se llevó a cabo la validez factorial del Dominio 5. Interferencia en la relación trabajo-familia, integrado por 2 dimensiones: Di15. Influencia del trabajo fuera del centro de trabajo y Di16 Influencia de las responsabilidades familiares. Para el Di15 se identificaron 2 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30 y en Di16 se identificaron 2 reactivos con carga factorial por encima de 0.30. En este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 66.1%, correspondiente a una varianza explicada de 30.8% en Di15. Influencia del trabajo fuera del centro de trabajo y 35.2% en Di16. Influencia de las responsabilidades familiares.

El valor de KMO fue de .631 y en la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativo, ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial. De manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial a las 2 dimensiones validando con 4 reactivos. (Tabla 28).

Tabla 28. Análisis factorial exploratorio del Do.5 Interferencia en la relación trabajo-familia correspondiente a los factores Di15 y Di16.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Di15. Influencia del trabajo fuera del centro de trabajo	Di16. Influencia de las responsabilidades familiares
Di15. Influencia del trabajo fuera del centro de trabajo	R5	0.613	
	R8	0.912	
Di16. Influencia de las responsabilidades familiares	R48		0.838
	R43		0.741
Porcentaje de varianza explicada		30.8%	35.2%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada			66.1%

- Dominio 6. Liderazgo

Se llevó a cabo la validez factorial del Dominio 6. Liderazgo, conformado por 2 dimensiones: Di17. Escasa claridad de funciones y Di18 Características del liderazgo. Para el Di17 se identificaron 3 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30 y en Di18 se identificaron 6 reactivos con carga factorial por encima de 0.30; reasignando 1 reactivo de la Di17.

De este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 70.3%, correspondiente a una varianza explicada de 31.4% en Di17. Escasa claridad de funciones y 38.8% en Di18. Características del liderazgo. El valor de KMO fue de .920 y en la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativo ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial. De manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial a las 2 dimensiones se validaron 9 reactivos. (Tabla 29).

Tabla 29. Análisis factorial exploratorio del Do.6 Liderazgo correspondiente a los factores Di17 y Di18.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Di17. Escasa claridad de funciones	Di18 Características del liderazgo
Di17. Escasa claridad de funciones	R56	0.881	
	R59	0.800	
	R19	0.707	
Di18 Características del liderazgo	R15		0.663
	R49		0.757
	R35		0.647
	R62		0.527
	R3		0.833
	R31		0.850
Porcentaje de varianza explicada		31.4%	38.8%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada			70.3%

- Dominio 7. Relaciones en el trabajo

Se llevó a cabo la validez factorial del Dominio 7. Relaciones en el trabajo, conformado por 2 dimensiones: Di19. Relaciones sociales en el trabajo y Di20. Deficiente relación con los colaboradores que supervisa. Para el Di19 se identificaron 4 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30 y en Di20 se identificaron 5 reactivos con carga factorial por encima de 0.30; reasignando 1 reactivo de la Di19. De este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 60.1%, correspondiente a una varianza explicada de 29% en Di19. Relaciones sociales en el trabajo y 31.1% en Di20. Deficiente relación con los colaboradores que supervisa.

El valor de KMO fue de .870 y en la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativo, ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial. De este dominio en total se validaron 9 reactivos. (Tabla 30).

Tabla 30. Análisis factorial exploratorio del Do.7 Relaciones en el trabajo correspondiente a los factores Di19 y Di20.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Di19. Relaciones sociales en el trabajo	Di20. Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
Di19. Relaciones sociales en el trabajo	R7	0.842	
	R34	0.618	
	R52	0.695	
	R46	0.804	
Di20. Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	R14		0.5790
	R71		0.737
	R72		0.725
	R73		0.722
	R74		0.675
Porcentaje de varianza explicada		29%	31.1%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada			60.1%

- Dominio 9. Reconocimiento del desempeño

Se llevó a cabo la validez factorial del Dominio 9. Reconocimiento del desempeño, en donde se decidió dividirlo en tres dimensiones: Di22. Escasa o nula retroalimentación del desempeño, Di23a. Escaso o nulo reconocimiento y Di23b. Escasa o nula compensación. Para el Di22 se identificaron 2 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30, en Di23a se identificaron 2 reactivos con carga factorial por encima de 0.30 y en Di23b se identificó 1 reactivo con carga factorial mayor a 0.30. En este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 75.3%, correspondiente a una varianza explicada de 33.5% en Di22. Escasa o nula retroalimentación del desempeño, 23.5% en Di23a. Escaso o nulo reconocimiento y 18.3% en Di23b. Escasa o nula compensación.

El valor de KMO fue de .782 y en la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativo ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial a las 3 dimensiones validando con 6 reactivos. (Tabla 31).

Tabla 31. Análisis factorial exploratorio del Do.9 Reconocimiento del desempeño correspondiente a los factores Di22, Di23a y Di23b.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Di22. Escasa o nula retroalimentación del desempeño	Di23a. Escaso o nulo reconocimiento	Di23b. Escasa o nula compensación
Di22. Escasa o nula retroalimentación del desempeño	R57	0.7950		
	R21	0.8720		
	R10	0.7060		
Di23a. Escaso o nulo reconocimiento	R36		0.5630	
	R39		0.8920	
Di23b. Escasa o nula compensación	R44			0.9620
Porcentaje de varianza explicada		33.5%	23.5%	18.3%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada				75.3%

- Dominio 10. Insuficiente sentido de personalidad e inestabilidad

Se llevó a cabo la validez factorial del Dominio 10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, integrado por 2 dimensiones: Di24. Limitado sentido de pertenencia y Di25. Inestabilidad laboral. Para el Di24 se identificaron 3 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30; reasignando 1 reactivo de la Di25, en Di25 se identificó 1 reactivo con carga factorial por encima de 0.30.

De este análisis factorial, el porcentaje de varianza explicada acumulada por estos factores fue de 71.8%, correspondiente a una varianza explicada de 45.4% en Di24. Limitado sentido de pertenencia y 26.3% en Di25. Inestabilidad laboral. El valor de KMO fue de .679 y en la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativo ($p < 0.000$), de manera que se confirma la adecuación para el uso del análisis factorial a las dos dimensiones validando 4 reactivos. (Tabla 32).

Tabla 32. Análisis factorial exploratorio del Do.10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad correspondiente a los factores Di24 y Di25.

Factores y reactivos de la NOM-035-STPS-2018		Di24. Limitado sentido de pertenencia	Di25. Inestabilidad laboral
Di24. Limitado sentido de pertenencia	R47	0.725	
	R42	0.771	
	R45	0.829	
Di25. Inestabilidad laboral	R63		0.978
Porcentaje de varianza explicada		45.4%	26.3%
Porcentaje de varianza explicada y acumulada			71.8%

5.3.3 Validez Factorial Confirmatoria de la Guía III Escala de Factores de Riesgos Psicosocial de la NOM-35-STPS-2018.

Se realizó un análisis factorial confirmatorio de la Escala de Factores de Riesgo Psicosocial de la NOM-035-STPS-2018, en el paquete estadístico AMOS.

Categorías

Validez Factorial Confirmatoria de la C1. Ambiente de Trabajo

El análisis factorial confirmatorio de la Categoría 1. Ambiente de Trabajo validó con 5 reactivos. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .1, en esta categoría se realizaron 4 ajustes. En la Figura 23 se muestran los ajustes, las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas entre dominios.

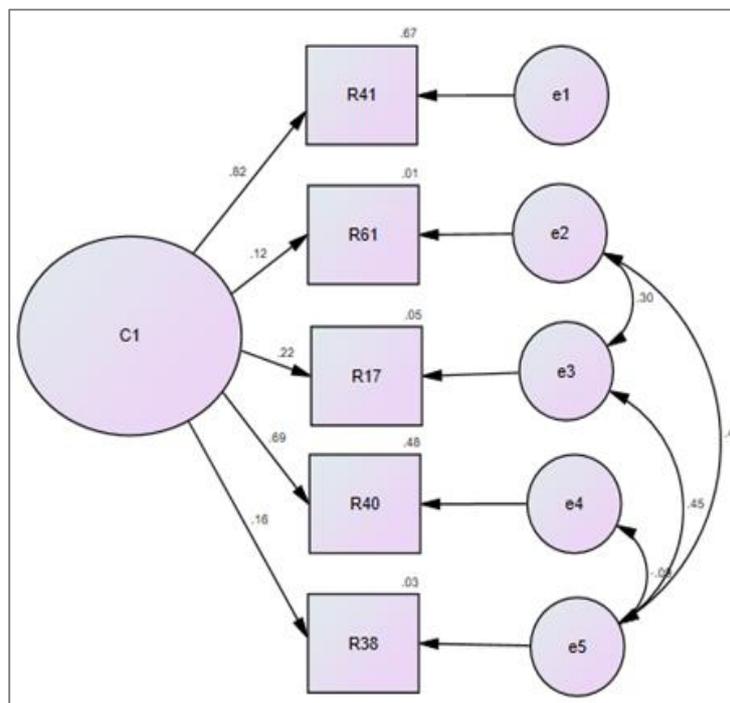


Figura 23. Análisis factorial confirmatorio de la Categoría 1 Ambiente de Trabajo.

Validez Factorial Confirmatoria de la C2. Factores Propios de la actividad

El análisis factorial confirmatorio de la Categoría 2. Factores propios de la actividad, con los factores Do2 y Do3 validó con 15 y 11 reactivos respectivamente. En esta categoría se realizaron 110 ajustes. Las cargas factoriales en esta categoría fueron mayores a .2 En la Figura 24 se muestran las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas entre dominios.

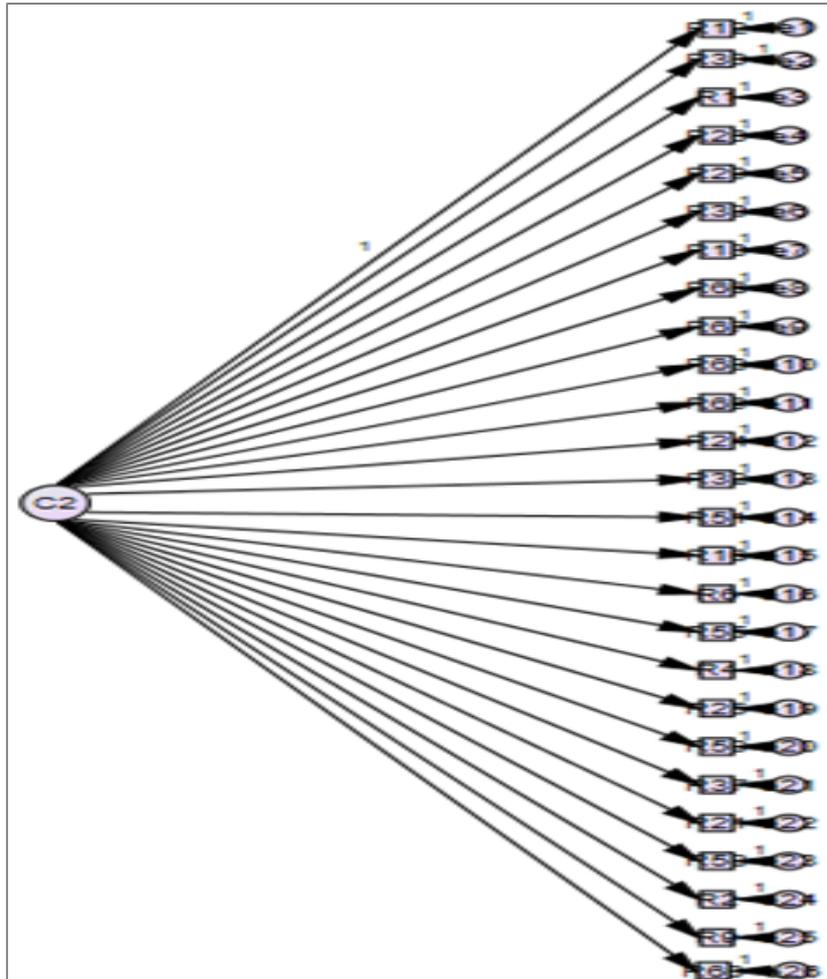


Figura 24. Análisis factorial confirmatorio de la Categoría 2 Factores propios de la actividad.

Validez Factorial confirmatoria de la C3. Jornada de trabajo e Interferencia en la relación trabajo-familia

El análisis factorial confirmatorio de la Categoría 3. Jornada de trabajo e Interferencia en la relación trabajo- familia validó con 6 reactivos en total, ya que el Do4 y Do5 se analizaron en conjunto, debido a que el programa AMOS no detectó la información como dominios separados. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .3 En este dominio se realizó un ajuste. En la Figura 25 se muestra el ajuste, las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas.

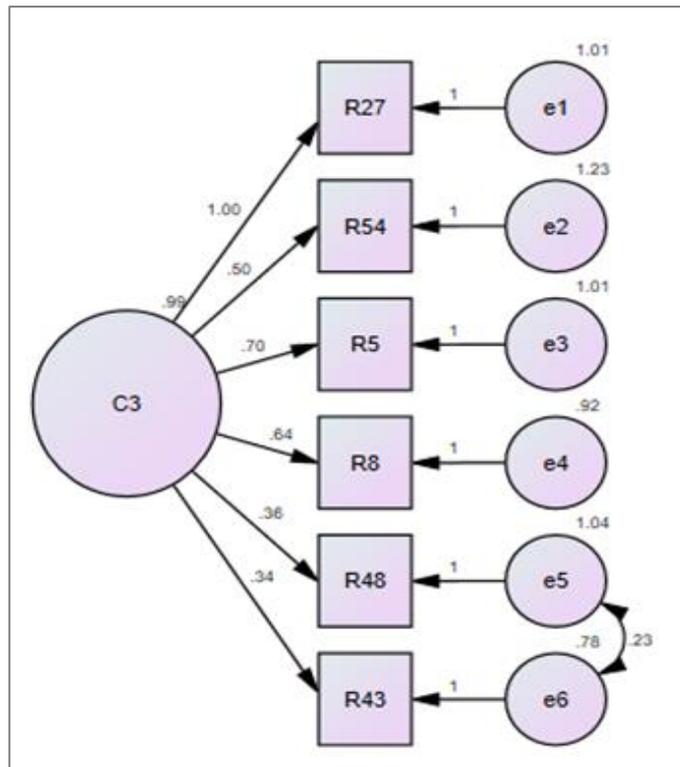


Figura 25. Análisis factorial confirmatorio de la Categoría 3 Jornada de trabajo e Interferencia en la relación trabajo- familia.

Validez Factorial Confirmatoria de la C4. Liderazgo y Relaciones en el Trabajo

El análisis factorial confirmatorio de la Categoría 4. Liderazgo y relaciones en el trabajo, con los factores Do6, Do7 y Do8 validaron con 9, 9 y 8 reactivos respectivamente. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .2. En este dominio se realizaron 97 ajustes. En la Figura 26 se muestran las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas entre dominios.

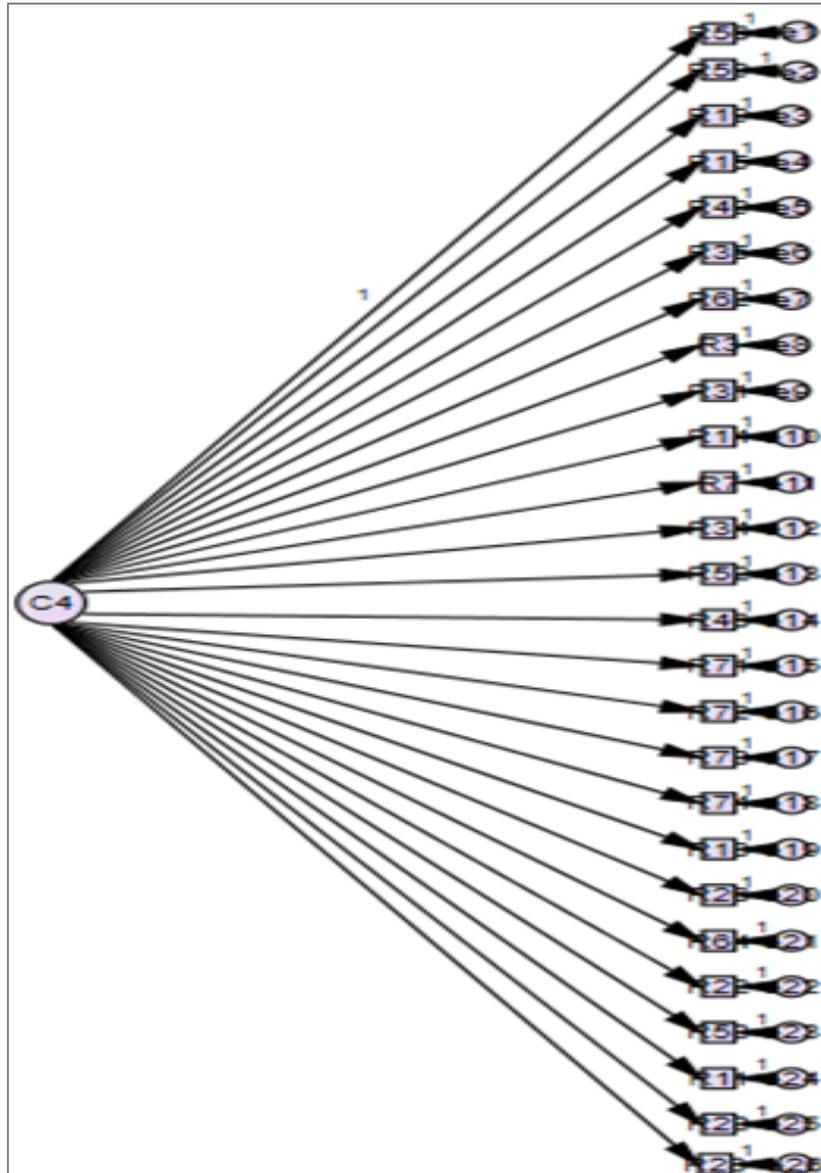


Figura 26. Análisis factorial confirmatorio de la Categoría 4 Liderazgo y relaciones en el trabajo.

Validez Factorial Confirmatoria de la C5. Entorno Organizacional

El análisis factorial confirmatorio de la Categoría 5. Entorno organizacional, con los factores Do 9 y Do10 validaron con 6 y 4 reactivos respectivamente. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .2. En este dominio se realizaron 16 ajustes. En la Figura 27 se muestran los ajustes, las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas entre dominios.

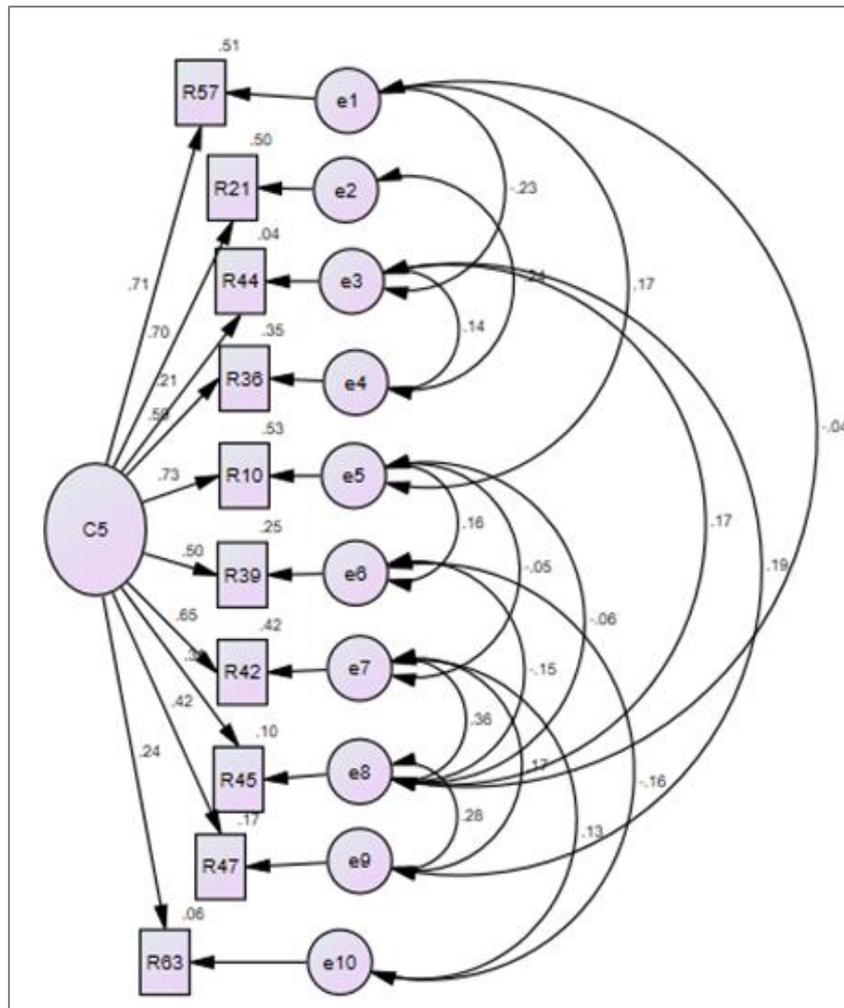


Figura 27. Análisis factorial confirmatorio de la Categoría 5 Entorno organizacional.

Dominios

Validez Factorial Confirmatoria del Do1. Condiciones en el Ambiente de Trabajo

El análisis factorial confirmatorio de este dominio se omitió debido a que el programa AMOS no detectó su carga factorial, por lo que se calculó dentro de la Categoría 1. Ambiente de Trabajo, antes mencionada. (Ver Figura 23).

Validez Factorial Confirmatoria del Do2. Carga de Trabajo

El análisis factorial confirmatorio del Dominio 2. Carga de trabajo con los factores Di4, Di5, Di6, Di7, Di8 y Di9 válido con 2, 2, 3, 4, 2 y 2 reactivos respectivamente. Se realizaron 6 ajustes en Do2. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .1 En la Figura 28 se muestran los ajustes, las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas.

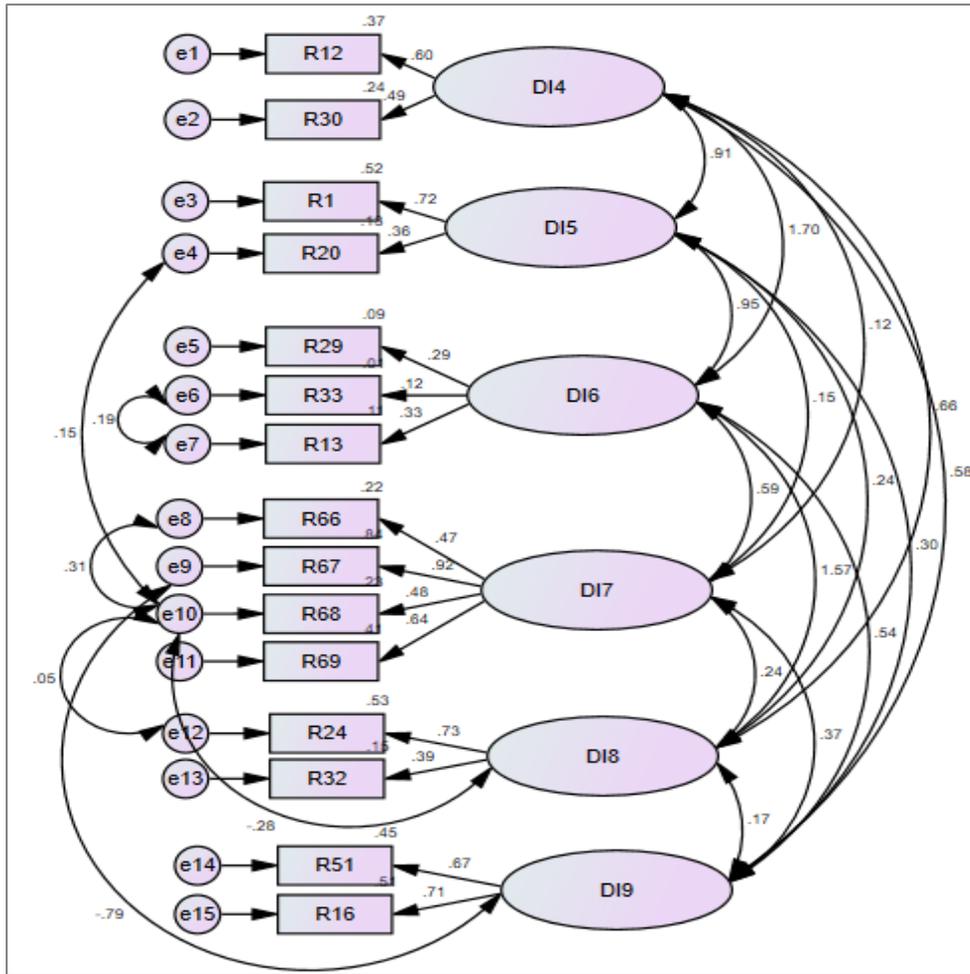


Figura 28. Análisis factorial confirmatorio del Dominio 2 Carga de trabajo.

