



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN CIENCIAS ODONTOLÓGICAS Y DE LA
SALUD

FACULTAD DE MEDICINA

Factores de riesgo psicosocial laboral y su relación con manifestaciones
psicosomáticas en trabajadores administrativos de una universidad en la Ciudad
de México.

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD

P R E S E N T A:

VIRIDIANA RODRÍGUEZ VELÁZQUEZ

Director de tesis

Dr. Jesús Felipe Uribe Prado
Facultad de Psicología

Comité tutor

Dr. Rodolfo Nava Hernández
Programa de Maestría y Doctorado en Ciencias Odontológicas y de la Salud

Dra. Irene Mújica Morales, IMSS

Mtro. Jorge Ignacio Sandoval Ocaña
Programa de Maestría y Doctorado en Ciencias Odontológicas y de la Salud

Dr. Manuel Carlos Ortega Álvarez, IMSS

Ciudad Universitaria, Cd. Mx. Noviembre 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Índice

Resumen.....	2
Introducción.....	3
Antecedentes.....	4
Marco teórico.....	11
Estrés.....	12
Modelo control-demanda apoyo social Karasek.....	14
Factores psicosociales.....	15
Riesgos psicosociales.....	16
Proyecto de NOM-035-STPS-2016.....	19
Manifestaciones psicósomáticas.....	21
Descripción personal administrativo.....	22
Modelo de estrés en el trabajo.....	25
Planteamiento del problema.....	27
Pregunta de investigación.....	28
Justificación.....	28
Objetivo general.....	29
Objetivos específicos.....	29
Hipótesis.....	29
Metodología.....	29
Participantes.....	33
Descripción de variables.....	35
Instrumentos.....	35
Procedimiento.....	38
Resultados.....	39
Estudio de prevalencia.....	38
Asociación de variables.....	55
Discusión.....	60
Conclusión.....	69
Consideraciones éticas	72
Referencias bibliográficas.....	73
Anexos.....	81

Resumen

Objetivos: determinar qué factores de riesgo psicosocial son los que tienen una relación significativa con la presencia de manifestaciones psicosomáticas en el personal administrativo de un área en una universidad en la Ciudad de México en el año 2018. **Método:** estudio transversal analítico no probabilístico por conveniencia en 75 trabajadores administrativos de un área en una universidad de la Ciudad de México. Se evaluaron las manifestaciones psicosomáticas con el instrumento PHQ-15 y los factores de riesgo psicosocial con la Guía de Referencia III de la NOM-035-STPS-201 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Se estudió a la población desde el tipo de puesto (jefatura-administrativos) y el sexo (hombre-mujer). **Resultados:** en esta población se encontró que, de manera general, la interferencia trabajo familia explica el mayor porcentaje de variabilidad en las manifestaciones psicosomáticas. Al realizar el estudio por sexo, se encontró el mismo resultado en las mujeres; sin embargo, en los hombres, se encontró que la violencia y la jornada de trabajo explican el mayor porcentaje de manifestaciones psicosomáticas. **Conclusiones:** se observó que, el riesgo psicosocial interferencia en la relación trabajo familia explica el mayor porcentaje de variabilidad de las manifestaciones psicosomáticas en las mujeres y en los hombres fue la jornada de trabajo.

Introducción

Como consecuencia de la globalización, el ritmo laboral actual ha presentado cambios importantes en el ritmo, la carga de trabajo, las jornadas laborales, los contratos actuales, las relaciones laborales, entre otros, con la finalidad de mayor eficacia en el proceso de producción. Estos cambios repercuten en la salud del trabajador y en su entorno, debido a que ha tenido que acoplarse a estos cambios de manera rápida. Cada vez se tienen más exigencias en el ambiente de trabajo y menos seguridad en el mismo. Estas características que se presentan en cada puesto de trabajo y en cualquier nivel de un centro de trabajo, son conocidos como factores de riesgo psicosocial. Es importante encontrar los factores que tengan una prevalencia alta en la población de estudio para poder controlarlos y disminuir sus efectos negativos como es el estrés laboral. Actualmente, el estrés laboral ha ido en aumento. Éste surge como un desequilibrio entre las exigencias y la capacidad del individuo para hacerle frente. Cuando ello fracasa, el individuo presenta una cascada de efectos los cuales, conllevan a la aparición de síntomas físicos o también llamadas manifestaciones psicosomáticas que repercuten en la salud y en el desempeño del trabajador. Tener un ambiente de trabajo saludable y seguro conlleva a la presencia de trabajadores sanos con un aumento en la productividad y menor rotación de personal.

En este estudio se tiene por objetivo establecer una relación entre los factores de riesgo psicosocial laboral con las manifestaciones psicosomáticas más prevalentes en la población administrativa de una universidad en la Ciudad de México, teniendo como variables modificadoras el sexo y el tipo de puesto.

Factores de riesgo psicosocial laboral y su relación con manifestaciones psicósomáticas en trabajadores administrativos de una universidad en la Ciudad de México.

Antecedentes

La vida laboral moderna ha tenido cambios importantes en los últimos años como producto de la globalización, lo cual ha traído aumento en la inversión extranjera y por consiguiente la inserción de nuevas formas de trabajo. El trabajador debe adaptarse a las exigencias de una mayor presión de tiempo, inseguridad laboral, así como de un menor tiempo para estar con la familia, menos beneficios y un reducido tiempo para desarrollar una vida social favorable. Todo ello, en conjunto, culmina con el daño a la salud, ya que el ámbito laboral es una de las principales fuentes de estrés.(1)(2) (3)

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH) define el estrés en el trabajo como las respuestas dañinas físicas y emocionales que ocurren cuando los requerimientos del trabajo no se igualan a las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores.(4)

En la actualidad, el tema del estrés en el trabajo ha cobrado importancia ya que tiene muchas consecuencias negativas para la salud del trabajador como enfermedades circulatorias y gastrointestinales, trastornos físicos y psicósomáticos. Además, de que se considera como uno de los principales desafíos para la seguridad y la salud laboral.(5)(6)

Gil-Monte menciona que es importante el estudio del estrés laboral ya que tiene consecuencias sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores y sobre la productividad de las organizaciones. (7)

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud 2004, se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.(6)

A nivel mundial, el estrés laboral es uno de los 10 principales problemas de salud relacionados con el trabajo, el cual, es un síntoma precursor de otros problemas

de salud.(8) Incluso, se ha encontrado relación entre el estrés laboral y el desarrollo de enfermedades cardíacas incrementando la presión sanguínea y cambios en la frecuencia cardíaca trayendo consecuencias negativas para el sistema cardiovascular. También se reporta que niveles altos de estrés laboral incrementa el riesgo de diabetes tipo 2 debido a que los trabajadores adoptan hábitos sedentarios y el tabaquismo. Además, las mujeres con altas demandas en el trabajo y poco control sobre el mismo, reportan niveles incrementados de estrés en el trabajo y ellas tienen más riesgo de presentar consecuencias negativas.(9)

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.(50)

En un meta-análisis realizado en 2015, se estudiaron 228 artículos donde se analizaba la relación entre factores psicosociales laborales y sus efectos en la salud. Se encontró que el conflicto trabajo-familia aumenta 2.5 veces la probabilidad de baja salud física. La jornada de trabajo larga, inseguridad laboral, altas demandas y bajo control en el trabajo, aumentan el riesgo de morbilidad.(10)

Un meta-análisis del 2013, tras analizar 131 artículos, reporta que las organizaciones que tienen un líder que apoya, orienta y mantiene una adecuada comunicación con sus compañeros de trabajo se relaciona positivamente con el compromiso y con la satisfacción laboral de los mismos.(11)

En un estudio realizado en personal administrativo de una universidad en Ecuador, se encontró que el 43% de los encuestados tiene un nivel bajo de soporte institucional, es decir, baja retroalimentación por parte de sus supervisores y existe baja definición y evaluación de las tareas. El 52.8% tiene baja dedicación al trabajo, es decir, no existe sentimiento de pertenencia en el trabajo, hay percepción de la falta de reconocimiento y valoración del trabajo realizado, la participación en grupo es limitada y existe poca autonomía para la realización de tareas. El 72% refiere un nivel bajo de satisfacción en la Administración del tiempo libre, ello implica que no existe planificación, ni equilibrio entre el trabajo y la vida

familiar. Además, el 76% de los trabajadores administrativos refirió la presencia de los síntomas fisiológicos de estrés. (12)

La OIT, reporta que en la I Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud (ECCTS, 2012), se encontró que del 12% al 16% de los encuestados declaró haber sentido constantemente estrés o tensión y de un 13% a un 19% reportó pérdida de sueño debido a las condiciones de trabajo, además se encontró, que la jornada laboral es mayor de 48 horas por semana en el 40% de los hombres en Guatemala y Costa Rica, así como el 35% de las mujeres en Nicaragua, Honduras y Guatemala. (13)

En una encuesta realizada en trabajadores de Iberoamérica, se encontró que la violencia laboral (conducta de un individuo o de varios que pretenden dañar física o psicológicamente a un trabajador teniendo como lugar el centro de trabajo) se encuentra presente con niveles altos en Perú (79.8%), Bolivia (76.8%) y Costa Rica (74.8%).(14)

En Colombia, de acuerdo con la primera Encuesta Nacional sobre las Condiciones de Trabajo y Salud del Sistema General de Riesgos Profesionales (2007), el 24.7% de los hombres trabajadores y el 28.4% de las mujeres trabajadoras calificaron su nivel de estrés entre 7 y 10, en una escala de 1 a 10, siendo 1 el mínimo y 10 el máximo. El 50% destacó que el servicio al cliente y el trabajo monótono y repetitivo eran los dos principales casos de factores de riesgo psicosociales, seguidos por la falta de una definición clara de las responsabilidades 33.4% y el cambio constante de expectativas en el trabajo 18.4%.(15)

En Chile, según datos de 2011, 27.9% de los trabajadores y 13.8% de los empleadores expresaron que el estrés y la depresión estaban presentes en sus empresas.(16)

De acuerdo con la *VI Encuesta de Condiciones de Trabajo en España*, los trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo psicosocial (sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas y

de muy corta duración) presentan porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicosomática como problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, dolor de espalda, dolor de cuello y estrés.(1) Además, aproximadamente un tercio de los ocupados debe trabajar siempre o casi siempre durante su jornada de trabajo rápidamente y sometido a plazos ajustados, otro 31% sufre estas exigencias durante una parte de su tiempo de trabajo (entre una y tres cuartas partes) y el 36% se halla a resguardo de ambas presiones temporales.(17)

En un estudio realizado en el personal administrativo de justicia en la comunidad Valenciana, se encontró que los factores psicosociales con niveles de riesgo alto son la Carga de trabajo con el 46.02%, la falta de Retroalimentación con el 53.23% y la Ambigüedad de rol con el 45.52%.(18)

Es importante mencionar que los factores psicosociales influyen en la percepción de diversos tipos de riesgos dentro de las organizaciones. Por ejemplo, en España se encontró que cuando existen problemas de tipo psicosocial en una organización, esto puede repercutir de manera negativa en la percepción personal de los factores ambientales, aunque se encuentren en valores adecuados.(19)

En un estudio realizado con 2772 mujeres trabajadoras húngaras, se encontró que el 15.5% de ellas presentó dolor menstrual. El bajo control en el trabajo, bajo apoyo social y baja seguridad en el trabajo se asoció con un alto riesgo de presentar dolor menstrual, controlando por edad, nivel educativo, estatus de paridad, fumadoras, índice de masa corporal y tratamiento por problemas ginecológicos previos.(20)

En un estudio realizado en 1,122 trabajadores administrativos de una compañía coreana, se encontró que trabajar durante largas horas (60 horas por semana o más) representa un riesgo de 3.25 veces de presentar respuestas físicas de estrés.(21)

Respecto a la jornada de trabajo, se encontró que en Estados Unidos, cerca del 25% de la población trabajadora en puestos administrativos, trabajan 60 horas a la

semana. El conflicto trabajo-familia se ha reportado con una prevalencia de hasta el 50%.(22) Este mismo factor psicosocial se estudió de manera más profunda en población estadounidense y se encontró que el rol de género tiene una influencia bastante importante, ya que es común que los hombres sacrifiquen tiempo con la familia debido al trabajo, pero en las mujeres ese hecho es poco aceptado. O de manera inversa, es más entendible que una mujer pida permiso o justifique faltas por motivos familiares en comparación con los hombres.(23)

En un estudio realizado en Estados Unidos de América 2010, analizan los factores psicosociales en el trabajo mediante la Encuesta Nacional de Entrevista en Salud (NHIS por sus siglas en inglés), se observó que de los 17,524 entrevistados, el 31.7% reportó inseguridad laboral (con mayor prevalencia en los hombres), el 16.3% desequilibrio trabajo-familia (con mayor prevalencia en las mujeres) y el 7.8% refirió un ambiente laboral hostil (siendo mayor en las mujeres).(24) En cuanto a la jornada de trabajo, se encontró que el 18% de los trabajadores de tiempo completo reportan trabajar 60 horas a la semana (12 horas al día), sin embargo, los que trabajaban 40 horas a la semana reportaban más índices de daños a la salud derivado de la jornada de trabajo que los que trabajaban 60 horas por semana, por lo que los autores concluyen que el trabajar largas horas no siempre es sinónimo de malestar o poca salud, sino que están involucrados otros factores (como la carga de trabajo o el control que se tiene sobre la tarea) que junto con la jornada de trabajo, repercuten en la salud.(25)

NIOSH reporta que los trabajadores que tienen altas exigencias laborales y no cuentan con soporte en el trabajo para hacerles frente, presentan altos niveles de estrés laboral y esto les provoca alteraciones de humor, de sueño, dolor de cabeza, y relaciones alteradas con la familia y los amigos.(4)

La baja seguridad laboral, las altas demandas del trabajo y bajo soporte de los compañeros y jefes se asociaron con estrés psicológico entre trabajadores de Reino Unido y Tailandia, de acuerdo con un estudio comparativo realizado en 2015.(26) Los mismos resultados se obtuvieron en una muestra de gerentes de empresas privadas chilenas.(27)

La importancia del estrés y la manera en que afecta la salud del individuo se estudió en una comunidad sueca con un estudio de casos y controles para observar la relación entre estrés en el trabajo con el riesgo de padecer cáncer de esófago y cardiacas. Se encontró que la población que presentaba baja satisfacción con respecto al ritmo de trabajo presentó un riesgo de 3.8 veces de desarrollar carcinoma escamocelular de esófago y 2.8 veces más de desarrollar adenocarcinoma de esófago en comparación con los trabajadores que no presentaban baja satisfacción.(28)

En Noruega se observó que el tener altas demandas laborales y estrés en el trabajo, así como presión de tiempo, aumenta el riesgo de presentar síntomas de enfermedad por reflujo gastroesofágico.(29)

Las consecuencias de presentar estrés laboral pueden ser fatales. Entre los años 2008 y 2009 ocurrieron 30 suicidios de empleados de una empresa de telecomunicaciones francesa. Tal suceso coincidió con la crisis financiera mundial y la reestructuración de la empresa. Varios de los trabajadores dejaron notas quejándose de la presión que sufrían en el trabajo. Un informe gubernamental de 2010 mencionó que la empresa había ignorado los consejos de médicos sobre el impacto de las políticas de reestructuración en la salud mental de los trabajadores.(30)

En estudios realizados en Europa en los años 2008 y 2015, se ha observado que las largas horas de trabajo y mayor antigüedad en el puesto de trabajo propician altos niveles de estrés. (31)(32)

En un estudio realizado en Canadá en 2017, se observó que después de 5 años de exposición al desequilibrio esfuerzo recompensa, los trabajadores presentaron altos niveles de estrés y de manera sostenida tanto en hombres como en mujeres. Los análisis se controlaron tanto por estado civil, edad, educación, sedentarismo, tabaquismo y alcoholismo.(33)

En Italia 2013, se encontró que las mujeres tienen menor control en sus puestos de trabajo, así como una percepción negativa sobre las relaciones en el trabajo.

Las personas casadas percibieron mayores demandas en el trabajo que las solteras, ello debido a que las responsabilidades familiares representan un conflicto familia-trabajo y ello reduce la capacidad del trabajador de afrontar las demandas en el trabajo.(34)

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, en España 2015 se reportó que las mujeres siguen teniendo menor participación en los puestos altos (jefatura) comparado con los hombres (36% y 64% respectivamente).(17)

En contraste con otros países, especialmente europeos, México no cuenta con suficiente investigación sobre este tema. En un estudio mexicano realizado en 2008 con ejecutivos de Toluca, Puebla, Querétaro y del Distrito Federal, se observó que enfrentan altos niveles de estrés debidos a la carga de trabajo, manejo de relaciones personales, necesidad de reconocimiento, responsabilidad, rol gerencial y demandas casa-trabajo.(35)

En cuanto a la situación en México, la brecha salarial es más marcada (36). Se encuentran menos mujeres en puestos directivos o de jefatura y además presentan mayores dificultades para conciliar la relación trabajo-familia. De acuerdo con la OCDE 2013, en México, las mujeres ocupan el 31% de los altos puestos, 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres, y sólo el 2% de las mujeres mexicanas son empresarias (en comparación con el 6% de los hombres).(37)

En cuanto al liderazgo como factor psicosocial, se tienen reportes que el estilo preferido en México es el estilo autoritario así como la presencia de procesos tradicionales y rutinarios.(38) En una muestra de ejecutivos mexicanos, se encontró que los líderes no muestran interés en incorporar nuevas formas de trabajo, ni celebran los logros de sus compañeros, tampoco permiten el desarrollo de los mismos.(39)

En México 2012, se reporta que la violencia laboral tiene una prevalencia del 47.7% en un nivel de intensidad medio. Además, se encontró que el sexo, estado civil y el turno de trabajo se asocian con la intensidad de violencia.(13)

Marco teórico

Estrés

El estrés es una respuesta fisiológica ante una situación de peligro.(40) El estrés fue definido por primera vez en 1936 por Hanz Selye. Lo definió como una respuesta no específica del organismo ante alguna demanda o presión. Esta idea se deriva de la teoría de la homeostasis de Claude Bernard. Posteriormente, Lazarus y Folkman en 1984 caracterizaron al estrés como una relación entre un acontecimiento estresor (causa) sobre un sujeto susceptible (efecto), el cual, va a apreciar este hecho como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.(41)

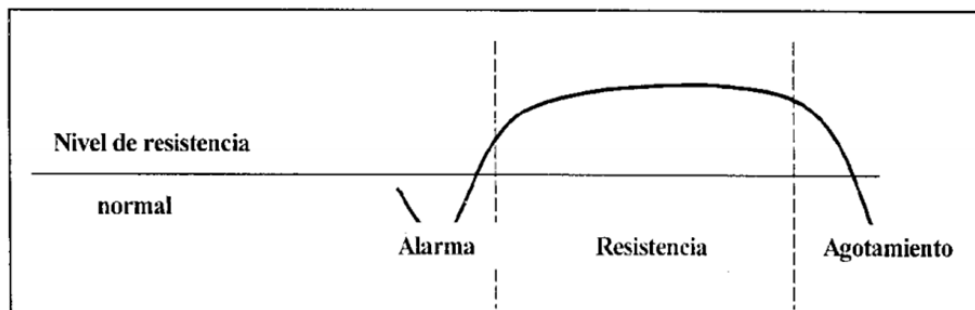


Imagen 1 Episodio de estrés. *Hanz Selye. 1936.*

De acuerdo con Selye, existe un Síndrome General de Adaptación (SGA) (ver imagen 1) el cual consta de tres fases: fase de alarma, fase de resistencia o adaptación y fase de agotamiento. El fin de esas etapas, es preparar al organismo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo. En la primera fase se produce una reacción de alarma durante la que baja la resistencia por debajo de lo normal. Se activa el eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenales aumentando la frecuencia cardíaca y respiratoria, con la consecuente redistribución del torrente sanguíneo hacia los músculos, cerebro y corazón y aumenta la coagulabilidad sanguínea. En la siguiente fase, el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de los factores que percibe como una amenaza o del agente nocivo y es cuando se normalizan la sintomatología y los niveles de corticoesteroides. La última fase es cuando se repite la agresión con frecuencia y la persona ya no es capaz de llevar

a cabo el proceso de adaptación. Aquí se observa alteración tisular y es cuando aparece la patología psicosomática.(42)

En el modelo de estrés-enfermedad propuesto por Kagan y Levi (ver imagen 2) se compone de estresores presentes en el entorno como estímulos sociales o psicológicos que provocan ciertas reacciones dolorosas, el individuo, que está predeterminado tanto por factores genéticos como por las experiencias y el aprendizaje de la primera parte de la vida y de reacciones fisiológicas del individuo ante el estrés. Una combinación de esos tres factores puede llevar a una serie de factores que culminan en la enfermedad física manifiesta.(43)

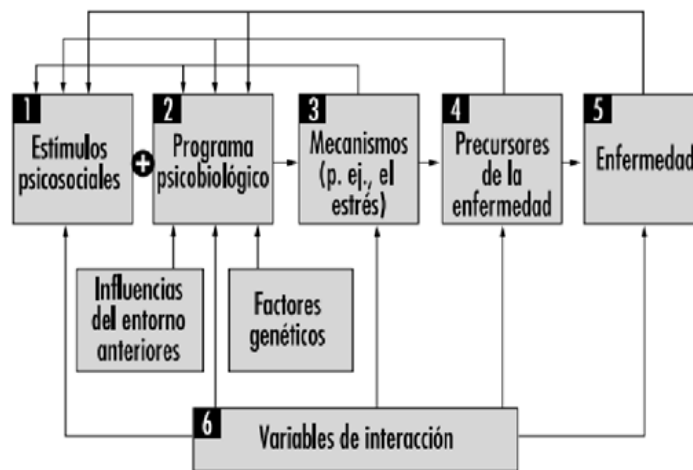


Imagen 2. Modelo de estrés enfermedad de Kagan y Levi (1971).