Validez Factorial Confirmatoria del Do3. Falta de Control sobre el Trabajo

El análisis factorial confirmatorio del Dominio 3. Falta de control sobre el trabajo con los factores Di10, Di11, Di12 y Di13 validó con 4, 3, 2 y 2 reactivos respectivamente. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .2 En este dominio no se realizó ningún ajuste. En la Figura 29 se muestran las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas.

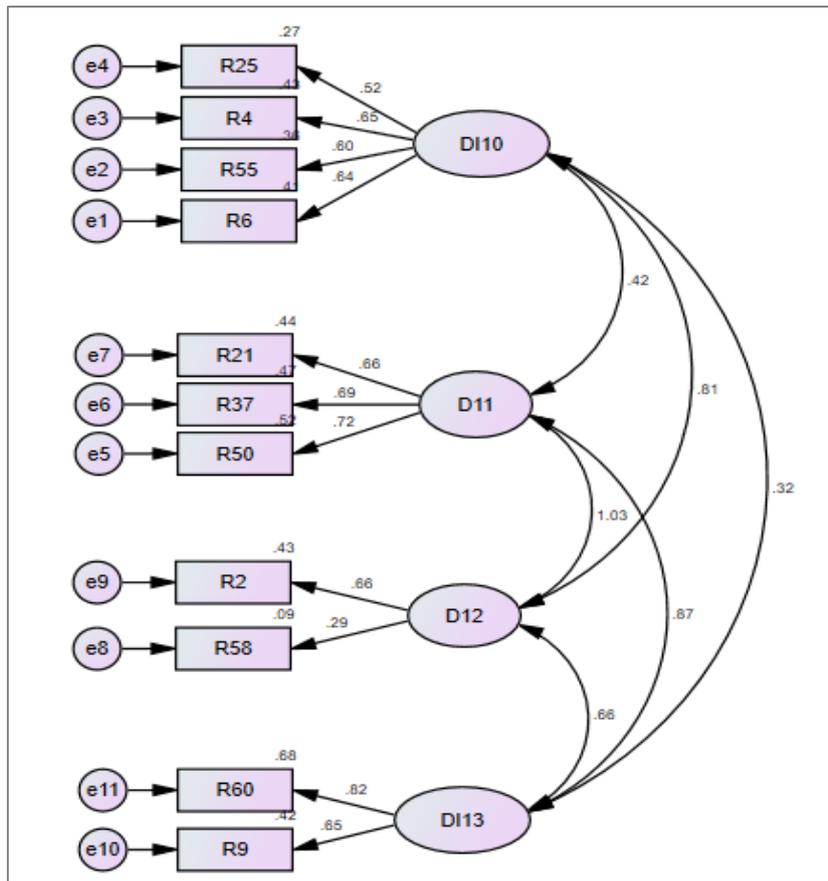


Figura 29. Análisis factorial confirmatorio del Dominio 3 Falta de control sobre el trabajo.

Validez Factorial Confirmatoria del Do4. Jornada de Trabajo

El análisis factorial confirmatorio de este dominio se omitió debido a que el programa AMOS no detectó la carga factorial por lo que se calculó dentro de la Categoría 3. Jornada de trabajo e Interferencia relación trabajo-familia, antes mencionada. (Ver Figura 25).

Validez Factorial Confirmatoria del Do5. Interferencia Relación Trabajo-Familia

El análisis factorial confirmatorio de este dominio se omitió debido a que el programa AMOS no detectó la carga factorial por lo que se calculó dentro de la Categoría 3. Jornada de trabajo e Interferencia relación trabajo-familia, antes mencionada. (Ver Figura 25).

Validez Factorial Confirmatoria del Do6. Liderazgo

El análisis factorial confirmatorio del Dominio 6. Liderazgo, con los factores Di17 y Di18 validó con 4 y 5 reactivos respectivamente. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .6 En este dominio se realizaron 3 ajustes. En la Figura 30 se muestran tales ajustes, las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas.

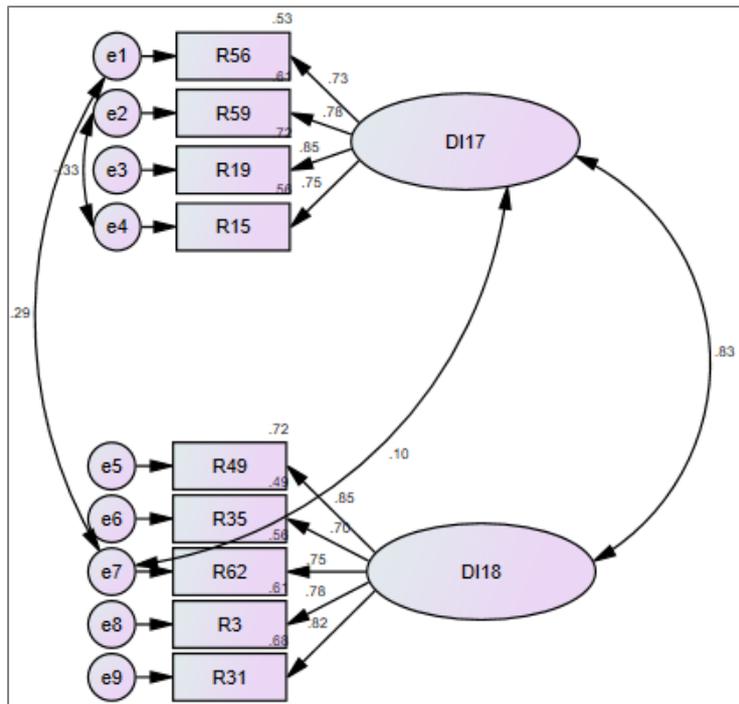


Figura 30. Análisis factorial confirmatorio del Dominio 6 Liderazgo.

Validez Factorial Confirmatoria del Do7. Relaciones en el Trabajo

El análisis factorial confirmatorio del Dominio 7. Relaciones en el trabajo con los factores DI19 y DI20 validó con 5 y 4 reactivos respectivamente. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .6. En este dominio no se realizaron ajustes. En la Figura 31 se muestran las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas.

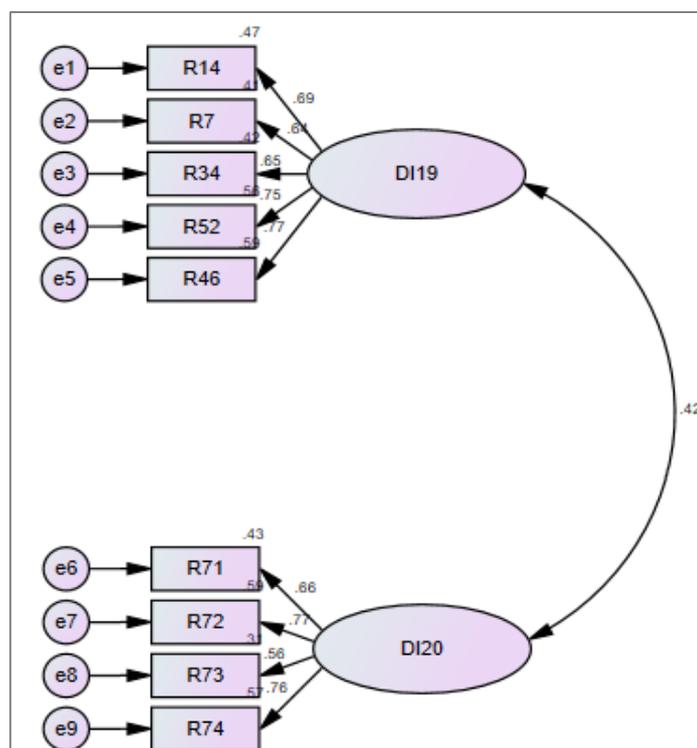


Figura 31. Análisis factorial confirmatorio del Dominio 7 Relaciones en el trabajo.

Validez Factorial Confirmatoria del Do8. Violencia

El análisis factorial confirmatorio del Dominio 8. Violencia con el factor Di21 validó con 8 reactivos. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .4. En este dominio se realizaron 4 ajustes. En la Figura 32 se muestran tales ajustes, las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas.

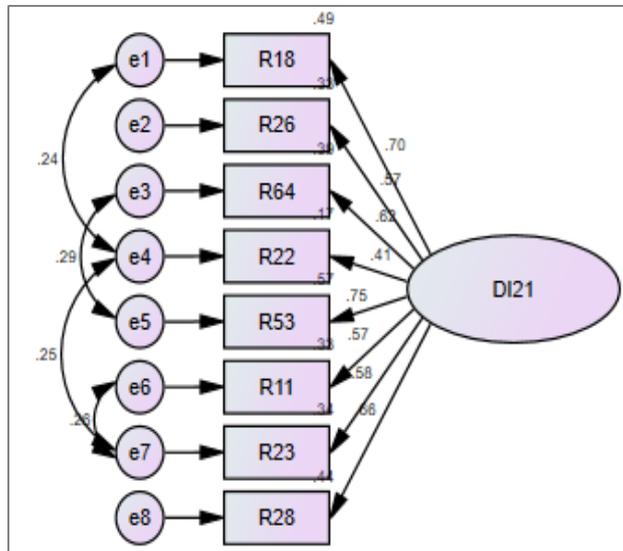


Figura 32. Análisis factorial confirmatorio del Dominio 8 Violencia.

Validez Confirmatoria del Do9. Reconocimiento del Desempeño

El análisis factorial confirmatorio del Dominio 9. Reconocimiento del Desempeño con los factores Di22 y Di23 validó con 2 y 4 reactivos. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .4. En este dominio se realizaron 3 ajustes. . En la Figura 33 se muestran los ajustes, las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas.

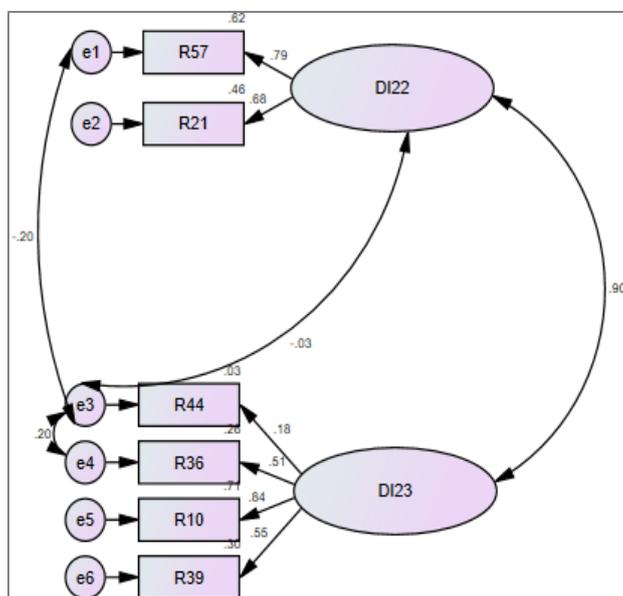


Figura 33. Análisis factorial confirmatorio del Dominio 9 Reconocimiento del Desempeño.

Validez Factorial Confirmatoria del Do10. Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad

El análisis factorial confirmatorio del Dominio 10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad con los factores DI24 y DI25 validó con 2 y 2 reactivos respectivamente. Las cargas factoriales en este dominio fueron mayores a .3. En este dominio no se realizaron ajustes. En la Figura 34 se muestran las cargas factoriales estandarizadas y las correlaciones no estandarizadas.

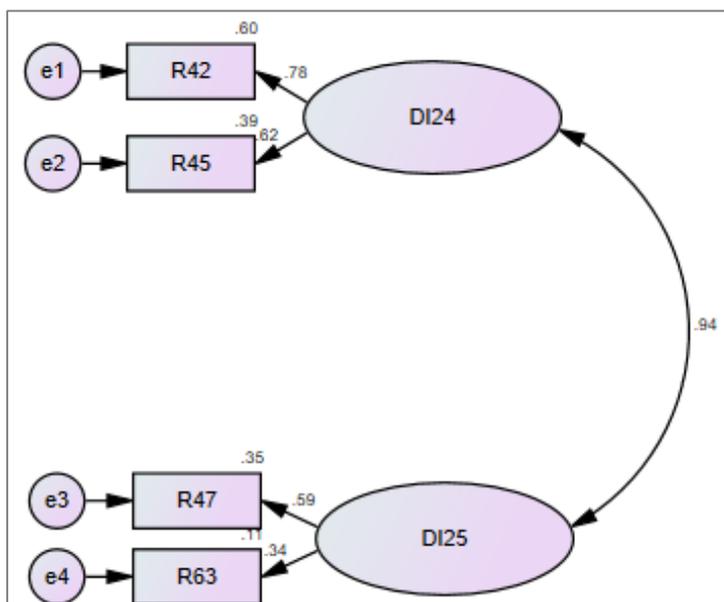


Figura 34. Análisis factorial confirmatorio del Dominio 10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

La tabla 33 describe los índices de ajuste obtenidos a partir de la validez factorial confirmatoria, las cuales se compararon con los que se requieren en la NOM-035-STPS-2018 para su calificación.

La NOM-035-STPS-2018 indica tener una validez de constructo mediante análisis factorial confirmatoria cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes: Índice de Bondad de Ajuste, GFI mayor a 0.90; Residuo cuadrático medio, RMSR cercana a 0 y máximo 0.08, o Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA menor a 0.08; de ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI mayor a 0.90, y de parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X^2/gf menor o igual a 5.

Tabla 33. Índices de Ajustes conforme a la NOM-035-STPS-2018.

Factor	Chi Cuadrada	Grados de Libertad	P	GFI	RMSR	RMSEA	NFI	Chi Cuadrada Ajustada
	Índices		Menor o igual a 0.05	Mayor a 0.90	Cercana a 0 y máximo 0.08	Menor a 0.08	Mayor a 0.90	Menor o igual a 5
C1	1.28	1	0.25	0.99	0.01	0.03	0.99	1.280
Do2	95.58	69	0.01	0.94	0.07	0.04	0.85	1.385
Do3	47.16	38	0.1	0.96	0.06	0.03	0.92	1.242
C3	9.18	8	0.32	0.98	0.04	0.02	0.94	1.147
Do6	47.97	23	0.00	0.94	0.05	0.07	0.95	2.085
Do7	41.63	26	0.02	0.95	0.02	0.05	0.93	1.601
Do8	22.78	16	0.1	0.97	0.04	0.04	0.95	1.424
Do9	3.65	5	0.6	0.99	0.03	0.00	0.98	0.730
Do10	3.01	1	0.08	0.99	0.02	0.10	0.97	3.013

P= Significancia estadística, GFI (Goodness of Fit Index = Índice de bondad de ajuste), RMSR (Root Mean Square Residual = Residuo Cuadrático Medio), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation = Error de aproximación cuadrático medio) y NFI (Normed Fit Index) = Índice de ajuste normado

5.4 Estadísticas descriptivas de las variables

5.4.1 Estadísticas descriptivas (con sumatorias) de los Factores de Riesgo Psicosocial

En la siguiente tabla (Tabla 34) se describe cada categoría obtenida en el Cuestionario de la NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III. En la primera categoría (C1. Ambiente de trabajo) se identificó una $x= 10.45$ con un mínimo de 5 y un máximo de 21, la categoría 2 (C2. Factores propios de la actividad) mostró una $x= 73.55$ con un mínimo de 48 y un máximo de 104, la categoría 3 (C3. Organización del tiempo de trabajo) obtuvo una $x= 15.03$ con un mínimo de 6 y un máximo de 27, la categoría 4 (C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo) mostró una $x=53.61$ con un mínimo de 24 y un máximo de 115 y la categoría 5 (C5. Entorno organizacional) se identificó una $x=22.90$ con un mínimo de 10 y un máximo de 43.

Tabla 34. Estadísticas Descriptivas de las Categorías de Factores de Riesgo Psicosocial.

Categoría	Media	Desv. Estándar	Min	Max	Media teórica
C1. Ambiente de trabajo	10.45	3.48	5	21	13
C2. Factores propios de la actividad	73.55	12	48	104	76
C3. Organización del tiempo de trabajo	15.03	4.35	6	27	16.5
C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	53.61	16.88	24	115	69.5
C5. Entorno Organizacional	22.90	6.92	10	43	26.5

En cuanto a los dominios del Cuestionario de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Guía de Referencia III, el Dominio 1 (Do1.Condiciones en el ambiente de trabajo) se obtuvo una $x=10.45$ con un mínimo de 5 y un máximo de 21, en el Dominio 2 (Do2. Carga de trabajo) se generó una $x=45.10$ con un mínimo de 19 y un máximo de

70, en el Dominio 3 (Do3. Falta de control) una $x=28.45$ con un mínimo de 11 y un máximo de 45, en el Dominio 4 (Do4. Jornada de trabajo) una $x=4.83$ con un mínimo de 2 y un máximo de 10, en el Dominio 5 (Do5. Interferencia en la relación familia-trabajo) una $x= 10.20$ con un mínimo de 4 y un máximo de 20, el Dominio 6 (Do6. Liderazgo) una $x=21.56$ con un mínimo de 9 y un máximo de 42, el Dominio 7 (Do7. Relaciones en el trabajo) una $x=14.60$ con un mínimo de 5 y un máximo de 37, el Dominio 8 (Do8. Violencia) una $x=17.44$ con un mínimo de 8 y un máximo de 37, el Dominio 9 (Do9. Reconocimiento del desempeño) una $x=14.72$ con un mínimo de 6 y un máximo de 27 y el Dominio 10 (Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad) con una $x=8.18$ con un mínimo de 4 y un máximo de 18. A continuación se muestra la Tabla 35 donde se especifican las estadísticas descriptivas por dominios.

Tabla 35. Estadísticas Descriptivas de los Dominios de Factores de Riesgo Psicosocial.

Dominio	Media	Desv. Estándar	Min	Max	Media teórica
Do1. Condiciones en el ambiente de trabajo	10.45	3.48	5	21	13
Do2. Carga de trabajo	45.10	8.58	19	70	44.5
Do3. Falta de control sobre el trabajo	28.45	7.81	11	45	28
Do4. Jornada de trabajo	4.83	2.11	2	10	6
Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia	10.20	2.91	4	20	12
Do6. Liderazgo	21.56	8.24	9	42	25.5
Do7. Relaciones en el trabajo	14.60	6.06	5	37	21
Do8. Violencia	17.44	6.18	8	37	22.5
Do9. Reconocimiento del desempeño	14.72	4.97	6	27	16.5
Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	8.18	2.97	4	18	11

5.4.2 Estadísticas descriptivas de los Trastornos Psicosomáticos

A continuación se muestra una tabla (Tabla 36), donde se describen los factores de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO). El Factor 1 (F1. Trastornos del sueño) obtuvo una $x=1.71$, el Factor 2 (F2. Trastornos psicosexuales) una $x=1.64$, el Factor 3 (F3. Trastornos gastrointestinales) una $x=1.59$, el Factor 4 (F4. Trastornos Psiconeuróticos) una $x=1.49$, el Factor 5 (F5. Trastornos de dolor) una $x=2.18$, el Factor 6 (F6. Indicador de ansiedad) una $x=2.16$ y el Factor 7 (F7. Indicador de depresión) con una $x=2.01$, todos los factores con un mínimo de 1 y un máximo de 5.

Tabla 36. Estadística Descriptiva de Los Trastornos Psicosomáticos.

Trastorno	Media	Desv. Estándar	Min	Max	Media teórica
F1. Trastornos de sueño	1.70	.56	1	5	3
F2. Trastornos psicosexuales	1.64	.67	1	5	3
F3. Trastornos gastrointestinales	1.59	.56	1	5	3
F4. Trastornos psiconeuróticos	1.49	.56	1	5	3
F5. Trastornos de dolor	2.18	.75	1	5	3
F6. Indicador de ansiedad	2.16	1.03	1	5	3
F7. Indicador de depresión	2.01	.98	1	5	3

5.5 Correlación de Factores de Riesgo Psicosocial con los Trastornos Psicosomáticos

5.5.1 Correlación de Factores de Riesgo Psicosocial (categorías) con los Trastornos Psicosomáticos

En la Tabla 37 se muestran las correlaciones estadísticamente significativas entre las 5 categorías de los factores de riesgos psicosocial con los siete factores de trastornos psicosomáticos. Lo que se observa es que a mayor nivel de riesgo psicosocial al que el trabajador está expuesto se tendera un mayor trastorno psicosomático. Los resultados son los siguientes:

Correlación de C2. Factores propios de la actividad con los trastornos psicosomáticos

La C2. Factores propios de la actividad se relacionó positivamente con F1.Trastornos del sueño ($r=.414$; $p\leq.01$), F3.Trastornos gastrointestinales ($r= .369$; $p\leq.01$), F4. Trastornos Psiconeuróticos ($r=.339$; $p\leq.01$), F5. Trastornos del dolor ($r=.402$; $p\leq.01$) y F6. Indicador de ansiedad ($r= .377$; $p\leq.01$). Lo cual significa que entre mayor carga de trabajo cuantitativa, cognitiva o mental se tenga, mayor será el estrés que influya en la perturbación del sueño, así como las alteraciones en el sistema digestivo. También al presentarse mayor carga de trabajo la afectación en el sistema nervioso de los trabajadores suele ser más alta, el dolor lumbar, articular, etc. aumenta conforme aumenta la carga de trabajo y, por ende, la ansiedad que experimentan los trabajadores suele ser más alta.

Correlación de C3. Organización del tiempo de trabajo con los trastornos psicosomáticos

La C3. Organización del tiempo de trabajo se relacionó positivamente con F1. Trastornos del sueño ($r=.383$; $p\leq.01$), F3. Trastornos gastrointestinales ($r=.468$; $p\leq.01$), F4. Trastornos Psiconeuróticos ($r=.428$; $p\leq.01$), F5. Trastornos del dolor ($r=.444$; $p\leq.01$), F6. Indicador de ansiedad ($r=.383$; $p\leq.01$) y F7. Indicador de depresión ($r=.325$; $p\leq.01$). Lo cual indica que entre más altas sean las jornadas de tiempo en el trabajo mayor serán las perturbaciones del sueño que los empleados presenten, la afectación en el sistema nervioso de los trabajadores aumentará y el nivel de ansiedad tenderá a aumentar.

Por otro lado, entre mayor interferencia entre trabajo-familia existe mayor serán las alteraciones en el sistema digestivo, el dolor que presenten los empleados ya sea a nivel lumbar, articular, etc. aumentará y se relaciona con señales de depresión.

Correlación de C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo con los trastornos psicósomáticos

La C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo se relacionó positivamente con el F5. Trastornos de dolor ($r=.306$; $p\leq.01$) lo que indicia que entre más liderazgo como relaciones negativas existan en el trabajo mayor será los trastornos de dolor que presenten los empleados.

Correlación de C5. Entorno organizacional con los trastornos psicósomáticos

La C5. Entorno organizacional se relacionó positivamente con el F6. Indicador de Ansiedad ($r=.309$; $p\leq.01$) indicando que entre mayor sea el escaso reconocimiento, retroalimentación e inestabilidad laboral mayor será la ansiedad que experimenten los trabajadores.

Tabla 37. Coeficientes de correlación de Pearson entre factores de riesgo psicosocial (Categorías) y Trastornos psicosomáticos.

Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías)	Trastornos Psicosomáticos						
	F1 Trastornos de Sueño	F2 Trastornos Psicosexuales	F3 Trastornos Gastrointestinales	F4 Trastornos Psiconeuróticos	F5 Trastornos de Dolor	F6 Indicador de Ansiedad	F7 Indicador de Depresión
C1 Ambiente de Trabajo	.208**	.170*	.291**	.223**	.298**	0.084	.154*
C2 Factores propios de la actividad	.414**	.197**	.369**	.339**	.402**	.377**	.288**
C3 Organización del tiempo de trabajo	.383**	.210**	.468**	.428**	.444**	.383**	.325**
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	.277**	.144*	.279**	.240**	.306**	.256**	.243**
C5 Entorno Organizacional	.273**	.148*	.220**	.150*	.229**	.309**	.275**

Nota: *p≤.05; **p≤.01.

5.5.2 Correlación de Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios) y Trastornos Psicosomáticos

En la Tabla 38 se muestran las correlaciones estadísticamente significativas entre los 10 dominios de los factores de riesgos psicosocial con los siete factores de trastornos psicosomáticos. Lo que se observa es que a mayor factor de riesgo psicosocial que el trabajador esté expuesto muestra tener un mayor trastorno psicosomático. Los resultados por factores son los siguientes:

Correlación de Do2. Carga de trabajo con los trastornos psicosomáticos

El Do2. Carga de trabajo se relacionó positivamente con varios trastornos psicosomáticos como se describen a continuación F1. Trastornos del sueño ($r=.339$; $p\leq.01$), F3. Trastornos gastrointestinales ($r=.311$; $p\leq.01$), F4. Trastornos Psiconeuróticos ($r=.339$; $p\leq.01$) y F5. Trastornos de dolor ($r=.374$; $p\leq.01$), lo que indica que entre más carga de trabajo cuantitativa, cognitiva o mental se tenga mayor será el estrés que influya en la perturbación del sueño en los empleados, así como las alteraciones en el sistema digestivo.

También refiere que entre más carga de trabajo cuantitativa, cognitiva o mental existirá una mayor afectación en el sistema nervioso de los trabajadores, el dolor que presenten los empleados ya sea a nivel lumbar, articular, etc. será mayor.

Correlación de Do4. Jornada de Trabajo con los trastornos psicosomáticos

El Do4. Jornada de Trabajo se relacionó positivamente con F3. Trastornos gastrointestinales ($r= .305$; $p\leq.01$) y F5. Trastornos de dolor ($r= .332$; $p\leq.01$), indicando que entre mayor sea la jornada de trabajo excesiva mayor serán los problemas gastrointestinales y el dolor que presenten los empleados ya sea a nivel lumbar, articular, etc. aumentará.

Correlación de Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia con los factores psicosomáticos

El Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia se relacionó positivamente con F1. Trastornos del sueño ($r= .356$; $p\leq.01$), F3. Trastornos gastrointestinales ($r= .478$; $p\leq.01$), F4. Trastornos Psiconeuróticos ($r=.427$; $p\leq.01$), F5. Trastornos del dolor ($r=.422$; $p\leq.01$), F6. Indicador de ansiedad ($r= .401$; $p\leq.01$) y F7. Indicador de depresión ($r= .310$; $p\leq.01$).

Lo que indica que la interferencia entre trabajo-familia genera una mayor perturbación del sueño entre los empleados, aunado, a que existe una mayor afectación en el sistema nervioso y en el sistema digestivo.

Adicional, la interferencia trabajo-familia presenta un mayor nivel de dolor lumbar, articular, etc., y se generará un índice de ansiedad más alto y presencia de síntomas de depresión en los trabajadores.

Correlación de Do8. Violencia con los trastornos psicosomáticos

El Do8. Violencia se relacionó positivamente con F1. Trastornos del sueño ($r=.344$; $p\leq.01$), F3. Trastornos gastrointestinales ($r=-.344$; $p\leq.01$), F4. Trastornos Psiconeuróticos ($r=.336$; $p\leq.01$), F5. Trastornos del dolor ($r=.368$; $p\leq.01$) y F7. Indicador de depresión ($r=.301$; $p\leq.01$). Lo cual indica que entre mayor sean los actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador mayor serán las perturbaciones del sueño, mayor será la afectación en el sistema nervioso y el sistema digestivo. También este resultado indica que entre mayor sea la violencia mayor nivel de dolor lumbar, articular, etc. Se experimente, así como se presenten señales de depresión.

Correlación de Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad con los trastornos psicosomáticos

El Do1. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad se relacionó positivamente con el F6. Indicador de Ansiedad ($r=.368$; $p\leq.01$). Lo que indica que entre más inestabilidad laboral se exponga el trabajador mayor será la ansiedad que presenten.

Tabla 38. Coeficientes de correlación de Pearson entre factores de riesgo psicosocial (Dominios) y Trastornos psicosomáticos.

Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios)	Trastornos Psicosomáticos						
	F1 Trastornos de Sueño	F2 Trastornos Psicosexuales	F3 Trastornos Gastrointestinales	F4 Trastornos Psiconeuróticos	F5 Trastornos de Dolor	F6 Indicador de Ansiedad	F7 Indicador de Depresión
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	.208**	.170*	.291**	.223**	.298**	0.084	.154*
Do2 Carga de Trabajo	.339**	0.129	.311**	.334**	.374**	.276**	.217**
Do3 Falta de control sobre el trabajo	.262**	.161*	.224**	.154*	.205**	.276**	.204**
Do4 Jornada de Trabajo	.296**	0.065	.305**	.291**	.332**	.236**	.241**
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	.356**	.266**	.478**	.427**	.422**	.401**	.310**
Do6 Liderazgo	.187**	0.105	.214**	.147*	.211**	.217**	.191**
Do7 Relaciones en el trabajo	.167*	0.06	0.135	0.125	.189**	0.113	0.108
Do8 Violencia	.344**	.192**	.344**	.336**	.368**	.298**	.301**
Do9 Reconocimiento del desempeño	.216**	0.124	.172*	0.099	.162*	.210**	.204**
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	.274**	0.137	.225**	.184**	.261**	.368**	.299**

Nota: *p≤.05; **p≤.01

5.6 Relación de Factores de Riesgo Psicosocial con variables Sociodemográficas y de Clasificación.

5.6.1 Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías) y las variables sociodemográficas y de clasificación: resultados del análisis de correlación de Pearson

En el análisis de correlación de Pearson aplicado para la relación que existe entre Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías) y las variables sociodemográficas se detectó que se presentan relaciones estadísticamente significativas en los factores que a continuación se describen. (Tabla 39).

Relación de la C1. Ambiente de Trabajo con las variables sociodemográficas y de clasificación

La C1. Ambiente de Trabajo se relacionó de manera significativamente positiva con el número de personas que dependen económicamente del trabajador ($r=.249$; $p\leq.01$) lo cual indica que a mayores dependientes económicos el trabajador tolera más un ambiente de trabajo desgastante.

Relación de la C2. Factores propios de la actividad con las variables sociodemográficas y de clasificación

La C2. Factores propios de la actividad se relacionó de manera positiva y significativa con las horas extra de trabajo al día ($r=.275$; $p\leq.01$) lo que indica que entre más carga de trabajo cuantitativa, cognitiva o mental se tenga mayor serán las horas extra que se trabajen.

Relación de la C3. Organización del tiempo de trabajo con las variables sociodemográficas y de clasificación

La C3. Organización del tiempo de trabajo se relacionó significativa y positivamente con horas de trabajo al día ($r=.256$; $p\leq.01$), Horas extras de trabajo al día ($r= .470$; $p\leq.01$) y el número de horas que duermen en un día laboral normal ($r= .241$; $p\leq.01$). Lo que significa que entre más altas sean las jornadas de tiempo en el trabajo mayor serán las horas de trabajo al día y, por ende, menor horas dormirá el empleado. También existe la relación significativa y positiva con las jornadas de tiempo excesivas y la interferencia trabajo-familia se ve relacionado con las horas extras al día.

Relación de la C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo con las variables sociodemográficas y de clasificación

La C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo se relacionó positivamente con las personas que dependen económicamente del trabajador ($r=.270$; $p\leq.01$), lo cual indica que entre más personas dependen económicamente del empleado, este tolera más cualquier tipo de liderazgo y relación en el trabajo.

Relación de la C5. Entorno organizacional con las variables sociodemográficas y de clasificación

La C5. Entorno organizacional se relacionó de manera negativa con las horas que duerme en un día laboral normal ($r=-.252$; $p\leq.01$) indicando que entre mayor sea el escaso reconocimiento, retroalimentación e inestabilidad laboral menor serán las horas que duerme el empleado.

Tabla 39. Coeficientes de correlación de Pearson entre factores de riesgo psicosocial (Categorías) y Variables sociodemográficas y de clasificación

Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías)	Variables sociodemográficas y de clasificación			
	Personas que dependen económicamente	Horas de trabajo al día	Horas Extra de trabajo al día	Horas que duerme en un día laboral normal
C1 Ambiente de Trabajo	.249**	-0.033	0.137	-0.023
C2 Factores propios de la actividad	.148*	0.047	.275**	-.162*
C3 Organización del tiempo de trabajo	.184**	.256**	.470**	-.241**
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	.270**	-0.021	0.064	-.161*
C5 Entorno Organizacional	0.067	0.015	0.069	-.252**

Nota: * $p\leq.05$; ** $p\leq.01$

5.6.2 Relación de Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios) y Variables Sociodemográficas: resultados del análisis de correlación de Pearson

En el análisis de correlación de Pearson aplicado para la relación que existe entre Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios) y las variables sociodemográficas se detectó que se presentan relaciones estadísticamente significativas en los factores. (Tabla 40).

Relación del Do2. Carga de trabajo con las variables sociodemográficas

El Do2. Carga de trabajo y horas extra de trabajo al día, se relacionaron de manera positiva ($r=.384$; $p\leq.01$) lo que indica que entre más carga de trabajo cuantitativa, cognitiva o mental mayor serán las horas extra que se trabajen.

Relación del Do4. Jornada de Trabajo con las variables sociodemográficas

El Do4. Jornada de trabajo se relacionó positivamente con las horas de trabajo al día ($r=.290$; $p\leq.01$) y con horas extra de trabajo al día ($r=.566$; $p\leq.01$) lo que indica que entre más excesiva sea la jornada de trabajo mayor serán las horas de trabajo al día y mayor serán las horas extra que ellos trabajen.

Relación del Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia con las variables sociodemográficas

El Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia se relacionó positivamente con las horas extra de trabajo al día ($r=.291$; $p\leq.01$) y las horas que duerme en un día laboral normal ($r=.233$; $p\leq.01$) mostrando que entre más altas sean las interferencias entre trabajo-familia mayor serán las horas extra que se trabajen y menor son las horas que se duermen en un día laboral.

Relación del Do9. Reconocimiento del desempeño con las variables sociodemográficas

El Do9. Reconocimiento del desempeño se relacionó positivamente con las horas que duerme en un día laboral normal ($r=-.209$; $p\leq.01$) lo que indica que entre menor sea el reconocimiento y retroalimentación al trabajador menor serán las horas que duerma en un día laboral.

Relación del Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad con las variables sociodemográficas

El Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad se relacionó de manera positiva con las horas que duerme en un día laboral normal ($r=-.237$; $p\leq.01$), lo que indica que entre más inestabilidad laboral se presente menor serán las horas que se duerma en un día laboral.

Tabla 40. Coeficientes de correlación de Pearson entre factores de riesgo psicosocial (Dominios) y Variables sociodemográficas.

Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios)	Variables Sociodemográficas		
	Horas de trabajo al día	Horas Extra de trabajo al día	Horas que duerme en un día laboral normal
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	-0.033	0.137	-0.023
Do2 Carga de Trabajo	0.111	.384**	-0.057
Do3 Falta de control sobre el trabajo	-0.05	0	-.186**
Do4 Jornada de Trabajo	.290**	.566**	-.175*
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	.172*	.291**	-.233**
Do6 Liderazgo	-0.023	-0.003	-0.113
Do7 Relaciones en el trabajo	0.037	0.1	-0.12
Do8 Violencia	-0.065	0.082	-.171*
Do9 Reconocimiento del desempeño	-0.019	0.038	-.209**
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	0.066	0.097	-.237**

Nota: * $p\leq.05$; ** $p\leq.01$

5.6.3 Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y las variables sociodemográficas: resultados del análisis Student

Relación de Factores de Riesgo Psicosocial y Género: resultados del análisis t-Student

En el análisis t-Student aplicado para identificar la relación o diferencia estadísticamente significativa que existe entre Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías y Dominios) y la variable de Género se detectó que se presentan diferencias estadísticamente significativas en 3 factores: C3. Organización del tiempo de trabajo ($t=-1.919$; $gl=202$; $p=0.056$); Do4. Jornada de Trabajo ($t=-2.227$; $gl=202$; $p=0.027$); y Do6. Liderazgo ($t=1.896$; $gl= 202$; $p=0.059$). (Ver Tabla 41). Estos resultados indican que las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido afectan más al sexo masculino en comparación con las mujeres. Por otro lado, el liderazgo negativo que se genera en la relación patrón-trabajador influye más en las mujeres que en los hombres.

Tabla 41. Relación entre factores de riesgo psicosocial y género: resultados del análisis t-Student.

Factores de Riesgo Psicosocial	Género	N	Media	Desv. Estándar	t	gl	P
C1 Ambiente de Trabajo	Mujer	113	10.35	3.62	-0.464	202	0.643
	Hombre	91	10.58	3.32			
C2 Factores propios de la actividad	Mujer	113	74.45	12.63	1.191	202	0.235
	Hombre	91	72.44	11.15			
C3 Organización del tiempo de trabajo	Mujer	113	14.51	4.36	-1.919	202	0.056
	Hombre	91	15.68	4.28			
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Mujer	113	55.50	17.77	1.793	202	0.074
	Hombre	91	51.26	15.49			
C5 Entorno Organizacional	Mujer	113	23.34	6.79	0.998	202	0.319
	Hombre	91	22.36	7.09			
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Mujer	113	10.35	3.62	-0.464	202	0.643
	Hombre	91	10.58	3.32			
Do2 Carga de Trabajo	Mujer	113	45.15	8.87	0.088	202	0.93
	Hombre	91	45.04	8.28			
Do3 Falta de control sobre el trabajo	Mujer	113	29.30	7.92	1.74	202	0.083
	Hombre	91	27.40	7.59			
Do4 Jornada de Trabajo	Mujer	113	4.54	2.03	-2.227	202	0.027
	Hombre	91	5.20	2.18			
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Mujer	113	9.97	3.05	-1.245	202	0.215
	Hombre	91	10.48	2.72			
Do6 Liderazgo	Mujer	113	22.54	8.78	1.896	202	0.059
	Hombre	91	20.35	7.40			
Do7 Relaciones en el trabajo	Mujer	113	14.96	5.66	0.934	179.	0.351
	Hombre	91	14.15	6.53			

Factores de Riesgo Psicosocial	Género	N	Media	Desv. Estándar	t	gl	P
Do8 Violencia	Mujer	113	18.00	6.77	1.429	202	0.154
	Hombre	91	16.76	5.32			
Do9 Reconocimiento del desempeño	Mujer	113	15.14	5.05	1.349	202	0.179
	Hombre	91	14.20	4.87			
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Mujer	113	8.19	2.79	0.071	202	0.943
	Hombre	91	8.16	3.19			

Relación de Factores de Riesgo Psicosocial y Tipo de organización: resultados del análisis t-Student

En el análisis t-Student realizado para identificar la relación estadísticamente significativa que existe entre Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías y Dominios) y la variable de Tipo de organización se detectó que se presentan diferencias estadísticamente significativas en los factores: C1. Ambiente de Trabajo ($t=2.309$; $gl=202$; $p= 0.022$); C3. Organización del tiempo de trabajo ($t= -3.442$; $gl=202$; $p= 0.001$); C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo ($t=2.168$; $gl=202$; $p= 0.031$); Do1. Condiciones en el ambiente de trabajo ($t=2.309$; $gl=202$; $p= 0.022$); Do4. Jornada de Trabajo ($t=-3.233$; $gl=202$; $p= 0.001$); Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia ($t=-2.755$; $gl=202$; $p= 0.006$); Do6. Liderazgo ($t=2.92$; $gl=202$; $p= 0.004$); Do8. Violencia ($t=2.064$; $gl=202$; $p= 0.04$); Do9. Reconocimiento del desempeño ($t=2.854$; $gl=202$; $p= 0.005$); y Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad ($t=-2.168$; $gl= 202$; $p=0.031$). (Tabla 42).

Los resultados anteriores expresan que los trabajadores que componen la muestra y pertenecen al tipo de organización pública, se relacionan con los factores de riesgo enfocados al ambiente de trabajo como son las condiciones inseguras e insalubres, el liderazgo y las relaciones negativas en el trabajo, la violencia laboral y el nulo reconocimiento del desempeño; a comparación de los que trabajan en el sector privado.

Por su parte, los trabajadores en el ámbito privado tienen más riesgo derivado de la organización del tiempo de trabajo y las jornadas excesivas e interferencia entre trabajo-familia que puedan presentar en su centro de trabajo, a comparación de los empleados del sector público.

Tabla 42. Relación entre factores de riesgo psicosocial y tipo de organización: resultados del análisis t-Student.

Factores de Riesgo Psicosocial	Tipo de organización	N	Media	Desv. Estándar	t	gl	P																																																																																																																																																																				
C1 Ambiente de Trabajo	Pública	80	11.15	3.54	2.309	202	0.022																																																																																																																																																																				
	Privada	124	10.01	3.39				C2 Factores propios de la actividad	Pública	80	74.11	11.97	0.533	202	0.595	Privada	124	73.19	12.05	C3 Organización del tiempo de trabajo	Pública	80	13.76	3.88	-3.442	202	0.001	Privada	124	15.85	4.46	C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Pública	80	56.78	18.50	2.168	202	0.031	Privada	124	51.57	15.49	C5 Entorno Organizacional	Pública	80	23.56	6.51	1.095	202	0.275	Privada	124	22.48	7.17	Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Pública	80	11.15	3.54	2.309	202	0.022	Privada	124	10.01	3.39	Do2 Carga de Trabajo	Pública	80	44.78	8.71	-0.437	202	0.662	Privada	124	45.31	8.54	Do3 Falta de control sobre el trabajo	Pública	80	29.34	7.39	1.304	202	0.194	Privada	124	27.88	8.05	Do4 Jornada de Trabajo	Pública	80	4.25	1.93	-3.233	202	0.001	Privada	124	5.21	2.15	Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Pública	80	9.51	2.78	-2.755	202	0.006	Privada	124	10.65	2.92	Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004	Privada	124	20.23	7.71	Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031
C2 Factores propios de la actividad	Pública	80	74.11	11.97	0.533	202	0.595																																																																																																																																																																				
	Privada	124	73.19	12.05				C3 Organización del tiempo de trabajo	Pública	80	13.76	3.88	-3.442	202	0.001	Privada	124	15.85	4.46	C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Pública	80	56.78	18.50	2.168	202	0.031	Privada	124	51.57	15.49	C5 Entorno Organizacional	Pública	80	23.56	6.51	1.095	202	0.275	Privada	124	22.48	7.17	Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Pública	80	11.15	3.54	2.309	202	0.022	Privada	124	10.01	3.39	Do2 Carga de Trabajo	Pública	80	44.78	8.71	-0.437	202	0.662	Privada	124	45.31	8.54	Do3 Falta de control sobre el trabajo	Pública	80	29.34	7.39	1.304	202	0.194	Privada	124	27.88	8.05	Do4 Jornada de Trabajo	Pública	80	4.25	1.93	-3.233	202	0.001	Privada	124	5.21	2.15	Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Pública	80	9.51	2.78	-2.755	202	0.006	Privada	124	10.65	2.92	Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004	Privada	124	20.23	7.71	Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11								
C3 Organización del tiempo de trabajo	Pública	80	13.76	3.88	-3.442	202	0.001																																																																																																																																																																				
	Privada	124	15.85	4.46				C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Pública	80	56.78	18.50	2.168	202	0.031	Privada	124	51.57	15.49	C5 Entorno Organizacional	Pública	80	23.56	6.51	1.095	202	0.275	Privada	124	22.48	7.17	Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Pública	80	11.15	3.54	2.309	202	0.022	Privada	124	10.01	3.39	Do2 Carga de Trabajo	Pública	80	44.78	8.71	-0.437	202	0.662	Privada	124	45.31	8.54	Do3 Falta de control sobre el trabajo	Pública	80	29.34	7.39	1.304	202	0.194	Privada	124	27.88	8.05	Do4 Jornada de Trabajo	Pública	80	4.25	1.93	-3.233	202	0.001	Privada	124	5.21	2.15	Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Pública	80	9.51	2.78	-2.755	202	0.006	Privada	124	10.65	2.92	Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004	Privada	124	20.23	7.71	Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																				
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Pública	80	56.78	18.50	2.168	202	0.031																																																																																																																																																																				
	Privada	124	51.57	15.49				C5 Entorno Organizacional	Pública	80	23.56	6.51	1.095	202	0.275	Privada	124	22.48	7.17	Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Pública	80	11.15	3.54	2.309	202	0.022	Privada	124	10.01	3.39	Do2 Carga de Trabajo	Pública	80	44.78	8.71	-0.437	202	0.662	Privada	124	45.31	8.54	Do3 Falta de control sobre el trabajo	Pública	80	29.34	7.39	1.304	202	0.194	Privada	124	27.88	8.05	Do4 Jornada de Trabajo	Pública	80	4.25	1.93	-3.233	202	0.001	Privada	124	5.21	2.15	Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Pública	80	9.51	2.78	-2.755	202	0.006	Privada	124	10.65	2.92	Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004	Privada	124	20.23	7.71	Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																
C5 Entorno Organizacional	Pública	80	23.56	6.51	1.095	202	0.275																																																																																																																																																																				
	Privada	124	22.48	7.17				Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Pública	80	11.15	3.54	2.309	202	0.022	Privada	124	10.01	3.39	Do2 Carga de Trabajo	Pública	80	44.78	8.71	-0.437	202	0.662	Privada	124	45.31	8.54	Do3 Falta de control sobre el trabajo	Pública	80	29.34	7.39	1.304	202	0.194	Privada	124	27.88	8.05	Do4 Jornada de Trabajo	Pública	80	4.25	1.93	-3.233	202	0.001	Privada	124	5.21	2.15	Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Pública	80	9.51	2.78	-2.755	202	0.006	Privada	124	10.65	2.92	Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004	Privada	124	20.23	7.71	Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																												
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Pública	80	11.15	3.54	2.309	202	0.022																																																																																																																																																																				
	Privada	124	10.01	3.39				Do2 Carga de Trabajo	Pública	80	44.78	8.71	-0.437	202	0.662	Privada	124	45.31	8.54	Do3 Falta de control sobre el trabajo	Pública	80	29.34	7.39	1.304	202	0.194	Privada	124	27.88	8.05	Do4 Jornada de Trabajo	Pública	80	4.25	1.93	-3.233	202	0.001	Privada	124	5.21	2.15	Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Pública	80	9.51	2.78	-2.755	202	0.006	Privada	124	10.65	2.92	Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004	Privada	124	20.23	7.71	Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																																								
Do2 Carga de Trabajo	Pública	80	44.78	8.71	-0.437	202	0.662																																																																																																																																																																				
	Privada	124	45.31	8.54				Do3 Falta de control sobre el trabajo	Pública	80	29.34	7.39	1.304	202	0.194	Privada	124	27.88	8.05	Do4 Jornada de Trabajo	Pública	80	4.25	1.93	-3.233	202	0.001	Privada	124	5.21	2.15	Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Pública	80	9.51	2.78	-2.755	202	0.006	Privada	124	10.65	2.92	Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004	Privada	124	20.23	7.71	Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																																																				
Do3 Falta de control sobre el trabajo	Pública	80	29.34	7.39	1.304	202	0.194																																																																																																																																																																				
	Privada	124	27.88	8.05				Do4 Jornada de Trabajo	Pública	80	4.25	1.93	-3.233	202	0.001	Privada	124	5.21	2.15	Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Pública	80	9.51	2.78	-2.755	202	0.006	Privada	124	10.65	2.92	Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004	Privada	124	20.23	7.71	Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																																																																
Do4 Jornada de Trabajo	Pública	80	4.25	1.93	-3.233	202	0.001																																																																																																																																																																				
	Privada	124	5.21	2.15				Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Pública	80	9.51	2.78	-2.755	202	0.006	Privada	124	10.65	2.92	Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004	Privada	124	20.23	7.71	Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																																																																												
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Pública	80	9.51	2.78	-2.755	202	0.006																																																																																																																																																																				
	Privada	124	10.65	2.92				Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004	Privada	124	20.23	7.71	Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																																																																																								
Do6 Liderazgo	Pública	80	23.63	8.66	2.92	202	0.004																																																																																																																																																																				
	Privada	124	20.23	7.71				Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996	Privada	124	14.60	6.04	Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																																																																																																				
Do7 Relaciones en el trabajo	Pública	80	14.60	6.13	-0.006	202	0.996																																																																																																																																																																				
	Privada	124	14.60	6.04				Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04	Privada	124	16.73	5.95	Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																																																																																																																
Do8 Violencia	Pública	80	18.55	6.41	2.064	202	0.04																																																																																																																																																																				
	Privada	124	16.73	5.95				Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005	Privada	124	13.94	4.79	Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																																																																																																																												
Do9 Reconocimiento del desempeño	Pública	80	15.94	5.05	2.854	202	0.005																																																																																																																																																																				
	Privada	124	13.94	4.79				Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031	Privada	124	8.54	3.11																																																																																																																																																								
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Pública	80	7.63	2.66	-2.168	202	0.031																																																																																																																																																																				
	Privada	124	8.54	3.11																																																																																																																																																																							

5.6.4 Asociación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y las variables sociodemográficas: resultados del análisis ANOVA

Relación de factores de riesgo psicosocial y turno de trabajo: resultados del análisis Anova

El resultado del Anova entre los factores de riesgo psicosocial (Categorías y Dominios) y turno de trabajo muestra diferencias estadísticamente significativas en los factores Do4. Jornada de Trabajo ($F=3.708$; $p=0.013$) y Do8. Violencia ($F=3.333$; $p=0.021$), lo que refiere que el riesgo derivado de las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido, así como la violencia laboral incluyendo el hostigamiento, acoso y malos tratos varía en función del turno. En cuanto a la jornada laboral es mayor en “otros turnos” y menor en el vespertino. El riesgo por violencia es mayor en “otros turnos” y menos en el vespertino. Específicamente los resultados se muestran en la tabla 43.