Estrés laboral

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación. Cuando existe un desequilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno o personales con los que cuenta el trabajador, entonces, se presentan una serie de reacciones, que van desde respuestas fisiológicas (aumento del ritmo cardiaco o de la presión arterial, hiperventilación, secreción de hormonas como adrenalina y cortisol), respuestas emocionales (nerviosismo o irritabilidad), respuestas cognitivas (reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria), hasta

reacciones conductuales como agresividad, impulsividad y tendencia a cometer errores.(3) Cabe mencionar que el término “estrés laboral” no es sinónimo de “factor de riesgo psicosocial”, sino una consecuencia de los mismos .(44)

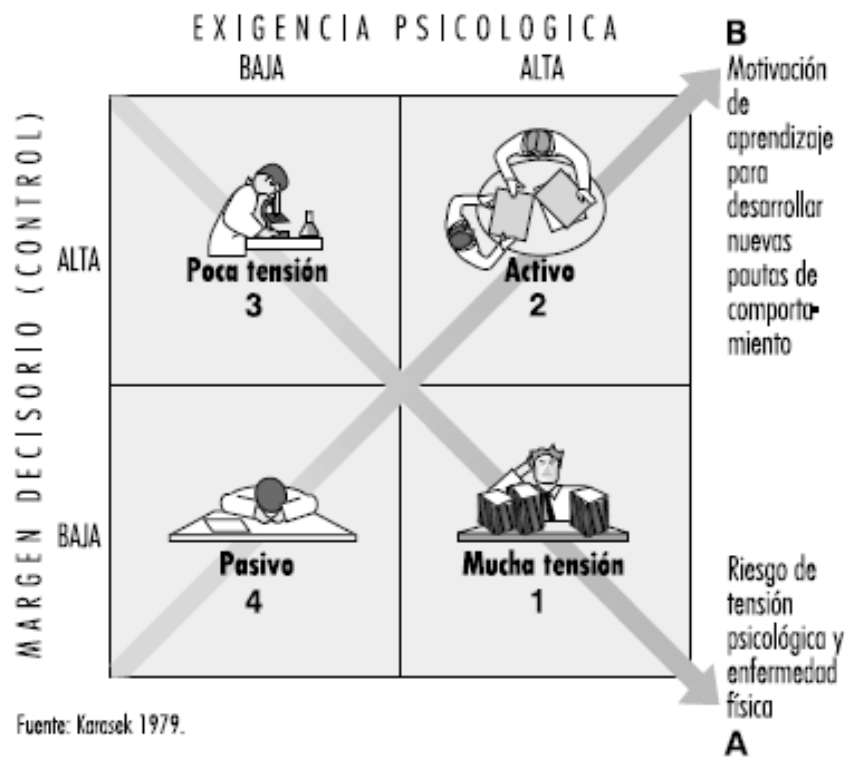


Imagen 3. Modelo de Karasek, 1979 (exigencia psicológica/margen de toma de decisiones). Steven S, Lawrence M, Joseph H, Lennart L. FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACION

El modelo control-demanda de Karasek en 1979, describe el funcionamiento psicosocial en el trabajo, basado en las demandas psicológicas y el control (toma de decisiones) (ver imagen 3). En él menciona que, cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y el trabajador tiene poco control sobre sus actividades, se presenta una respuesta negativa o indeseable como fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física además de estrés. Todo ello se presenta cuando existen limitadas oportunidades para actuar o para afrontar el estresor.(45)

El riesgo de estrés laboral se incrementa con altas demandas, bajo control laboral, bajo soporte social e inseguridad laboral. El estrés físico y mental prolongados y una sobrecarga cognitiva puede agotar las fuentes adaptativas.(46)

Modelo demanda-control-apoyo social Karasek

Incluye:

- ✓ Demandas psicológicas: Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.
- ✓ Control: Se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.
- ✓ Apoyo social Jeffrey V. Johnson, en 1986, amplió el modelo demanda-control introduciendo la dimensión de apoyo social. El apoyo social incrementa la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental.(47) Además, en estudios recientes, se ha encontrado que el apoyo es más notorio entre compañeros que entre supervisor y subordinados, debido a la cantidad de tiempo que pasan juntos en el lugar de trabajo.(48)

Factores psicosociales

De acuerdo con la OIT, 1984, “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 y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (ver imagen 4).(49)

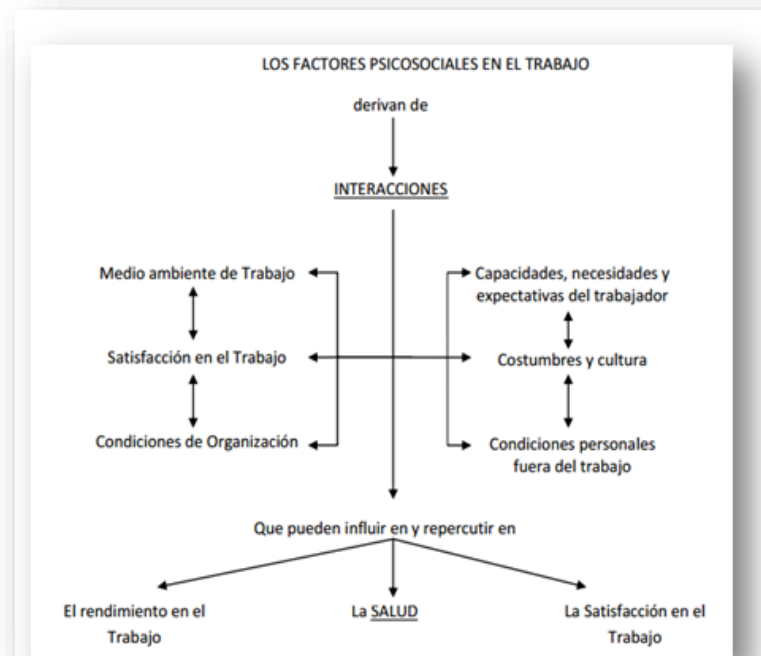


Imagen 4. Factores psicosociales en el trabajo. Tomada de Comité mixto, OIT-OMS, 1984.

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 y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (ver imagen 4).(49)

De acuerdo con la OMS (1988), la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo y la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es de alcance relativamente general. Los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación.(51)

Factores de riesgo psicosocial

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define riesgo psicosocial como “una derivación de las deficiencias en el diseño, la organización

y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión”(52) Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son las cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros, acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.(52) Los factores de riesgo psicosocial pueden ser la causa de estrés laboral, burnout, mobbing, por citar algunos ejemplos.

Cuando los factores psicosociales son favorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son negativos 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 durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él. (50)

En la tabla 1 se observan los factores psicosociales más importantes que producen estrés en el trabajador.

Tabla 1 . Modificado de Cox y Griffiths, 1996.(41)

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horario laboral	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.

Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración.
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar.
Inseguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

Este no es problema actual, en Holanda 1999, Wilmar Schaufeli hace una revisión de la situación sobre riesgos psicosociales y estrés laboral de ese momento en su país, encontrando que, en comparación con otros países, Holanda tenía altas cifras de estrés laboral y que además, no contaban con alguna legislación sobre el tema, los empresarios argumentaban que estaban fuera de sus manos un tema completamente psicológico y que ellos no podían hacer nada al respecto. (53) Actualmente la situación en Holanda sobre este tema es muy distinta. Los programas que desde ese año se empezaron a poner en marcha, fueron disminuyendo la alta prevalencia de estrés laboral, hasta la fecha.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial- Identificación y prevención.

En la primera sección del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo en México 2014, se definen a los factores de riesgo psicosocial 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”.

En México, en octubre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial, identificación y prevención,

la cual contiene, entre otros, dos cuestionarios para identificar factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.(54) Uno está diseñado para centros de trabajo que tengan entre dieciséis y cincuenta trabajadores (Guía de Referencia II) y otro para más de cincuenta trabajadores (Guía de Referencia III). El primero cuenta con 46 ítems, el segundo con 72. La norma contempla la evaluación de los factores psicosociales desde tres abordajes: por 25 dimensiones, 10 dominios o 5 categorías (ver tabla 2) y cada uno de lo particular a lo general y viceversa.(55)

Esta norma es el resultado obtenido gracias a la constante presión que ejercieron académicos, médicos, psicólogos y sindicatos de trabajadores, lo cuales veían este aspecto laboral como una potente fuente de riesgos y retraso en el país, ya que México está severamente rezagado en este tópico. Países como Costa Rica, Chile, Argentina, Brasil, Colombia principalmente, llevan años adelantados en la prevención e identificación de factores psicosociales en el trabajo. Países de Europa del este como España, Italia, Suiza, Holanda y Finlandia lo están aún más.

Tabla 2. Estructura de la evaluación de los factores psicosociales de acuerdo con el PROY-NOM-035-STPS-2016.

Categoría	Dominio	Dimensión
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras
		Condiciones deficientes e insalubres
		Trabajos peligrosos
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas
		Ritmos de trabajo acelerado
		Carga mental
		Cargas psicológicas emocionales
		Cargas de alta responsabilidad
		Cargas contradictorias o inconsistentes
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo
		Insuficiente participación y manejo del cambio
		Limitada o inexistente capacitación
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas
	Interferencia en la	Influencia del trabajo fuera del centro laboral

	relación trabajo-familia	Influencia de las responsabilidades familiares
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones
		Características del liderazgo
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo
		Deficiente relación con los colaboradores que Supervisa
Violencia	Violencia laboral	
Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia
		Inestabilidad laboral

Manifestaciones psicósomáticas

Como ya se mencionó en párrafos anteriores, el estrés y la manera en que se afronta tiene efectos en el organismo, predisponiendo al individuo a un estado patológico. Los trastornos psicósomáticos de los que se queja el trabajador son los efectos a largo plazo del estrés más comúnmente medidos. Los trastornos psicósomáticos son las dolencias físicas cuya aparición, mantenimiento o agravamiento tienen alta probabilidad de asociarse a factores psicológicos. No tienen un diagnóstico clínico que las explique, son síntomas aislados y no forman parte de un cuadro clínico específico.(2) Se pueden producir respuestas emocionales, conductuales y fisiológicas (síntomas psicósomáticos), tales como dolor de estómago, espalda, brazos, piernas, cabeza o pecho, vértigos, falta de aire, estreñimiento e indigestión.(59)

El DSM-5 menciona que un “síntoma psicósomático es clínicamente significativo si requiere tratamiento médico o causa un deterioro evidente de la actividad social o laboral o en otras áreas importantes de la actividad del individuo”.

Alberto Lifschitz, médico internista, menciona que "...la incapacidad para atribuir las molestias de los pacientes a un diagnóstico específico favorece la conclusión simplista de que el paciente no padece enfermedad alguna...los trastornos psicológicos y las problemáticas sociales, siempre se han excluido del concepto medicalizado de salud-enfermedad". (60)

La patogénesis de las manifestaciones psicosomáticas es compleja e interactúan varios factores que hacen posible su aparición. Por lo que se refiere al tracto gastrointestinal, alteraciones en el control neurovegetativo del riego sanguíneo, de la movilidad y de las secreciones de ácido clorhídrico pueden ser la causa de úlcera gástrica o duodenal, diarrea o de estreñimiento crónico. La movilización constante de hidratos de carbono o de lípidos que posteriormente no son metabolizados por los músculos del esqueleto podría ser origen de otros metabolitos que se acumulan en las arterias para provocar la arteriosclerosis(49). En la tabla 2 se observan los principales sistemas afectados por el estrés.

Tabla 3. Modificado de Saita, 2003.(38)

Síntomas frecuentes debidos a estrés	
Generales	Astenia, adinamia, anorexia, aumento del apetito, ronchas, prurito, transpiración.
Cardiopulmonares	Disnea de reposo, palpitaciones, dolor torácico, sensación de ahogamiento.
Dolor	En extremidades, espalda, regiones cervical y lumbar, articulaciones, cefaleas.
Digestivos	Náusea, vómito, dolor abdominal, sensación de distensión abdominal, estreñimiento, diarrea, intolerancia a varios alimentos.
Reproducción femenina	Dismenorrea, irregularidades menstruales, suspensión de la menstruación.
Sexuales	Sensación de ardor o parestesias sexuales, impotencia, disminución de la libido, disuria.

Freudenberger y North (1986) encontraron que las manifestaciones en el individuo se caracterizan por una facilidad para la irritación, problemas sexuales (impotencia, pérdida de la libido), ira y un bajo umbral de frustración. Además, de molestias psicosomáticas difusas como alteraciones del sueño, fatiga excesiva,

trastornos gastrointestinales, dolores de espalda, cefaleas, distintos procesos cutáneos o dolores cardíacos vagos inexplicables.(61)

González y Landero, en 2008, presentan un modelo que enfatiza síntomas psicosomáticos (ver imagen 5). En él postulan que en presencia de estresores, una persona puede o no percibir estrés, en función de la valoración que hace el individuo de sí mismo, del apoyo social percibido y de la valoración de la situación.(59)

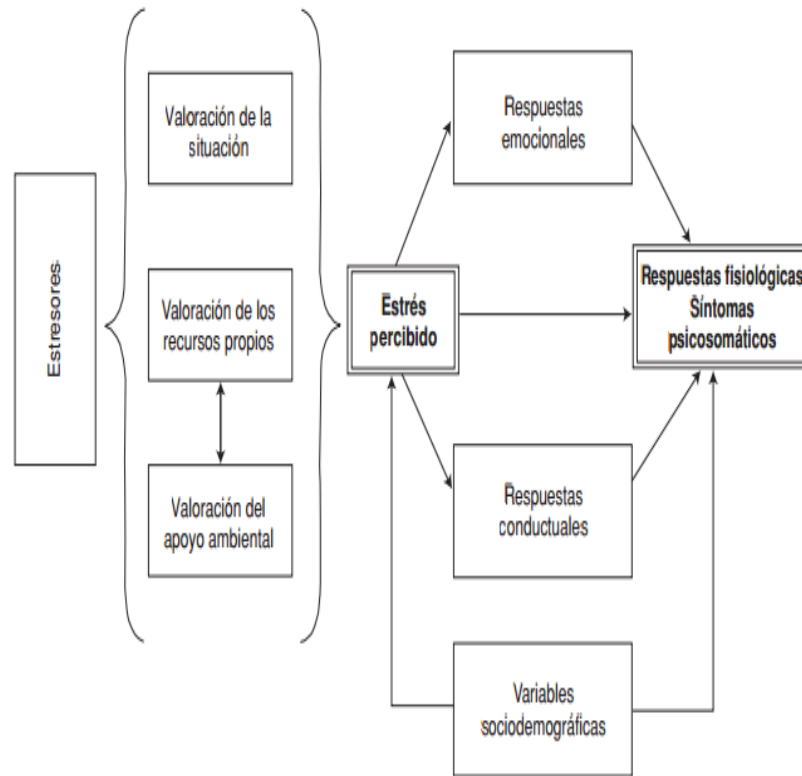


Imagen 5. Modelo explicativo del estrés y de los síntomas psicossomáticos. González y Landero, 2008.

Descripción personal administrativo

En la actualidad, a nivel empresarial existen dos grandes grupos de trabajadores: personal administrativo y personal operativo. Los primeros tienen la tarea de organizar, gestionar y resolver problemas propios de la actividad de la empresa pública o privada. El personal operativo es el encargado de estar en el proceso, desarrollando actividades que involucran manipulación de máquinas, material y/o productos.

Al personal administrativo, se le conoce en inglés como “white-collar worker”. Los trabajadores administrativos tienen horarios de trabajo establecidos, pero suelen rebasarlos debido a la alta carga de trabajo, así como a la mala organización de las mismas.

De acuerdo con la OCDE, en el año 2017, 1 millón 200 mil personas en México trabajan como personal administrativo.(62) Además de que en México se trabajan en promedio por persona más horas que en cualquier otro país. En la gráfica 1 se

observa que los mexicanos trabajan, en promedio, 2250 horas en total al año. Esta cifra es más elevada que otros países de Sudamérica como Chile y Costa Rica. Por otro lado, países de primer mundo, como Alemania, Dinamarca y Noruega trabajan menos de 1400 horas al año (63). Recordemos que la jornada laboral es un factor de riesgo psicosocial que influye en la salud de los trabajadores y es por ello que, aunque la gráfica 1 no sea estrictamente de personal administrativo, denota que nuestras estadísticas deben ir enfocadas en este tema.

En la población administrativa, se cree que la carga de trabajo es mínima, ello debido a que no exige ningún esfuerzo físico o no están involucrados, de manera directa con el proceso. Además, una idea tradicional es que pueden tener control sobre sus actividades y una mayor autonomía en las mismas.

La población de estudio trabaja en un departamento de una universidad y todos pertenecen a un sindicato. Por motivos confidenciales no se permitió especificar el departamento.



Gráfica 1. Horas de trabajo en promedio por persona al año (OCDE, 2017).

Modelo de estrés en el trabajo (propuesto)

Leavell y Clark en 1965 propusieron un modelo llamado Historia Natural de la Enfermedad, el cual es usado ampliamente por el ámbito médico para describir el proceso salud-enfermedad.

En la imagen 3 realicé una adaptación de este modelo para el estrés laboral, la cual elaboré con el apoyo del doctor Gil-Monte. Es importante mencionar que no solo debemos ver el fenómeno desde la perspectiva organizacional, ya que son los individuos los que conforman a las organizaciones y son las organizaciones las que concentran trabajadores (personas) y que además, los exponen a diversos factores de riesgo y a diferentes niveles e intensidades. Es por ello que este

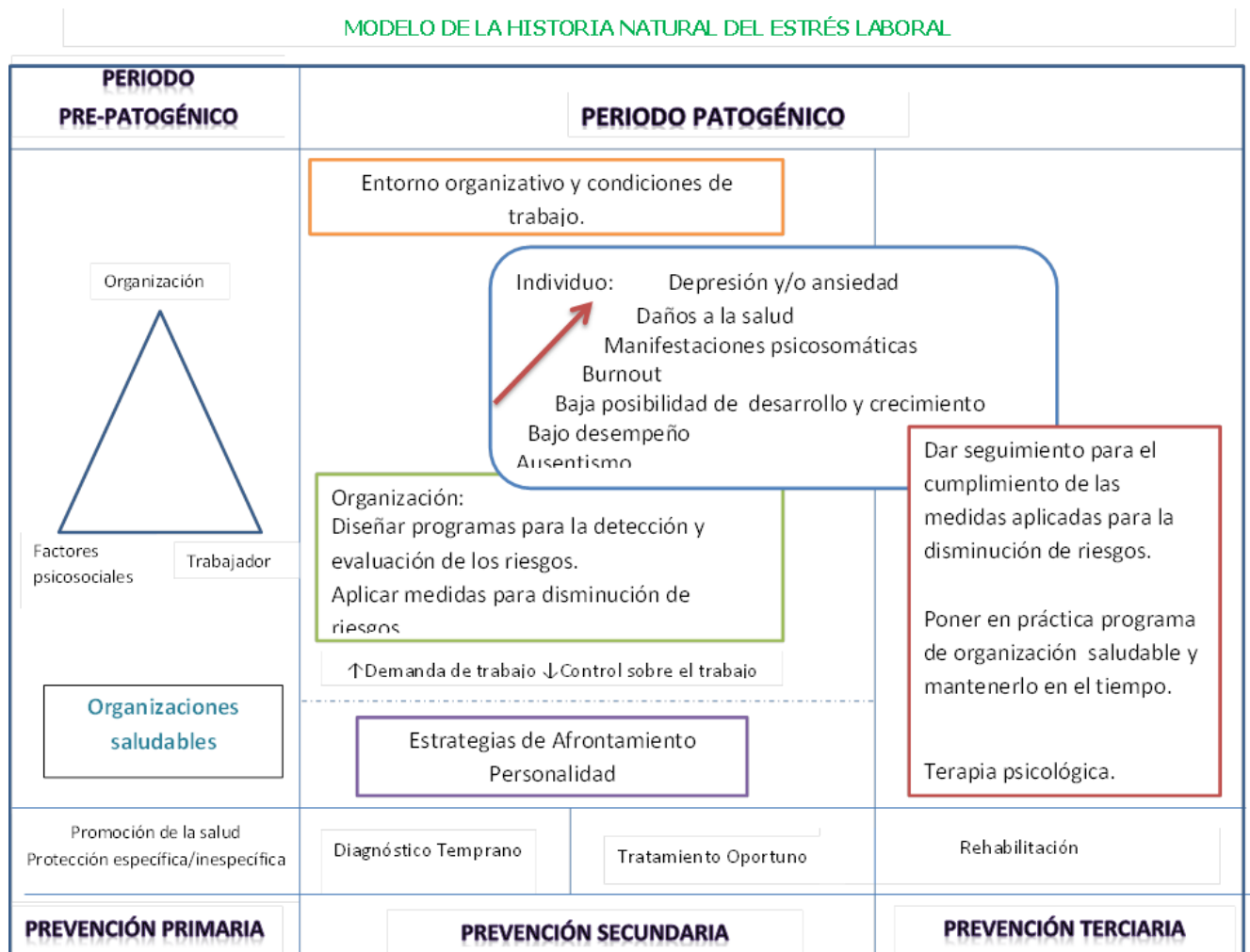


Imagen 3. Modelo de la Historia Natural adaptado al estrés laboral (enfoque persona-centro de trabajo). Fuente: elaboración propia.

modelo de estrés en el trabajo adaptado al modelo de Leavell y Clark se aborda desde ambas perspectivas, intentando unificarlas por lo ya explicado.

En el periodo pre-patogénico, se observa la triada ecológica, la cual está conformada por la organización cumpliendo con la función de ambiente; los factores psicosociales a manera de agente; y por último se encuentra el trabajador que es el huésped. Al estar en equilibrio estos tres aspectos, se tienen organizaciones saludables donde los trabajadores no enferman ni desarrollan manifestaciones psicosomáticas ya que su ambiente no es adverso ni están expuestos a factores de riesgo psicosocial. Las demandas de trabajo pueden ser controladas, no tienen órdenes contradictorias, su relación familia-trabajo no se ve afectada, no tienen largas jornadas de trabajo, etcétera. Aquí es donde la prevención primaria promueve la salud de los individuos (trabajadores) y evita que este equilibrio se rompa.

En el periodo patogénico, encontramos que este equilibrio se rompe por las altas demandas de trabajo y el bajo control sobre el mismo, esto mediado por estrategias de afrontamiento y personalidad (entre otras), lo que lleva a que tanto el individuo como la organización tengan afectaciones. Si nos enfocamos en el individuo, observamos ausentismo, bajo desempeño, baja posibilidad de desarrollo y crecimiento. En la organización, para un diagnóstico temprano y tratamiento oportuno, se diseñan programas para la detección y evaluación de los riesgos psicosociales y se aplican medidas para su disminución. En esta etapa, el individuo emplea todas sus herramientas para hacer frente a esta exposición y es por ello que comienza a presentar manifestaciones psicosomáticas. Con el tiempo, aparecen daños serios a la salud y estrés crónico.

Una vez ocasionando daño a la salud (prevención terciaria) se debe poner en práctica un programa de organizaciones saludables donde se abordan temas de reinserción laboral paulatina, controles periódicos, evaluaciones y un plan para disminuir la exposición a factores de riesgo psicosocial. Además, el individuo debe apoyarse de terapia psicológica en los casos de estrés crónico que estén

imposibilitando al trabajador para el desarrollo pleno de sus actividades o que haya provocado lesiones orgánicas.

Este modelo recalca la presencia de daño a la salud como uno de los puntos culminantes en la evolución de esta afectación. Ello es importante porque, desafortunadamente es en ese punto cuando los médicos en empresa realizan el diagnóstico y éste es de manera tardía encontrando afectaciones serias. Los daños a la salud ya se han nombrado en párrafos anteriores.

Planteamiento del problema

De acuerdo con la OMS/OIT 2016, reportan que en el mundo no se cuenta con datos estadísticos disponibles sobre la prevalencia y el impacto del estrés laboral en el trabajo.(64)

El número de personas que sufre estrés por la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo va a ir en aumento, pues los cambios en el mundo laboral están incrementando el número de exigencias a los trabajadores, se pide mayor flexibilidad de destrezas y funciones, un mayor desequilibrio trabajo-familia y más sobrecarga e intensificación del trabajo, a lo que se une el incremento de los contratos temporales, la subcontratación, y la falta de estabilidad en el empleo.(50)

Los factores psicosociales cada vez han cobrado mayor importancia ya que en lugar de presentar un reto y una motivación para el trabajador se han convertido en una carga y un riesgo para su salud, los cuales, han ido en aumento hasta el punto de constituir un problema en el número de bajas laborales por problemas de salud y la alta rotación en las organizaciones.(1) Esto constituye un problema serio ya que en nuestro país no se le da la importancia que debe tener el ámbito psicosocial, ni mucho menos se destinan recursos.(8) Países desarrollados de Europa y Estados Unidos llevan al menos 20 años de ventaja en legislación y prevención en este tema; países de Latinoamérica como Chile, Colombia y Perú han trabajado en este tema los últimos 10 años.(44) Por lo tanto, es un problema que requiere atención multidisciplinaria para poder evaluar de manera sistemática

y realizar un manejo oportuno de los síntomas derivados de los factores de riesgo psicosocial.

Además, los factores psicosociales representan un riesgo en la actualidad para la población trabajadora. De acuerdo con el INEGI (2016), los mexicanos comienzan a trabajar desde los 15 años, esto representa mayor tiempo de exposición a riesgos de carácter psicosocial, sobretodo en la población de estudio, ya que son adultos jóvenes en su mayoría.

Pregunta de investigación

¿Los factores de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con la aparición de manifestaciones psicósomáticas en el personal administrativo en una universidad de la Ciudad de México?

Justificación

El conocer las condiciones psicosociales en las que se encuentra el trabajador, va a permitir implementar medidas preventivas que puedan promover la salud en el lugar de trabajo, lo cual requiere el esfuerzo en común de empresarios, trabajadores y la sociedad como unidad, mejorando la organización del trabajo, brindando oportunidades para el aprendizaje permanente, mejorar el entorno de trabajo, fomentar la participación de los empleados en actividades saludables, fomentar el desarrollo personal con cursos para manejo del estrés. En este proceso, es esencial implicar a los trabajadores y tener en cuenta sus necesidades y sus puntos de vista respecto a los métodos de organización del trabajo y del centro de trabajo. Con ello se pretende encaminar un buen ambiente y organización del trabajo.(65)(1)(3)

La medición de estos riesgos, así como de su sintomatología inespecífica, representa un reto para el médico especialista en la Salud en el Trabajo. Por ello, es importante que el médico conozca y sea capaz de identificar este tipo de factores de riesgo (no solo los físicos, químicos, biológicos y ergonómicos) y saber que también afectan la salud de los trabajadores, con ello se evitará llegar a

diagnósticos erróneos en los centros de trabajo y dar un seguimiento adecuado para la recuperación del trabajador.

Objetivo general

Determinar qué factores de riesgo psicosocial son los que tienen una relación significativa con la presencia de manifestaciones psicósomáticas en el personal administrativo de una universidad en la Ciudad de México.

Objetivos específicos

1. Estimar la prevalencia de la exposición a factores de riesgo psicosocial y manifestaciones psicósomáticas en la población de estudio.
2. Identificar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan de manera significativa con las manifestaciones psicósomáticas.
3. Identificar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan de manera significativa con las manifestaciones psicósomáticas de acuerdo con el sexo.
4. Identificar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan de manera significativa con las manifestaciones psicósomáticas de acuerdo con el tipo de puesto.
5. Identificar qué otras variables sociolaborales se relacionan con los factores de riesgo psicosocial y con las manifestaciones psicósomáticas.

Hipótesis

Existe relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la presencia de manifestaciones psicósomáticas en trabajadores administrativos.

Metodología

Se realizó un estudio de tipo transversal analítico con trabajadores administrativos de un departamento de 100 personas de una universidad en la Ciudad de México. El tipo de muestreo fue por conveniencia.

El cálculo de tamaño de muestra se realizó con la siguiente fórmula(66):

$$\begin{aligned}
 n &= N Z^2 pq / d^2 (N-1) + Z^2 pq \\
 n &= 100 (1.96)^2 (0.10)(0.90) / (0.05)^2 (99) + (1.96)^2 (0.10)(0.90) \\
 n &= 100 (3.8416) (0.09) / 0.025 (99) + 3.8416 (0.09) \\
 n &= 34.5744 / 0.2475 + 0.345744
 \end{aligned}$$

$n = 34.5744 / 0.593244$

n= 58

Se agrega el 15% por la tasa de no respuesta

n= 67

Dónde:

Z= significancia = 1.96

p= prevalencia = 0.10

q= 1- P = 0.90

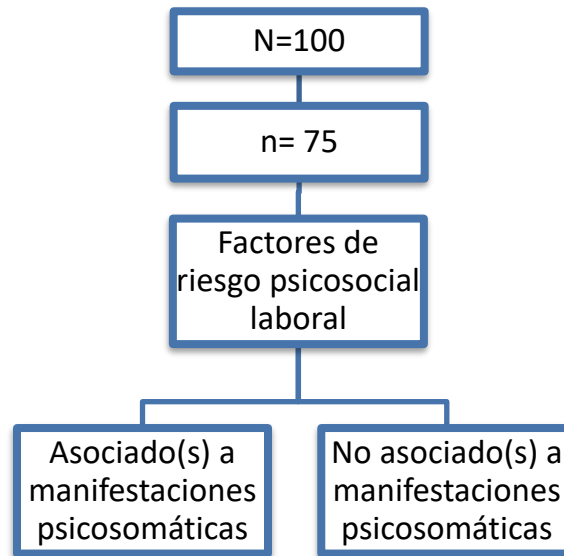


Figura 1. Diseño del estudio.

d= precisión = 0.05

Se tomó como criterio de inclusión a aquellos trabajadores que se encuentren laborando como personal administrativo en el departamento de Relaciones laborales de la universidad. Como criterio de exclusión a aquellos que fueran menores de edad y personal operativo (choferes y de mantenimiento), así como personal de limpieza.

Definiciones

Para el desarrollo de este estudio y facilitar su interpretación, así como su comparación con la literatura existente, se analizará desde los dominios. A continuación, se darán las definiciones de cada dominio y de la variable manifestaciones psicósomáticas.(55)

- 1) 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. En el caso de los trabajadores de oficina, podríamos referirnos además, a la calidad del aire climatizado(19), al síndrome del edificio enfermo, condiciones de ergonomía(56) y sobre todo al uso de pantallas de computadora durante la jornada laboral(57). Sin embargo, solo se emplearán las preguntas establecidas en la Norma.

- 2) Carga 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.
 - a. Cuantitativa: alude al número de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo, está relacionado con la frecuencia y el volumen o número de tareas a realizar.
 - b. Cualitativa: hace referencia a la dificultad de la tarea y al volumen de información que se debe procesar con relación al tiempo disponible.
- 3) Falta de control sobre el trabajo: se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades.
- 4) Jornada de trabajo: representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada.
- 5) Interferencia en la relación familia-trabajo: 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. Greenjaus y Beutell, en 1985 definieron al conflicto familia-trabajo como una forma de conflicto entre roles en donde la presión del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles en algún aspecto. Además, proponen tres

tipos de conflictos: 1) el conflicto basado en el tiempo (debido a la sobrecarga de trabajo, jornadas de trabajo extensas, turno e inflexibilidad de horario), 2) el conflicto basado en el estrés (cuando las consecuencias del estrés laboral repercuten en el desempeño en casa) y 3) conflicto basado en el comportamiento (cuando un individuo debe mantener una conducta diferente e incompatible con la que tiene en casa)(58). Es importante mencionar que este conflicto es bidireccional, tanto familia en el trabajo como del trabajo en la familia.

- 6) Liderazgo: 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.
- 7) Relaciones en el trabajo: se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y las características de estas interacciones en aspectos funcionales para el trabajo en equipo y apoyo social.
- 8) Violencia: La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:
 - a. Acoso, 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. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual.

- b. 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.
 - c. Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente.
- 9) Reconocimiento del desempeño: retroalimentación sobre las actividades realizadas en el centro de trabajo y remuneración o promoción por el buen desarrollo del trabajador dentro de la empresa.
- 10) Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad: falta de compromiso con el trabajo desarrollado, incertidumbre de futuro laboral.
- 11) Manifestaciones psicósomáticas: dolor de estómago, dolor de espalda, dolor en extremidades y articulaciones, dolor menstrual, dolor de cabeza, dolor torácico, mareos, desmayos, palpitaciones, falta de respiración, dolor o problemas durante sus relaciones sexuales, estreñimiento, diarrea, náusea e indigestión, astenia, trastornos del sueño. Lo anterior se incluye en el instrumento el PHQ-15.

Participantes

Se obtuvo una muestra de 75 trabajadores administrativos del área de Relaciones Laborales. El 22% de la muestra total se encuentra entre 36 y 40 años de edad. El 60% son mujeres con una media de edad de 42 años, el 41% casadas seguido del 30% solteras. Los hombres tienen una media de edad de 42 años, el 48% se encuentran casados y el 32% solteros. En cuanto al nivel educativo de la muestra, el 41% cuenta con estudios hasta el nivel medio superior y el 38% cuenta con carrera universitaria. Para profundizar el estudio, se dividió a los encuestados en dos grupos: personal administrativo (76%) y jefatura (24%).

En la tabla 4 se observa la distribución de la población de acuerdo con el sexo. Observamos que la mayoría de las mujeres se encuentran en una edad entre 36 a 45 años, los hombres en una edad más joven, de 36 a 40 años. De acuerdo con el

estado civil, casi la mitad de las mujeres (40.9%) y de los hombres (48.4%) se encuentran casados. En cuanto al nivel educativo, la mayoría de las mujeres se encuentran en un nivel educativo superior (40.9%) y en los hombres la mayoría se encuentra en un nivel medio superior (45.2%). El 84.1% de las mujeres forman parte del personal administrativo y solo el 15.9% son parte del personal de jefatura. En los hombres, el 64.5% de los hombres ocupan puestos administrativos y el 35.5% están en puestos de jefatura. Las mujeres que trabajan más de 40 horas por semana son el 52.3%. el 58.1% de los hombres trabajan más de 40 horas por semana. En lo que respecta a la antigüedad en el puesto, se realizó la clasificación en tres categorías para facilitar su análisis; en menos de 10 años se encuentra el 63.6% de las mujeres, de 11 a 20 años el 27.2% y el 9.2% las mujeres que tenían 21 años o más en el puesto. En el caso de los hombres, el 77.5% llevan menos de 10 años, de 11 a 20 años el 12.8% y el 9.6% los que llevan de 21 años o más.

Tabla 4. Variables sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores de la muestra (n=75) de acuerdo con el sexo.

	Mujer		Hombre	
	n	%	N	%
Edad (años)				
De 26 a 30	3	6.8	6	19.4
De 31 a 35	7	15.9	4	12.9
De 36 a 40	9	20.5	7	22.6
De 41 a 45	9	20.5	2	6.5
De 46 a 50	6	13.6	4	12.9
De 51 a 55	8	18.2	2	6.5
De 56 a 60	1	2.3	5	16.1
Mayores de 60	1	2.3	1	3.2
Total	44	100	31	100
Estado civil				
Soltero/a	13	29.5	10	32.3
Casado/a	18	40.9	15	48.4
Unión Libre	6	13.6	4	12.9
Divorciado/a	5	11.4	2	6.5
Viudo/a	2	4.5	31	100
Nivel educativo				
Educación básica	3	6.8	2	6.5

Educación media superior	17	38.6	14	45.2
Carrera técnica	4	9.1	2	6.5
Educación superior	18	40.9	8	25.8
Maestría	2	4.5	5	16.1
Tipo de puesto				
Administrativo	37	84.1	20	64.5
Jefatura	7	15.9	11	35.5
Horas laboradas por semana				
Hasta 48 horas por semana	31	70.5	21	67.7
Más de 48 horas por semana	13	29,5	10	32.3
Antigüedad en el puesto				
Menos de 10 años	28	63.6	24	77.5
De 11 a 20 años	12	27.2	4	12.8
21 años o más	4	9.2	3	9.6

Descripción de variables:

Variables clasificatorias	Variable Independiente	Variables moduladoras	Variable dependiente
Edad	Factores de riesgo psicosocial laboral	Sexo	Manifestaciones psicosomáticas
Estado civil		Tipo de puesto	
Escolaridad			
Horas laboradas por semana			
Antigüedad en el puesto			

Instrumentos

Instrumento autoaplicable conformado por:

- 1.- Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo (Tomado de NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial,

identificación y prevención). Se usará la Guía de Referencia III. Cuenta con una confiabilidad general de 0.92. La confiabilidad por dominio va de 0.67 a 0.93.

Consta de 72 ítems, respuesta tipo Likert: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre. Las puntuaciones van de 0 a 4, siendo cero igual a siempre y cuatro igual a nunca en los ítems 1, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57.

En el caso de los ítems 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 29, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, la escala va de cuatro en “siempre” hasta cero en “nunca”. Identifica cinco categorías: ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo y el entorno organizacional.

Las opciones de salida del instrumento son de acuerdo al puntaje obtenido de la suma de cada pregunta. Así, se tiene que una puntuación menor de 10 es riesgo nulo; de 10 a 13 es riesgo bajo; de 14 a 17 es riesgo medio; de 18 a 22 es riesgo alto y 23 muy alto, por citar un ejemplo.

2.- Cuestionario de Salud en el paciente PHQ-15. Consta de 15 ítems, usando una escala de 0 a 2, donde 0 es nada, 1 un poco y 2 mucho. Tiene una consistencia interna satisfactoria al tener un coeficiente α de Cronbach de 0.77. El rango de la escala es de 0 a 30 puntos. Se han establecido, cuatro categorías de severidad de los síntomas somáticos: 0-4 (mínima), 5-9 (baja), 10-14 (media) y 15-30 (alta) de acuerdo con González y Landero, 2006.(67)

3.- Cuestionario sobre historia laboral y variables sociodemográficas. Tomado de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional de Uribe-Prado (EMEDO).

Procedimiento

Se entregaron cartas de consentimiento informado a los trabajadores que desearon participar en el estudio. Los cuestionarios se aplicaron en el centro de trabajo, éstos son autoaplicados y fueron contestados de manera individual. La investigadora estuvo presente para aclarar dudas sobre el llenado del mismo.

Se realizó la captura de datos en el programa Microsoft Excel 2010, posteriormente se realizó el análisis con el programa SPSS versión 20.

Resultados

En la tabla 5 se encuentran los estadísticos descriptivos de las variables, factores psicosociales y manifestaciones psicósomáticas. Se observa que todas cumplen con una distribución normal ya que el sesgo se encuentra entre valores estrictos aceptables de -1 a 1.

A continuación, de acuerdo con la clasificación de riesgo de la NOM-035-STPS-2018 se mencionarán en nivel de riesgo donde se encuentran las medias de cada dominio: condiciones en el ambiente de trabajo con nivel bajo; carga de trabajo, nivel medio; la falta de control sobre el trabajo, nivel de riesgo medio; jornada de trabajo en un nivel medio; la interferencia en la relación trabajo familia, nivel de riesgo bajo; el liderazgo nivel medio; en las relaciones en el trabajo nivel de riesgo medio; en violencia el nivel de riesgo es nulo; en reconocimiento del desempeño, nivel de riesgo bajo; insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad nivel nulo. El puntaje global tiene una media en el nivel de riesgo alto. Las manifestaciones psicósomáticas se encuentran con una media en nivel de severidad baja.

Tabla 5. Descriptivos de las variables factores psicosociales, sociolaborales y manifestaciones psicósomáticas.

	Mín	Máx	Media	Desv . Est.	Sesgo	Curtosis
Edad	26	71	42.52	9.93	.407	-.2778
Horas laboradas por semana	26	65	43.93	8.35	.276	-.406
Antigüedad en el puesto	1	37	9.34	7.29	1.456	.548
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	0	14	6.32	4.36	0.76	1.01
Carga de Trabajo	0	37	24.79	8.94	-0.17	0.25
Falta de Control sobre del Trabajo	1	25	18.76	6.50	-0.40	0.35
Jornada de Trabajo	0	6	2.81	2.37	0.18	-1.35
Interferencia en la Relación Trabajo Familia	0	10	5.28	3.59	0.00	-1.20
Liderazgo	0	20	15.61	8.56	0.05	-0.89
Relaciones en el Trabajo	0	21	13.20	7.94	0.52	-0.35
Violencia	0	16	6.28	5.65	1.48	1.81
Reconocimiento del Desempeño	0	18	9.57	4.83	0.11	-0.97
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad	0	12	3.99	2.77	0.18	-0.82
Puntaje global	53	140	106.61	29.59	0.21	-0.50
Manifestaciones psicósomáticas	0	22	9.93	5.23	-0.04	-0.53

A continuación, se mostrarán los resultados de la muestra de acuerdo con los dominios de los factores psicosociales en el trabajo presentadas en la NOM-035-STPS-2018, las manifestaciones psicósomáticas, sexo y tipo de puesto. Nótese que los niveles de riesgo alto y muy alto, se mencionarán con una sola cifra para facilitar su análisis y discusión.