Tabla 43. Relación entre factores de riesgo psicosocial y turno de trabajo: resultados del análisis Anova.

Factores de Riesgo Psicosocial	Turno de Trabajo	N	Media	Desviación estándar	F	p
C1 Ambiente de Trabajo	Matutino	67	10.22	3.17	1.453	0.229
	Vespertino	36	11.44	3.88		
	Mixto	95	10.18	3.58		
	Otro	6	11.50	1.87		
	Total	204	10.46	3.49		
C2 Factores propios de la actividad	Matutino	67	74.22	11.83	1.263	0.288
	Vespertino	36	74.03	10.13		
	Mixto	95	72.40	12.70		
	Otro	6	81.50	12.00		
	Total	204	73.55	12.00		
C3 Organización del tiempo de trabajo	Matutino	67	14.75	4.34	2.408	0.068
	Vespertino	36	13.64	4.54		
	Mixto	95	15.64	4.22		
	Otro	6	17.00	3.85		
	Total	204	15.03	4.35		
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Matutino	67	53.57	16.95	0.982	0.402
	Vespertino	36	57.39	17.26		
	Mixto	95	51.99	16.96		
	Otro	6	57.17	10.80		
	Total	204	53.61	16.88		
C5 Entorno Organizacional	Matutino	67	22.78	6.53	0.223	0.880
	Vespertino	36	23.75	5.48		
	Mixto	95	22.66	7.69		
	Otro	6	23.00	7.46		
	Total	204	22.90	6.92		
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Matutino	67	10.22	3.17	1.453	0.229
	Vespertino	36	11.44	3.88		
	Mixto	95	10.18	3.58		
	Otro	6	11.50	1.87		
	Total	204	10.46	3.49		

Factores de Riesgo Psicosocial	Turno de Trabajo	N	Media	Desviación estándar	F	p
Do2 Carga de Trabajo	Matutino	67	45.27	8.74	1.642	0.181
	Vespertino	36	43.83	7.78		
	Mixto	95	45.02	8.67		
	Otro	6	52.17	8.80		
	Total	204	45.10	8.59		
Do3 Falta de control sobre el trabajo	Matutino	67	28.96	8.22	1.318	0.27
	Vespertino	36	30.19	6.44		
	Mixto	95	27.38	7.98		
	Otro	6	29.33	7.15		
	Total	204	28.45	7.81		
Do4 Jornada de Trabajo	Matutino	67	4.67	1.99	3.708	0.013
	Vespertino	36	3.97	1.66		
	Mixto	95	5.21	2.29		
	Otro	6	5.83	1.60		
	Total	204	4.83	2.12		
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Matutino	67	10.07	3.04	0.862	0.462
	Vespertino	36	9.67	3.35		
	Mixto	95	10.43	2.65		
	Otro	6	11.17	2.79		
	Total	204	10.20	2.91		
Do6 Liderazgo	Matutino	67	21.63	7.95	1.998	0.116
	Vespertino	36	24.33	9.04		
	Mixto	95	20.64	8.07		
	Otro	6	18.83	7.03		
	Total	204	21.56	8.25		
Do7 Relaciones en el trabajo	Matutino	67	14.39	6.52	0.585	0.625
	Vespertino	36	13.69	4.57		
	Mixto	95	14.99	6.21		
	Otro	6	16.33	6.95		
	Total	204	14.60	6.06		
Do8 Violencia	Matutino	67	17.55	5.93	3.333	0.021
	Vespertino	36	19.36	6.49		
	Mixto	95	16.36	6.15		
	Otro	6	22.00	2.97		
	Total	204	17.45	6.18		
Do9 Reconocimiento del desempeño	Matutino	67	14.60	4.51	2.508	0.06
	Vespertino	36	16.69	4.92		
	Mixto	95	14.06	5.16		
	Otro	6	14.67	5.54		
	Total	204	14.72	4.98		
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Matutino	67	8.18	2.92	2.405	0.069
	Vespertino	36	7.06	1.96		
	Mixto	95	8.60	3.26		
	Otro	6	8.33	2.66		
	Total	204	8.18	2.97		

Relación de factores de riesgo psicosocial y sector laboral: resultados del análisis Anova.

En el resultado del Anova entre los factores de riesgo psicosocial (Categorías y Dominios) y sector laboral se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los factores: C2. Factores propios de la actividad (F=3.16; p=0.015); C3. Organización del tiempo de trabajo (F=4.951; p=0.001); C4.

Liderazgo y relaciones en el trabajo (F=2.44; p=0.048); Do2. Carga de trabajo (F=4.345; p=0.002); Do4. Jornada de trabajo (F=6.245; p=0); Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia (F=2.897; p=0.023); Do6. Liderazgo (F=3.211; p=0.014), Do9. Reconocimiento del desempeño (F=2.522; p=0.042) y Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad (F=4.321; p=0.002). (Tabla 44).

Los resultados anteriores expresan que la carga de trabajo físico, mental y de alta responsabilidad afectan más a los empleados del sector salud en comparación de los demás sectores; por su parte los trabajadores del sector de servicios son más afectados por la organización de su tiempo en cuanto a jornadas de trabajo extensas y las interferencias que puedan existir en la relación trabajo-familia.

En el sector educativo resultó que los factores de riesgo psicosocial que más perjudican a los trabajadores son un liderazgo negativo y la nula retroalimentación y reconocimiento del desempeño.

En cambio, en otros sectores no pertenecientes a salud, servicios, educativo y oficinas de gobierno, reflejan que los factores de riesgo psicosocial que presentan más, son el insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad laboral.

Tabla 44. Relación entre factores de riesgo psicosocial y sector laboral: resultados del análisis Anova.

Factores de riesgo psicosocial	Sector laboral	N	Media	Desviación estándar	F	P
C1 Ambiente de Trabajo	Servicios	110	10.16	3.53	1.979	0.099
	Educativo	48	10.81	3.06		
	Salud	21	12.14	3.23		
	Oficinas de gobierno	16	9.88	4.65		
	Otro	9	9.22	2.28		
	Total	204	10.46	3.49		
C2 Factores propios de la actividad	Servicios	110	73.85	12.14	3.16	0.015
	Educativo	48	74.29	10.63		
	Salud	21	78.33	11.49		
	Oficinas de gobierno	16	65.38	12.28		
	Otro	9	69.33	12.32		
	Total	204	73.55	12.00		
C3 Organización del tiempo de trabajo	Servicios	110	16.23	4.31	4.951	0.001
	Educativo	48	13.90	4.50		
	Salud	21	13.48	3.25		
	Oficinas de gobierno	16	13.44	3.56		
	Otro	9	13.00	3.87		
	Total	204	15.03	4.35		
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Servicios	110	51.77	15.65	2.44	0.048
	Educativo	48	59.56	19.54		
	Salud	21	54.00	13.21		
	Oficinas de gobierno	16	47.38	17.32		
	Otro	9	54.56	17.75		
	Total	204	53.61	16.88		
C5 Entorno Organizacional	Servicios	110	22.74	7.40	0.302	0.876
	Educativo	48	23.46	6.11		
	Salud	21	22.10	5.95		
	Oficinas de gobierno	16	22.50	6.73		
	Otro	9	24.56	8.43		
	Total	204	22.90	6.92		

Factores de riesgo psicosocial	Sector laboral	N	Media	Desviación estándar	F	P
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Servicios	110	10.16	3.53	1.979	0.099
	Educativo	48	10.81	3.06		
	Salud	21	12.14	3.23		
	Oficinas de gobierno	16	9.88	4.65		
	Otro	9	9.22	2.28		
	Total	204	10.46	3.49		
Do2 Carga de Trabajo	Servicios	110	45.96	8.46	4.345	0.002
	Educativo	48	44.46	7.60		
	Salud	21	48.81	9.05		
	Oficinas de gobierno	16	38.94	8.62		
	Otro	9	40.33	7.87		
	Total	204	45.10	8.59		
Do3 Falta de control sobre el trabajo	Servicios	110	27.89	7.99	0.89	0.471
	Educativo	48	29.83	7.07		
	Salud	21	29.52	7.29		
	Oficinas de gobierno	16	26.44	9.31		
	Otro	9	29.00	7.98		
	Total	204	28.45	7.81		
Do4 Jornada de Trabajo	Servicios	110	5.46	2.27	6.245	0
	Educativo	48	3.98	1.78		
	Salud	21	4.57	1.57		
	Oficinas de gobierno	16	3.81	1.47		
	Otro	9	4.11	1.54		
	Total	204	4.83	2.12		
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Servicios	110	10.76	2.78	2.897	0.023
	Educativo	48	9.92	3.21		
	Salud	21	8.90	2.51		
	Oficinas de gobierno	16	9.63	2.53		
	Otro	9	8.89	3.10		
	Total	204	10.20	2.91		
Do6 Liderazgo	Servicios	110	20.35	7.58	3.211	0.014
	Educativo	48	25.00	9.26		
	Salud	21	21.71	6.69		
	Oficinas de gobierno	16	19.00	7.88		
	Otro	9	22.22	10.35		
	Total	204	21.56	8.25		
Do7 Relaciones en el trabajo	Servicios	110	14.60	6.20	0.481	0.75
	Educativo	48	14.96	6.32		
	Salud	21	15.00	5.67		
	Oficinas de gobierno	16	12.69	5.02		
	Otro	9	15.22	6.26		
	Total	204	14.60	6.06		
Do8 Violencia	Servicios	110	16.82	5.78	2.124	0.079
	Educativo	48	19.60	6.94		
	Salud	21	17.29	5.61		
	Oficinas de gobierno	16	15.69	6.03		
	Otro	9	17.11	6.79		
	Total	204	17.45	6.18		
Do9 Reconocimiento del desempeño	Servicios	110	14.05	4.88	2.522	0.042
	Educativo	48	16.65	5.16		
	Salud	21	14.38	4.43		
	Oficinas de gobierno	16	13.88	4.49		
	Otro	9	15.00	5.59		
	Total	204	14.72	4.98		
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Servicios	110	8.69	3.18	4.321	0.002
	Educativo	48	6.81	1.91		
	Salud	21	7.71	2.28		
	Oficinas de gobierno	16	8.63	3.16		
	Otro	9	9.56	3.88		
	Total	204	8.18	2.97		

Relación de factores de riesgo psicosocial y servicio médico: resultados del análisis Anova.

En el resultado del Anova entre los factores de riesgo psicosocial (Categorías y Dominios) y la variable servicio médico se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los factores C3. Organización del tiempo de trabajo (F= 2.968; p=0.033); Do4. Jornada de trabajo (F= 4.227; p=0.006) y Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad (F= 4.037; p=0.008). Lo que refiere que las jornadas de trabajo extensas en trabajadores pertenecientes al servicio médico del IMSS se convierten en factor de riesgo psicosocial las cuales pueden afectar a la salud de manera temprana. Al igual, el limitado sentido de pertenencia e inestabilidad laboral afectan más a los trabajadores con servicio médico perteneciente del IMSS a comparación del ISSTE, otro o ninguno. (Tabla 45).

Tabla 45. Relación entre factores de riesgo psicosocial y servicio médico: resultados del análisis Anova.

Factores de riesgo psicosocial	Servicio médico	N	Media	Desviación estándar	F	P
C1 Ambiente de Trabajo	IMSS	107	9.93	3.26	2.122	0.099
	ISSSTE	65	11.15	3.36		
	Ninguno	20	11.25	4.92		
	Otro	12	10.08	2.68		
	Total	204	10.46	3.49		
C2 Factores propios de la actividad	IMSS	107	73.53	12.33	0.684	0.563
	ISSSTE	65	74.71	11.52		
	Ninguno	20	72.20	12.68		
	Otro	12	69.75	10.81		
	Total	204	73.55	12.00		
C3 Organización del tiempo de trabajo	IMSS	107	15.76	4.27	2.968	0.033
	ISSSTE	65	13.75	4.12		
	Ninguno	20	15.15	4.83		
	Otro	12	15.33	4.44		
	Total	204	15.03	4.35		
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	IMSS	107	52.50	15.65	1.251	0.292
	ISSSTE	65	56.78	18.28		
	Ninguno	20	50.00	18.71		
	Otro	12	52.33	15.98		
	Total	204	53.61	16.88		
C5 Entorno Organizacional	IMSS	107	23.06	6.74	0.079	0.972
	ISSSTE	65	22.91	6.18		
	Ninguno	20	22.40	9.05		
	Otro	12	22.33	9.04		
	Total	204	22.90	6.92		
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	IMSS	107	9.93	3.26	2.122	0.099
	ISSSTE	65	11.15	3.36		
	Ninguno	20	11.25	4.92		
	Otro	12	10.08	2.68		
	Total	204	10.46	3.49		
Do2 Carga de Trabajo	IMSS	107	45.00	8.58	0.425	0.736
	ISSSTE	65	45.32	8.97		
	Ninguno	20	46.30	8.09		
	Otro	12	42.83	7.88		
	Total	204	45.10	8.59		

Factores de riesgo psicosocial	Servicio médico	N	Media	Desviación estándar	F	P
Do3 Falta de control sobre el trabajo	IMSS	107	28.53	7.88	1.181	0.318
	ISSSTE	65	29.38	6.18		
	Ninguno	20	25.90	9.54		
	Otro	12	26.92	11.40		
	Total	204	28.45	7.81		
Do4 Jornada de Trabajo	IMSS	107	5.25	2.21	4.227	0.006
	ISSSTE	65	4.11	1.78		
	Ninguno	20	5.05	2.31		
	Otro	12	4.67	1.78		
	Total	204	4.83	2.12		
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	IMSS	107	10.50	2.80	1.289	0.279
	ISSSTE	65	9.65	2.95		
	Ninguno	20	10.10	2.94		
	Otro	12	10.67	3.58		
	Total	204	10.20	2.91		
Do6 Liderazgo	IMSS	107	20.65	7.37	2.007	0.114
	ISSSTE	65	23.58	8.58		
	Ninguno	20	20.00	9.35		
	Otro	12	21.33	10.77		
	Total	204	21.56	8.25		
Do7 Relaciones en el trabajo	IMSS	107	14.92	6.39	0.399	0.754
	ISSSTE	65	14.38	6.07		
	Ninguno	20	13.40	5.54		
	Otro	12	15.00	3.81		
	Total	204	14.60	6.06		
Do8 Violencia	IMSS	107	16.93	5.63	1.666	0.176
	ISSSTE	65	18.82	6.80		
	Ninguno	20	16.60	7.01		
	Otro	12	16.00	5.49		
	Total	204	17.45	6.18		
Do9 Reconocimiento del desempeño	IMSS	107	14.35	4.54	1.458	0.227
	ISSSTE	65	15.75	5.14		
	Ninguno	20	13.80	5.98		
	Otro	12	14.00	5.78		
	Total	204	14.72	4.98		
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	IMSS	107	8.71	3.06	4.037	0.008
	ISSSTE	65	7.15	2.10		
	Ninguno	20	8.60	3.66		
	Otro	12	8.33	3.82		
	Total	204	8.18	2.97		

Relación de Factores de Riesgo Psicosocial y nivel de puesto: resultados de análisis Anova

En el análisis Anova aplicado para la relación que existe entre Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías y Dominios) y la variable nivel de puesto se detectó que se presentan diferencias estadísticamente significativas en los factores: C1. Ambiente de trabajo (F=5.031; p=0.007); C5. Entorno organizacional (F=6.325; p=0.002); Do1. Condiciones en el ambiente de trabajo (F=5.031; p=0.007); Do2. Carga de trabajo (F=4.663; p=0.01); Do3. Falta de control sobre el trabajo (F=10.377; p=0); Do6. Liderazgo (F=3.535; p=0.031), Do8. Violencia (F=7.124; p=0.001) y Do9. Reconocimiento del desempeño (F=6.941; p=0.001). (Tabla 46).

Se puede observar que los factores de riesgo psicosocial que más afectan al nivel de puesto operativo son las condiciones de trabajo inseguro, insalubre y peligroso, así como la falta de control sobre su trabajo entendiéndose esta como la nula o limitada participación, desarrollo y capacitación en su empleo. Al igual, en comparación con los niveles directivo y medios, el nivel operativo presenta más violencia laboral y escasa retroalimentación y reconocimiento del desempeño.

En cuanto al nivel directivo los factores de riesgo que más afectan a los trabajadores de este rango son la carga de trabajo tanto física como psicológica y las relaciones sociales negativas y deficientes del personal que supervisa.

Tabla 46. Relación entre factores de riesgo psicosocial y nivel de puesto: resultados del análisis Anova.

Factores de riesgo psicosocial	Nivel de puesto	N	Media	Desviación estándar	F	P
C1 Ambiente de Trabajo	Directivo	20	10.1	2.7	5.031	0.007
	Mando medio	74	9.5	3.3		
	Operativo	110	11.1	3.6		
	Total	204	10.5	3.5		
C2 Factores propios de la actividad	Directivo	20	74.2	10.3	1.342	0.264
	Mando medio	74	71.7	13.0		
	Operativo	110	74.7	11.5		
	Total	204	73.6	12.0		
C3 Organización del tiempo de trabajo	Directivo	20	16.7	5.4	1.555	0.214
	Mando medio	74	14.9	4.2		
	Operativo	110	14.8	4.2		
	Total	204	15.0	4.4		
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Directivo	20	51.0	18.0	1.341	0.264
	Mando medio	74	51.7	16.2		
	Operativo	110	55.4	17.1		
	Total	204	53.6	16.9		
C5 Entorno Organizacional	Directivo	20	18.9	6.8	6.325	0.002
	Mando medio	74	22.0	7.3		
	Operativo	110	24.2	6.4		
	Total	204	22.9	6.9		
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Directivo	20	10.1	2.7	5.031	0.007
	Mando medio	74	9.5	3.3		
	Operativo	110	11.1	3.6		
	Total	204	10.5	3.5		
Do2 Carga de Trabajo	Directivo	20	50.4	8.4	4.663	0.01
	Mando medio	74	45.1	8.9		
	Operativo	110	44.1	8.1		
	Total	204	45.1	8.6		
Do3 Falta de control sobre el trabajo	Directivo	20	23.8	8.3	10.377	0
	Mando medio	74	26.6	8.1		
	Operativo	110	30.5	6.8		
	Total	204	28.5	7.8		
Do4 Jornada de Trabajo	Directivo	20	5.6	2.4	1.801	0.168
	Mando medio	74	4.9	2.1		
	Operativo	110	4.6	2.1		
	Total	204	4.8	2.1		
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Directivo	20	11.1	3.4	0.99	0.37
	Mando medio	74	10.0	2.8		
	Operativo	110	10.2	2.9		
	Total	204	10.2	2.9		

Factores de riesgo psicosocial	Nivel de puesto	N	Media	Desviación estándar	F	P
Do6 Liderazgo	Directivo	20	18.1	8.0	3.535	0.031
	Mando medio	74	20.7	8.5		
	Operativo	110	22.8	7.9		
	Total	204	21.6	8.2		
Do7 Relaciones en el trabajo	Directivo	20	16.6	5.6	3.01	0.052
	Mando medio	74	15.4	5.9		
	Operativo	110	13.7	6.2		
	Total	204	14.6	6.1		
Do8 Violencia	Directivo	20	16.4	8.9	7.124	0.001
	Mando medio	74	15.6	4.8		
	Operativo	110	18.9	6.1		
	Total	204	17.4	6.2		
Do9 Reconocimiento del desempeño	Directivo	20	11.6	4.7	6.941	0.001
	Mando medio	74	14.1	5.3		
	Operativo	110	15.7	4.6		
	Total	204	14.7	5.0		
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Directivo	20	7.3	2.4	2.113	0.124
	Mando medio	74	7.9	2.8		
	Operativo	110	8.5	3.1		
	Total	204	8.2	3.0		

Relación de Factores de Riesgo Psicosocial y tamaño de la empresa: resultados de análisis Anova

En el análisis Anova aplicado para la relación que existe entre Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías y Dominios) y la variable tamaño de la empresa se detectó que se presentan diferencias estadísticamente significativas en los factores: C5. Entorno organizacional ($F=3.516$; $p=0.016$); Do2. Carga de trabajo ($F=3.497$; $p=0.17$) y Do9. Reconocimiento del desempeño ($F 4.224$; $p=0.006$). (Tabla 47).

Los resultados anteriores expresan que los trabajadores que componen la muestra y pertenecen al tamaño de empresa pequeña, les afectan más los factores de riesgo enfocados al entorno organizacional sobre el escaso o nulo reconocimiento del desempeño; mientras que en el tipo de empresa micro lo que más afecta es la carga de trabajo tanto cuantitativa como cualitativa.

Tabla 47. Relación entre factores de riesgo psicosocial y tamaño de la empresa: resultados del análisis Anova.