Resultados por dominios

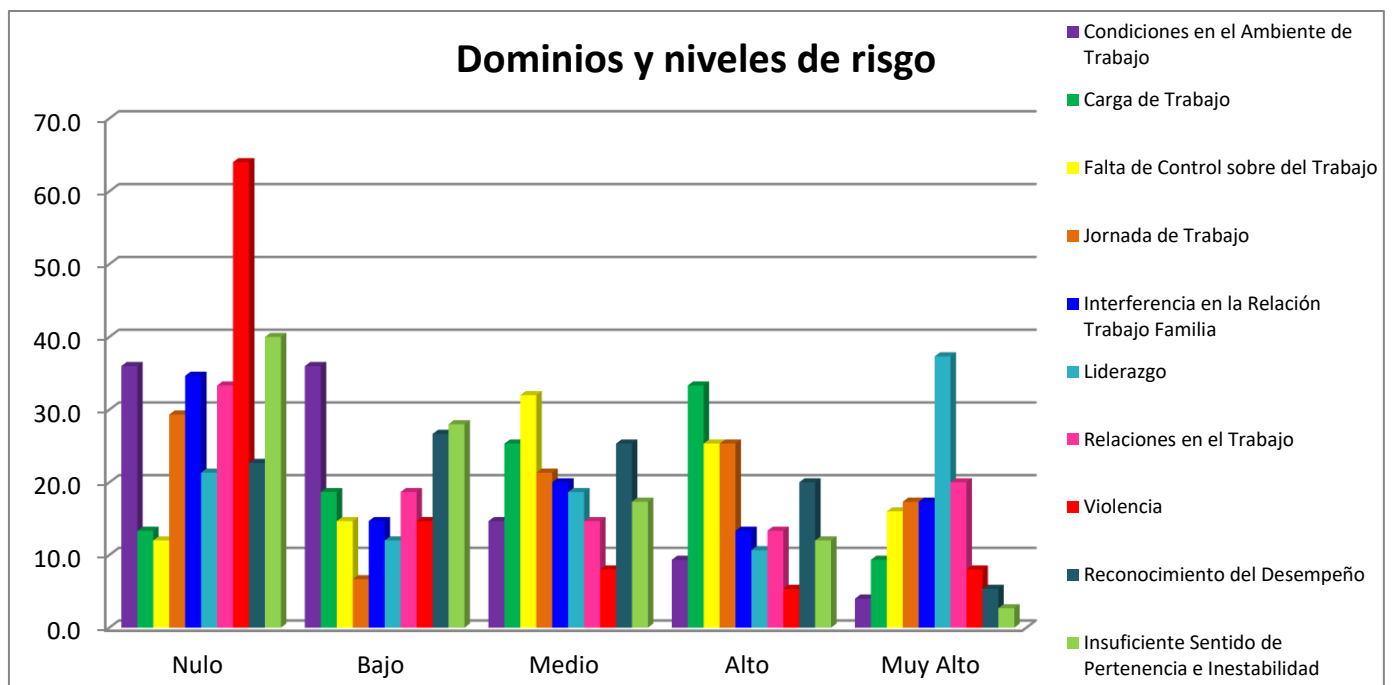
En la gráfica 2, se observa que en el **nivel de riesgo nulo** se encuentra violencia con el 64% de los casos, Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad (40%) y condiciones en el ambiente de trabajo (36%).

En un nivel de riesgo bajo, las condiciones en el ambiente de trabajo tienen al 36% de los casos e Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad con el 28%.

En el nivel de riesgo medio se encuentra la falta de control sobre el trabajo con el 32% de los casos y la carga de trabajo con el 28%.

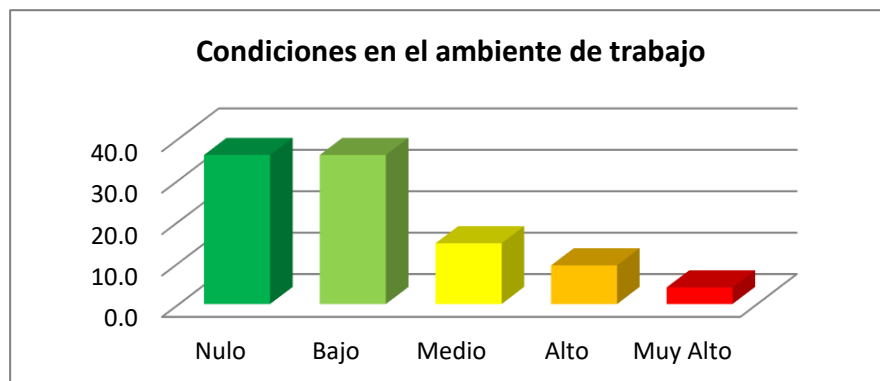
Por otro lado, los niveles **alto/muy alto** tienen puntuaciones altas en los dominios carga de trabajo (42.6%), falta de control sobre el trabajo (41.3%), jornada de trabajo (42.6%), interferencia en la relación familia trabajo (30.6%), liderazgo (48%) y relaciones en el trabajo (33.3%).

Es importante mencionar que, en el nivel muy alto, el dominio violencia presenta un porcentaje de casos del 37.3%, seguido de relaciones en el trabajo con el 20% de casos.



Gráfica 2. Dominios con los distintos niveles de riesgo.

Tenemos que en las condiciones en el ambiente de trabajo (gráfica 3), hay un porcentaje similar de casos en los niveles de riesgo nulo y bajo (36% cada uno).



Gráfica 3. Prevalencia de los niveles de riesgo en el dominio “Condiciones en el ambiente de trabajo” en la muestra total.

Condiciones en el ambiente de trabajo de acuerdo con la variable sexo

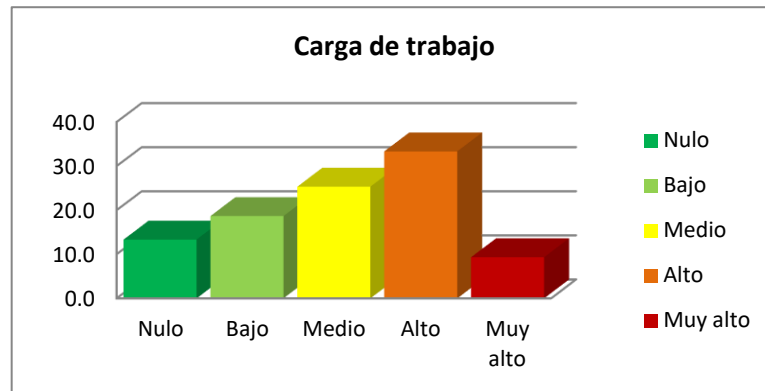
En el dominio Condiciones en el ambiente de trabajo, las mujeres tienen un mayor porcentaje de casos en un nivel de riesgo bajo (40.9%). En cambio, los hombres tienen un mayor porcentaje de casos en riesgo nulo (48.4%). Por otra parte, el riesgo medio se distribuye de manera similar entre ambos sexos (mujeres 15.9%; hombres 12.0%).

Condiciones en el ambiente de trabajo por tipo de puesto

En cuando al tipo de trabajo y las condiciones en el ambiente de trabajo, el personal administrativo tiene más porcentaje de casos en riesgo nulo (36.8%); en el personal de jefatura hay más porcentaje de casos en riesgo bajo (38.9%). Por otra parte, el personal de jefatura tiene un mayor nivel de riesgo alto/muy alto (16.7%) que el personal administrativo (12.3%).

Carga de trabajo

En la gráfica 4 se observa que el dominio Carga de trabajo presenta mayor porcentaje de casos en nivel de riesgo alto/muy alto (42.6%).



Gráfica 4. Prevalencia de los niveles de riesgo del dominio “Carga de trabajo” en muestra global.

Carga de trabajo de acuerdo con la variable sexo

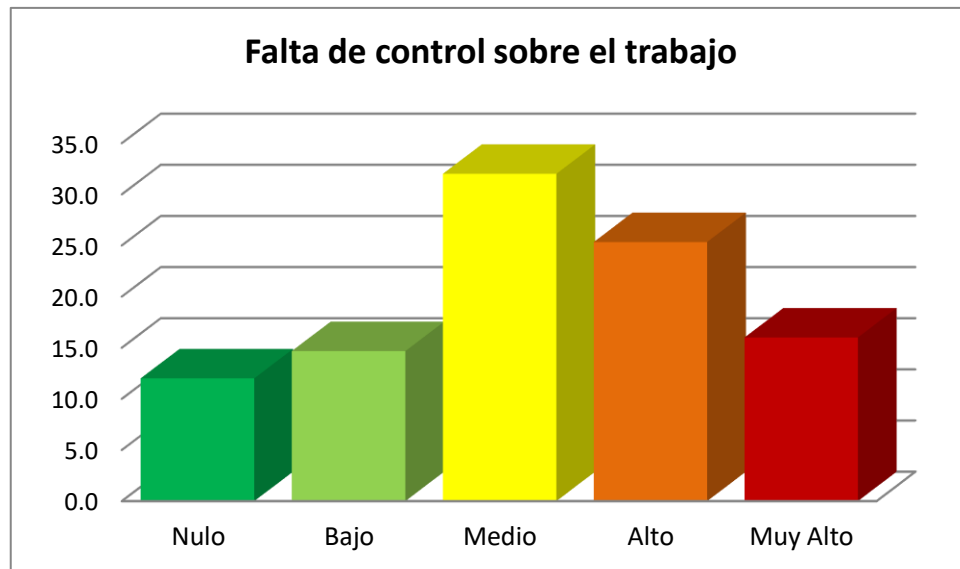
En la carga de trabajo de acuerdo al sexo, en donde se observa que las mujeres tienen una mayor prevalencia del riesgo alto/muy alto (52.3%) que los hombres, en ellos es mayor el nivel de riesgo medio (38.7%). En las mujeres los riesgos nulo, bajo y medio tienen prevalencias iguales (15.9%).

Carga de trabajo de acuerdo con el tipo de puesto

El personal administrativo tiene una mayor prevalencia del riesgo alto/muy alto (43.8%) que el personal de jefatura (38.9%), aunque es importante aclarar que en el personal de jefatura hay un mayor porcentaje de casos en el nivel de riesgo muy alto (16.7%).

Falta de control sobre el trabajo

En la gráfica 5 observamos que la falta de control sobre el trabajo tiene mayor porcentaje de casos en un nivel de riesgo alto/muy alto (41.3%) seguido del riesgo medio (32%).



Gráfica 5. Prevalencia de los niveles de riesgo del dominio "Falta de control sobre el trabajo".

Falta de control sobre el trabajo de acuerdo con la variable sexo

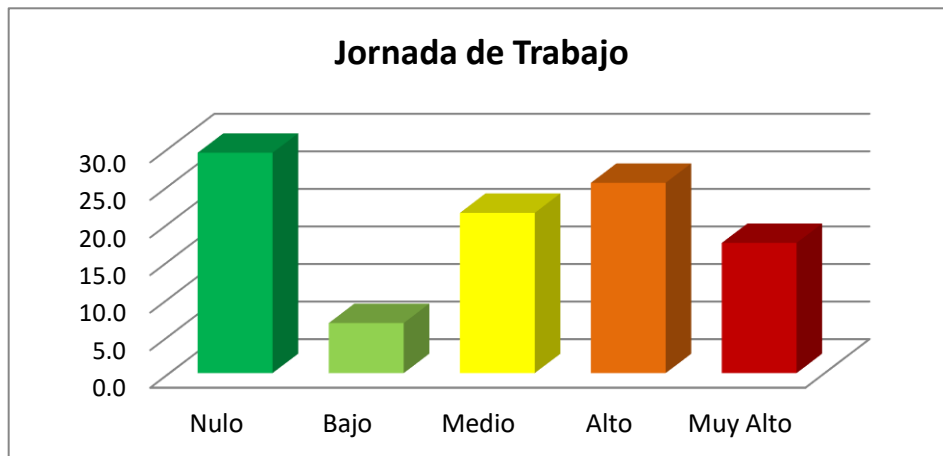
Tanto las mujeres como los hombres tienen un nivel de riesgo alto/muy alto similar (40.9% y 42% respectivamente). El nivel de riesgo nulo es más bajo en mujeres (9.1%) que en hombres (16.1%).

Falta de control sobre el trabajo por tipo de puesto

Respecto al tipo de puesto y la falta de control sobre el trabajo de acuerdo con el tipo de puesto, el personal de jefatura tiene un riesgo alto/muy alto en la mitad de los casos (50%) y el personal administrativo presenta el mismo nivel de riesgo en el 40.6% de los casos. Los niveles de riesgo nulo y bajos tienen porcentajes similares en ambos sexos.

Jornada de trabajo

En la gráfica 6 se observa que la jornada de trabajo tiene mayor porcentaje de casos en el nivel de riesgo alto/muy alto (42.6%). También cabe mencionar que el riesgo nulo tiene un porcentaje de casos importante (29.3%).



Gráfica 6. Prevalencia de los niveles de riesgo del dominio “Jornada de trabajo” en la muestra global.

Jornada de trabajo de acuerdo con la variable sexo

En el dominio jornada de trabajo de acuerdo con el sexo, los hombres tienen un mayor porcentaje de casos en el nivel alto/muy alto (48.4%), las mujeres tienen el 38.6% de los casos en este mismo nivel de riesgo.

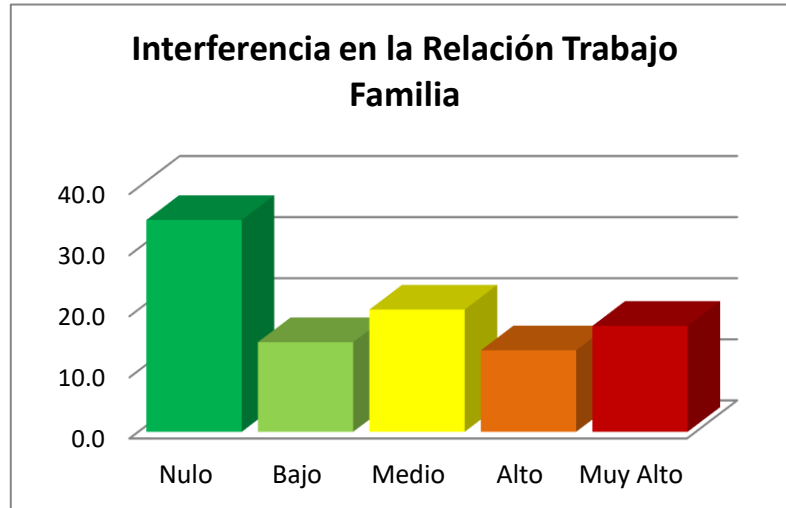
También es importante mencionar que el riesgo nulo es mayor en las mujeres (31.8%) que en los hombres (25.8%). En los hombres, los riesgos bajo y medio tienen un porcentaje de casos igual (12.9%).

Jornada de trabajo por tipo de puesto

En ambos tipos de puesto, el mayor porcentaje de casos se encuentra en un riesgo alto/muy alto (43.9% administrativos; 38.9% jefatura). Así mismo, los riesgos nulos y medio tienen un porcentaje de casos similar (21.1% administrativos; 22.2% jefatura). Cabe diferenciar que, en el personal administrativo es mayor el riesgo alto que el muy alto (28.1% y 15.8% respectivamente), pasa lo contrario en el personal de jefatura, donde se observa un riesgo muy alto mayor (22.2%) que el riesgo alto (16.7%).

Interferencia en la relación trabajo familia

En la gráfica 7 se observa que los niveles de riesgo son similares entre nulo (34.7%) y alto/muy alto (30.6%). El riesgo muy alto está presente en el 17.3% de la población estudiada.



Gráfica 7. Prevalencia de los niveles de riesgo del dominio "Interferencia en la relación trabajo familia" en muestra global.

Interferencia en la relación trabajo familia de acuerdo con la variable sexo

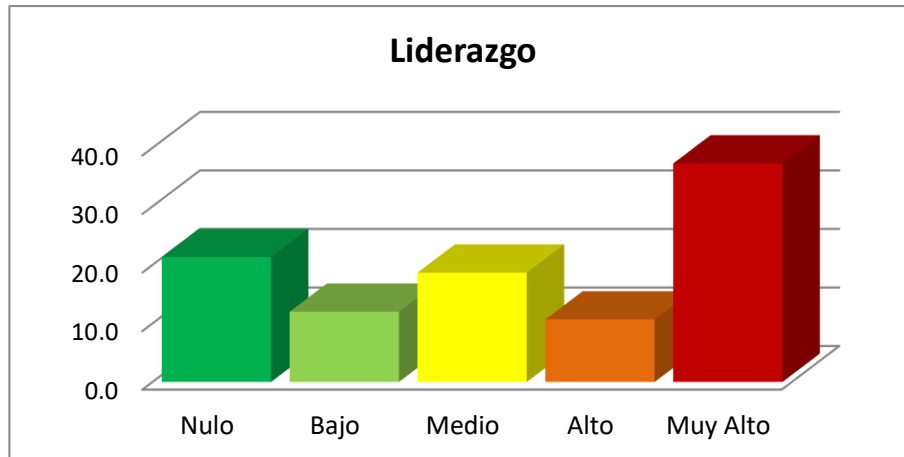
En el dominio Interferencia en la relación trabajo familia, las mujeres tienen un mayor porcentaje de los casos en el nivel de riesgo nulo con el 40.9% de la muestra. Por parte de los hombres, los niveles de riesgo nulo, medio y muy alto tienen porcentajes de casos muy similares. El 38.7% de los hombres se encuentra en un riesgo alto/muy alto.

Interferencia en la relación trabajo familia por tipo de puesto

En cuanto a la Interferencia en la relación trabajo familia y tipo de puesto, el personal administrativo tiene mayor porcentaje de casos en el nivel de riesgo nulo (36.8%), no así en el caso del personal de jefatura donde los niveles de riesgo medio y alto/muy alto tienen el mismo porcentaje de casos (33.3%). Se observa que en el personal de jefatura la interferencia en la relación trabajo familia representa un riesgo muy alto en el 22.2% de los casos.

Liderazgo

En la gráfica 8 se observa que en el liderazgo los niveles de riesgo nulo y medio tienen un porcentaje similar de casos (21.3% y 18.7% respectivamente), el riesgo alto/muy alto compone casi la mitad de los sujetos estudiados (48%).



Gráfica 8. Prevalencia de los niveles de riesgo del dominio "Liderazgo" en muestra global.

Liderazgo de acuerdo con la variable sexo

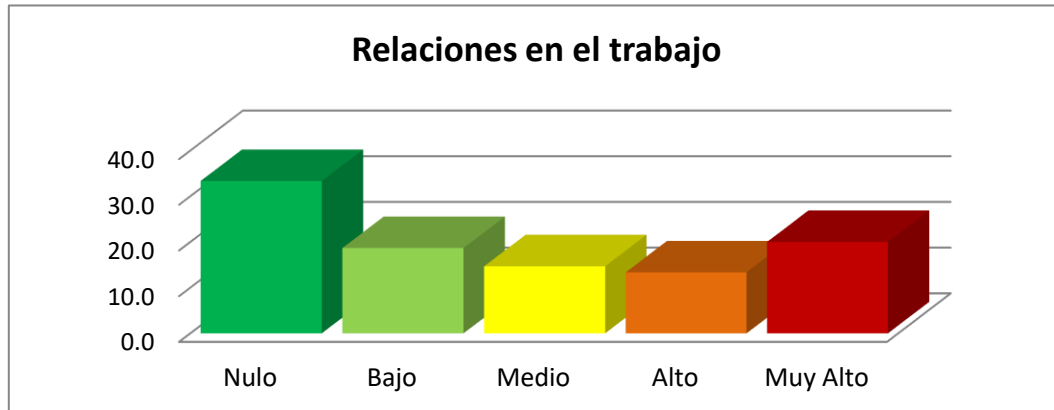
En las mujeres, el 47.7% de los casos se encuentra en el nivel de riesgo muy alto. En el caso de los hombres, los niveles de riesgo nulo y medio tienen porcentajes de casos similares (25.8% y 29%, respectivamente). El 22.6% de los hombres se encuentra en el nivel de riesgo muy alto.

Liderazgo por tipo de puesto

El liderazgo en el personal administrativo tiene un mayor porcentaje de casos en el nivel de riesgo muy alto (40.4%). El personal de jefatura tiene porcentajes de casos iguales en los niveles de riesgo medio y muy alto (27.8%).

Relaciones en el trabajo

En el dominio Relaciones en el trabajo (gráfica 9), los niveles de riesgo nulo y alto/muy alto presentan el mismo porcentaje de casos (33.3%).



Gráfica 9. Prevalencia del dominio Relaciones en el trabajo de acuerdo con niveles de riesgo en muestra global.

Relaciones en el trabajo de acuerdo con la variable sexo

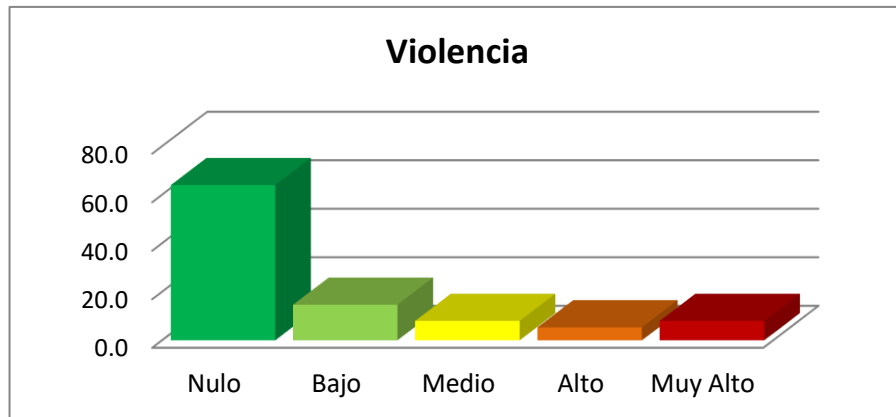
En el dominio Relaciones en el trabajo tiene mayor porcentaje de mujeres en riesgo nulo (40.9%). En el caso de los hombres, el mayor porcentaje de casos se encuentra en el nivel de riesgo alto/muy alto (48.4%) siendo el nivel de riesgo muy alto donde se concentran más porcentaje de casos.

Relaciones en el trabajo por tipo de puesto

La prevalencia del dominio Relaciones en el trabajo tiene a un tercio de la población administrativa en un riesgo alto/muy alto y un 29.8% de casos en un nivel de riesgo nulo. En el caso del personal de jefatura, el 44.4% de los casos se encuentran en un nivel nulo, aunque un tercio de la muestra se encuentra en un nivel de riesgo muy alto.

Violencia

En la gráfica 10 se observa que el dominio Violencia no presenta riesgo en el 64% de la muestra.



Gráfica 10. Prevalencia del dominio Violencia de acuerdo con niveles de riesgo en muestra global.

Violencia de acuerdo con la variable sexo

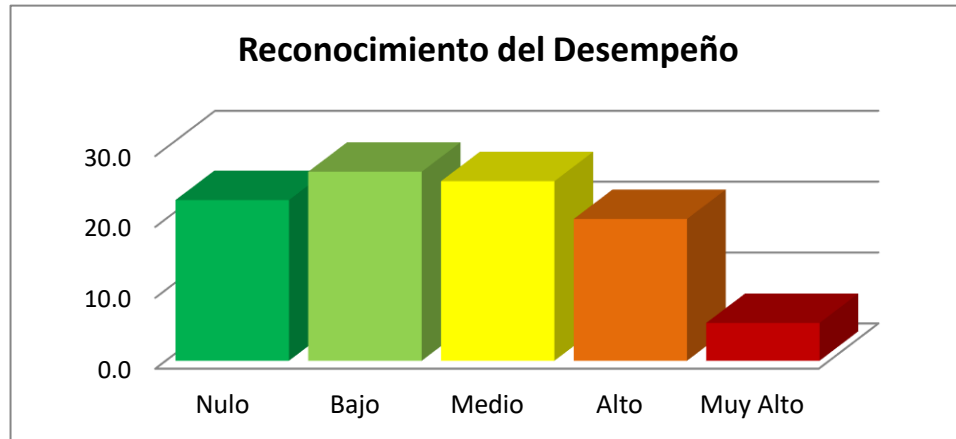
Los hombres en el dominio violencia presenta el 77.4% de casos, seguido del nivel de riesgo bajo con el 12.9% de casos. En las mujeres solo la mitad de casos se encuentran en un nivel de riesgo nulo (54.5%) seguido del nivel de riesgo alto/muy alto (18.2%).

Violencia por tipo de puesto

En el personal administrativo y de jefatura tienen más porcentajes de casos en el nivel de riesgo nulo en el dominio violencia. En el tipo de puesto jefatura, se encuentra el mayor porcentaje de casos en nivel de riesgo nulo (77.8%). El 14.1% del personal administrativo se encuentra en nivel de riesgo alto/muy alto y del personal de jefatura solo el 11.2% se encuentra en ese nivel.

Reconocimiento del desempeño

En la gráfica 11 se muestra que el dominio reconocimiento del desempeño tiene porcentajes de casos similares en cada nivel de riesgo (tomando en cuenta los niveles de riesgo alto/muy alto como uno), siendo el nivel de riesgo bajo el que más porcentajes de casos contiene (26.7%).



Gráfica 11. Prevalencia del dominio Reconocimiento del desempeño de acuerdo con niveles de riesgo en muestra global.

Reconocimiento del desempeño de acuerdo con la variable sexo

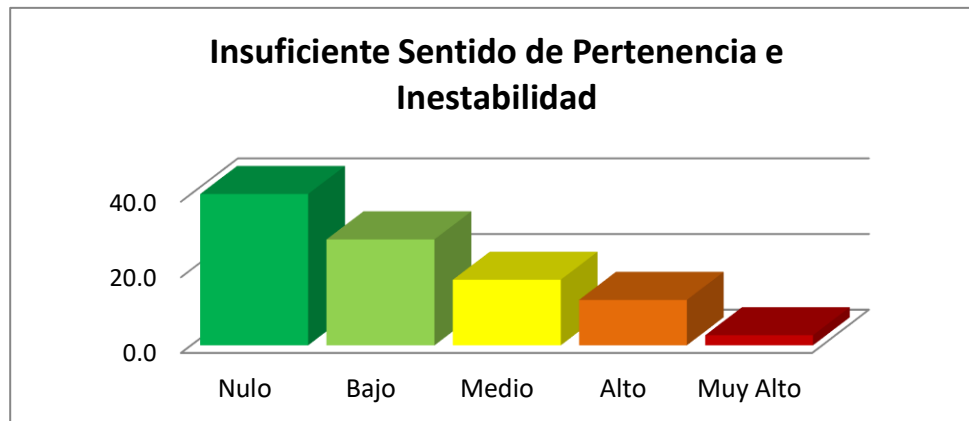
En cuanto al reconocimiento del desempeño, las mujeres presentan más porcentaje de casos en el nivel de riesgo bajo (34.1%), seguido del nivel de riesgo alto/muy alto (29.5%). En el caso de los hombres, los niveles de riesgo nulo y medio presentan el mismo porcentaje de casos (32.3%).

Reconocimiento del desempeño por tipo de puesto

El dominio reconocimiento del desempeño, el personal de jefatura presenta el 50% de casos en el nivel de riesgo medio seguido por el nivel de riesgo nulo (27.8%). En el caso del personal administrativo, el mayor porcentaje de casos se encuentra en el nivel de riesgo alto/muy alto (31.3%) seguido del nivel de riesgo bajo (29.8%).

Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

La gráfica 12 señala que el dominio Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad tiene el mayor porcentaje de casos en el nivel de riesgo nulo (40%) , siguiendo el nivel de riesgo bajo con el 28% de los casos.



Gráfica 12. Prevalencia del dominio Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad de acuerdo con niveles de riesgo en muestra global.

Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad de acuerdo con la variable sexo

En el dominio Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, la mitad de las mujeres presentan un nivel de riesgo nulo. En cambio, los hombres presentan un mayor porcentaje de casos en el nivel de riesgo bajo (35.5%).

Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad por tipo de puesto

Tanto el personal administrativo como el de jefatura, presentan mayor porcentaje de casos en el nivel de riesgo nulo (40.4% y 38.9% respectivamente).

En la tabla 6 se encuentra, a manera de resumen, los factores psicosociales ordenados por los dominios descritos con anterioridad de acuerdo con el sexo.

Lo más destacado de acuerdo con el sexo fue que las mujeres presentaron mayor porcentaje de casos en un riesgo alto/muy alto en los siguientes dominios: carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, liderazgo y reconocimiento del desempeño.

En el caso de los hombres, los dominios con mayores porcentajes de casos en el nivel de riesgo alto/muy alto fueron: Falta de control sobre el trabajo, Jornada de

trabajo, Interferencia en la relación trabajo familia, Liderazgo y Relaciones en el trabajo.

En la tabla 7, se encuentra a manera de resumen, los factores psicosociales ordenados por dominios de acuerdo con el tipo de puesto.

Entre lo más destacado, se encuentra que el personal administrativo presenta un mayor porcentaje de casos en el nivel de riesgo alto/muy alto en los dominios: carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, liderazgo, relaciones en el trabajo y reconocimiento del desempeño.

En el personal de jefatura, los dominios con mayor porcentaje de casos en riesgo alto/muy alto fueron: carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo y liderazgo.

Tabla 6. Factores psicosociales ordenados por dominios de acuerdo con el sexo. (Resumen)

Niveles de riesgo por dominios	Mujeres (%)					Hombres (%)				
	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	27.3	40.9	15.9	13.6	2.3	48.4	29.0	12.9	3.2	6.5
Carga de trabajo	15.9	15.9	15.9	43.2	9.1	9.7	22.6	38.7	19.4	9.7
Falta de control sobre el trabajo	9.1	15.9	34.1	27.3	13.6	16.1	12.9	29.0	22.6	19.4
Jornada de trabajo	31.8	2.3	27.3	29.5	9.1	25.8	12.9	12.9	19.4	29.0
Interferencia en la relación trabajo familia	40.9	15.9	18.2	11.4	13.6	25.8	12.9	22.6	16.1	22.6
Liderazgo	18.2	15.9	11.4	6.8	47.7	25.8	6.5	29.0	16.1	22.6
Relaciones en el trabajo	40.9	18.2	18.2	9.1	13.6	22.6	19.4	9.7	19.4	29.0
Violencia	54.5	15.9	11.4	6.8	11.4	77.4	12.9	3.2	3.2	3.2
Reconocimiento del desempeño	15.9	34.1	20.5	22.7	6.8	32.3	16.1	32.3	16.1	3.2
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	50.0	22.7	15.9	9.1	2.3	25.8	35.5	19.4	16.1	3.2

Tabla 7. Factores psicosociales ordenados por dominios de acuerdo con el tipo de puesto. (Resumen).

Niveles de riesgo por dominios	Administrativos (%)					Jefatura (%)				
	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	36.8	35.1	15.8	10.5	1.8	33.3	38.9	11.1	5.6	11.1
Carga de trabajo	14.0	14.0	28.1	36.8	7.0	11.1	33.3	16.7	22.2	16.7
Falta de control sobre el trabajo	10.5	15.8	35.1	24.6	14.0	16.7	11.1	22.2	27.8	22.2
Jornada de trabajo	29.8	5.3	21.1	28.1	15.8	27.8	11.1	22.2	16.7	22.2
Interferencia en la relación trabajo familia	36.8	17.5	15.8	14.0	15.8	27.8	5.6	33.3	11.1	22.2
Liderazgo	22.8	14.0	15.8	7.0	40.4	16.7	5.6	27.8	22.2	27.8
Relaciones en el trabajo	29.8	19.3	17.5	17.5	15.8	44.4	16.7	5.6	0.0	33.3
Violencia	59.6	17.5	8.8	5.3	8.8	77.8	5.6	5.6	5.6	5.6
Reconocimiento del desempeño	21.1	29.8	17.5	26.3	5.3	27.8	16.7	50.0	0.0	5.6
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	40.4	29.8	15.8	10.5	3.5	38.9	22.2	22.2	16.7	0.0

Manifestaciones psicósomáticas

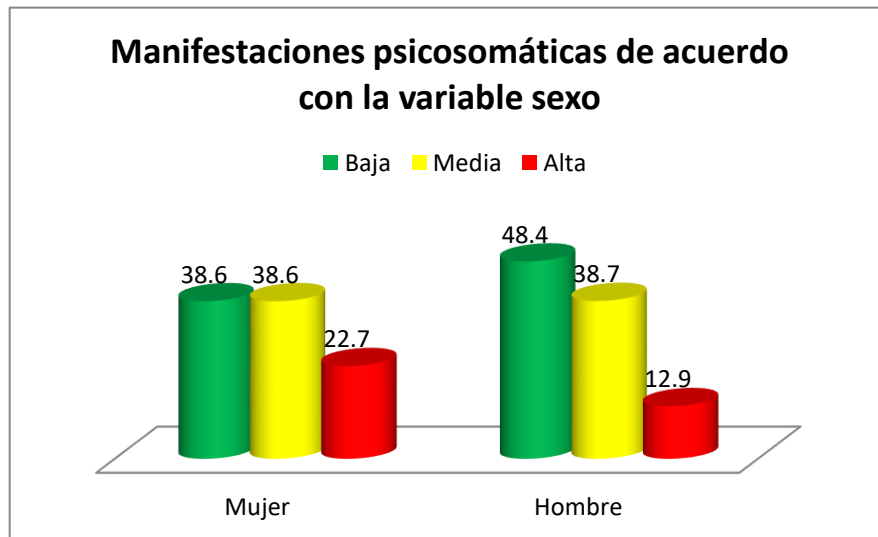
En la gráfica 13 se observa la prevalencia de la severidad de manifestaciones psicósomáticas en población total. Predomina la severidad baja con el 43% de la población, seguida de la media con el 38% y la severidad con menor porcentaje de individuos es alta con 19%.



Gráfica 13. Prevalencia de la severidad de manifestaciones psicósomáticas en población general.

Manifestaciones psicósomáticas de acuerdo con la variable sexo

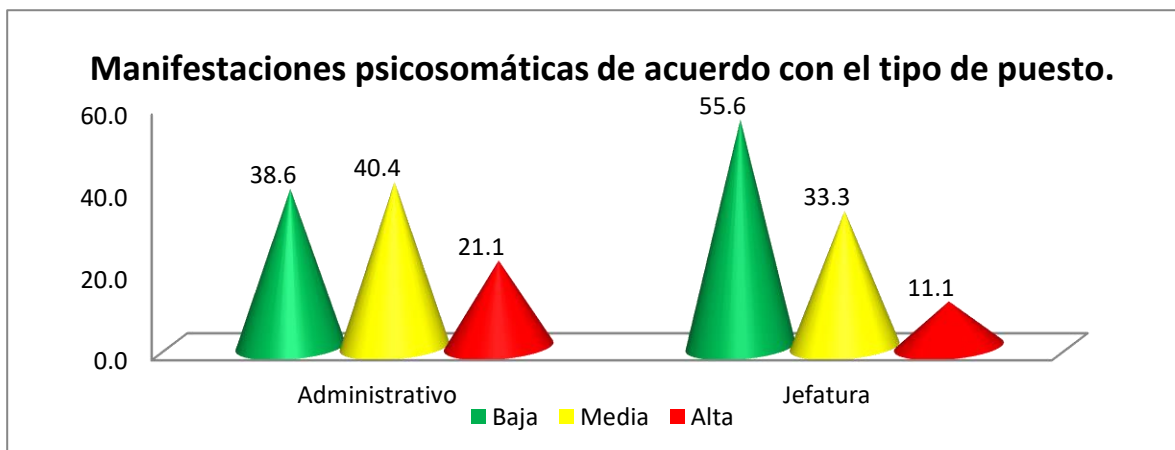
En la gráfica 14, podemos observar que en el nivel de severidad baja, los hombres predominan en porcentaje de casos (48.4%). En el nivel de severidad media los porcentajes de casos son prácticamente los mismos (38%), en el nivel de severidad alta, predominan las mujeres con el 22.7% de los casos.



Gráfica 14. Prevalencia de la severidad de las manifestaciones psicósomáticas en hombre y mujeres.

Manifestaciones psicossomáticas de acuerdo con la variable tipo de puesto

En la gráfica 15 se reportan las prevalencias de la severidad de las manifestaciones psicossomáticas de acuerdo con el tipo de puesto. El personal administrativo tiene más porcentaje de severidad media con el 40.4%, el personal de jefatura tiene a un poco más de la mitad de su población en severidad baja (55.6%). El personal administrativo tiene el 21.2% de casos en nivel de severidad alto.



Gráfica 15. Prevalencia de la severidad de las manifestaciones psicossomáticas de acuerdo con el tipo de puesto.

Matriz de correlaciones

En la tabla 8 se observa la matriz de correlaciones con la variable dependiente (manifestaciones psicossomáticas), las independientes (factores psicossociales) y las variables edad, número de hijos, antigüedad en el puesto, y horas laboradas por semana. Se observa una correlación negativa fuerte entre jornada de trabajo y edad (-0.506), el liderazgo y la falta de control sobre el trabajo tienen una correlación positiva de 0.526, el dominio Liderazgo y Reconocimiento del desempeño (0.637), entre Interferencia en la relación familia-trabajo con el dominio Jornada de trabajo hay una correlación positiva fuerte (0.541), Interferencia en la relación familia-trabajo con la variable dependiente manifestaciones psicossomáticas (0.586).

Análisis de varianza de dos factores

En la tabla 9 encontramos el análisis de la varianza de las variables socio-laborales, factores de riesgo psicosocial y manifestaciones psicósomáticas. En el caso del ambiente de trabajo, se encontró que la media tiene una tendencia hacia las personas que viven en unión libre; y lo mismo para el caso de los que trabajan más de 40 horas por semana.

En el caso de la jornada de trabajo, se observa que las personas que tienen maestría tienen una media en el nivel alto de riesgo. En el caso de los fines de semana laborados, las variables “solo sábado” y “solo domingo” tienen las medias en el nivel alto de riesgo.

En la interferencia trabajo-familia la media tiende hacia las personas con maestría, los que trabajan solo los domingos y los que llevan menos de 10 años laborando.

En el caso del liderazgo, la media tiende hacia las mujeres, caso contrario en insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, en el cual la media tiende hacia los hombres. En este mismo factor de riesgo psicosocial, la media tiende hacia la categoría “solo los domingos” en el caso de la variable “fines de semana laborados”.

En la variable manifestaciones psicósomáticas, la media tiene una tendencia hacia la categoría “solo domingos” en el caso de la variable fines de semana laborados.

Regresión lineal múltiple de riesgos psicosociales y manifestaciones psicósomáticas

En la tabla 10 se pueden observar los datos obtenidos en la regresión lineal múltiple, donde la variable de pendiente “manifestaciones psicósomáticas” es explicada por la variable “Interferencia en la relación trabajo familia”. La varianza explicada (R^2 ajustada) del modelo es del 33.4% con un estadístico de prueba $F=38,18$ con gl (1, 73).

Al realizar la regresión por sexo (tabla 11), se encontró que en las mujeres, el dominio Interferencia en la relación trabajo familia explica el 31% de la variabilidad en las manifestaciones psicósomáticas, con un estadístico de prueba $F= 20.36$ con 1, 42 grados de libertad.

En los hombres, se encontró que los dominios Jornada de trabajo y Violencia explican el 61.5% de la variabilidad en las manifestaciones psicósomáticas, aunque el 50% lo explica solamente la jornada de trabajo.

Al realizar la regresión por tipo de puesto (tabla 12), se encontró que en el personal administrativo el dominio Interferencia en la relación trabajo familia sigue siendo el que más explica la variabilidad en la variable manifestaciones psicosomáticas. (30%).

En el personal de jefatura, las variables que más explican la variabilidad en las manifestaciones psicosomáticas es la jornada de trabajo y la Interferencia en la relación trabajo familia con el 69.9%, con un estadístico de prueba $F = 20.74$ con 2,15 grados de libertad.

Tabla 8. Matriz de correlaciones de Pearson con las variables factores psicosociales (diez dominios), las manifestaciones psicósomáticas, edad, número de hijos, antigüedad en el puesto y horas laboradas por semana.

Matriz de correlaciones con las variables: edad, número de hijos, antigüedad en el puesto, horas laboradas por semana, manifestaciones psicósomáticas y factores de riesgo psicosocial.															
	Edad	Número de Hijos	Antigüedad en el Puesto	Horas laboradas por semana	Manifestaciones psicósomáticas	Condiciones en el Ambiente de Trabajo	Carga de Trabajo	Falta de Control sobre del Trabajo	Jornada de Trabajo	Interferencia en la Relación Trabajo	Liderazgo	Relaciones en el Trabajo	Violencia	Reconocimiento del Desempeño	Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad
Edad	1														
Número de Hijos	.370**	1													
Antigüedad en el Puesto	.441**	.239*	1												
Horas laboradas por semana	-.077	-.191	.111	1											
Manifestaciones psicósomáticas	.084	-.117	-.199	.064	1										
Condiciones en el Ambiente de Trabajo	.171	-.154	-.051	.249*	-.041	1									
Carga de Trabajo	-.106	-.019	-.132	.182	.279*	.378**	1								
Falta de Control sobre del Trabajo	-.233*	-.211	-.174	.122	.254*	.155	.028	1							
Jornada de Trabajo	-.506**	-.133	-.316**	.159	.480**	-.111	.244*	.309**	1						
Interferencia en la Relación Trabajo Familia	-.219	-.111	-.236*	.087	.586**	-.060	.380**	.315**	.541**	1					
Liderazgo	-.146	-.114	-.097	.008	.070	.197	-.025	.526**	.127	-.015	1				
Relaciones en el Trabajo	.042	-.068	.072	.077	.191	-.037	.085	.182	.187	.270*	.085	1			
Violencia	.190	-.077	.046	-.053	-.023	.261*	.265*	.216	-.269*	.009	.300**	.212	1		
Reconocimiento del Desempeño	-.140	-.088	-.212	.085	.256*	.302**	.179	.476**	-.005	.096	.637**	.103	.445**	1	
Insuficiente Sentido de Pertenencia e Inestabilidad	-.364**	-.038	-.149	-.018	.250*	-.272*	-.123	.238*	.345**	.185	.081	.109	-.292*	.098	1
** . La correlación es significativa en un nivel de 0.01 (2-colas).															
* . La correlación es significativa en un nivel de 0.05 (2-colas).															

Tabla 9. Análisis de la varianza con las variables factores de riesgo psicosocial, sexo, tipo de puesto, variables socio-laborales y manifestaciones psicósomáticas.

ANOVA (FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, SEXO, ESCOLARIDAD, ESTADO CIVIL, HORAS LABORADAS POR SEMANA, FINES DE SEMANA LABORADOS, ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO).											
	Ambiente de trabajo	Carga de trabajo	Falta de control	Jornada	Interferencia trabajo-familia	Liderazgo	Relaciones en el trabajo	Violencia	Reconocimiento del desempeño	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Manifestaciones psicósomáticas
Sexo											
Mujer						7.57*				3.45*	
Hombre						4.45*				4.47*	
Escolaridad											
Educación Básica				2.80*	3.60**						
Educación Media Superior				2.19*	4.52**						
Carrera Técnica				.83*	1.67**						
Educación superior				3.62*	6.81**						
Maestría				4.29*	7.29**						
Estado civil											
Soltero/a	6.30**										
Casado/a	4.45**										
Unión Libre	10.9**										
Divorciado/a	8.86**										
Viudo/a	5.50**										
Horas laboradas por semana											
Hasta 48 horas por semana				2.25**							
Más de 48 horas por semana				4.09**							
Fines de semana laborados											
Ninguno				1.54**	3.78**					3.22**	1.59**
Solo sábados				4.91**	8.27**					5.64**	2.18**
Solo domingos				5.36**	8.64**					6.36**	2.36**
Sábados y domingos				3.86*	5.14**					2.71**	1.28**
Antigüedad en el puesto											
Menos de 10 años				3.37*	6.10*						
De 11 a 20 años				2.06*	3.06*						
De 21 a 30 años				0.33*	4.33*						
Más de 30 años				1.00*	4.00*						

**La correlación es significativa en un nivel de 0.01 (2-colas).

*La correlación es significativa en un nivel de 0.05 (2-colas).

Tabla 10. Regresión lineal múltiple con la muestra global.

	Variable	Beta	R2 ajustada	t	p
	Interferencia trabajo-familia	0.586		6.178	0
Ecuación total	F 38.18 (1, 73)		0.334		

Tabla 91. Regresión lineal múltiple considerando la variable sexo.

	Variable	Beta	R2 ajustada	t	p
Sexo					
Mujer	Interferencia trabajo-familia	0.571		4.512	0
Ecuación total	F 20.36(1, 42)		0.31		
Hombre	Jornada de trabajo	0.897	0.503	7.06	0
	Violencia	0.39	0	3.068	0.005
Ecuación total	F 24.93 (2, 28)		0.615		

Tabla 102. Regresión lineal múltiple considerando la variable tipo de puesto.

	Variable	Beta	R2 ajustada	t	p
Tipo de puesto					
Administrativos	Interferencia trabajo-familia	0.562		5.036	0
Ecuación total	F 25.37 (1, 55)		0.303		
Jefatura	Jornada de trabajo	0.456	0.613	2.358	0.032
	Interferencia trabajo-familia	0.466	0.086	2.41	0.029
Ecuación total	F 20.74 (2, 15)		0.699		

Discusión

Los factores de riesgo psicosocial encontrados en este estudio, sin duda son similares a los reportados en la literatura. No en el caso de la violencia laboral, ya que se obtuvieron prevalencias altas de riesgo nulo, así como las condiciones en el ambiente de trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial que presentan una prevalencia similar con la literatura son la carga de trabajo, la falta de control, la jornada laboral, la interferencia en la relación familia trabajo, el liderazgo y relaciones en el trabajo. A continuación se discutirán los resultados encontrados en este estudio.

Los resultados obtenidos en el dominio, condiciones en el ambiente de trabajo como un mayor porcentaje de casos en el nivel nulo, se entiende porque, por lo general, el ambiente en el que se desenvuelve este tipo de población (oficinas) son lugares con pocos riesgos, cómodos y se perciben como poco inseguro y poco insalubre, aunque esto, la mayoría de las veces, no sea así. En el ambiente de oficina, existen riesgos que pueden producir accidentes relacionados con la seguridad y el diseño del lugar de trabajo, los cuales provocan golpes, caídas, incendios, entre otros. Existen otros tipo de problemas relacionados con el diseño del puesto de trabajo, inmobiliario, la iluminación y el ruido, los cuales pertenecen al área de la ergonomía. (56)(68) Esto se observa en el análisis de varianza, donde las personas que trabajan más de 40 hora s por semana, tienen una media en el nivel de riesgo bajo. Algo importante a mencionar sobre el análisis de varianza en la categoría de estado civil es que la media se aprecia con un nivel de riesgo medio en la categoría “unión libre”, lo que nos indica que es probable que las personas con esta característica puedan valorar su entorno como peligroso.

Los valores obtenidos en el dominio carga de trabajo (riesgo alto-muy alto, en especial para las mujeres, y personal administrativo), el mayor porcentaje de mujeres ocupa puestos administrativos, por lo tanto, en este dominio el tipo de puesto y el sexo tienen distribuciones similares. El que la mayoría de las mujeres

ocupen puestos administrativos y no jefatura, habla de la segregación ocupacional en México, y aunque en América Latina ha disminuido el número de mujeres con actividad doméstica y aumentado el número de familias con jefatura femenina (69), este problema en México es común (Mercado *et al.*, 2008) ya que la mayoría se centra en tareas administrativas, profesiones sanitarias y en el trabajo de limpieza. Pocas se encuentran en las cúpulas empresariales ocupando puestos directivos o jefaturas (36).

Así, tenemos que la sobrecarga de trabajo está más presente en mujeres debido a que los hombres están en posiciones más altas y ello genera que los hombres tengan más autonomía y desarrollo de habilidades laborales que las mujeres (17).

Por último, con respecto al instrumento empleado, en este dominio se intenta agrupar las dimensiones de manera muy general, ya que algunas de ellas se podrían estudiar de manera separada, como es el caso responsabilidad y demandas contradictorias o inconsistentes, ya que entran en otro factor psicosocial conocido como ambigüedad de rol y responsabilidad en el trabajo, las cuales no es apropiado estudiar dentro del grupo carga de trabajo.

En la falta de control sobre el trabajo, la mayoría de la población de estudio se encuentra en un riesgo alto/muy alto (tanto para hombres como mujeres), esto se debe a que existe poca autonomía en los trabajos actuales, escasa participación dentro del mismo, posibilidades de desarrollo limitadas, y capacitación del personal escasa (34). En la población de estudio, ellos se dedican a realizar sus tareas siguiendo un patrón ya establecido y en horarios marcados, lo cual impide la autonomía sobre las mismas.

Esta situación está presente en varios países: Ecuador (12), España (17), el Salvador, Honduras y Panamá (13), por citar algunos ejemplos.

Este problema no es nuevo, con base en las reestructuraciones derivadas de la crisis económica de 2008, el mundo laboral, ha cambiado las políticas con respecto a sus trabajadores, cambiando el estilo de trabajo actual manteniendo

una corriente moderna del taylorismo, haciendo un mercado laboral más precario y con un limitado control y participación de los empleados sobre el mismo. (22).

Además, en este punto entran aspectos de capacitación del personal, punto clave para mejorar la eficiencia y productividad en las organizaciones ya que no se puede tener eficiencia si la persona no está capacitada o actualizada para realizar alguna tarea, mucho menos existirá la posibilidad de desarrollo y participación dentro de la organización.

El que la mayoría de los hombres se encuentre en un riesgo alto/muy alto en el dominio jornada de trabajo, se explica porque, al ser ellos los que ocupan puestos altos (jefatura), por lo general, tienen mayor responsabilidad y el hecho de se encuentren presentes en su lugar de trabajo horas extra de su jornada laboral, los convierte automáticamente en “trabajadores comprometidos” y entregados. Para otros, actuar contrario a esto, (respetando sus horarios) representa la pérdida de su empleo. (22).

En este estudio, de las personas en el puesto jefatura, el 27.8% trabaja más de 49 horas, situaciones similares se tienen con el resto de Centroamérica (13), Corea (21) y Estados Unidos (25). Esto es alarmante, ya que implica que las personas que pasan más de 48 horas a la semana en su trabajo, tienen poco tiempo libre para realizar actividades recreativas, ya que pasan más de la tercera parte dedicados a la actividad laboral. Además, recalca la mala organización del puesto de trabajo, la falta de personal e incluso, poco a poco va generando la presencia de otras entidades, como es el “workaholic” o adicción al trabajo.

En el análisis de varianza, se observa que la media de la jornada laboral es mayor en los estratos altos de la escolaridad, como son educación superior y maestría. Esto se entiende, como que, a mayor escolaridad o nivel educativo, hay una mayor jornada de trabajo. Estudios en Corea e Italia con población similar, presenta esta característica. Es probable que la escolaridad juegue un papel importante en el desarrollo de habilidades y, por lo, tanto, de responsabilidades dentro de una organización, debido a que, mientras más preparada

académicamente esté una persona, más capacidad para resolver problemas y ejecutar tareas tiene. Esto es sumamente valioso para las organizaciones modernas, ya que, si una persona es capaz de hacer el trabajo de tres, es ganancia para la organización. Esto va de la mano con las horas laboradas por semana, por lo que, si una persona tiene una jornada laboral extensa, significa que labora más de 48 horas por semana. En la tabla de análisis de varianza, se observa que la categoría “más de 48 horas por semana” (en la variable horas laboradas por semana), tiene una media en el nivel de riesgo alto.

La antigüedad en el puesto también se relaciona con la jornada laboral. En este estudio, las personas que llevaban laborando en el puesto menos de 10 años, tienen la media en el nivel de riesgo medio, en comparación con las categorías de mayor antigüedad (las cuales sus medias se encuentran en los niveles de riesgo nulo). Este dato nos permite conocer que la organización es más severa en cuanto a horarios con las personas con menos antigüedad en el puesto, debido a que deben cumplir con la normatividad dispuesta en la organización de manera estricta, o a que son puestos a prueba si quieren permanecer dentro la misma. Esto nos lleva a pensar en que la gente con más antigüedad, lleva sus horarios de manera más laxa o a que cuenta con permisos distintos a los de menor antigüedad.

En la interferencia en la relación trabajo-familia, se encontró que en los hombres el porcentaje de casos en riesgo alto/muy alto es importante. Como se detalló anteriormente, los hombres suelen ocupar los puestos altos en la línea de mando de las organizaciones, ello conlleva a que tengan que cumplir con horas extras en su jornada de trabajo, ello implica que pasarán menos tiempo en casa y por lo tanto, menos tiempo en familia. (12). Es difícil discernir qué tipo de conflicto es el que está presente en este estudio, pero podemos suponer que es el conflicto debido al tiempo (con base en las horas trabajadas) el que más riesgos presenta. (58). Sería interesante estudiar la cantidad de carga de trabajo, la variabilidad del mismo y la frecuencia de eventos estresantes, así como la tensión marital, la falta

de apoyo del cónyuge y la ausencia de cuidado de los hijos, ya que ellos están fuertemente asociados con este tipo de conflicto.

Las diferencias de género en este tipo de factor psicosocial, también se explican a que, debido a los roles sociales que clasifican las responsabilidades y obligaciones en femeninas o masculinas, es más común que los hombres sacrifiquen tiempo familiar debido a las responsabilidades del trabajo. En cambio, las mujeres, pocas veces dejan que el trabajo marque o limite su rol tradicional del cuidado de los hijos. Además, en las organizaciones, se entiende y se acepta más que una mujer tenga que salir antes de su horario de trabajo debido a juntas escolares o citas con el médico, en cambio, no es muy aceptado que un hombre salga antes de la oficina para atender asuntos familiares (23).

La variable escolaridad fue significativa en este factor de riesgo psicosocial en el análisis de varianza. Se observa que a medida que la escolaridad es mayor, mayor riesgo representa este factor. Esto se explica a que, como se había comentado en la jornada de trabajo, el tener un nivel más alto de estudios, se ve reflejado en la capacidad de resolver problemas y en la eficiencia de la persona, lo que conlleva a mayor tiempo laborado y como consecuencia final, menor tiempo en familia.

Las personas con menor antigüedad en el puesto tienen mayor interferencia en la relación trabajo-familia que los que llevan más tiempo, esto puede deberse a que, al inicio de laborar en algún lugar, se acostumbra llevar trabajo a casa o a pasar menos tiempo en familia, debido a las actividades propias del puesto. Las personas que llevan más tiempo, probablemente se han acostumbrado a este ritmo de vida y no lo ven como pérdida de tiempo familiar, o caso contrario, dejan de lado las actividades laborales para pasar tiempo en casa.

En el Liderazgo, se encontró que el nivel de riesgo que más porcentaje de casos tiene, es el muy alto, en mujeres y personal administrativo. Como ya habíamos visto, las mujeres ocupan con mayor porcentaje el puesto administrativo, lo que

conlleve a que ambas variables (sexo y tipo de puesto administrativo) se comporten de manera similar.

Como se explicó en el marco teórico, el tipo de liderazgo que se prefiere, por ser saludable y mejorar el desempeño de los trabajadores, es el transformacional y en esta población se observa que el tipo de liderazgo tiende a ser de tipo *Laissez-faire* (ya que se reportan conductas de ausencia de liderazgo) el personal tiene claro que sus jefes no orientan ni facilitan el desarrollo de la tarea, además de que no se les informa con tiempo sobre las actividades del puesto de trabajo ni se les pide opinión ni puntos de vista sobre el mismo (18). Este tipo de liderazgo representa un problema y en México es muy común encontrarlo en las organizaciones. (38).

Desde la perspectiva de género, llama la atención que el 47.7% de las mujeres perciban el liderazgo como de alto riesgo comparado con el 22.6% de los hombres (39). Derivado de esto, planteo la siguiente pregunta: ¿cambiaría el tipo de liderazgo si en lugar de ser subordinadas mujeres fueran hombres?

En las relaciones en el trabajo, se observa con un riesgo alto/muy alto a la tercera parte de la población masculina y en el tipo de trabajo jefatura, ello se explica, ya que por las características propias del sexo, los hombres encuentran más difícil el relacionarse con sus compañeros de trabajo, así como con la gente que supervisan (34).

Algo que se tiene que investigar más a detalle es si debido a que los hombres tienden a relacionarse menos o a trabajar menos en equipo, la percepción de las relaciones de trabajo que tienen sea de riesgo alto, o si ello se debe a que una característica del tipo de trabajo jefatura es que presente menos compañerismo o apoyo de sus colegas por el hecho de no pertenecer a la misma línea en la organización.

Es importante establecer relaciones sociales en el trabajo ya que ello significa un gran apoyo dentro de la organización y ello facilita el desarrollo de la tarea así como para disminuir niveles de tensión y estrés (48). Las relaciones sociales

dentro de la organización, por lo general son entre colegas del mismo nivel, ya que cómo hemos visto, las prevalencias de este dominio son altas en valores bajos de riesgo en la población administrativa, ello indica que entre compañeros de la misma línea existe un sentimiento de compañerismo, mientras que el personal de jefatura podría no estar teniendo ningún apoyo similar por parte de sus mismos compañeros en la línea de mando, lo cual, repercute en su percepción de relaciones sociales y por lo tanto en su salud (11).

El dominio violencia representa un riesgo nulo para la población de estudio (con énfasis en los hombres). Llama la atención que en los niveles de riesgo alto/muy alto, el porcentaje de mujeres es mayor con respecto a los hombres, ello se explica porque México continua siendo un país machista, donde la brecha salarial (37) sigue siendo algo común y donde se favorece el desarrollo profesional entre hombres, excluyendo o minimizando las tareas de las mujeres.

Además, en México se destinan puestos importantes para hombres (36), ello debido a que no tendrán que pedir baja laboral por embarazo o faltas justificadas para acudir a reuniones escolares, ello conlleva a que las mujeres sigan siendo discriminadas en sus entornos de trabajo(70) (14).

En la población de estudio sigue habiendo más hombres en puestos elevados y se sigue dejando a las mujeres en puestos con menor importancia y, aunque las cifras no sean tan alarmantes, los niveles de riesgo alto/muy alto deberían estar en ceros, ya que no debemos ver como normal su existencia.

En el dominio reconocimiento del desempeño, el que las mujeres tengan niveles de riesgo alto/muy alto mayores que los hombres, sigue siendo referente del nivel de discriminación que se tiene en el país. En los centros de trabajo, aún se retroalimenta muy poco al personal laboral y en este caso, es más marcado en las mujeres (18), así como escasa o nula compensación (12). Además, la población de estudio percibe que el pago que perciben por el trabajo que realizan no es el que merecen y la posibilidad de desarrollo que se tiene es poca, aunque se realice el trabajo de manera óptima. Por último, es común encontrar en esta población de

estudio que las personas que se encuentran en puestos altos suelen adjudicarse ideas o trabajo realizado por sus subordinados, lo cual genera malestar e insatisfacción laboral.

En el caso del dominio Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, el riesgo nulo fue el que mayor porcentaje de casos tuvo, lo que indica que la población de estudio refiere estabilidad laboral y un compromiso grande con la empresa. Estos resultados son diferentes a la mayoría de los reportados en estudios de México (71), Centroamérica (13), Estados Unidos (22) y España (17), donde los trabajadores temen el perder el empleo si no pasan horas extras en el puesto de trabajo o sencillamente porque no realizaron alguna tarea en tiempo y forma, lo que demuestra inestabilidad en el trabajo.

En la variable sexo, el análisis de varianza fue significativo y se observa que las medias tanto de hombres como de mujeres son significativas para este factor psicosocial con un nivel de riesgo bajo y nulo, respectivamente.

Relación entre riesgos psicosociales y manifestaciones psicósomáticas

En la tabla 9 se pueden observar los datos obtenidos en la regresión lineal múltiple, donde la variable dependiente “manifestaciones psicósomáticas” es explicada por la variable “interferencia en la relación trabajo familia”. La varianza explicada (R^2 ajustada) del modelo es del 33.4%, esto nos indica que, aunque este dominio no cuenta con prevalencias de riesgo alto/muy alto importantes, está afectando a la población de estudio más que los riesgos psicosociales con niveles de riesgo altos o muy altos. Es probable, que la población de estudio cuente con mecanismos de afrontamiento ante los riesgos psicosociales altos/muy altos ya que éstos no están marcando una diferencia en la salud de las personas.

Al realizar la regresión por sexo, se encontró que, en las mujeres, el mismo riesgo psicosocial es el que explica la variabilidad en las manifestaciones psicósomáticas. No así para los hombres. En ellos la jornada de trabajo y la violencia explican el 61.5% de la variabilidad total. Lo cual, refleja claramente las diferencias en cuanto a percepción de los riesgos de acuerdo al sexo. En este

aspecto llama la atención que las manifestaciones psicósomáticas sean explicadas por la violencia y la jornada de trabajo en los hombres, lo que sugiere que a pesar de que las mujeres tienen a más factores psicosociales en niveles de riesgo altos y de que son violentadas a través de otros factores, son los hombres los que reflejan la violencia en su estado de salud. Es probable, que (desafortunadamente) las mujeres estén más acostumbradas culturalmente a sobrellevar este aspecto que los hombres.

Al realizar la regresión por tipo de puesto, se encontró que en el personal administrativo el riesgo psicosocial que más explica la variabilidad en las manifestaciones psicósomáticas es la interferencia en la relación trabajo-familia (debido a que hay más mujeres en este tipo de puesto), pero en el personal de jefatura llama la atención que no perciben la violencia como un riesgo, lo que plantea una duda con respecto a si el personal de jefatura es el que violenta a los subordinados al no presentar este factor como de riesgo. En los hombres, los riesgos psicosociales que más explican la variabilidad es la jornada de trabajo.

Como se propone en el modelo de estrés en el trabajo, los factores psicosociales se encuentran en equilibrio con la organización y el trabajador, cuando comienzan a significar un riesgo es donde estos pueden comenzar a vencer estrategias de afrontamiento y junto con la personalidad, comienzan a cambiar al individuo de manera negativa. En este caso, vimos que los factores de riesgo psicosocial que más perjudicaron la salud de la población de estudio, fue el conflicto trabajo-familia, lo que comenzó a causar alteraciones o manifestaciones psicósomáticas. Sería interesante realizar un estudio para observar que otras consecuencias tiene este factor sobre el individuo desde un punto de vista integral.

Conclusiones

En cuanto a la población restante en el estudio que no explica las manifestaciones psicosomáticas por la interferencia familia trabajo, se deben plantear nuevos estudios que contemplen otras variables como personalidad, tolerancia ante la frustración, antecedentes personales patológicos y hereditarios, etcétera.

Es importante que comprendamos y que tengamos en cuenta que el hecho de que los factores de riesgo psicosocial tengan niveles altos de riesgo en los trabajadores, no significa que necesariamente estén produciendo algún daño en ellos, ya que pueden contar con estrategias de afrontamiento o incluso, la misma personalidad, puede hacerlos poco susceptibles a este tipo de consecuencias. Otros factores que podrían reducir este tipo de consecuencias puede ser el apoyo social, conductas de escape o características físicas y metabólicas (genéticas).

Algo que llamó la atención en este estudio es que, los factores de riesgo psicosocial que más se relacionaron de manera significativa fueron la jornada de trabajo y la interferencia trabajo-familia con las variables escolaridad, fines de semana laborados y antigüedad en el puesto. La única variable que explicaba a las manifestaciones psicosomáticas en la población de estudio, fue la interferencia trabajo-familia, por lo que sabemos que para el personal administrativo este factor psicosocial significa un verdadero riesgo, incluso más que los que tenían una prevalencia elevada en los resultados descriptivos.

En cuanto al factor de riesgo psicosocial condiciones en el ambiente de trabajo se concluye que el instrumento no toma en cuenta las condiciones propias de un puesto administrativo que pasa todo el tiempo en oficina. Para este tipo de población y este tipo de riesgo psicosocial se debería emplear un instrumento diferente pensado en las características propias de la población.

En la carga de trabajo, se observó que las mujeres tienen mayor carga de trabajo que los hombres porque ellas al tener puestos de trabajo más bajos presentan una mayor carga de trabajo.

En la falta de control sobre el trabajo un problema común es que los trabajadores no reciben capacitación adecuada ni pueden participar en la toma de decisiones, esto afecta gravemente la manera en que el trabajador se percibe dentro de la empresa y provoca sentimientos negativos sobre el mismo. Considero que es importante involucrar más al trabajador en este tipo de situaciones ya que, de esta manera aumenta el sentido de pertenencia y con ello los sentimientos positivos de compañerismo y responsabilidad

En cuanto a la jornada laboral de la población de estudio, se observaron diferencias de acuerdo con la antigüedad, ya que, a mayor antigüedad, el tiempo de jornada laboral era menor, y en la población masculina, un tercio laboraban más de 49 horas por semana. Esta diferencia es importante, ya que poblaciones como esta (sindicatos) tienden a presentar el fenómeno del favoritismo y a exigir características que a otros no; ello conlleva a una mala distribución del trabajo, una sobrecarga laboral y difícilmente fomenta relaciones saludables entre compañeros, situación que se observó en el dominio relaciones en el trabajo en el caso de los jefes hombres.

La interferencia en la relación trabajo familia fue más marcada en la población masculina con menor antigüedad y mayor nivel de estudios, todo ello se relaciona con la jornada de trabajo, ya que es este factor de riesgo psicosocial quien delimita o rige el tiempo libre que se destina a la familia. También, fue este factor el que explicó más variabilidad de las manifestaciones psicósomáticas tanto en población general como en las mujeres. Lo cual, significa que, con solo modificar las características de esta variable, se puede mejorar notoriamente la salud de las personas.

En la variable liderazgo, es necesario realizar más estudios comparando el sexo y el tipo de puesto, para saber si el comportamiento observado en este estudio es una conducta normal en la población general o solo es característico de esta muestra.

El factor psicosocial violencia tiene valores bajos de riesgo en la muestra general. En mujeres el nivel de riesgo alto/muy alto fue importante y es importante realizar más estudios donde se abarque población trabajadora general para observar este fenómeno de manera más amplia.

En el reconocimiento del desempeño, la población de estudio lo percibe como bajo o inexistente, así como el pago obtenido por sus actividades. El instrumento empleado dedica muy pocos reactivos para estudiar este tema, ya que engloba factores psicosociales que pueden estudiarse, cada uno, de manera más exhaustiva.

En el caso de los hombres, los factores psicosociales Violencia y Jornada de trabajo fueron los que más explicaron las manifestaciones psicósomáticas. Ello es importante ya que, modificando estas dos variables se puede mejorar la salud de los hombres trabajadores de esta población.

Limitaciones del estudio

Este estudio tiene las limitaciones propias de un estudio transversal, el cual no nos brinda temporalidad ni causalidad. A pesar de que la muestra fue representativa, el muestreo fue por conveniencia. El instrumento utilizado para medir factores de riesgo psicosocial tiene reactivos que no son exhaustivos ni mutuamente excluyentes. Este es una limitación importante, sin embargo, el instrumento ha sido validado y aprobado para utilizarlo en la población trabajadora general como una herramienta de tamizaje y control.

Se sugiere emplear una muestra más amplia con el mismo tipo de puesto para realizar comparaciones futuras.

Consideraciones éticas

Este proyecto de investigación se apegó a la Ley General de Salud y a las normas éticas de la Declaración de Helsinki, en la cual se establecen los principios éticos

para la investigación médica, incluida la investigación de material humano y de información.

Todos los participantes fueron notificados de la confidencialidad de la información recabada, protegiendo la privacidad de los encuestados involucrados en el estudio.

El estudio es transversal analítico sin implicación de riesgos para la salud, intimidad ni los derechos individuales de la población de estudio encuestada. Se solicita el consentimiento informado de los participantes en el proyecto de investigación.

Referencias bibliográficas

1. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Publica [Internet]. 2012;29(2):237–41. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22858772>
2. Uribe Prado JF, Patlán Pérez J, García Saisó A. Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: Un análisis de ruta (path analysis). Contaduría y Adm. 2015 Apr 1;60(2):447–67.
3. Houtman I, Jettinghoff K, Cedillo L. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. World Heal Organ. 2008;6(6):1–41.
4. Jr. - Frederick Scharf J-RS-PG-LG-TA-JJ-AH-JTSS-LM-MC-NS-JH. El Estrés...En el Trabajo [Internet]. Publicaciones de NIOSH. No.99-101. 1999 [cited 2017 Jan 8]. Available from: https://www.cdc.gov/spanish/NIOSH/docs/99-101_sp/
5. González-Álvarez M, Gamero-Buron C. Coste de las visitas medicas y urgencias asociadas al estres laboral en Espana. (Health Care Costs Due to Job Stress in Spain. With English summary.). Estud Econ Apl [Internet]. 2013;31(2):417–43. Available from: <http://www.revista-eea.net/coleccionen.php%5Cnhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ecn&AN=1407183&site=ehost-live&scope=site>
6. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. Ser protección la salud los Trab nº 3 [Internet]. 2004;1–37. Available from: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
7. Gil Monte PR. Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. Inf psicològica [Internet]. 2010;(100):68–83. Available from: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3642757&info=resumen&idoma=ENG>
8. Organización Internacional Del Trabajo O. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo [Internet]. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. 2001. 1847-62 p. Available from: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
9. Krajinak KM. Potential Contribution of Work-Related Psychosocial Stress to the Development of Cardiovascular Disease and Type II Diabetes: A Brief Review. Environ Health Insights [Internet]. 2014 [cited 2018 Feb 22];8(Suppl 1):41–5. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25525370>
10. Goh J, Pfeffer J, Zenios SA. Workplace stressors & health outcomes:

- Health policy for the workplace. Behav Sci Policy [Internet]. 2015 [cited 2018 Jun 21];1(1):43–52. Available from: <https://search.proquest.com/docview/1760239482/fulltextPDF/360B3BB32DA943A2PQ/7?accountid=14777>
11. Chiaburu DS, Lorinkova NM, Van Dyne L. Employees' Social Context and Change-Oriented Citizenship: A Meta-Analysis of Leader, Coworker, and Organizational Influences. Gr Organ Manag [Internet]. 2013 [cited 2018 Jun 14];38(3):291–333. Available from: <http://gom.sagepub.com/>
 12. García Pazmiño MA, González Baltazar R, Aldrete Rodríguez MG, Acosta Fernández M, León Cortés SG. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. Cienc Trab [Internet]. 2014 Aug 20 [cited 2018 Feb 22];16(50):97–102. Available from: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007&lng=en&nrm=iso&tlng=en
 13. Benavides FG, Wesseling I, Delclós G, Felknor S, Pinilla J, Rodrigo F. I Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud (I ECCTS). 2012 [cited 2018 Jun 12];1–46. Available from: http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Informes/Informe_I_ECCTS_cuantitativo.pdf
 14. Pando Moreno M, Aranda Beltrán C, Salazar Estrada JG, Torres López TM. Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajodres de iberoamérica [Internet]. Vol. 21, Enseñanza e Investigación en Psicología. Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología; 2016 [cited 2018 Jun 13]. 39-45 p. Available from: <http://www.redalyc.org/html/292/29248180004/>
 15. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo [Internet]. Organización Internacional del Trabajo. 2016 [cited 2016 Oct 17]. p. 62. Available from: www.ilo.org/safeday
 16. ¿Porqué el estrés en el trabajo es un reto colectivo y qué medidas podemos adoptar? [Internet]. 2016 [cited 2017 Apr 27]. Available from: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_475085/lang--es/index.htm
 17. Trabajo IN de S e H en el. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Inst Nac Segur e Hig del Trab [Internet]. 2015 [cited 2018 Jun 5];1(1):1–134. Available from: <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS DE PUBLICACIONES/EN CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT 2015.pdf>
 18. Gil-Monte PR, López-Vílchez J, Llorca-Rubio JL, Sánchez Piernas J. Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana, España. Liberabit [Internet]. 2016 [cited 2018 Jun 11];22(1):7–19. Available from:

http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_22_1_prevalencia-de-riesgos-psicosociales-en-personal-de-la-administracion-de-justicia-de-la-comunidad-valenciana-espana.pdf

19. Ruiz L, García Sanz MP. Calidad del Ambiente Interior. Inst Nac Segur e Hig en el Trab [Internet]. 2010 [cited 2018 Jun 11];1–22. Available from: [http://www.insht.es/Ergonomia2/Contenidos/Promocionales/Calidad del ambiente interior/CalidadambinteriorDTECAI.pdf](http://www.insht.es/Ergonomia2/Contenidos/Promocionales/Calidad%20del%20ambiente%20interior/CalidadambinteriorDTECAI.pdf)
20. László KD, Gyorffy Z, Adám S, Csoboth C, Kopp MS. Work-related stress factors and menstrual pain: a nation-wide representative survey. *J Psychosom Obstet Gynaecol* [Internet]. 2008 Jun 7 [cited 2017 Oct 16];29(2):133–8. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01674820701804423>
21. Lee K, Suh C, Kim J-E, Park JO. The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Ind Health* [Internet]. 2017 Feb 7 [cited 2018 Jun 12];55(1):46–53. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27498571>
22. Levy BS. Occupational and environmental health recognizing and preventing disease and injury [Internet]. 2011 [cited 2018 Jun 12]. 854 p. Available from: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=NXs7DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT468&dq=niosh+workplace+stress&ots=Nqe24JGKt0&sig=1pOUR9ZdZBbQcdS_vPLA_o5McRU#v=onepage&q=niosh workplace stress&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=NXs7DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT468&dq=niosh+workplace+stress&ots=Nqe24JGKt0&sig=1pOUR9ZdZBbQcdS_vPLA_o5McRU#v=onepage&q=niosh%20workplace%20stress&f=false)
23. Li A, Bagger J, Cropanzano R. The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work–family conflict on job performance ratings. *Hum Relations* [Internet]. 2017 [cited 2018 Jun 13];70(1):119–45. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726716645660>
24. Alterman T, Luckhaupt SE, Dahlhamer JM, Ward BW, Calvert GM. Job insecurity, work-family imbalance, and hostile work environment: Prevalence data from the 2010 National Health Interview Survey. *Am J Ind Med* [Internet]. 2013 Jun [cited 2018 Jun 21];56(6):660–9. Available from: <http://doi.wiley.com/10.1002/ajim.22123>
25. Saad L. The “ 40-Hour ” Workweek Is Actually Longer - by Seven Hours [Internet]. GALLUP Annual Global Work and Education Survey 2014. 2014. Available from: <http://www.gallup.com/poll/175286/hour-workweek-actually-longer-seven-hours.aspx>
26. Yiengprugsawan V, Lazzarino AI, Steptoe A, Seubsman S, Sleight AC. Psychosocial job characteristics, wealth, and culture: differential effects on mental health in the UK and Thailand. *Global Health* [Internet]. 2015 [cited 2016 Oct 15];11:31. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26152398>
27. Guic S E, Mora O P, Rey C R, Robles G A. [Perceived work characteristics

and coping strategies that predict distress among workers at primary health care centers]. *Rev Med Chil* [Internet]. 2006 Apr;134(4):447–55. Available from:

<http://ezproxy.usherbrooke.ca/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=mnh&AN=16758080&site=ehost-live>

28. Jansson C, Johansson AL V, Jeding K, Dickman PW, Nyrén O, Lagergren J. Psychosocial working conditions and the risk of esophageal and gastric cardia cancers. *Vol. 19, European Journal of Epidemiology*. 2004. p. 631–41.
29. Jansson C, Wallander M-A, Johansson S, Johnsen R, Hveem K. Stressful psychosocial factors and symptoms of gastroesophageal reflux disease: a population-based study in Norway. *Scand J Gastroenterol* [Internet]. 2010 Jan;45(1):21–9. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19961344>
30. Por qué importa el estrés en el trabajo [Internet]. 2012 [cited 2017 Apr 27]. Available from: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang--es/index.htm
31. Hilton MF, Whiteford HA, Sheridan JS, Cleary CM, Chant DC, Wang PS, et al. The Prevalence of Psychological Distress in Employees and Associated Occupational Risk Factors. *J Occup Environ Med*. 2008;50(7):746–57.
32. Hino A, Inoue A, Kawakami N, et al. Buffering effects of job resources on the association of overtime work hours with psychological distress in Japanese white-collar workers. *Int Arch Occup Environ Health* [Internet]. 2015 [cited 2018 Feb 23];88:631–40. Available from: <http://eds.b.ebscohost.com.pbidi.unam.mx:8080/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=01c47212-c801-49ac-ac42-ba91aa8d4af3%40sessionmgr101>
33. Ndjaboue R, Brisson C, Talbot D, Vézina M. Chronic exposure to adverse psychosocial work factors and high psychological distress among white-collar workers: A 5-year prospective study. *J Psychosom Res* [Internet]. 2017 Mar 1 [cited 2018 Feb 23];94:56–63. Available from: https://www-sciencedirect-com.pbidi.unam.mx:2443/science/article/pii/S0022399917300090?_rdoc=1&_fmt=high&_origin=gateway&_docanchor=&md5=b8429449ccfc9c30159a5f9aeea92ffb&ccp=y
34. Marinaccio A, Ferrante P, Corfiati M, Di Tecco C, Rondinone BM, Bonafede M, et al. The relevance of socio-demographic and occupational variables for the assessment of work-related stress risk. *BMC Public Health* [Internet]. 2013 Dec 10 [cited 2018 Jun 12];13(1):1157. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24325192>
35. Mercado Salgado P, Salgado Mejía R. Estrés En Ejecutivos De Medianas Y Grandes Empresas Mexicanas: Un Enfoque De Desarrollo Humano Organizacional. *Estud Gerenciales* [Internet]. 2008 [cited 2016 Oct

- 16];24(108):15–36. Available from:
<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0123592308700421>
36. Torns T, Cáceres CR. Las Desigualdades De Género En El Mercado De Trabajo: Entre La Continuidad Y La Transformación. *Rev Econ Crítica* [Internet]. 2012 [cited 2018 Jun 11];14:2013–5254. Available from:
<http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf>
37. ONU. Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México. Cent Investig la Mujer en la Alta Dir [Internet]. 2013 [cited 2018 Jun 13];1–21. Available from:
http://ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico.pdf
38. Slater CL, Boone M, Price L, Martinez D, Alvarez I, Topete C, et al. A Cross-cultural Investigation of Leadership in the United States and Mexico. *Sch Leadersh Manag* [Internet]. 2002 [cited 2018 Jun 6];22(2):197–209. Available from:
<http://www.tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=cslm20>
39. Francia VHR, de la Garza Ramos MI, Quintero JMM. El liderazgo de los gerentes de las PYMES de Tamaulipas, México, mediante el inventario de las prácticas de liderazgo. *Leadersh SMB Manag Tamaulipas, Mex Using Invent Leadersh Pract* [Internet]. 2010 [cited 2018 Jun 6];21(37):293–310. Available from: <http://www.redalyc.org/html/205/20503713/>
40. Nogareda Cuixart S. Nota Fisiología del estrés [Internet]. Available from:
<http://www.siafa.com.ar/notas/nota108/fisiologia-estres.htm>
41. Moreno-Jiménez B, Báez León C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Inst Nac Segur e Hig en el Trab* [Internet]. 2011 [cited 2016 Oct 15];4–144. Available from:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES PROFESIONALES/factores riesgos psico.pdf>
42. Atalaya M. El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo [Internet]. Vol. 4, *Industrial Data*. 2001. p. 25–36. Available from:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754>
43. Taylor P. En: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. *Encicl Salud y Segur en el Trab* [Internet]. 1989;6:1–40. Available from:
http://www.cso.go.cr/tematicas/medicina_del_trabajo/06.pdf
44. Chirico F. The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. *J Occup Health* [Internet]. 2017 Sep 28 [cited 2017 Oct 16];59(5):433–5. Available from:
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28819083>

45. Steven S, Lawrence M, Joseph H, Lennart L. FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACION Directores del capítulo Factores psicosociales y organizativos. In: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. 1986. p. 1–88.
46. Lindholm H, Sinisalo J, Ahlberg J, Hirvonen A, Hublin C, Partinen M, et al. Attenuation of vagal recovery during sleep and reduction of cortisol/melatonin ratio in late afternoon associate with prolonged daytime sleepiness among media workers with irregular shift work. *Am J Ind Med*. 2012 Jul;55(7):643–9.
47. Vega Martínez Lda en Psicología S. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I).
48. Luchman JN, González-Morales MG. Demands, control, and support: A meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *J Occup Health Psychol* [Internet]. 2013 [cited 2018 Jun 14];18(1):37–52. Available from: <https://search.proquest.com/psycarticles/docview/1272636797/fulltextPDF/B29B165F0B9F45B0PQ/11?accountid=14777>
49. Comité Mixto OIT-OMS. Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Of Int del Trab* [Internet]. 1984;1:1–85. Available from: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
50. Gil-Monte PR. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Publica* [Internet]. 2009 [cited 2016 Oct 16];83(2):169–73. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
51. Mostafa. Cooper CKRE-B. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. *OMS* [Internet]. 1988 [cited 2017 Jan 8];106. Available from: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IscScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=ink&exprSearch=86442&indexSearch=ID>
52. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo - Salud y seguridad en el trabajo - EU-OSHA [Internet]. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
53. SCHAUFELI W. EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PREVENCION DEL ESTRES LABORAL: ALGUNAS EXPERIENCIAS HOLANDESAS. *Psychosoc RISK Assess Prev JOB Stress SOME DEUTCH Exp*. 1999;15:147–71.
54. DOF - Diario Oficial de la Federación. PROYECTO de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial- Identificación y prevención. [Internet]. 29 OCTUBRE. 2016 [cited 2016 Nov

- 1]. p. 27. Available from:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016
55. Diario Oficial de la Federación. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. [Internet]. 23-octubre. 2018 [cited 2018 Oct 29]. Available from: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
 56. Llorca Rubio JL, Llorca Pellicer L, Llorca Pellicer M. Manual de ergonomía aplicada a la prevención de riesgos laborales - José Luis Llorca Rubio, Luis Llorca Pellicer, Marta Llorca Pellicer - Google Books [Internet]. 1st ed. Ediciones Pirámide. Madrid: Piramide; 2015 [cited 2018 Jun 11]. p. 385. Available from: https://books.google.com.mx/books?id=xHgFDAAAQBAJ&pg=PA142&lpg=PA142&dq=1+kcal/h+%3D+1161+w&source=bl&ots=xudfHYbcxe&sig=OT_kYvfMgQXVyP59sRU0HnWDmqU&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwi8n9D3IJ_PAhWENj4KHSAoD_EQ6AEIGzAA#v=onepage&q&f=false
 57. INSHT E. Evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización. [Internet]. España; 2006 [cited 2018 Jun 11]. Available from: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/pantallas.pdf>
 58. Greenhaus, J. H., and Beutell NJ. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Acad Manag Rev* [Internet]. 1985 [cited 2018 Jun 13];10(1):76–88. Available from: <http://www.jstor.org/stable/258214>
 59. González MT, Landero R. Confirmation of a descriptive model of stress and psychosomatic symptoms using structural equations. / Confirmación de un modelo explicativo del estrés y de los síntomas psicosomáticos mediante ecuaciones estructurales. *Rev Panam Salud Pública/Pan Am J Public Heal* [Internet]. 2008 [cited 2016 Oct 18];23(1):7–18. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lbh&AN=20083083428&lang=es&site=ehost-live%5Cnemail: monygz77@yahoo.com>
 60. Halabe J, Saita O, E-libro C. Estrés y manifestaciones clínicas. Mexico D.F. ;Madrid: McGraw-Hill Interamericana; 1999.
 61. Freudenberger HJ, North G. Women's burnout: How to Spot It, How to Reverse It and How to Prevent It. 1986.
 62. OECD. Labour Force Statistics 2017 [Internet]. 2018 Feb [cited 2018 Feb 22]. Available from: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2017/mexico_oecd_ifs-2017-24-en
 63. OECD. Average hours worked per person employed, total economy - OECD Productivity Statistics, Volume 2017 Issue 1 - OECD iLibrary [Internet]. [cited 2018 Feb 22]. Available from: <http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and->

services/oecd-productivity-statistics-volume-2017-issue-1/average-hours-worked-per-person-employed-total-economy_pdy-v2017-1-table5-en

64. Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud. OPS OMS | Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. 2016 [cited 2017 Nov 25]. Available from: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
65. Trabajo AE para la S y la S en el. Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores. Agencia Eur para la Segur y la Salud en el Trab [Internet]. 2007 [cited 2016 Oct 16];FACTS:3–4. Available from: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/94>
66. Aguilar-Barojas S. calculo del tamaño de muestra. Salud en Tabasco [Internet]. 2005 [cited 2018 Aug 17];11(1):333–8. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206>
67. González M-T, Landero R. Síntomas psicosomáticos auto-informados y estrés en estudiantes de psicología. Rev Psicol Soc [Internet]. 2006 Jan [cited 2017 Nov 15];21(2):141–52. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347406776591558>
68. Lamb S, Kwok KCS. A longitudinal investigation of work environment stressors on the performance and wellbeing of office workers. Appl Ergon [Internet]. 2016 Jan 1 [cited 2018 Jun 14];52:104–11. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0003687015300375>
69. Faur E. Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. Nómadas (Col) [Internet]. 2006 [cited 2018 Jun 11];24:130–41. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/1051/105116598012.pdf>
70. CONAPRED. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México [Internet]. 2010 [cited 2018 Jun 14]. Available from: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-MUJERES-WEB_Accss.pdf
71. Zúñiga J, González J, Gutiérrez L. Evaluación del clima organizacional de la empresa Compañía Industrial, S.A. de C.V. | Zúñiga Cortez | Red Internacional de Investigadores en Competitividad [Internet]. 2010 [cited 2018 Jun 5]. p. 20. Available from: <https://riico.net/index.php/riico/article/view/525>

ANEXOS.

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variables sociodemográficas

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Escala de clasificación	de	Escala de medición
Edad	Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento hasta el momento del estudio.	Datos obtenidos de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional.	Años cumplidos al momento del estudio. (18-70)		Cuantitativa discreta.
Escolari dad	Período de tiempo que una persona asiste a la escuela para estudiar y aprender.	Datos obtenidos de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional.	1. Educación básica 2. Educación media superior 3. Carrera técnica 4. Educación superior 5. Maestría		Ordinal
Número de hijos	Número total de personas respecto de sus padres.	Datos obtenidos de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional.	0. ninguno 1. 1 2. 2-3 hijos 3. 4 o más hijos		Cuantitativa discreta.
Antigüe dad laboral	Años que ha pasado laborando contados a partir del primer trabajo obtenido.	Datos obtenidos de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional.	1. Menos de 6 meses 2. De 6 a 12 meses 3. 1 año 4. 2 años 5. 3 años 6. 4 años y más		Cuantitativa discreta
Antigüe dad en el puesto actual de trabajo	Años que ha pasado laborando en el mismo lugar de trabajo.	Datos obtenidos de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional.	1. Menos de 6 meses 2. De 6 a 12 meses 3. Un año 4. Dos años 5. Tres años 6. Cuatro años y más		Cuantitativa discreta
Horas	Tiempo que	Datos obtenidos	1. Menos de una		Cuantitativa

de transcorre desde que de la Escala hora discreta te el trabajador sale de Mexicana de 2. Una hora del su casa con motivo Desgaste 3. Una a dos hogar al del trabajo y llega al Ocupacional. horas trabajo. mismo. 4. Dos a tres horas 5. Más de 3 horas
--

Factores de riesgo psicosocial laboral (variable Independiente)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Escala de clasificación	Escala de medición
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.	Para este estudio, se tomará el resultado de la Guía de Referencia III del PRO-NOM-035 (ítems 1 al 5)	1. Menor de 5 =Nulo. 2. 5 a <9=Bajo. 3. 9 a <11=Medio. 4. 11 a <14=Alto. 5. 14=Muy alto.	Cualitativa ordinal
Carga 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.	Para este estudio, se tomará el resultado de la Guía de Referencia III del PRO-NOM-035 (ítems 6 al 16 y 65 al 68).	1. Menor de 15 =Nulo. 2. 15 a <21=Bajo. 3. 21 a <27=Medio. 4. 27 a <37=Alto. 5. 37=Muy alto.	Cualitativa ordinal.
Falta de control sobre el trabajo	La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades.	Para este estudio, se tomará el resultado de la Guía de Referencia III del PRO-NOM-035 (ítems 23 al 30, 35, 36 y 48).	1. <11 =Nulo. 2. 11 a <16=Bajo. 3. 16 a <21=Medio. 4. 21 a <25=Alto. 5. 25=Muy alto.	Cualitativa ordinal
Jornada de trabajo	Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón	Para este estudio, se tomará el	1. <1 =Nulo. 2. 1 a <2=Bajo.	Cualitativa ordinal

	para prestar su trabajo.	resultado de la Guía de Referencia III del PRO-NOM-035 (ítems 17 y 18).	3. 2 a 4. 4 a <6=Alto. 5. 6=Muy alto.	
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.	Para este estudio, se tomará el resultado de la Guía de Referencia III del PRO-NOM-035 (ítems 19 al 22).	1. <4 =Nulo. 2. 4 a <6=Bajo. 3. 6 a <8=Medio. 4. 8a <10=Alto. 5. 10=Muy alto.	Cualitativa a ordinal.
Liderazgo	El liderazgo es el proceso de influir en otras personas y apoyarlas para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, motivar e impulsar a un grupo para el desempeño de una acción orientada a un objetivo.	Para este estudio, se tomará el resultado de la Guía de Referencia III del PRO-NOM-035 (ítems 31 al 34 y 37 al 41).	1. <9 =Nulo. 2. 9 a <12=Bajo. 3. 12 a <16=Medio. 4. 16 a <20=Alto. 5. 20=Muy alto.	Cualitativa a ordinal.
Relaciones en el Trabajo	Interacción entre trabajadores en cualquier centro de trabajo.	Para este estudio, se tomará el resultado de la Guía de Referencia III del PRO-NOM-035 (ítems 42 al 46 y 69 al 72).	1. <10 =Nulo. 2. 10 a <13=Bajo. 3. 13 a <17=Medio. 4. 17 a <21=Alto. 5. 21=Muy alto.	Cualitativa a ordinal.
Violencia	1) Acoso, 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,	Para este estudio, se tomará el resultado de la Guía de Referencia III del PRO-NOM-035 (ítems 57 al 64).	1. <7 =Nulo. 2. 7 a <10=Bajo. 3. 10 a <13=Medio. 4. 13 a <16=Alto. 5. 16=Muy alto.	Cualitativa a ordinal.

	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. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual; 2) 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, y 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos,			
Reconocimiento del desempeño	Retroalimentación sobre las actividades realizadas en el centro de trabajo y remuneración o promoción por el buen desarrollo del trabajador dentro de la empresa.	Para este estudio, se tomará el resultado de la Guía de Referencia III del PRO-NOM-035 (ítems 47 al 52).	1. <6 =Nulo. 2. 6 a <10=Bajo. 3. 10 a <14=Medio. 4. 14 a <18=Alto. 5. 18=Muy alto.	Cualitativa a ordinal.
Insuficiente sentido de pertenencia, e, inestabilidad	Falta de compromiso con el trabajo desarrollado, incertidumbre de futuro laboral.	Para este estudio, se tomará el resultado de la Guía de Referencia III del PRO-NOM-035 (ítems 53 al 56).	1. <4 =Nulo. 2. 4 a <6=Bajo. 3. 6 a <8=Medio. 4. 8 a <10=Alto. 5. 10=Muy alto.	Cualitativa a ordinal.

Variables Modificadoras

Sexo	Condición biológica que distingue a los humanos y mujeres	Datos obtenidos de la Escala Mexicana de Desgaste	1. Mujer. 2. Hombre.	Nominal
------	---	---	-------------------------	---------

	hombres.	Ocupacional.		
Estado civil	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.	Datos obtenidos de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional.	1. Soltero 2. Casado 3. Unión libre 4. Divorciado 5. Viudo	Nominal
Puesto de trabajo	Lugar en la cadena de mando que ocupa la persona en un centro de trabajo.	Datos obtenidos de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional.	1. Administrativo 2. Jefatura	Nominal
Horas a la semana laboradas	Tiempo total en horas trabajadas en la semana sin contar descansos.	Datos obtenidos de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional.	1. Menos de 40 horas 2. 40 horas 3. 41-48 horas 4. Más de 48 horas	Cuantitativa discreta

Manifestaciones psicósomáticas (variable dependiente)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Escala de clasificación	Escala de medición
Dolor de estómago	Experiencia sensitiva desagradable que se encuentra circunscrita entre el pecho y el centro del abdomen.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Dolor de espalda	Experiencia sensitiva desagradable presente en el dorso del individuo, entre la nuca y el cóccix.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Dolor en extremidades y	Experiencia sensitiva desagradable presente en brazos, piernas,	Se tomará el resultado del	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad	Cuantitativa discreta

articulaciones	codos y rodillas.	Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	media 3) 15-30 Severidad alta	
Dolor menstrual	Experiencia sensitiva desagradable de tipo palpitante o cólico en la parte baja del abdomen relacionada con el ciclo menstrual.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Dolor de cabeza	Experiencia sensitiva desagradable en meninges, vasos sanguíneos del cerebro y el entorno inmediato de los vasos, es intensa y persistente que va acompañada de sensación de pesadez.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Dolor torácico	Sensación álgica o dolorosa localizada en la zona comprendida entre el diafragma y la base del cuello.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Mareos	Sensación de vértigo e inestabilidad en la cabeza y malestar en el estómago que puede llegar a provocar ganas de vomitar y pérdida del equilibrio.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Desmayos	Pérdida momentánea del sentido o del conocimiento que sufre una persona.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Palpitaciones	Latidos cardiacos fuertes y rápidos.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media	Cuantitativa discreta

		del Paciente (PHQ-15).	3) 15-30 Severidad alta	
Falta de respiración	Sensación de no poder respirar suficiente aire.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Dolor o problemas durante sus relaciones sexuales	Alteraciones en alguna de las etapas de la respuesta sexual (deseo, excitación y orgasmo).	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Estreñimiento	Alteración del intestino que consiste en una excesiva retención de agua en el intestino grueso y el consiguiente endurecimiento de las heces, por lo cual se hace muy difícil su expulsión.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Diarrea	Alteración intestinal que se caracteriza por la mayor frecuencia, fluidez y, a menudo, volumen de las deposiciones.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Náuseas. Indigestión.	Sensación que indica la proximidad del vómito y esfuerzos que acompañan a la necesidad de vomitar. Es una sensación vaga de malestar en la parte superior del abdomen o el vientre.	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta
Astenia	Debilidad o fatiga general que dificulta o impide a una persona realizar tareas que en condiciones normales	Se tomará el resultado del Cuestionario de Salud	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media	Cuantitativa discreta

	hace fácilmente.	del Paciente (PHQ-15).	3) 15-30 Severidad alta	
Trastornos del sueño	Cambios en los patrones o hábitos del sueño que afectan a la salud.	Se tomará el resultado del Cuestionari o de Salud del Paciente (PHQ-15).	1) 0-9 Severidad baja 2) 10-14 Severidad media 3) 15-30 Severidad alta	Cuantitativa discreta

Anexo 2. Cuestionario aplicado.

Como parte de un proyecto de investigación de la UNAM y con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en las que se labora, este cuestionario es para conocer los **factores** que están causando **estrés** en su centro de trabajo y sus efectos en la **salud**.

Su opinión es muy importante, por lo que debe contestarse con **honestidad**, ya que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Se sugiere contestar la **primera respuesta** que venga a su mente con base en las condiciones de su **actual trabajo**.

(El tiempo de llenado es de 30-45 minutos).

El cuestionario debe ser contestado en su totalidad, de lo contrario no se registrará ninguna de sus respuestas.

Las respuestas y datos de este cuestionario serán totalmente confidenciales.

iGracias!

Escriba su correo electrónico (opcional): _____

I. Para responder a esta sección deberá considerar las **CONDICIONES AMBIENTALES** de su centro de trabajo

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
1. El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Considero que las actividades que realizo son peligrosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

II. Para responder a las siguientes preguntas piense en la CANTIDAD Y RITMO de trabajo que tiene

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
6. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III. Las siguientes preguntas están relacionadas con el ESFUERZO MENTAL que le exige su trabajo

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
9. Mi trabajo exige que esté muy concentrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Mi trabajo requiere que memorice mucha información	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IV. Las siguientes preguntas están relacionadas con LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EN SU TRABAJO Y LAS RESPONSABILIDADES que tiene

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
--	----------	---------------	------------------	-----------------	------------

13. En mi trabajo soy responsable de cosas mucho valor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. En el trabajo me dan órdenes contradictorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

V. Las siguientes preguntas están relacionadas con su JORNADA DE TRABAJO

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
17. Trabajo horas extras más de tres veces a la semana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VI. Las siguientes preguntas están relacionadas con las DECISIONES que puede tomar en su trabajo

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
23. Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Puedo decidir la velocidad a la que realizo las actividades en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VII. Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier CAMBIO que ocurra en su trabajo (considere los últimos cambios realizados [físicos, administrativos, de procedimientos, políticas, de personas, etc.]

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
29. Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VIII. Las siguientes preguntas están relacionadas con la CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN que se le proporciona sobre su trabajo

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
31. Me informan con claridad cuáles son mis funciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Me permiten asistir a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
36. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IX. Las siguientes preguntas están relacionadas con el/la jefe/a o jefes/as con quien tiene contacto

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
37. Mi jefe/a ayuda a organizar mejor el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Mi jefe/a tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Mi jefe/a me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. La orientación que me da mi jefe/a me ayuda a realizar mejor mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Mi jefe/a ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

X. Las siguientes preguntas se refieren a las RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
42. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

XI. Las siguientes preguntas están relacionadas con la INFORMACIÓN que recibe sobre su RENDIMIENTO en el trabajo, el RECONOCIMIENTO, EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA ESTABILIDAD que le ofrece su trabajo

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
47. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. La forma como evalúan mi trabajo en mi centro laboral me ayuda a mejorar mi desempeño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Considero que mi trabajo es estable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. En mi trabajo existe continua rotación de personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. Me siento comprometido con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

XII. Las siguientes preguntas están relacionadas con ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL (malos tratos, acoso, hostigamiento, mobbing)

	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
57. En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

59. Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

XIII. Las siguientes preguntas están relacionadas con la ATENCIÓN A CLIENTES Y/O USUARIOS Si no atiende clientes ni usuarios marque en la sección de NA=No aplica *

	NA. No Aplica	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
65. Atiendo clientes o usuarios muy enojados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. Para hacer mi trabajo debo demostrar ante clientes o usuarios sentimientos distintos a los míos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia relacionados con clientes o usuarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

XIV. Si es Usted jefe/a de otros trabajadores, conteste las siguientes preguntas relacionadas con las ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES QUE

SUPERVISA. Si NO tiene trabajadores A SU CARGO para supervisar marque en la sección de NA=No aplica

	NA. No Aplica	0. Nunca	1. Casi nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
69. Comunican tarde los asuntos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Dificultan el logro de los resultados del trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. Cooperan poco cuando se necesita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

****A continuación, conteste o marque con un “X” (según sea el caso) la respuesta que elija.****

73. Edad:

74. Sexo: 1.Femenino () 2. Masculino ()

75. Estado Civil: 1.Soltero/a() 2. Casado/a() 3. Unión libre() 4. Divorciado/a() 5. Viudo/a()

76. Número de hijos:

77. Indica en qué Estado de la República Mexicana radicas:

78. Escolaridad:

1.Primaria() 2.Secundaria() 3.Bachillerato () 4.Licenciatura ()
5.Maestría() 6 .Doctorado() 7. Carrera técnica() 8. Oficio ()

79. Puesto actual:

1. Administrativo() 2. Supervisor() 3. Jefatura() 4. Gerente()
5. Subdirección() 6. Dirección() 7. Otro()

80. Antigüedad en la institución (años):_____

81. Antigüedad en el puesto de trabajo (años):_____

82. Horas laboradas por semana (incluyendo trabajo en casa)

83. ¿Trabaja los fines de semana?

() 1. Solo sábado () 2. Solo domingo () 3. Sábados y domingos

Durante las últimas 4 semanas, ¿hasta qué punto le HAN MOLESTADO cada uno de los siguientes problemas? *

	0. Nada	1. Un poco	2. Mucho
84. Dolor de estómago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85. Dolor de espalda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86. Dolor en sus brazos, piernas o articulaciones (rodillas, codos, caderas, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87. Dolores menstruales u otras molestias asociadas a la menstruación (hombres poner NADA).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88. Dolores de cabeza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89. Dolor torácico (zona del pecho)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90. Mareos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
91. Desmayos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
92. Palpitaciones o sentir el corazón acelerado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
93. Falta de respiración	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
94. Dolor o problemas durante sus relaciones sexuales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
95. Estreñimiento o diarrea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
96. Náuseas, gases o indigestión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
97. Sentirse cansado o con pocas energías	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
98. Problemas de sueño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Comentarios o dudas:

Anexo 3. Consentimiento informado.



MAESTRÍA y
DOCTORADO en
Ciencias Médicas
Odontológicas
y de la Salud

Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Medicina
Maestría y Doctorado en Ciencias Médicas, Odontológicas y de la Salud
Maestría en Salud en el Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
EN SALUD EN EL TRABAJO

*Título de investigación: Factores de riesgo psicosocial laboral y su relación con manifestaciones psicósomáticas en trabajadores administrativos de una empresa papelera en la Ciudad de México.

*Investigadora: Viridiana Rodríguez Velázquez viriro2011@comunidad.unam.mx

*Lugar y fecha: Ciudad de México, 10 de marzo de 2018.

*Justificación: de acuerdo con la OMS, el trabajo es una de las principales fuentes de estrés en los trabajadores. Al tener estos datos, se pueden proponer medidas de control y prevención con la finalidad de asegurar la salud de los colaboradores, reducir la rotación y el ausentismo, prevenir enfermedades derivadas del estrés y mejorar el desempeño y productividad en el centro de trabajo.

*Objetivo del estudio: conocer los factores que estén provocando estrés laboral y manifestaciones en la salud que estén presentes en la población de estudio.

- Riesgos asociados al estudio: ninguno.
- Beneficios del estudio: conocer el grado de estrés laboral y las manifestaciones del mismo en la población de estudio.
- Participación y confidencialidad:
 - La decisión de participar es voluntaria.
 - No hay consecuencias de ningún tipo en contra o a favor de usted si no desea aceptar participar en el estudio.
 - La información del estudio será manejada con confidencialidad.

Acepto participar en el estudio.

Nombre y firma.