Factores de riesgo psicosocial	Tamaño de la empresa	N	Media	Desviación estándar	F	P
C1 Ambiente de Trabajo	Micro	26	11.38	3.44	1.078	0.36
	Pequeña	34	10.71	4.59		
	Mediana	25	10.72	2.81		
	Grande	119	10.13	3.25		
	Total	204	10.46	3.49		
C2 Factores propios de la actividad	Micro	26	74.88	10.23	0.206	0.892
	Pequeña	34	73.56	10.50		
	Mediana	25	74.40	12.53		
	Grande	119	73.08	12.73		
	Total	204	73.55	12.00		
C3 Organización del tiempo de trabajo	Micro	26	15.96	5.01	1.168	0.323
	Pequeña	34	15.56	3.97		
	Mediana	25	15.60	5.21		
	Grande	119	14.56	4.09		
	Total	204	15.03	4.35		
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Micro	26	48.50	16.58	1.513	0.212
	Pequeña	34	57.82	15.30		
	Mediana	25	53.44	17.57		
	Grande	119	53.56	17.11		
	Total	204	53.61	16.88		
C5 Entorno organizacional	Micro	26	19.58	8.37	3.516	0.016
	Pequeña	34	25.32	5.91		
	Mediana	25	23.08	7.70		
	Grande	119	22.90	6.46		
	Total	204	22.90	6.92		
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Micro	26	11.38	3.44	1.078	0.36
	Pequeña	34	10.71	4.59		
	Mediana	25	10.72	2.81		
	Grande	119	10.13	3.25		
	Total	204	10.46	3.49		
Do2 Carga de Trabajo	Micro	26	49.42	8.13	3.497	0.017
	Pequeña	34	42.85	8.00		
	Mediana	25	46.48	8.40		
	Grande	119	44.51	8.62		
	Total	204	45.10	8.59		
Do3 Falta de control sobre el trabajo	Micro	26	25.46	8.26	2.303	0.078
	Pequeña	34	30.71	6.59		
	Mediana	25	27.92	8.66		
	Grande	119	28.57	7.73		
	Total	204	28.45	7.81		
Do4 Jornada de Trabajo	Micro	26	5.27	2.47	0.899	0.443
	Pequeña	34	4.68	1.89		
	Mediana	25	5.24	2.33		
	Grande	119	4.70	2.05		
	Total	204	4.83	2.12		
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Micro	26	10.69	3.23	1.426	0.236
	Pequeña	34	10.88	2.67		
	Mediana	25	10.36	3.60		
	Grande	119	9.87	2.73		
	Total	204	10.20	2.91		

Factores de riesgo psicosocial	Tamaño de la empresa	N	Media	Desviación estándar	F	P
Do6 Liderazgo	Micro	26	18.58	7.47	1.715	0.165
	Pequeña	34	23.38	7.69		
	Mediana	25	21.76	9.77		
	Grande	119	21.66	8.14		
	Total	204	21.56	8.25		
Do7 Relaciones en el trabajo	Micro	26	13.00	5.41	2.06	0.107
	Pequeña	34	16.71	4.94		
	Mediana	25	14.52	5.95		
	Grande	119	14.37	6.41		
	Total	204	14.60	6.06		
Do8 Violencia	Micro	26	16.92	8.42	0.112	0.953
	Pequeña	34	17.74	5.82		
	Mediana	25	17.16	5.78		
	Grande	119	17.54	5.87		
	Total	204	17.45	6.18		
Do9 Reconocimiento del desempeño	Micro	26	11.77	4.79	4.224	0.006
	Pequeña	34	16.03	4.50		
	Mediana	25	14.44	5.45		
	Grande	119	15.05	4.85		
	Total	204	14.72	4.98		
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Micro	26	7.81	3.95	2.475	0.063
	Pequeña	34	9.29	2.95		
	Mediana	25	8.64	3.01		
	Grande	119	7.85	2.66		
	Total	204	8.18	2.97		

5.7 Efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trastornos Psicosomáticos: resultados del análisis de regresión lineal múltiple

5.7.1 Efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías) en los Trastornos Psicosomáticos

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 48 se identificaron efectos estadísticamente significativos de los factores de riesgo psicosocial (Categorías) en los trastornos psicosomáticos, tal como se señala a continuación:

- F1. Trastorno de sueño. Con este factor se identifica un efecto positivo y significativo con las categorías: C2. Factores propios de la actividad ($\beta=.262$; $p\leq.01$) y C3. Organización del tiempo de trabajo ($\beta=.266$; $p\leq.01$). Dichos resultados indican que la carga de trabajo, no tener el control sobre ello, al igual que las jornadas de trabajo excesivas interfiriendo en actividades familiares, contribuyen significativamente en la perturbación del sueño a través de diversos cambios como pueden ser el insomnio, pesadillas, interrupciones al dormir, etc.
- F2. Trastornos psicosexuales. En este factor se observa un efecto positivo y significativo en la C3. Organización del tiempo de trabajo ($\beta=.152$; $p\leq.05$), por lo que se puede decir que las jornadas de trabajo excesivas y la interferencia en la relación trabajo-familia se verán incrementados trastornos psicosexuales como las aversiones sexuales, trastorno de orgasmo, entre otros.
- F3. Trastornos Gastrointestinales. Con este factor se identifica un efecto positivo y significativo con la C3. Organización del tiempo de trabajo ($\beta=.376$; $p\leq.01$) donde jornadas extensas de trabajo aumenta las posibilidades de presentar enfermedades en el sistema digestivo.
- F4. Trastornos Psiconeuróticos. Con este factor se identifica un efecto positivo y significativo con la C3. Organización del tiempo de trabajo ($\beta=.337$; $p\leq.01$) por lo que se puede decir que las jornadas de trabajo excesivas y la interferencia en la relación trabajo-familia se verán incrementados los dolores de cabeza, jaqueca, migraña, fatiga crónica, etc.

- F5. Trastornos de Dolor. Este factor identifica un efecto positivo y significativo con la C3. Organización del tiempo de trabajo ($\beta=.324$; $p\leq.01$), esto indica que jornadas excesivas y la influencia del trabajo fuera de él contribuyen a tener dolores articulares, de espalda, entre otros.
- F6. Indicador de Ansiedad. (Relación aberrante) Con este factor se identifica un efecto negativo y significativo con la Categoría 1. Ambiente de Trabajo ($\beta=-.157$; $p\leq.01$), lo que quiere decir que un mayor ambiente de trabajo peligroso e inseguro, provocarán a los empleados menores índices de ansiedad, pero se requiere mejorar la escala.

Por otro lado, el F6. Indicador de Ansiedad se relaciona positiva y significativamente con las categorías: C2. Factores propios de la actividad ($\beta=.206$; $p\leq.01$), C3. Organización del tiempo de trabajo ($\beta=.330$; $p\leq.01$) y C5. Entorno organizacional ($\beta=.254$; $p\leq.01$). Dichos resultados indican que la carga de trabajo, no tener el control sobre ello, escaso reconocimiento del desempeño e inestabilidad laboral contribuyen significativamente en presentar ansiedad.

- F7. Indicador de Depresión. Con este factor se relaciona positiva y significativamente con las categorías: C3. Organización del tiempo de trabajo ($\beta=.287$; $p\leq.01$) y C5. Entorno organizacional ($\beta=.227$; $p\leq.01$). Donde jornadas extensas de trabajo, limitado sentido de pertenencia dentro de la empresa y escasa o nula retroalimentación del desempeño aumenta las posibilidades de presentar depresión.

Tabla 48. Resultados del análisis de regresión lineal múltiple: Efecto de los Factores de Riesgo Psicosocial (Categorías) en los Trastornos Psicosomáticos.

Variable independiente: Factores de riesgo Psicosocial-Categorías	Variable dependiente: Trastornos psicosomáticos						
	F1. Trastornos del sueño	F2. Trastornos Psicosexuales	F3. Trastornos Gastrointestinales	F4. Trastornos Psiconeuróticos	F5. Trastornos de Dolor	F6. Indicador de Ansiedad	F7. Indicador de Depresión
C1 Ambiente de Trabajo	-0.011	0.078	0.091	0.03	0.089	-0.157**	-0.021
C2 Factores propios de la actividad	0.262**	0.061	0.099	0.155	0.163	0.206**	0.037
C3 Organización del tiempo de trabajo	0.266**	0.152*	0.376**	0.337**	0.324**	0.330**	0.287**
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	-0.037	-0.026	0.074	0.109	0.104	-0.089	-0.01
C5 Entorno organizacional	0.106	0.085	0.024	-0.082	-0.021	0.254**	0.227**
<i>R</i>	.476*	.257*	.515*	.466*	.512*	.497*	.401*
<i>R</i> ²	.227*	.066*	.265*	.217*	.263*	.247*	.161*
<i>R</i> ² Ajustada	.207*	.042**	.247*	.198*	.244*	.228*	0.14*

Nota: Son reportados los coeficientes estandarizados. N =204 * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

5.7.2 Efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios) en los Trastornos Psicosomáticos

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 69 se identificaron efectos estadísticamente significativos de los factores de riesgo psicosocial (Dominios) en los trastornos psicosomáticos:

- F1. Trastorno de sueño. Con este factor se identifica un efecto positivo y significativo con los dominios: Do2. Carga de trabajo ($\beta=.169$; $p\leq.01$) y Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia ($\beta=.207$; $p\leq.01$). Dichos resultados indican que las cargas de trabajo tanto cuantitativas, mentales y/o contradictorias interfiriendo en actividades familiares contribuyen significativamente en la perturbación del sueño.
- F2. Trastornos psicosexuales. En este factor se observa un efecto positivo y significativo en el Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia ($\beta=.265$; $p\leq.05$), por lo que se puede decir que la interferencia en la relación trabajo-familia como es llevarse el trabajo a casa, se verán significativamente incrementados los trastornos psicosexuales.
- F3. Trastornos Gastrointestinales. Con este factor se identifica un efecto positivo y significativo con el Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia ($\beta=.370$; $p\leq.01$) donde la influencia del trabajo fuera del centro laboral aumenta las posibilidades de presentar enfermedades en el sistema digestivo.
- F4. Trastornos Psiconeuróticos y F5. Trastornos de Dolor. Con estos factores se identifica un efecto positivo y significativo con los dominios: F4T.Psico-Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia ($\beta=.315$; $p\leq.01$), F4T.Psico-Do8. Violencia ($\beta=.277$; $p\leq.01$), F5T.Dolor-Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia ($\beta=.265$; $p\leq.01$) y F5T.Dolor-Do8. Violencia ($\beta=.191$; $p\leq.01$). Por lo que las interferencias en la relación trabajo-familia, así como la violencia laboral (hostigamiento, acoso y malos tratos) se verán incrementadas significativamente en manifestaciones de jaqueca, migraña, fatiga crónica, así como dolores articulares, de espalda, entre otros.
- F6. Indicador de Ansiedad. (Relación Aberrante) Con este factor se identifica un efecto negativo y significativo con el Do1. Condiciones en el ambiente de Trabajo ($\beta=-.185$; $p\leq.01$), lo que quiere decir que un mayor ambiente de trabajo peligroso, con condiciones inseguras e insalubres, provocarán a los empleados menores índices de ansiedad, pero se requiere mejorar la escala.

Por otro lado el F6. Indicador de Ansiedad se relaciona positiva y significativamente con los dominios: Do2. Carga de trabajo ($\beta=.156$; $p\leq.05$), Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia ($\beta=.338$; $p\leq.01$) y Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad ($\beta=.274$; $p\leq.01$). Dichos resultados indican que la carga de trabajo, ritmo de trabajo acelerado, limitado sentido de pertenencia e inestabilidad laboral contribuyen significativamente en presentar ansiedad.

- F7. Indicador de Depresión. Con este factor se relaciona positiva y significativamente con los dominios: Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia ($\beta=.224$; $p\leq.01$) y Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad ($\beta=.211$; $p\leq.01$). Donde la influencia del trabajo fuera del centro laboral, limitado sentido de pertenencia e inestabilidad laboral aumenta las posibilidades de presentar depresión.

Tabla 49. Resultados del análisis de regresión lineal múltiple: Efecto de los Factores de Riesgo Psicosocial (Dominios) en los Trastornos Psicosomáticos.

Variable independiente: Factores de riesgo Psicosocial- Dominios	Variable dependiente: Trastornos psicosomáticos						
	F1. Trastornos del sueño	F2. Trastornos Psicosexuales	F3. Trastornos Gastrointestinales	F4. Trastornos Psiconeuróticos	F5. Trastornos de Dolor	F6. Indicador de Ansiedad	F7. Indicador de Depresión
Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	-0.027	0.067	0.069	-0.003	0.065	-0.185**	-0.052
Do2 Carga de Trabajo	0.169**	0.045	0.066	0.109	0.129	0.156*	0.029
Do3 Falta de control sobre el trabajo	0.166	0.062	0.024	0.007	0.003	0.046	-0.097
Do4 Jornada de Trabajo	0.064	-0.131	0.037	0.022	0.058	-0.015	0.065
Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	0.207**	0.265**	0.370**	0.315**	0.265**	0.338**	0.224**
Do6 Liderazgo	-0.17	-0.123	0.032	-0.024	0.016	0.011	0
Do7 Relaciones en el trabajo	-0.005	-0.024	-0.059	-0.044	-0.008	-0.094	-0.087
Do8 Violencia	0.155	0.106	0.167	0.277**	0.191**	0.086	0.177
Do9 Reconocimiento del desempeño	0.065	0.066	-0.022	-0.092	-0.063	0.03	0.093
Do10 Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	0.079	0.031	0.041	0.038	0.095	0.274**	0.211**
<i>R</i>	.495*	.328*	.544*	.509*	.535*	.545*	.435*
<i>R</i> ²	.245*	.108*	.296*	.259*	.286*	.297*	.189*
<i>R</i> ² Ajustada	.205*	.061*	.259*	.221*	.249*	.260*	.147*

Nota: Son reportados los coeficientes estandarizados. N =204 * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

5.8 Nivel de Riesgo de los Factores de Riesgo Psicosocial

Siguiendo con los lineamientos de la NOM-035-STPS-2018, es necesario obtener la calificación de cada cuestionario aplicado, para identificar en qué nivel se encuentra expuesto el trabajador a los factores de riesgo psicosocial, por lo que se evaluó la muestra de la investigación y a continuación se señalan los resultados.

Categorías

En la Categoría 1. Ambiente de trabajo, se identificó que el 32.8% de los trabajadores tienen un nivel de riesgo bajo, el 21.6% medio, el 25.5% alto y el 20.1% muy alto. (Tabla 50).

Tabla 50. Calificación de la Categoría 1. Ambiente de trabajo.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{cat} < 5$	0	0%
Bajo	$5 < C_{cat} < 9$	67	32.8%
Medio	$9 < C_{cat} < 11$	44	21.6%
Alto	$11 < C_{cat} < 14$	52	25.5%
Muy Alto	$C_{cat} > 14$	41	20.1%
Total		204	100%

En la Categoría 2. Factores propios de la actividad, se identificó que a un nivel nulo, bajo y medio no se encontró ningún trabajador de la muestra, sin embargo en un nivel de riesgo alto se identificó el 10.8% y en nivel de riesgo muy alto el 89.2%. (Tabla 51).

Tabla 51. Calificación de la Categoría 2. Factores propios de la actividad.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{cat} < 15$	0	0%
Bajo	$15 < C_{cat} < 30$	0	0%
Medio	$30 < C_{cat} < 45$	0	0%
Alto	$45 < C_{cat} < 60$	22	10.8%
Muy Alto	$C_{cat} > 60$	182	89.2%
Total		204	100%

En la Categoría 3. Organización del tiempo de trabajo, se identificó en un nivel de riesgo bajo el 0.5% de los trabajadores, el 8.8% en nivel medio, el 22.1% en alto y más de la mitad de la muestra el 68.6% se encuentra en un nivel muy alto. (Tabla 52).

Tabla 52. Calificación de la Categoría 3. Organización del tiempo de trabajo

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{cat} < 5$	0	0%
Bajo	$5 < C_{cat} < 7$	1	0.5%
Medio	$7 < C_{cat} < 10$	18	8.8%
Alto	$10 < C_{cat} < 13$	45	22.1%
Muy Alto	$C_{cat} > 13$	140	68.6%
Total		204	100%

En la Categoría 4. Liderazgo y relaciones en el trabajo, se identificó que el 4.9% de los empleados tienen un nivel de riesgo bajo, el 20.1% en nivel medio, el 35.8% alto y el 39.2% en muy alto. (Tabla 53).

Tabla 53. Calificación de la Categoría 4. Liderazgo y relaciones en el trabajo

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{cat} < 14$	0	0%
Bajo	$14 < C_{cat} < 29$	10	4.9%
Medio	$29 < C_{cat} < 42$	41	20.1%
Alto	$42 < C_{cat} < 58$	73	35.8%
Muy Alto	$C_{cat} > 58$	80	39.2%
Total		204	100%

En la Categoría 5. Entorno organizacional, se identificó que el 10.8% de los trabajadores presentan un nivel de riesgo bajo, el 14.7% un nivel medio un 14.7%, el 23% alto y el 51.5% muy alto. (Tabla 54).

Tabla 54. Calificación de la Categoría 5. Entorno organizacional

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{cat} < 10$	0	0%
Bajo	$10 < C_{cat} < 14$	22	10.8%
Medio	$14 < C_{cat} < 18$	30	14.7%
Alto	$18 < C_{cat} < 23$	47	23%
Muy Alto	$C_{cat} > 23$	105	51.5%
Total		204	100%

Dominios

En el Dominio 1. Condiciones en el ambiente de trabajo, se identificó que el 32.8% de los trabajadores presentan un nivel de riesgo bajo, el 21.6% medio, el 25.5% alto y el 20.1% muy alto 20.1%. (Tabla 55).

Tabla 55. Calificación del Dominio 1. Condiciones en el ambiente de trabajo

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{dom} < 5$	0	0%
Bajo	$5 \leq C_{dom} < 9$	67	32.8%
Medio	$9 \leq C_{dom} < 11$	44	21.6%
Alto	$11 \leq C_{dom} < 14$	52	25.5%
Muy Alto	$C_{dom} \geq 14$	41	20.1%
Total		204	100%

En el Dominio 2. Carga de trabajo, se identificó que el 0.5% de los trabajadores tienen un nivel de riesgo bajo, en el mismo porcentaje un nivel medio, el 16.2% en nivel alto y más de la mitad de la muestra, el 82.8% en muy alto. (Tabla 56).

Tabla 56. Calificación del Dominio 2 Carga de Trabajo.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{dom} < 15$	0	0%
Bajo	$15 \leq C_{dom} < 21$	1	0.5%
Medio	$21 \leq C_{dom} < 27$	1	0.5%
Alto	$27 \leq C_{dom} < 37$	33	16.2%
Muy Alto	$C_{dom} \geq 37$	169	82.8%
Total		204	100%

En el Dominio 3. Falta de control sobre el trabajo, se identificó que el 6.4% de los empleados se encuentra en un nivel de riesgo bajo, el 10.8% en nivel medio, el 17.2% en alto y el 65.7% en muy alto. (Tabla 57).

Tabla 57. Calificación del Dominio 3. Falta de control sobre el trabajo.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{dom} \geq 37$	0	0%
Bajo	$11 \leq C_{dom} < 16$	13	6.4%
Medio	$16 \leq C_{dom} < 21$	22	10.8%
Alto	$21 \leq C_{dom} < 25$	35	17.2%
Muy Alto	$C_{dom} \geq 25$	134	65.7%
Total		204	100%

En el Dominio 4. Jornada de trabajo, se identificó que en un nivel de riesgo nulo y bajo no se encontró ningún trabajador, sin embargo el 29.9% se encuentra en un nivel medio, el 34.8% en alto y 35.3% en muy alto. (Tabla 58).

Tabla 58. Calificación del Dominio 4. Jornada de Trabajo.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{dom} < 1$	0	0%
Bajo	$1 \leq C_{dom} < 2$	0	0%
Medio	$2 \leq C_{dom} < 4$	61	29.9%
Alto	$4 \leq C_{dom} < 6$	71	34.8%
Muy Alto	$C_{dom} \geq 6$	72	35.3%
Total		204	100%

En el Dominio 5. Interferencia en la relación trabajo-familia, se identificó que el 5.4% de los trabajadores se situó en un nivel de riesgo bajo, en nivel medio un 13.7%, el 22.5% en alto y 58.3% en muy alto. (Tabla 59).

Tabla 59. Calificación del Dominio 5. Interferencia en la relación trabajo-familia.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{dom} < 4$	0	0%
Bajo	$4 \leq C_{dom} < 6$	11	5.4%
Medio	$6 \leq C_{dom} < 8$	28	13.7%
Alto	$8 \leq C_{dom} < 10$	46	22.5%
Muy Alto	$C_{dom} \geq 10$	119	58.3%
Total		204	100%

En el Dominio 6. Liderazgo, se identificó en un nivel de riesgo bajo el 13.7% de los trabajadores, el 11.3% en nivel medio, el 20.1% en alto y el 54.9% en muy alto. (Tabla 60).

Tabla 60. Calificación del Dominio 6. Liderazgo.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{dom} < 9$	0	0%
Bajo	$9 \leq C_{dom} < 12$	28	13.7%
Medio	$12 \leq C_{dom} < 16$	23	11.3%
Alto	$16 \leq C_{dom} < 20$	41	20.1%
Muy Alto	$C_{dom} \geq 20$	112	54.9%
Total		204	100%

En el Dominio 7. Relaciones en el trabajo, fue el único dominio donde se identificó el 19.1% de los trabajadores en un nivel de riesgo nulo o despreciable, el 21.1% en nivel bajo, el 27.5% en nivel de riesgo medio, el 15.2 % en alto y el 17.2% en muy alto. (Tabla 61).

Tabla 61. Calificación del Dominio 7. Relaciones en el trabajo.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{dom} < 10$	39	19.1%
Bajo	$10 \leq C_{dom} < 13$	43	21.1%
Medio	$13 \leq C_{dom} < 17$	56	27.5%
Alto	$17 \leq C_{dom} < 21$	31	15.2%
Muy Alto	$C_{dom} \geq 21$	35	17.2%
Total		204	100%

En el Dominio 8. Violencia, se identificó que el 8.3% de los trabajadores tienen un nivel de riesgo bajo, el 15.2% en nivel medio, el 16.2% en alto y más de la mitad de la muestra, el 60.3%, en muy alto.

Tabla 62. Calificación del Dominio 8. Violencia.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{dom} < 7$	0	0%
Bajo	$7 \leq C_{dom} < 10$	17	8.3%
Medio	$10 \leq C_{dom} < 13$	31	15.2%
Alto	$13 \leq C_{dom} < 16$	33	16.2%
Muy Alto	$C_{dom} \geq 16$	123	60.3%
Total		204	100%

En el Dominio 9. Reconocimiento del desempeño, se identificó en un nivel de riesgo bajo el 17.2% de los trabajadores, el 24% en nivel medio, el 27.5% en alto y el 31.4% en muy alto. (Tabla 63).

Tabla 63. Calificación del Dominio 9. Reconocimiento del desempeño.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{dom} < 6$	0	0%
Bajo	$6 \leq C_{dom} < 10$	35	17.2%
Medio	$10 \leq C_{dom} < 14$	49	24.0%
Alto	$14 \leq C_{dom} < 18$	56	27.5%
Muy Alto	$C_{dom} \geq 18$	64	31.4%
Total		204	100%

En el Dominio 10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, se identificó en un nivel de riesgo bajo el 17.6% de los trabajadores, en nivel medio el 27%, en alto el 27.5% y en muy alto el 27.9%. (Tabla 64).

Tabla 64 Calificación del Dominio 10 Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{dom} < 4$	0	0%
Bajo	$4 \leq C_{dom} < 6$	36	17.6%
Medio	$6 \leq C_{dom} < 8$	55	27.0%
Alto	$8 \leq C_{dom} < 10$	56	27.5%
Muy Alto	$C_{dom} \geq 10$	57	27.9%
Total		204	100%

Se realizó la calificación total del cuestionario, donde se identificó que tanto a nivel nulo, bajo y medio no se encuentra ningún trabajador, en cambio en un nivel de riesgo alto se encuentra el 14.2% de los trabajadores y en muy alto el 85.8%. Por lo que la muestra se encuentra en una calificación con mayor porcentaje en nivel alto y muy alto de riesgo.

Tabla 65. Calificación Total del Cuestionario.

Nivel de Riesgo	Rango conforme a la norma	Frecuencia	Porcentaje
Nulo o despreciable	$C_{final} < 50$	0	0%
Bajo	$50 < C_{final} < 75$	0	0%
Medio	$75 < C_{final} < 99$	0	0%
Alto	$99 < C_{final} < 140$	29	14.2%
Muy Alto	$C_{final} > 140$	175	85.8%
Total		204	100%

En suma, conforme a las calificaciones obtenidas, se identificó que las categorías donde se encuentran el mayor porcentaje de los trabajadores en un nivel de riesgo muy alto son en la C2. Factores propios de la actividad (89.2%) y C3. Organización del tiempo de trabajo (68.6%). Cabe mencionar que en la C2 el nivel de riesgo donde se encuentra la muestra es a partir del nivel alto.

Por su parte en los dominios, se identifica, que donde se encuentra el mayor porcentaje de trabajadores en nivel de riesgo muy alto son en el Do2. Carga de trabajo (82.8%), Do3. Falta de control sobre el trabajo (65.7%), Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia (58.3%) y Do8. Violencia (60.3%). Dentro de todos los dominios resalta el Do7. Relaciones en el trabajo, ya que fue el único donde se presentó un porcentaje de trabajadores desde el nivel de riesgo nulo, por lo que será importante prestar atención en este factor de riesgo psicosocial para la aplicación de acciones de prevención y control.

En las tablas 66 y 67 se muestran las categorías y dominios respectivamente de forma integrada.

Tabla 66. Frecuencia y porcentajes del nivel de riesgo por categorías de la NOM-035-STPS-2018.

Niveles de riesgo	C1. Ambiente de trabajo		C2. Factores propios de la actividad		C3. Organización del tiempo de trabajo		C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo		C5. Entorno organizacional	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nulo o despreciable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bajo	67	32.8	0	0	1	0.5	10	4.9	22	10.8
Medio	44	21.6	0	0	18	8.8	41	20.1	30	14.7
Alto	52	25.5	22	10.8	45	22.1	73	35.8	47	23
Muy alto	41	20.1	182	89.2	140	68.6	80	39.2	105	51.5
Total	204	100	204	100	204	100	204	100	204	100

Tabla 67. Frecuencia y porcentajes del nivel de riesgo por dominios de la NOM-035-STPS-2018

Niveles de riesgo	Do1. Condiciones en el ambiente de trabajo		Do2. Carga de trabajo		Do3. Falta de control sobre el trabajo		Do4. Jornada de trabajo		Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia		Do6. Liderazgo		Do7. Relaciones en el trabajo		Do8. Violencia		Do9. Reconocimiento del desempeño		Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad		
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
	Nulo o despreciable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39	19.1	0	0	0	0	0
Bajo	67	32.8	1	0.5	13	6.4	0	0	11	5.4	28	13.7	43	21.1	17	8.3	35	17.2	36	17.6	
Medio	44	21.6	1	0.5	22	10.8	61	29.9	28	13.7	23	11.3	56	27.5	31	15.2	49	24	55	27	
Alto	52	25.5	33	16.2	35	17.2	71	34.8	46	22.5	41	20.1	31	15.2	33	16.2	56	27.5	56	27.5	
Muy alto	41	20.1	169	82.8	134	65.7	72	35.3	119	58.3	112	54.9	35	17.2	123	60.3	64	31.4	57	27.9	
Total	204	100	204	100	204	100	204	100	204	100	204	100	204	100	204	100	204	100	204	100	

f=frecuencia
%=porcentaje

5.8.1 Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosocial

De acuerdo a la NOM-035-STPS-2018 se deben de adoptar varias acciones dependiendo del nivel de riesgo que se presente en el centro de trabajo.

1. Nivel de Riesgo Psicosocial Nulo: Ninguna acción.

2. Nivel de Riesgo Psicosocial Bajo: Considerando el porcentaje de trabajadores ubicados en este nivel de riesgo (C1-32.8%, C3-0.5%, C4-4.9%, C5-10.8%, Do1-32.8%, Do2-0.5%, Do3-6.4%, Do5-5.4%, Do6-13.7%, Do7-21.1%, Do8-8.3%, Do9-17.2% y Do10-17.6%), se recomienda una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales, se recomienda la política de la NOM-035-STPS-2018 (Ver Anexo 2).

3. Nivel de Riesgo Psicosocial Medio: De acuerdo con los porcentajes obtenidos (C1-21.6%, C3-8.8%, C4-20.1%, C5-14.7%, Do1-21.6%, Do2-0.5%, Do3-10.8%, Do4-29.9%, Do5-13.7%, Do6-11.3%, Do7-27.5%, Do8-15.2%, Do9-24% y Do10-27%), se debe dar mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales. Se recomienda tomar en cuenta la política de la NOM-035-STPS-2018 (Ver Anexo 2). Así también en este nivel se recomienda reforzar la aplicación de esta política mediante un programa de intervención.

4. Nivel de Riesgo Psicosocial Alto: De acuerdo con los puntajes obtenidos (C1-25.5%, C2-10.8%, C3-22.1%, C4-35.8%, C5-23%, Do1-25.5%, Do2-16.2%, Do3-17.2%, Do4-34.8%, Do5-22.5%, Do6-20.1%, Do7-15.2%, Do8-16.2%, Do9-27.5% y Do10-27.5%), se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas. Por tanto en este nivel de riesgo se debe realizar:

- Una evaluación específica de cada Categoría y Dominio
- Una campaña de sensibilización
- Revisar la política de prevención de riesgos psicosociales (Anexo 2)
- Promoción de un entorno organizacional favorable
- Prevención de la violencia laboral
- Programa para la prevención de los factores de riesgo psicosocial

5. Nivel de Riesgo Psicosocial Muy Alto: Considerando el porcentaje de trabajadores ubicados en el nivel de riesgo muy alto (C1-20.1%, C2-89.2%, C3-68.6%, C4-39.2%, C5-51.5%, Do1-20.1%, Do2-82.8%, Do3-65.7%, Do4-35.3%, Do5-58.3%, Do6-54.9%, Do7-17.2%, Do8-60.3%, Do9-31.4% y Do10-27.9%), se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas. Se sugiere seguir las mismas recomendaciones que en el nivel anterior, realizando una aplicación y difusión de cada uno de los puntos.

A continuación, del cuadro 1 al 12 se muestran dichas acciones para cada categoría y dominio con una descripción más específica, recopilando información de diversas fuentes como la NOM-035-STPS-2018, autores y aportaciones propias.

Cuadro 1. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosocial por Categoría.

Acciones para la prevención y el control de los Factores de Riesgo Psicosocial						
Niveles de riesgo	C1. Ambiente de trabajo	C2. Factores propios de la actividad		C3. Organización del tiempo de trabajo	C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	C5. Entorno organizacional
Nulo o despreciable						
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.			Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.		
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.			Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.		
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar y establecer las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que deberá incluir una evaluación específica y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.					
Muy alto						

Cuadro 2. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Do1. Condiciones en el ambiente de trabajo.

Nivel de Riesgo	Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial	Descripción
<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy Alto</p>	<p>Se recomienda evaluar los siguientes riesgos de condiciones en el trabajo (Gobierno de la Rioja, s/f) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Riesgos y daños de caídas de personas al mismo o distinto nivel ● Riesgo de caída de objetos por manipulación o desplome ● Riesgo de golpes contra objetos móviles e inmóviles ● Riesgo de atrapamiento (elevadores, equipos de trabajo, etc.) ● Riesgos de corte o pinchazos por instrumentos de trabajo ● Riesgo de contacto térmico o eléctrico ● Riesgo de contacto con sustancias nocivas, tóxicas o corrosivas ● Riesgo de incendio o explosión ● Riesgo de agresión de usuarios ● Riesgo de sobreesfuerzo por movilización o manipulación de objetos ● Riesgos a contaminantes químicos y biológicos ● Riesgos de exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes ● Riesgo de iluminación inadecuada y fatiga visual por trabajo con pantallas de visualización de datos ● Riesgo de fatiga física 	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una revisión de las normas mexicanas para poder tener una lista de verificación de las condiciones óptimas en que se deben encontrar las instalaciones de cada organización. ● De acuerdo con los resultados de la verificación de cada una de las normas, se tomarán las acciones correctivas a seguir para poder obtener un lugar de trabajo con condiciones seguras.
	<p>También se recomienda llevar a cabo una capacitación de los riesgos existentes en el centro de trabajo y evaluar constantemente los riesgos que existen o se puedan generar en un futuro en la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dependiendo el riesgo que se tenga en cada una de las áreas, se llevará a cabo una capacitación para todos los empleados, tocando temas de prevención de riesgos, como evacuación, prevención de incendios, simulacros, etc. ● Llevar a cabo una bitácora de los riesgos que corre cada una de las áreas de trabajo de la empresa y de manera mensual o bimestral monitorear que este riesgo no este aumentando, en caso de que así sea, realizar algún curso para poder evitarlo incluso desaparecerlo.

Cuadro 3. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Do2. Carga de trabajo.

Nivel de Riesgo	Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial		Descripción
<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy Alto</p>	<p>A continuación se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> Una evaluación de los perfiles para determinar cuáles son las tareas que debe realizar, con ello verificar que no exista ambigüedad ni conflicto de rol. 		<ul style="list-style-type: none"> Se realizará una evaluación de cada uno de los perfiles de puesto por cada área de la empresa. Puede ser a través de entrevistas con el jefe directo y trabajador, a través de observaciones de las tareas o a través de cuestionarios con el personal. Se enfatizará en los tiempos que tienen para entregar resultados y las actividades que realizan de manera diaria.
	<p>La NOM-035 (STPS,2018) recomienda los siguientes 3 puntos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Revisar y supervisar que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Se establecerá una distribución de tareas dentro del horario laboral de manera semanal por puesto, considerando la importancia del trabajo. Cronograma laboral de las actividades. Se brindará el perfil de puesto a cada uno de los trabajadores para que identifiquen el alcance de las tareas que están llevando a cabo e identifiquen que actividades están desarrollando de más y cuáles falta por desarrollar.
		<ul style="list-style-type: none"> Actividades para planificar el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Se considerará el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados.
		<ul style="list-style-type: none"> Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Se creará un manual de procedimientos de cada uno de los puestos expresando en que momento los trabajadores pueden tomar sus pausas o descansos para no minimizar la producción diaria, así como, buscar la manera de que las tareas no resulten monótonas, incluso cuando el trabajo lo requiere. Por ejemplo, en algunas manufactureras, se puede rolar al personal para que lleven a cabo distintas actividades y su carga física/mental no aumente.
		<p>Adicional, se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar una evaluación de conocimientos y habilidades para poder generar capacitación en las áreas de mejora de cada trabajador. 	

Cuadro 4. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Do3. Falta de control sobre el trabajo.

Nivel de Riesgo	Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial		Descripción
Bajo Medio Alto Muy Alto	A continuación se recomienda:	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una evaluación del puesto de manera externa. 	<ul style="list-style-type: none"> Se realizará una evaluación de cada uno de los perfiles de puesto de cada área de la empresa. Puede ser a través de entrevistas con el jefe directo y trabajador, a través de observaciones de las tareas o a través de cuestionarios con cada empleado. Se le pedirá elaborar un cronograma de las actividades que realiza de manera diaria, semanal o mensual, dependiendo los tiempos de entrega.
		<ul style="list-style-type: none"> Realizar un cronograma de las actividades que lleva a cabo la persona para saber qué funciones están bajo su control y cuáles no. De esta forma, el trabajador obtendrá el poder de llevar a cabo sus actividades en el tiempo que considere apropiado cumpliendo con las normas establecidas de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar de acuerdo con el cronograma, cambios que puedan ser beneficiosos para que las tareas que lleven a cabo no sean demandantes y que se lleven a cabo de manera eficiente. Considerar en que actividades puede elegir el tiempo para realizarlas, así como tomar ciertas responsabilidades de las tareas que realice, para que en caso de que exista algún problema o inconveniente, tenga la competencia para poder tomar decisiones.
		<ul style="list-style-type: none"> Capacitar en toma de decisiones para obtener mejores resultados 	<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo capacitaciones al personal en cuanto a conocimientos y habilidades para que la toma de decisiones se realice de manera eficaz y correcta.
		<ul style="list-style-type: none"> Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementar un buzón de sugerencias dentro de la organización de manera mensual respecto a los conflictos o problemas que se generaron durante ese periodo. O bien, realizar una encuesta en línea anónima para determinar las soluciones que consideren apropiadas durante un periodo de tiempo que determine la empresa.
	Bajo Medio Alto Muy Alto	Por su parte la NOM-035 (STPS,2018) recomienda:	<ul style="list-style-type: none"> Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.
<ul style="list-style-type: none"> Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de trabajo y determinar sus soluciones. 			<ul style="list-style-type: none"> Dependiendo de las necesidades de cada empresa, en un lapso de tiempo no mayor a 4 meses, se realizará un análisis de los resultados del área, considerando los problemas presentados y la manera de solucionarlos, así como prevenir futuras situaciones que puedan afectar las labores y la manera en que podrían resolverse (estudios de caso).

Cuadro 5. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Do4. Jornada de trabajo.

Nivel de Riesgo	Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial		Descripción
<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy Alto</p>	<p>Se recomienda que para prevenir los riesgos psicosociales enfocados a las jornadas de trabajo se deberá (Moncada S., Llorens C., Andrés R., Moreno N. y Molinero E., 2014):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tener flexibilización de la jornada laboral, que se tenga en cuenta tanto las necesidades de la producción/servicio como de los trabajadores/as, favoreciendo e implementando medidas que permitan el control de los tiempos de trabajo por parte de las plantillas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se revisarán los horarios de trabajo dentro de los contratos, estableciendo un horario de 48 horas a la semana cumpliendo con el tiempo de trabajo que menciona la Ley Federal del Trabajo.
		<ul style="list-style-type: none"> • Evitar la prolongación de las jornadas laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda flexibilidad de horarios, es decir, si las tareas lo permiten realizar una vez al mes o cada dos meses home office. Otro aspecto será, no manejar la hora de entrada u hora de salida como obligatoria, siempre y cuando cumplan con los objetivos establecidos desde el inicio de la relación laboral.
		<ul style="list-style-type: none"> • Las jornadas asociales (trabajo de tarde, nocturno, a turnos, fines de semana....) se realicen en aquellas situaciones que sean imprescindibles y en las mejores condiciones posibles para garantizar la salud física, psíquica y social de la población trabajadora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si las tareas o productividad no requieren que se realicen trabajos nocturnos o fines de semana, omitirlos, para que los trabajadores puedan tener un descanso pleno, de esta manera su productividad es mayor y su salud mental mejorará.
	<p>Asimismo se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un establecimiento fijo de los horarios de entrada y salida dentro del contrato laboral para que tanto el trabajador como la empresa estén conscientes de la jornada de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dentro del contrato se deben mencionar los horarios de entrada, así como de salida, los días no laborables e indicar un tiempo máximo de horas extras a la semana. Con ello, se busca que el trabajador no trabaje tantas horas por semana, y que tanto el trabajador como la empresa estén conscientes de los tiempos que se ocuparan para labores de trabajo. 	

Cuadro 6. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Do5. Interferencia en la relación trabajo-familia.

Nivel de Riesgo	Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial		Descripción
<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy Alto</p>	<p>Se recomienda de acuerdo con la NOM- 035 (STPS,2018):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se revisarán los horarios de trabajo dentro de los contratos, estableciendo un horario de 48 horas a la semana cumpliendo con el tiempo de trabajo que menciona la Ley Federal del Trabajo.
		<ul style="list-style-type: none"> • Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar las horas extras que están trabajando cada uno de los trabajadores, poniendo un máximo de horas laborales por día. • Revisar que los días festivos no sean laborables, y si lo son, se paguen conforme a la ley y las horas trabajadas en ese día. • Establecer fechas para que los trabajadores escojan sus días de vacaciones, de lo contrario, se generará un descanso forzoso y pagado para que el trabajador pueda descansar y convivir con su familia. • En caso, de que no tomen las vacaciones en el tiempo determinado, se realizara un descanso obligatorio, con la finalidad de que pasen más tiempo con su familia o de descanso mental y físico.
		<ul style="list-style-type: none"> • Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar. 	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de que exista alguna emergencia familiar, autorizar permisos para salir temprano o faltar, dependiendo la situación presentada. En casos como fallecimiento o problema grave de salud se darán facilidades para que no se presente a laborar o realice home office, dependiendo la situación y el cargo que tengan.
		<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo de manera trimestral o semestral actividades que impliquen mantener una relación trabajo-familia. Por ejemplo, en vacaciones pueden llevar a hijos, hermanos, sobrinos al lugar de trabajo realizando dinámicas con los pequeños, como realizar trabajos para niños (sacar copias, quitar grapas, acomodar documentos, etc.) para que exista una mayor convivencia entre ellos. • Otra opción podría ser realizar una salida a algún lugar de ambiente familiar para que tanto el trabajador como el familiar puedan divertirse en esta salida. Adicional, se pueden realizar pequeños cursos de verano donde los niños se encuentren en el lugar de trabajo, pero realizando diversas actividades adecuadas para su edad.

Cuadro 7. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Do6. Liderazgo y Do7. Relaciones en el trabajo.

Nivel de Riesgo	Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial	Descripción
Bajo Medio Alto Muy Alto	<p>La NOM-035 (STPS,2018) recomienda para el dominio de liderazgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomentar el liderazgo positivo 	<ul style="list-style-type: none"> Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo. Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores. Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables. El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo.
	<p>Se considera implementar en forma de sugerencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluación de líderes a través de pruebas psicométricas y realizar una promoción del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una evaluación de los líderes a través de pruebas psicométricas para verificar las habilidades que tienen. Una vez llevada a cabo esta evaluación y promoción, se enviarán a cursos para que desarrollen sus habilidades y eliminen patrones de conducta que entorpecen la comunicación y desempeño de sus subordinados. Realizar una promoción dentro del personal para obtener nuevos líderes que cumplan con los requisitos que se requieren para el puesto.
	<p>La NOM-035 (STPS,2018) recomienda para el dominio de relaciones en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomentar las relaciones en el trabajo para aumentar la comunicación y disminuir los problemas entre compañeros de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementar lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto. Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten. Difundir los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño.
	<p>Adicional, se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementar acciones para la convivencia en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar dinámicas de integración por área y de la empresa en general para poder fomentar el compañerismo y obtener un vínculo estrecho entre ellos, de modo que, existe un lazo de apoyo entre empleados para un mayor desempeño.

Cuadro 8. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Do8. Violencia.

Nivel de Riesgo	Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial		Descripción
<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy Alto</p>	<p>La NOM-035 (STPS,2018) recomienda:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una evaluación psicométrica de violencia laboral, se puede utilizar la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (EMAT), para detectar en qué áreas se está generando tal violencia. ● Tener zonas de seguridad para personas ajenas a la empresa, evitando así robos, amenazas, etc. ● Establecer procedimientos y políticas de espera razonables y dándolos a conocer por los clientes para no generar alguna discusión o mal entendido con el empleado, por ejemplo en atención al cliente o ventas.
		<ul style="list-style-type: none"> ● Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover la comunicación, el diálogo social, solución de problemas del grupo. ● Realizar una política indicando un compromiso sobre las acciones a tomar al presentar violencia laboral. ● Implementar un buzón anónimo de quejas y recomendaciones.
		<ul style="list-style-type: none"> ● Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Determinar un curso que ayude a manejar la situación en contra de la violencia, así como de estadísticas y situaciones de riesgo, detección de señales de comportamiento violento y acciones para la prevención de la violencia.
	<p>Además se sugiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una evaluación psicométrica de violencia laboral para detectar en qué área(s) y a qué nivel se está generando la violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluar en qué nivel se encuentra la violencia laboral dentro del centro de trabajo, a través de una escala mexicana como EMAT (Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo) o con la creación de un nuevo instrumento. 	

Cuadro 9. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Do9. Reconocimiento del desempeño.

Nivel de Riesgo		Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial	Descripción
Bajo Medio Alto Muy Alto	La NOM-035 (STPS,2018) menciona para mejorar este punto en el centro de trabajo se deberá:	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer el trabajo desde la perspectiva económica, de modo verbal y/o promociones a través de metas bien establecidas. Realizar retroalimentaciones o en su caso reconocimientos de inmediato, explicando de qué manera su aportación beneficia a la organización.
		<ul style="list-style-type: none"> Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes. 	<ul style="list-style-type: none"> Distinguir a los empleados que llevan años dentro de la empresa así como a los que se han desempeñado bien en corto tiempo, otorgando privilegios o recompensas, por ejemplo días de descanso, horarios flexibles, inscribirlos a cursos de capacitación de su área o interés.
		<ul style="list-style-type: none"> Expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer programas de desarrollo profesional y personal, así como de carrera dentro de la empresa. Se deberá establecer propuestas para determinar cada cuando se realizará alguna promoción de puesto (se recomienda cada 3-6-12 meses).
		<ul style="list-style-type: none"> Verificar el crecimiento laboral que existe en cada empresa Verificar el proceso que llevan para evaluar el desempeño de los trabajadores y en qué periodos se realizan. 	<ul style="list-style-type: none"> Generar un formato y método para la evaluación de desempeño de cada uno de los trabajadores de acuerdo a objetivos dentro del puesto.
	Por otra lado también se recomienda:		

Cuadro 10. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Do10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

Nivel de Riesgo	Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial	Descripción
Bajo	<p>En el dominio de inestabilidad se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Revisar los sueldos que manejan por puesto, así como las prestaciones de ley o superiores que otorguen, y examinar si su contrato es directo o indirecto con la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un estudio de perfiles de puestos para revisar que estén adecuados en salario, prestaciones de ley y superiores, funciones, jornada de trabajo, establecidos conforme a la ley y en comparación del mercado laboral.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Determinar con qué tipo de estructura cuenta la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Determinar la solvencia económica que tiene y en qué situaciones externas a ella puede ser afectada económica y socialmente.
Medio	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un plan de desarrollo profesional para los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar capacitaciones de acuerdo a la necesidad del área o puesto que lo necesite, para poder desarrollar esos conocimientos a un corto, mediano y largo plazo. ● Implementar convenios con algunas escuelas o universidades para otorgar descuentos en licenciaturas, diplomados, maestrías, etc. que logre que los empleados puedan tener un grado de escolaridad o conocimientos superiores.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Considerar las aportaciones de los empleados respecto a mejoras en sus actividades diarias como en el centro de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tomar en cuenta recomendaciones y aportaciones de los mismos trabajadores para mejoras de su área de trabajo, desde un jefe violento hasta jornadas extensas.

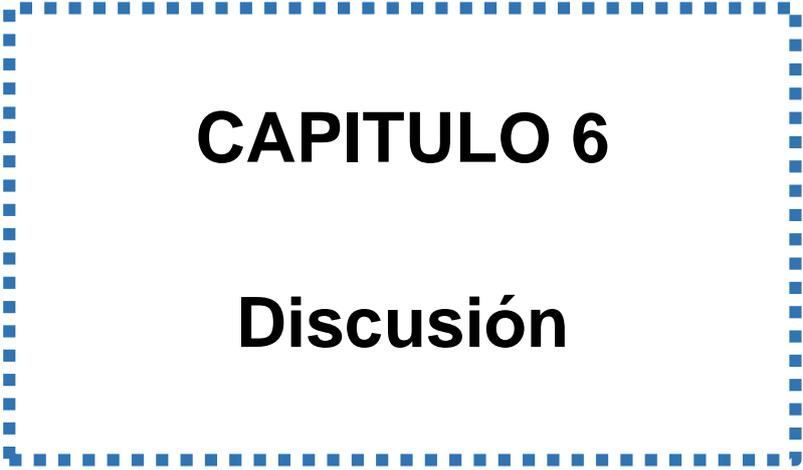
Cabe señalar que la NOM-035-STPS 2018 adicional menciona el apoyo social y la capacitación/adiestramiento, sin embargo no se evalúan dentro de alguna categoría o dominio, pero se menciona acciones a realizar en estos rubros.

Cuadro 11. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Adicional 1. Apoyo social.

Nivel de Riesgo	Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial	Descripción
<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy Alto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar el apoyo social en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros. ● Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo. ● Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores. ● Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Cuadro 12. Acciones para la prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosociales para el Adicional 2. Capacitación y Adiestramiento.

Nivel de Riesgo	Acciones para la prevención y control para el Factor de Riesgo Psicosocial	Descripción
<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy Alto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Proporcionar capacitación y/o adiestramiento a los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas. ● Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades. ● Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.



CAPITULO 6

Discusión

Esta investigación tuvo la finalidad de identificar relaciones significativas entre los factores de riesgo psicosocial y trastornos psicosomáticos en trabajadores de la CDMX. Los resultados encontrados coinciden con las teorías de diversos autores que indican que determinados factores psicosociales provocan trastornos psicosomáticos. Como lo mencionó Cladellas, (2008; citado por Vilchez, 2013), los trastornos psicosomáticos pueden originarse tanto por las condiciones de trabajo y los factores de estrés laboral, como por las características de la vida cotidiana en el ámbito doméstico. Castro, et.al (2014) señalan que los daños a la salud se conciben como el resultado de la interacción entre las capacidades de los trabajadores y las cargas que conlleva la actividad laboral en donde el ambiente de trabajo es considerado en "factores" físicos, químicos, mecánicos, biológicos y psicosociales.

De igual forma, conforme a los resultados obtenidos en esta investigación se constata lo mencionado por Sebastián y Del Hoyo (2004), quienes indican que la **carga de trabajo** trae consecuencias orgánicas, físicas y psicosomáticas, tales como sensación de cansancio, somnolencia, bajo nivel de atención, torpeza de movimientos, irritabilidad, depresión, falta de energía y de voluntad para trabajar, dolores de cabeza, mareos, insomnio, pérdida de apetito; y que probablemente no se sentirán sólo durante el trabajo o al finalizarlo, sino que a veces perduran y se notan incluso al levantarse de la cama, antes de ir a trabajar, con repercusiones personales, económicas y materiales de distinta magnitud.

En cuanto a la **jornada de trabajo** se confirma lo señalado por Urrutikoetxea (2010), quien señala que a consecuencia de una jornada excesiva de trabajo ó una sobrecarga por el volumen de trabajo, existe la posibilidad de un aumento de riesgo de accidente de trabajo por un mayor cansancio, no compensado por descansos legales, una mayor propensión a sufrir enfermedades cardiovasculares o accidentes cerebro-vasculares y un incremento del estrés laboral y de las dolencias a él asociadas, incluidos supuestos de suicidio laboral. Obviamente, las largas jornadas y escasos descansos ocasionan, además, una evidente repercusión negativa en la vida personal y familiar del sujeto, aspectos que inciden en la salud del trabajador afectado.

Adicional a esto, una investigación en Brasil por Da Costa, Fernandes, Rotenberg y Harter (2013) demostró que los hombres reportaron jornada profesional más alta que las mujeres; sin embargo, la jornada doméstica referida por las mujeres es, en promedio, 9 horas más extensa que la masculina. Las horas dedicadas al trabajo doméstico se reflejan en la jornada total de trabajo más extensa entre las mujeres cuando son comparadas a los hombres.

En cuanto a las implicaciones del conflicto **trabajo-familia**, se encontró que la salud se ve afectada a nivel psicológico y físico. La primera se afecta ocasionando cambios en el estado de ánimo, y la segunda se refiere al cansancio físico. En este sentido y como lo plantean las investigaciones, el buen estado de salud depende de las condiciones que brinde

el entorno laboral, pero también de las capacidades de la persona para afrontar cualquier situación de tensión entre lo laboral y familiar. En esta investigación se destacan los problemas a nivel psicológico, cambios de estado de ánimo (tristeza, rabia, irritabilidad, ansiedad, angustia, indiferencia) y agotamiento mental. Le siguen los problemas a nivel de salud física, cefaleas, dolores musculares, problemas gastrointestinales, cansancio físico, ahogamiento, palpitaciones, aumento de presión arterial. Por último, se encuentran los problemas en relaciones interpersonales, manifestado en poca interacción con la familia, amigos y compañeros de trabajo, aislamiento social, discusiones frecuentes y relaciones conflictivas (Álvarez y Gómez, 2011).

En relación a la **violencia laboral** los resultados confirman lo señalado por Colunga, González, Mendoza y Gómez (2011), esto es que, desde el punto de vista psicológico, la víctima puede generar síntomas asociados al estrés postraumático, que incapacitan y lesionan psicológicamente a las personas de manera grave, produciendo en ellas depresión, irritabilidad, ataques de cólera o mal humor, tendencia al abuso de sustancias psicoactivas y en algunos casos el suicidio. Además, las consecuencias pueden reflejarse de forma psicosomática, como dolores osteomusculares, dificultad para conciliar el sueño, fatiga crónica, dolores de cabeza, mareos, hipertensión arterial, etc. De manera colateral, pueden reflejarse afectaciones en la relación familiar, debido a que cuando la persona se siente aislada e irritable comienza a experimentar agresividad, pierde interés en los proyectos comunes, abandona o desplaza las responsabilidades familiares, se desentiende de los trastornos médicos o psicológicos de otros miembros de la familia, deteriora su afectividad y su deseo sexual, llegando incluso a la separación matrimonial, deteriorando sus relaciones familiares.

La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo, es fuente de desigualdad, discriminación y conflicto en el trabajo. La sociedad actual que funciona 24 horas al día obliga a las organizaciones y en consecuencia a sus empleados a someterse a horarios de trabajo que van en contra del ritmo natural de la vida. El horario por turno y las guardias, fuera de las horas normales del día, es un tema que cobra importancia, ya que son muchas las implicaciones que esto trae como consecuencia en la salud física y mental de quienes lo realizan (Urzagaste, Del Valle y Mendoza, 2012). Cantera, Cervantes y Blanch (2008, citado por Urzagaste, Del Valle y Mendoza, 2012) señalan que la violencia en el trabajo suele darse en los trabajos que se realizan en solitario, en los que implican intercambio regular de dinero con clientes, en los trabajos nocturnos, en los lugares de trabajo que tienen bienes valiosos, en los que se realizan servicios de seguridad privada, en los que se trabaja con público (consumidores, usuarios, clientes, pasajeros, pacientes, etc.) y en los que se trabaja con ciertos colectivos conflictivos o se desarrollan funciones de seguridad pública.

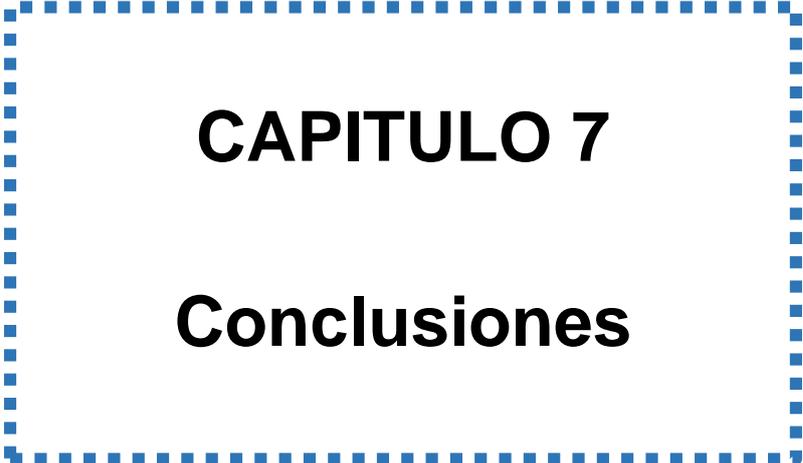
Respecto al **sentido de pertenencia** los resultados de esta investigación coinciden con lo señalado por Brea (2014) quien sustenta que la necesidad de pertenencia está asociada con procesos cognitivos, patrones emocionales, comportamiento, salud y bienestar. Sentirse parte de la organización afecta la percepción que se tiene de los demás y conduce a emociones positivas como felicidad, alegría y calma. De la misma manera, el no sentirse parte de la organización puede desembocar en tristeza, soledad y ansiedad. Así mismo Maglio (2003, citado por Maglio, Injoque-Ricle y Leibovich, 2010), señala que los trabajadores que perciben su trabajo como inestable valoran esta situación principalmente como una amenaza y presentan mayores niveles de ansiedad que aquellos que perciben estabilidad laboral.

En un estudio realizado en Argentina entre el año 2010-2012 se obtuvo que la mitad de los trabajadores en el **sector de la salud** tienen sensación continua de cansancio y más de un tercio problemas para dormir, irritabilidad, cansancio físico, cefalea y problemas de memoria. También resulta destacable el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que refieren problemas digestivos y del apetito, tristeza y falta de concentración. Muchas de estas situaciones, podrían tener alguna relación con el tipo de tarea realizada, la demanda de trabajo por parte de supervisores y pacientes, los horarios de trabajo, así como la elevada carga física y emocional que significa el trabajo en salud (Spinelli, et.al, 2013). En otra investigación se encontró que el 58% de los enfermeros y el 60% de los médicos perciben que las tareas que realizan son complejas y la carga de trabajo (ritmos, intensidad y turnos) es alta. Con respecto a las características de la tarea, el 72% de los médicos y el 70% de los enfermeros consideran que se enfrentan de manera frecuente o muy frecuente a tareas con elevada carga emocional; a su vez, el 62% del personal de enfermería y el 57% del personal médico refieren tener tareas que demandan carga física frecuente (OPS/OMS, 2012; citado por Spinelli, et. al, 2013).

En cuanto al **sector de servicios** sólo se encontró una investigación en Bogotá, donde los resultados coinciden con los de este estudio, por lo que Grisales, Rico y Roa (2014), concluyen que los factores de riesgo psicosocial en una empresa de servicios que puntuaron alto en el ámbito extralaboral fueron: capacitación y consistencia del rol y en el aspecto intralaboral fueron: retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, demandas ambientales y esfuerzo físico, influencias del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de la jornada de trabajo.

Por otra parte, en el **sector educativo** Niemes y Cedeño (2018), señalan que la docencia, es considerada, dentro de la sociedad, como una de las profesiones con mayor desgaste en lo físico e intelectual. Entre los riesgos psicosociales característicos de los docentes está la participación / supervisión, de y hacia los docentes, indicando que es escasa, puesto que en muchas ocasiones solo se limitan a recibir información en la introducción de cambios en actividades como manejo de equipos y materiales, en el

lanzamiento de nuevos proyectos, en la reorganización de las áreas de trabajo, en la introducción de cambios en la dirección, en la elaboración de normas de trabajo, pero no tienen ningún tipo de participación. Así, como en lo referente al interés por el trabajador/compensación, los docentes manifiestan que no reciben ningún tipo de comunicación sobre las posibilidades de formación, por ende, tampoco pueden acceder a las mismas, catalogando como insuficiente. Además, no existe ninguna información sobre las posibilidades, requisitos, medios y accesibilidad a la promoción docente y a la institución educativa. En definitiva, la correspondencia entre el esfuerzo y la recompensa no son las suficientes, esto hace que la mayoría de los docentes se sienten inconformes con el salario que recibe.



CAPITULO 7

Conclusiones

En la presente investigación se buscó identificar y analizar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que están asociados significativamente a los trastornos psicosomáticos, además de determinar la validez de constructo y confiabilidad de la Guía III de la NOM-035-STPS-2018. De acuerdo con los resultados obtenidos y los análisis realizados se puede concluir que la hipótesis alterna se comprobó, existiendo una relación positiva estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y trastornos psicosomáticos.

Con base en los resultados obtenidos, en relación con los factores de riesgo psicosocial y los trastornos psicosomáticos, se puede concluir que a mayor factor de riesgo psicosocial que el trabajador esté expuesto, tendrá una probabilidad mayor de trastornos psicosomáticos. En este caso, se observó que la carga de trabajo, como factor propio de la actividad, genera trastornos psicosomáticos de sueño, gastrointestinales, psiconeuróticos y de dolor. Dentro de la organización del tiempo de trabajo, la jornada de trabajo se relaciona con los trastornos psicosomáticos gastrointestinales y de dolor. Por su parte la interferencia en la relación trabajo-familia es uno de los factores de riesgo psicosocial que más sobresalió, ya que se asoció significativamente con la mayoría de los trastornos psicosomáticos, los cuales fueron: trastornos de sueño, gastrointestinales, psiconeuróticos, de dolor, ansiedad y depresión.

Adicionalmente se encuentra que existe una relación entre violencia y los trastornos psicosomáticos de sueño, gastrointestinales, psiconeuróticos, de dolor y depresión. Dentro del entorno organizacional, refiriéndose al insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, este se relacionó significativamente con el indicador de ansiedad.

Al relacionar las variables sociodemográficas, de horas de trabajo al día y horas de trabajo extras al día, se encontró que existe una relación significativamente positiva con los factores propios de la actividad y la organización del tiempo de trabajo, lo cual indica que a mayor carga de trabajo, jornadas extensas y la interferencia trabajo-familia, los trabajadores tienden a presentar mayor número de horas trabajadas. Por otra parte, se obtuvo que el empleado al presentar mayores interferencias entre trabajo-familia, mayor inestabilidad laboral y mayor reconocimiento del desempeño, las horas de sueño en un día normal, son menos.

También, los factores de riesgo psicosocial están asociados significativamente al género, identificándose que los hombres presentan puntuaciones medias más altas en jornadas de trabajo extensas, mientras que las mujeres presentan puntuaciones medias más altas en liderazgo negativo.

Dentro del tipo de organización privada o pública, se obtuvo que, dentro de la organización privada, se presentan con mayor frecuencia los factores de riesgo psicosocial asociados a jornadas de trabajo extensas, mayor interferencia en la relación trabajo familia y limitado sentido de pertenencia laboral. Por otro lado, trabajar en una organización pública, se relaciona significativamente con mayores condiciones inseguras, insalubres y peligrosas,

mayor liderazgo negativo, violencia y escaso reconocimiento del desempeño como retroalimentación.

Respecto al turno de trabajo, la violencia (acoso, hostigamientos y malos tratos) se asocio significativamente con jornadas nocturnas, turnos rolados y 24x24 (por ejemplo en guardias de seguridad, enfermería y personal en su mayoría operativo con turnos rotativos), las cuales, se consideran jornadas excesivas dentro de los factores de riesgo psicosocial.

En relación al sector laboral al que corresponde la organización, se encontró que en el área de la salud el factor de riesgo psicosocial que más repercute en los trabajadores son las cargas de trabajo, tanto las exigencias cuantitativas como mentales. Por su parte, los trabajadores pertenecientes al sector de servicios, presentan en mayor medida jornadas extensas, interfiriendo en actividades familiares o personales. Por otro lado, en el sector educativo los factores de riesgo son los relacionados al liderazgo negativo y al escaso o nulo reconocimiento del desempeño entre patrón-trabajador.

Otra variable significativa es el nivel de puesto, por lo que resultó que los trabajadores de puestos operativos presentan en mayor medida factores de riesgo psicosocial asociados a condiciones inseguras, insalubres y peligrosas, imposibilidad de influir en las decisiones y control sobre su trabajo, concibiendo a su patrón con un liderazgo negativo, mayor violencia laboral y menor reconocimiento del desempeño. Por otro lado, en puestos de altos mandos o gerenciales, lo que más influye de manera negativa en ellos son las cargas de trabajo, ritmos acelerados, altas responsabilidades, así, como las relaciones negativas que puedan existir entre sus colaboradores o un nulo trabajo en equipo.

En tanto al tamaño de la empresa, se identificó que las microempresas tienen mayores cargas de trabajo, en comparación de otras con mayor tamaño. Las empresas de tamaño pequeño, presentan como factor de riesgo psicosocial, la falta de reconocimiento y retroalimentación de desempeño laboral.

Retomando lo mencionado en la NOM-035-STPS-2018 sobre los niveles en los que se encuentran los factores de riesgo psicosocial por cada categoría y dominio, en esta investigación se obtuvo que estos rangos se encontraron dispersos en 4 niveles: bajo, medio, alto y muy alto, resultando el nivel alto y muy alto, los más frecuentes dentro de la población estudiada; siendo la carga de trabajo como un riesgo psicosocial mayormente percibido dentro de los trabajadores, ubicándose este factor dentro del nivel muy alto. Sin embargo, tanto las categorías como los dominios evaluados se identificaron dentro de todos los niveles, como se mencionó anteriormente, por lo que se necesitarán acciones para su prevención e intervención para cada uno de ellos, desde la difusión de la política de prevención hasta la aplicación de un programa preventivo para el factor de riesgo psicosocial detectado según sea el caso de cada centro de trabajo.

Finalmente al momento de realizar la validación de la NOM-035-STPS-2018 en el SPSS, el Alpha de Cronbach obtenido fue de .95, lo cual significa que es un instrumento con una alta validez, sin embargo, al evaluarlo por categorías y dimensiones, los coeficientes de confiabilidad fueron muy bajos. Por lo tanto, se llevó a cabo un ajuste eliminando o reasignando reactivos a las categorías. En este ajuste se eliminaron 3 reactivos y se reasignaron 12 reactivos. Se realizó un segundo análisis de confiabilidad a través del programa de AMOSS tratando de mantener el mayor número de reactivos originales; en este análisis no se eliminó ningún reactivo. En cuanto a la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO, 2016) el Alpha de Cronbach fue de .93, al realizar la confiabilidad por factores los coeficientes fueron altos por lo que no se realizó ningún ajuste.

CAPITULO 8

Recomendaciones

Para futuras investigaciones se recomienda analizar los nombres y las definiciones conceptuales de las categorías y dominios propuestos por la NOM-35-STPS-2018, para una mayor comprensión, en esta investigación se proponen los siguientes nombres de las categorías y dos dominios.

Categorías:

1. Ambiente de trabajo peligroso, deficiente, inseguro e insalubre.
2. Cargas de trabajo y autonomía
3. Jornadas de trabajo prolongadas e interferencia trabajo-familia.
4. Liderazgo negativo y relaciones en el trabajo.
5. Entorno organizacional deficiente

Dominios:

1. Condiciones peligrosas, inseguras, deficientes e insalubres en el ambiente de trabajo.
6. Liderazgo negativo

Al igual se sugiere definir las categorías, ya que en la NOM-35-STPS-2018 solo se explican 8 dominios. Por lo que se propone generar nuevos conceptos en las categorías y en los 2 dominios faltantes por la norma. A continuación, se describen las definiciones de categorías y dominios que se proponen:

Categorías (Con nombres originales):

1. **Ambiente de trabajo:** Aquel lugar cuyas características de las instalaciones, procesos, maquinaria, equipo, herramientas y materiales que pueden poner en riesgo la salud, la integridad física o la vida de los trabajadores, y aumentar la ocurrencia de accidentes y enfermedades de trabajo o dañar las instalaciones del Centro de Trabajo; (Ajustes de la definición del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de trabajo, 2014).
2. **Factores propios de la actividad:** Enfocada a la carga de trabajo que va desde lo físico (esfuerzo, posturas de trabajo, manipulación de maquinaria o materiales, etc.) a lo mental (cantidad, forma de recibir la información y la capacidad del mismo trabajador para desarrollar la actividad). Así mismo, la falta o el exceso de autonomía desde la realización, el tiempo y la organización en las actividades de su trabajo.
3. **Organización del tiempo de trabajo:** La jornada de trabajo prolongada es el tiempo que el trabajador presta sus servicios a un patrón, sobrepasando las horas máximas dentro de la ley. Por otro lado, la interferencia de trabajo-familia, la podemos definir

como: la influencia del trabajo en actividades familiares o personales y viceversa, ó problemas familiares influyendo dentro del trabajo.

4. **Liderazgo negativo y relaciones en el trabajo:** Falta de preocupación del patrón hacía sus empleados, generando en ellos escasa claridad de sus funciones, esto derivado de la mala dirigencia, actitud de influencia, mala comunicación y empatía por parte del jefe, afectando negativamente tanto al personal como el clima organizacional. Por consiguiente, el tener un clima desfavorable afectará en las relaciones entre compañeros, dificultando una integración como equipo de trabajo, obstaculizando el llegar al objetivo individual y colectivo.
5. **Entorno organizacional deficiente:** Ambiente de trabajo en el cual no existe alguna retroalimentación de las actividades, por parte de los jefes o patrones, no hay reconocimiento de los logros y/o desempeño de los empleados (salarial, capacitaciones, evaluaciones de desempeño, entre otros), por lo que generarán en ellos insatisfacción, y con ello, el no sentirse parte de la organización ni comprometidos con su trabajo, así, como una inestabilidad laboral.

Dominios:

9. **Falta de reconocimiento del desempeño:** Falta de aprecio hacia los trabajadores que generan logros importantes, así como la poca competitividad dentro de los empleados, generando desmotivación, poca productividad, baja autoestima y un mayor nivel de ausentismo por parte del personal de la empresa, debido a que no consideran importante su labor dentro de la organización.
10. **Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad:** Falta de sentirse parte de la empresa, no tomando como propios los intereses y valores de la misma. En cuanto a la inestabilidad, se refiere a que el trabajo no se encuentre bien remunerado o no se generen suficientes prestaciones o incentivos para poder mantenerse dentro del empleo, aunado a que los contratos con los que cuentan sean temporales o por periodos definidos, generando incertidumbre por saber si permanecen un periodo extenso dentro de la organización o no.

Por otro lado, también se recomienda agregar ítems a los Dominios 1, 4, 5 y 10 y a sus respectivas dimensiones, ya que se encontró que la confiabilidad en estos factores es baja, y comparada con otros Dominios no miden de la misma manera, ya que en algunas solo se tiene 1 ítem y en otras 5.

Para poder tener un resultado más preciso de la relación que hay entre factores de riesgo psicosocial y trastornos psicossomáticos, se sugiere realizar una investigación con una muestra más grande y enfocándose en un solo sector organizacional, ya sea salud, educación, servicios, entre otros.



CAPITULO 9

Referencias

- Acevedo, G., Martínez, H. y Atienza, O. (2013). *Unidad 7. Salud Laboral. Condiciones de trabajo y salud. Prevención de Riesgos Laborales*. Manual de Medicina Preventiva y Social I. Córdoba: Cátedra de Medicina Preventiva y Social. Recuperado el 15 junio de 2018 de: http://preventivaysocial.webs.fcm.unc.edu.ar/files/2014/04/Unidad_7_Salud_Laboral_V_2012_.pdf
- Aguilar, M. (2009). *Factores psicológicos que influyen en la salud laboral*, Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología: UNAM.
- Alonso Fernández, C. (2009). "Cenicienta". Presentación de un caso clínico desde una perspectiva psicosomática. *Clínica e Investigación Relacional*, 3 (2): 401-430.
- Álvarez, F. y Faizal, E. (2012) *Salud ocupacional Guía práctica*, Colombia: De la U.
- Álvarez, A. y Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 16 (9): 89-106.
- Aranda, C., y Pando, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Revista Médica del Uruguay*, 23(4), 369-377.
- Arias, F. y Juárez, A. (2012). *Agotamiento profesional y estrés. Hallazgos desde México y otros países latinoamericanos* (pág. 269-306). México: Porrúa.
- Artazcoz, L. (2002). La salud laboral ante los retos de la nueva economía. *Gaceta Sanitaria*, 16 (6), 459-461.
- Aya S. y Laverde D. (2016). Comprensión de perspectivas psicosociales en Colombia. *Diversitas*, 12(2), 201-216.
- Azcona, J. et.al. (2016). Estrés laboral, *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Barcelona: Sans Growing Brands. Recuperado el 3 de mayo de 2018 de: http://www.semst.org/archsubidos/20161216_24cb_GuiaManejoEstres.pdf
- Barrios, S. y Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latinoamericana de enfermería*. 14(1), p. 136-141.
- Bello, M., et. al. (2004). Desplazamiento forzado: Dinámicas de guerra, exclusión y desarraigo. *Revista de Trabajo Social*, (6), 187-196.
- Belloch, A, Sandin, B. y Ramos, F. (2009). *Manual de Psicopatología*. Madrid: McGraw-Hill. Recuperado el 22 de abril de 2018 de: <https://serproductivo.org/wp-content/uploads/2017/04/Manual-de-psicopatolog%C3%ADa.-Volumen-II.pdf>
- Brea, L. (2014). *Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino*. Departamento de didáctica y organización escolar. Murcia: España.
- Calnan, M., Wainwright, D. y Almond, S. (2000). Job strain, effortreward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. *Work and Stress*, 14(4), 297-311
- Castro, J., et. al. (2014). *Salud, Ambiente y Trabajo*. México: McGraw-Hill
- Colunga, C., et al. (2011). El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa "Mobbing y salud". *Medicina social*, 6 (4), 346-351. Recuperado el 01 de mayo de 2019 de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/592-3155-1-PB.pdf>
- Comisión Europea. (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿La sal de la vida o el beso de muerte?* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado el 09 de marzo de 2018 de: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf
- Córdoba, E. (2008). Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral. *VI Jornadas Universitarias Y III Congreso Latinoamericano de Psicología Del Trabajo de La Universidad de Buenos Aires*, Argentina.
- Cortés, V.E., et al. (2009). El comportamiento de salud desde la salud: la salud como un proceso. *Alternativas en Psicología*, 14(20), 78-88. Recuperado el 25 de marzo de 2018 de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v14n20/v14n20a08.pdf>
- Cox, T., Griffiths, A. y Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*: Belgica: European Agency for Safety & Health at Work. Recuperado el 28 de abril de 2018 de

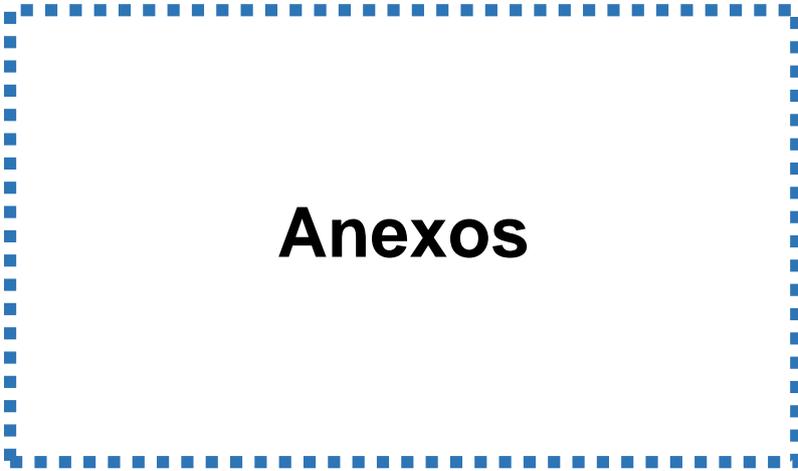
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/TE2800882ENC_-_Research_on_Work-Related_Stress.pdf

- Cuenca, R. (2002). Concepto de riesgos psicosociales. Ponencia presentada en la *Jornada Técnica de Actualización de Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas*, Madrid. España. Recuperado el 05 abril 2018 de: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/doc-pdf/web/web-0009.pdf>
- Da Costa, J., Fernandes, L., Rotenberg, L. y Harter R. (2013). Jornada de trabajo y comportamientos de salud entre enfermeros de hospitales públicos. *Revista Latino-Am. Enfermagem*, 21 (5).
- Del Pino, R. (2005). Administración estratégica del estrés en el trabajo: diagnóstico de estresores laborales y apoyos institucionales en complejos petroleros marinos de producción. Ponencia para el *Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. México: UNAM
- Diario Oficial de la Federación. (2016). *PROYECTO de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención*. Recuperado el 25 de enero de 2018 de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016
- Esquivel C., et al. (2015). Propuesta de Resignificación de los Factores Psicosociales en el Trabajo para Adaptarlos a La Epistemología de los Sistemas Dinámicos Complejos. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 5 (9) 1-16.
- Fernández Christlieb P. (2009). Lo psicosocial. *Revista desdisciplinada de psicología social*, 2(4), 42-49.
- Galbán, K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 8(1), 174-205., Recuperado el 15 de marzo de 2018 de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/viewFile/2921/2304
- García, R. F. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: Club Universitario.
- García- Campayo (1999) *Usted no tiene nada. La somatización*. Barcelona: Océano.
- Gastañaga, M.C. (2012). Salud Ocupacional: Historia y retos del futuro. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29 (2), 177-178.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83 (2):169-173
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.
- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de psicopsicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*, España:Pirámide.
- Gómez, I. C. (2007). Salud Laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo. *Universitas Psychologica*. Colombia, 6(1), 105-113.
- González, M (2016). *Clima laboral, salud ocupacional y productividad en México y Centroamérica: estudios comparativos transculturales*. Tesis de Licenciatura. México: UNAM.
- González, M. y Landero, R. (2006). Síntomas psicosomáticos y teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y estrés*, México, 12(1) 45-61
- Grisales, Y., Rico K. y Roa S. (2014). *Factores de riesgo psicosocial en una empresa de servicios de eventos y exposiciones de Bogotá*. Universidad Santo Tomás: Bogotá.
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*. Murcia. España, 19 (1), 145-158.
- Gutiérrez, R. y Ángeles, Y. (2012). *Estrés organizacional*, México: Trillas.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT: Madrid.
- Jiménez, B. y León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España: Universidad Autónoma de Madrid.

- Juárez A. y Camacho, A. (2011). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Juan Pablos Editor-Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Linares, O. (2014). *Influencia del estrés, la ansiedad y el apoyo en el trabajo sobre el nivel de satisfacción laboral, malestar físico y ausentismo en profesores*. Tesis de doctorado, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Recuperado el 9 de marzo de 2018 de: https://www.researchgate.net/publication/269036631_Influencia_del_estres_ansiedad_y_apoyo_en_el_trabajo_sobre_el_nivel_de_satisfaccion_laboral_malestar_fisico_y_ausentismo_en_profesores
- López, S. y Belloch, A. (2002). La somatización como síntoma y como síndrome: Una revisión del trastorno de somatización. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 7, 73-93.
- Maglio, L., Injoque-Ricle, I. y Leibovich de Figueroa, N. (2010). *Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico*. Orientación y Sociedad, 10.
- Mansilla, F., y Favieres, A. (2013). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. España: Madrid+Salud, Recuperado el 04 de abril de 2018 de <http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>
- Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-IV-TR*. (1995). Barcelona: Masson. Recuperado el 04 de mayo de 2018 de <https://psicovalero.files.wordpress.com/2014/06/manual-diagnoc3b3stico-y-estadc3adstico-de-los-trastornos-mentales-dsm-iv.pdf>
- Martín, F. y Pérez, J. (1997). NTP443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*. Barcelona. Recuperado el 01 de abril de 2018 de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Martínez, J. (2004). *Estrés Laboral. Guía para directivos y empleados*. España: Pearson.
- Merín, J., Cano, A., y Miguel, J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-129.
- Minaya, G. (2001). Factores psicosociales en el trabajo y calidad de vida. *Mapfre seguridad*, 21(81), 11-22.
- Montelongo, R. V., Lara, A., Morales, G., & Villaseñor, S. (2005). Los trastornos de ansiedad. *Revista Digital Universitaria*, 11, 1-11.
- Moreno-Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico. *ORP Journal*, 1, 5-18.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010) *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, España: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado el 18 de mayo de 2018) de: <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Naveillan, P. (1976). Salud Mental Ocupacional. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana*. 123-134. Recuperado 25 de febrero de 2018 de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UAhg4EI5T28J:iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/17566/v80n2p123.pdf%3Fsequence%3D1+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx>
- Niemes, I. y Cedeño M. (2018). Análisis de los riesgos psicosociales en el área de educación en docentes de la Unidad Educativa fiscal "Tosagua" provincia de Manabí, país Ecuador. 2017. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Recuperado 12 de mayo 2019 de: <http://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/riesgos-psicosociales-educacion.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Hoja Informativa 3 Género, salud y seguridad en el trabajo. Recuperado 01 de marzo de 2018 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

- OIT. (2001). *Enciclopedia de la OIT Volumen II*. (Parte V y VI). España: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2016). “*Estrés en el Trabajo: un reto colectivo*”, *Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo 1ra edición*. Ginebra:OIT, Recuperado el 19 de abril de 2018 de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Ospina, M. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesionales de la salud*. Universidad de La Sabana, Recuperado el 08 de marzo de 2018 de: <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2299/131490.pdf;sequence=1>
- Otero-López, et al (2011) *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*, España: Díaz de Santos.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
- Pérez, P.L. (s.f.) *Riesgos de trabajo, seguridad, higiene y medicina del trabajo*. Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: 249-270. Recuperado el 10 de abril de 2018 de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/15.pdf>
- Parliament of Estonia (1999). *Occupational Health and Safety Cap. 2, Art. 9 (2)*
- Ramos, J., Arias, G., y Arias, L. (2001) *Situación actual de la salud en el trabajo en México Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo*. (1997). Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 17 de enero de 2018 de: <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/n152.pdf>
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (2014). Título Primero y Tercero, Capítulo Primero y Segundo, Artículo 3 y 43. Recuperado el 18 de febrero de 2018 de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014
- Rizzo, A. (2009). Aproximación teórica a la intervención psicosocial. *Revista Electrónica de Psicología Social Poíésis*, 17, 1-6.
- Rocha, R. (2006). Un punto de vista psicosocial sobre el trabajo en México. *Liberabit*, 12, 55-77.
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio laboral revista venezolana*, 2(3), 127-141.
- Rodríguez, R., Roque, Y. y Molerio O. (2002). Estrés Laboral, Consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(1).
- Ruiz, E. (2009) *Consumo de alcohol, problemas de salud mental y síntomas somáticos en trabajadores de la industria gastronómica y hotelera de la Ciudad de México*, Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología: UNAM
- Ruiz-Frutos C., García A., Delclós J. y Benavides F. (2006). *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. 3ª Ed. Elsevier Masson: España.
- Salanova, M. (2009) *Psicología de la Salud Ocupacional*, España: Síntesis.
- Sánchez, T. (2014). *Norma BSI-OHSAS 18001:2007 como una opción para promover la seguridad y salud ocupacional en la industria farmacéutica mexicana*. (Tesina de grado). UNAM FES Zaragoza, México.
- Sauter, S., et al (2004). *Factores psicosociales y de organización*. OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Sebastián, O. y Del Hoyo, M. (2004). *La carga mental de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: España.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016) *PRONABET, herramienta eficaz de la STPS para prevenir factores de riesgo psicosocial*, Recuperado el 3 de marzo de 2018 de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/pronabet-herramienta-eficaz-de-la-stps-para-prevenir-factores-de-riesgo-psicosocial>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016) *Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención*, Recuperado de 25 de mayo de 2018 de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016
- Siegrist, J. y Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1463-1473

- Spinelli, H., et al (2013). *La salud de los trabajadores de la salud*. OPS/OMS: Argentina.
- Trejo, S.K. (2013). Por la salud ocupacional, una propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo. *El Cotidiano Revista de la Realidad Mexicana Actual*, 178, 53-60.
- Toro, F., Londoño, M.E., Sanín, A. y Valencia, M. (2010) Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2).95-137
- Tsutsumi, A. y Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine*, 59 (11), 2335-2359.
- UGT Aragón. (2011). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente. Recuperado el 18 de marzo de 2018, de http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf
- Uribe, F., et al (2011). La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30 (2), 161- 182.
- Uribe, F. (2007). Estudio Confirmatorio de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO): Un instrumento de burnout para mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26 (1), 7-21.
- Uribe, F. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial Manual Moderno.
- Uribe, F. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Editorial Manual Moderno.
- Urrutikoetxea, M. (2010). Vivir para trabajar: la excesiva jornada de trabajo como factor de riesgo laboral. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 77, 34-41.
- Urzargaste, M., Del Valle, C. y Mendoza S. (2012). *Violencia laboral en el personal de enfermería*. Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo.
- Valencia, M. (2007). Trastornos Mentales y problemas de Salud Mental. Día Mundial de la Salud Mental 2007. *Salud Mental*, 30(2) 75-80.
- Vallejo, J. (2011). *Introducción a la psicopatología y la psiquiatría*. España: Elsevier España.
- Vega-Franco, L. (2002). Ideas, creencias y percepciones acerca de la salud. Reseña histórica. *Salud Pública de México*, 44(3), 258-265.
- Velasco, C., et al, (2013). Trastornos psicosomáticos y su relación con alexitimia, ansiedad, depresión y demanda de ayuda psicológica. *Psicología y salud*, 21(2), 227-237.
- Vílchez, V., Paravic, T. y Valenzuela, S. (2013). Contribución de Enfermería al Abordaje de los Trastornos Psicosomáticos de la Mujer Trabajadora. *Enfermería Global*, 12(31), 254-264.
- Rice, V. (2011), *Handbook of stress, coping and health. Implications for Nursing Research, Theory, and Practice*, London: Sage Publications.
- World Health Organization. (1995). *Global strategic in occupational health for all The Way to Health at Work*. Geneva. Recuperado el 12 de abril de 2018 en https://www.who.int/occupational_health/en/oehstrategy.pdf?ua=1
- Wuler (s.f) *Trastornos Psíquicos*. Recuperado el 20 de agosto 2018 de <http://www.fmed.uba.ar/depto/medfam/pdf/15.pdf>
- Zúñiga, A. (2008). *Relación entre el síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en odontólogos*. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.



Anexos



ANEXO 1



Sección A. Instrucciones: A continuación se le presentará una serie de preguntas, le solicitamos responda **¿Con qué frecuencia...?** se presentan estas situaciones en su trabajo.

La escala de respuesta se encuentra conformada por cinco opciones: **Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca**, le pedimos que para cada enunciado selecciones con una "X" solamente UNA OPCIÓN de respuesta que coincida con su forma de percibir, pensar y sentir en su trabajo actual.

Ejemplo:

En mi trabajo...

Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Busca apoyo en situaciones difíciles		X			

La información que nos brinde es **CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA** y sólo se utilizará para fines de investigación.

No hay respuestas correctas ni incorrectas así que le pedimos que conteste **TODO** de la manera más sincera posible.

En mi trabajo...

Preguntas		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
2	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones					
3	La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo					
4	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					
5	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
6	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
7	Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa					
8	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					

Preguntas		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
10	Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen					
11	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
12	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
13	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
14	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
15	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
16	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
17	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
18	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
19	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
20	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
21	La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño					
22	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
23	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
24	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
25	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					
26	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
27	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
28	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					
29	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					

Preguntas		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
30	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					
31	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
32	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
33	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
34	En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
35	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
36	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
37	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
38	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
39	Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente					
40	Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo					
41	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica					
42	Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo					
43	Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo					
44	En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario					
45	Me siento comprometido con mi trabajo					
46	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
47	Considero que mi trabajo es estable					
48	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
51	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
52	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					

Preguntas		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
54	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
55	Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral					
56	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
57	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
58	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					
59	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
60	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
61	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
62	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
63	En mi trabajo existe continua rotación de personal					
64	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					

65. En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

1. Sí	
2. No	

Si su respuesta fue "**SÍ**", por favor responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "**NO**" pase a la pregunta 70.

¿Con qué frecuencia?

Preguntas		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
66	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
67	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
68	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
69	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					

1. Sí	
2. No	

70. Soy jefe de otros trabajadores:

Si su respuesta fue "SÍ",

por favor responda las preguntas siguientes y prosiga a la sección B. Si su respuesta fue "NO" pase a la sección B del cuestionario.

¿Con qué frecuencia?

Preguntas		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
71	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
72	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
73	Cooperan poco cuando se necesita					
74	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Finalizo la sección A pase a la sección B

Sección B. Instrucciones: A continuación se le presentará una serie de enunciados acerca de **¿Con qué frecuencia...?** ha tenido cierto padecimiento, debe contestar sin considerar los efectos producidos por sustancias como alcohol, estimulantes, cafeína, cocaína, opiáceos, sedantes, antidepresivos, hipnóticos, ansiolíticos, etc.

La escala de respuesta se encuentra conformada por cinco opciones: **Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca**, le pedimos que para cada enunciado selecciones con una "X" solamente UNA OPCIÓN.

Ejemplo:

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Tomó café por las mañanas		X			

Las preguntas que no correspondan a su sexo, déjelas en blanco.

La información que nos brinde es **CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA** y sólo se utilizará para fines de investigación.

No hay respuestas correctas ni incorrectas así que le pedimos que conteste TODO de la manera más sincera posible.

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
75 Considero que tengo sueño en exceso (más de 8 horas)					
76 Me siento deprimido (muy triste)					
77 Siento que la calidad de mi sueño es mala					

¿Con qué frecuencia...?		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
78	Tengo dolores de cabeza					
79	Siento dificultad para deglutir					
80	Me despierto bruscamente con gritos, llanto y mucho miedo					
81	Me he desmayado					
82	Tengo dolor durante mis relaciones sexuales					
83	Siento indiferencia sexual					
84	Tengo pesadillas que alteran mi tranquilidad al dormir					
85	Me siento desesperado (ansioso)					
86	Despierto y soy incapaz de moverme o hablar					
87	Me duelen las articulaciones de brazos y piernas					
88	Sufro intolerancia a diferentes alimentos					
89	Sufro vómitos					
90	Pierdo sensibilidad táctil (manos, piel, etc.)					
91	Tengo dolores en el abdomen					
92	Tengo la sensación de debilidad muscular en cierta parte del cuerpo					
93	Me duele la espalda y el cuello					
94	Tengo molestias al orinar					
95	Considero que tengo problemas respiratorios al dormir (p. e. Roncar)					
96	Me levanto de la cama durante la noche sin despertar					
97	Siento un nudo en la garganta					
98	Llego a perder la voz					
99	Dejo de dormir por varios días					
100	Siento que interrumpo mi sueño durante la noche					
101	Sufro náuseas					
102	Sufro golpes irresistibles de sueño en situaciones inadecuadas (p. e. Manejando, conversando)					
103	Me duele el pecho					
104	Tengo molestias al defecar					
105	Tengo problemas para alcanzar un orgasmo cuando estoy con una pareja					
106	Sufro diarrea					
107	Tengo la sensación de perder el equilibrio					

¿Con qué frecuencia...?		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
108	Me despierto sintiendo taquicardia, sudoración, tensión muscular y confusión					

Las preguntas 109, 110 y 111 sólo las deben contestar los HOMBRES.

¿Con qué frecuencia...?		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
109	Tienes problemas de eyaculación precoz					
110	Tienes problemas de erección					
111	Tienes problemas para alcanzar la eyaculación					

Las preguntas 112, 113 y 114 sólo las deben contestar las MUJERES.

¿Con qué frecuencia...?		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
112	Tu menstruación es irregular.					
113	Tienes pérdida menstrual excesiva (sangrado)					
114	Durante tu período menstrual, sufres dolores insoportables que te limitan en tus actividades.					

Finalizo la sección B pase a la sección C

Sección C. Instrucciones: A continuación, le solicitamos responder las siguientes preguntas: marcando con una X o anotando los datos que se solicitan, según sea su caso.

115. ¿A qué sexo pertenece?

1. Hombre

2. Mujer

116. ¿Cuál es su edad? _____ años

117. ¿Tiene pareja?

1. Si

2. No

118. ¿Cuántos hijos e hijas tiene (en total)? _____

119. ¿Cuál es su grado máximo de estudios?

1. Primaria

2. Secundaria

3. Bachillerato/Carrera Técnica

4. Licenciatura

5. Maestría

6. Doctorado

120. ¿Cuántas horas dedica a la semana en actividades lúdica o de esparcimiento?

_____ horas

121. ¿Realiza algún deporte o ejercicio físico?

1. Si

2. No

122. ¿Cuántas horas dedica a la semana para hacer deporte o ejercicio físico?

_____ horas

123. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? _____ personas

124. ¿Padece alguna enfermedad?

1. Si ¿Cuál? _____

2. No

125. ¿Toma algún medicamento?

1. Si ¿Cuál? _____

2. No

126. ¿Ha tenido algún accidente grave en el último año?

1. Si ¿Cuál? _____

2. No

127. ¿Ha tenido alguna intervención quirúrgica en el último año?

1. Si ¿Cuál? _____

2. No

128. ¿En qué turno trabaja?

1. Matutino

2. Vespertino

3. Mixto (mañana y tarde)

4. Especial (sábado y domingo)

5. Otro (especifique) _____

129. ¿Qué tipo de servicio médico o servicio social le proporcionan en su empleo?

1. IMSS

2. ISSSTE

3. Secretaria de Salud

4. Seguro Popular

5. Servicio médico privado

6. Otro (especifique) _____

7. Ninguno

130. ¿Cuál es su puesto de trabajo actual?

131. ¿Cuál es su área de trabajo?

132. ¿Cuál es su sueldo mensual neto?

133. ¿Cuántos años tiene trabajando en su vida? _____ años

134. ¿Cuántos años tiene de antigüedad en la organización donde trabaja actualmente?

_____ años

135. ¿Cuántos años tiene de antigüedad en su puesto actual? _____ años

136. ¿Cuál es su nivel de puesto?

1. Directivo

2. Mando Medio

3. Operativo

137. ¿Ha sido promovido a puestos superiores en la organización en que trabaja actualmente?

- 1. Si
- 2. No

138. ¿A qué sector corresponde la organización en la que trabaja?

- 1. Manufacturero
- 2. Educativo
- 3. Salud
- 4. Servicios
- 5. Oficinas de gobierno federal, estatal
- 6. Otro (especifique) _____

139. ¿Qué tipo de contrato tiene en la organización donde trabaja?

- 1. Por obra o tiempo determinado
- 2. Por tiempo indeterminado
- 3. Por temporada
- 4. Otro (especifique) _____

140. ¿Cuántos empleos tiene actualmente? _____ empleos

141. ¿Cuántos ascensos ha tenido en la organización donde labora actualmente?
_____ ascensos

142. ¿Cuántos ascensos ha tenido en su vida laboral? _____ ascensos

143. ¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabaja?

- 1. Micro (de 0 a 10 trabajadores)
- 2. Pequeño (de 11 a 50 trabajadores)
- 3. Mediana (de 51 a 100 trabajadores)
- 4. Grande (de 101 o más trabajadores)

144. ¿En qué tipo de organización trabaja?

- 1. Pública
- 2. Privada
- 3. Otro (especifique) _____

145. ¿Cuenta con un medio de transporte propio para llegar a su empleo?

- 1. Si
- 2. No

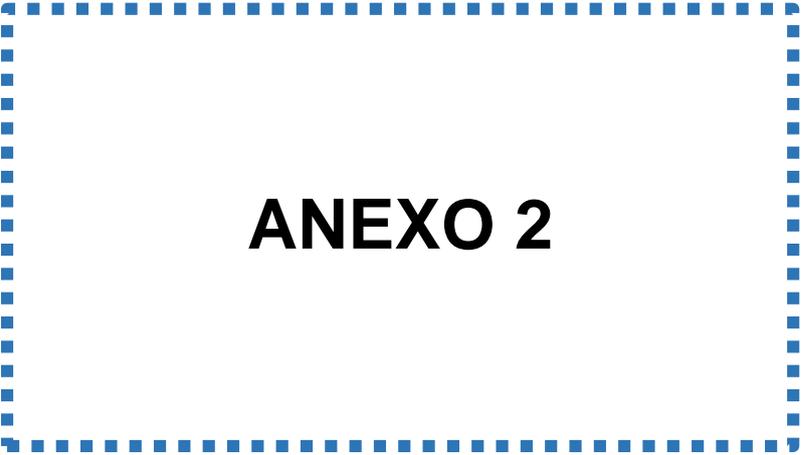
146. ¿Cuántos minutos tarda aproximadamente en trasladarse de su casa a su lugar de trabajo? _____ minutos

147. ¿Cuántas horas trabaja al día? _____ horas

148. ¿Cuántas horas extra trabaja al día? _____ horas extra

149. ¿Cuántas horas duerme en un día laboral normal? _____ horas

GRACIAS



ANEXO 2

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En este centro de trabajo (Razón Social) en relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, se asumen los compromisos siguientes:

Es obligación de supervisores, gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo;

Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable;

Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas;

Se cuenta con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos;

Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;

Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención;

Todos los trabajadores participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;

Se respeta al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y

Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.

Nota: La política deberá indicar a los responsables (con capacidad para su aplicación) y los recursos que se disponen para cumplir con las políticas en todos los planos de la organización; la asignación de responsabilidades tanto a las personas como a los equipos de trabajo, los cuales reciben la capacitación para la aplicación de las políticas.

La política se basa en los principios siguientes:

1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, en el centro de trabajo se:

- a) Realizan reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
- b) Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos;
- c) Trata con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes;
- d) Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos;
- e) Realizan exámenes médicos al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener su salud;
- f) Llevan a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuenta con capacidades y preparación acordes;
- g) Realizan planes de promoción interna, y
- h) Capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.

2. En este centro de trabajo, para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, se hace hincapié en que todas y todos los trabajadores y empleados son importantes para el centro de trabajo, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde el de la limpieza, pasando por el operativo, administrativo y hasta el directivo.

3. Este centro de trabajo, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a sus trabajadores y empleados la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.

4. En este centro de trabajo, para lograr la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores, se difunde y promueve el seguimiento a los manuales de organización y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.

5. Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, este centro de trabajo publica en tableros anuncios, noticias y avisos de interés para sus trabajadores y empleados relativos a las labores y operaciones de la misma, y éstos, a su vez, pueden publicar en dichos tableros el mismo tipo de anuncios, noticias y avisos. En estos tableros no se incluyen avisos que no están estrictamente relacionados con las labores del centro de trabajo.

6. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, este centro de trabajo realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo, para tal efecto, define en los manuales de organización y en las descripciones de puesto que se emiten, así como en el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.

7. Para reconocer el desempeño de los trabajadores en el centro de trabajo, se evalúa por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno de sus trabajadores y empleados, lo cual se lleva a cabo personalmente por conducto del supervisor o jefe inmediato del trabajador o empleado de que se trate y los resultados de la misma sirven de base para la determinar el reconocimiento o beneficios a los trabajadores sobresalientes.

8. Este centro de trabajo se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos.