



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN CIENCIAS MÉDICAS, ODONTOLÓGICAS Y DE LA SALUD SALUD EN EL TRABAJO

Factores de riesgo psicosocial asociados al estado de ansiedad en  
trabajadores de la unidad médica en un centro penitenciario de la  
Ciudad de México

### T E S I S

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

P R E S E N T A:  
L U I S   A N G E L   M E R C A D O   T O R R E S

Director de Tesis:  
Dr. Jesús Felipe Uribe Prado  
Facultad de Psicología, UNAM

Miembros del Comité Tutor:  
Mtro. Jorge Ignacio Sandoval Ocaña  
Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM

Dr. Rodolfo Nava Hernández  
Facultad de Medicina, UNAM

Dr. Eduardo Robles Pérez  
Dirección de Prestaciones Médicas, IMSS

Dra. Gladys Martínez Santiago  
Hospital Central Sur de Alta Especialidad, PEMEX



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **AGRADECIMIENTOS**

### **Luis Ángel Mercado Torres**

Quiero agradecer principalmente a mis padres **Ma. Teresa Torres Solís** y **Tomas Mercado Baños** por todo su apoyo incondicional brindado a lo largo de toda mi formación académica, han sido un claro ejemplo de superación, sus valores y coraje me han inspirado para seguir adelante y no rendirme hasta lograr mis objetivos, sin ustedes nada de esto hubiera sido posible.

Agradezco profundamente al **Dr. Jesús Felipe Uribe Prado**, quien fue mi tutor durante este proyecto y quien supo orientarme con su sabiduría, sus enseñanzas y su gran interés lograron aclarar mi mente cuando todo parecía confuso.

Al **Dr. Rodolfo Nava Hernández**, gracias por su apoyo y confianza en este proyecto, su admiración y vocación por la materia de salud en el trabajo lograron inspirarme y despertar mi interés en esta gran área, me hizo darme cuenta de la importancia de la prevención para salvaguardar la salud de las personas, en especial de los trabajadores.

A los miembros del comité tutor, **Dr. Jorge Ignacio Sandoval Ocaña** y **Dr. Manuel Carlos Ortega Álvarez**, gracias por su tiempo brindado, sus comentarios y correcciones al proyecto lograron orientar mi avance.

A la **Universidad Nacional Autónoma de México**, por prestarme sus aulas y todo el material disponible para mi formación como profesional de calidad, y principalmente al **Programa de Maestría y Doctorado en Ciencias Médicas, Odontológicas y de la Salud** y todos los **profesores** que forman parte de ella, sin su conocimiento y su enseñanza esto no habría sido posible.

A mis compañeros, **Lic. Mario Castillo Barragán**, **Dra. Adriana Rodríguez Sánchez** y **Dr. Juan Rodrigo Gómez Bernal**, porque a lo largo del posgrado se convirtieron en amigos y familia, el compartir con ustedes las clases, los momentos difíciles y las horas de diversión hicieron más llevadero este gran reto.

Al **Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología**, por confiar en la ciencia como medio para mejorar las condiciones de vida de la sociedad, su apoyo económico que sirvió de sustento para llevar a cabo con éxito el posgrado.

## **RESUMEN**

El estrés laboral se ha asociado con problemas de salud física y mental. Diversas investigaciones han examinado cómo los factores de riesgo psicosocial (FRP) que derivan del ambiente de trabajo en los centros penitenciarios se asocian con ansiedad, depresión, síndrome de desgaste ocupacional o trastornos de la conducta en los oficiales penitenciarios (custodios), no obstante, son pocos los estudios que han evaluado el resto de las categorías laborales dentro de prisión, como lo es el personal de salud. Por medio de un estudio transversal se investigó la asociación de los FRP de origen laboral con el estado de ansiedad de los trabajadores de la unidad médica de un centro penitenciario de la Ciudad de México. La muestra incluyó a 43 de los 66 trabajadores (65.2%) pertenecientes a las diferentes categorías laborales (médica, odontológica, enfermería, trabajo social, administrativa y directiva). Se utilizó un cuestionario autoaplicado para evaluar las características sociodemográficas, las condiciones laborales, los FRP del entorno laboral y extralaboral, el estado y rasgos de ansiedad. Los hallazgos del análisis de varianza indicaron que la media del estado de ansiedad fue superior en los trabajadores que reportaron mayor categoría de riesgo en los factores de: exigencias de esconder emociones ( $p < .01$ ), posibilidad de desarrollo ( $p < .05$ ), claridad de rol ( $p < .05$ ), sentimientos de grupo ( $p < .01$ ), calidad de liderazgo ( $p < .05$ ), justicia laboral ( $p < .05$ ), violencia y acoso laboral ( $p < .05$ ) y violencia con usuarios ( $p < .05$ ), en comparación con aquellos que reportaron menor categoría de riesgo en cada uno de los factores. Por el contrario, el factor de influencia laboral reportó que la media del estado de ansiedad fue mayor en la categoría de riesgo medio en comparación con la categoría de riesgo alto ( $p < .05$ ). Los hallazgos del análisis de los factores personales, las condiciones de trabajo y los FRP extralaborales reportaron correlaciones negativas del estado de ansiedad con la edad ( $p < .05$ ) y la antigüedad laboral ( $p < .05$ ), y correlaciones positivas del estado de ansiedad con los rasgos de ansiedad ( $p < .01$ ), la influencia de las condiciones extralaborales ( $p < .01$ ), el tiempo fuera del trabajo ( $p < .01$ ), la situación económica ( $p < .05$ ) y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda ( $p < .05$ ).

# ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.	Planteamiento del problema.....	3
1.2.	Objetivos.....	4
1.3.	Justificación.....	4
1.4.	Pregunta de investigación.....	5
1.5.	Hipótesis.....	5
2	MARCO TEÓRICO.....	6
2.1.	Factores de riesgo psicosocial.....	6
2.1.1.	Antecedentes y definición.....	6
2.1.2.	Estrés laboral, definición y modelos teóricos.....	7
2.1.3.	Factores de riesgo psicosocial de origen laboral.....	11
2.1.4.	Factores de riesgo psicosocial de origen extralaboral.....	16
2.2.	Sistema penitenciario mexicano.....	16
2.2.1.	Servicios de salud en los centros penitenciarios.....	17
2.2.2.	Antecedentes y problemas del sistema penitenciario en México.....	18
2.3.	Estado de ansiedad.....	20
2.3.1.	Definición, síntomas y diagnóstico.....	20
2.3.2.	Factores de riesgo.....	21
3	ANTECEDENTES.....	22
4	METODOLOGÍA.....	24
4.1.	Tipo de estudio.....	24
4.2.	Población de estudio y muestreo.....	24
4.3.	Criterios de Selección.....	25
4.4.	Variables.....	25
4.5.	Instrumentos de medición.....	26
4.6.	Procedimiento.....	28
4.7.	Plan de análisis.....	29
4.8.	Aspectos éticos.....	30
5	DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	31
5.1.	Condiciones sociodemográficas y laborales.....	31
5.2.	Prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial extralaborales.....	32
5.3.	Prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial de origen laboral.....	33

5.4.	Asociación del estado de ansiedad con las condiciones personales, laborales y factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	35
5.5.	Correlación del estado de ansiedad con los factores de riesgo psicosocial de origen laboral. ....	37
5.6.	Asociación del estado de ansiedad con el nivel de riesgo de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral.....	40
6	DISCUSIÓN.....	42
7	CONCLUSIONES .....	52
8	BIBLIOGRAFÍA .....	54
9	ANEXOS .....	58

## 1 INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha convertido en un problema a nivel mundial. Numerosos estudios han encontrado su asociación con diversos problemas de salud física como síndrome metabólico<sup>1,2</sup>, enfermedades cardiovasculares<sup>3-5</sup> y trastornos musculoesqueléticos<sup>3</sup>, así como trastornos mentales y del comportamiento, como ansiedad<sup>6,7</sup>, depresión<sup>6,8</sup> y conductas suicidas<sup>9</sup>. También se ha asociado con disminución de la productividad a nivel de las organizaciones, ya que se relaciona con una mayor tasa de ausentismo<sup>10</sup> y presentismo laboral<sup>11</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominó a las condiciones que conducen a estrés en el trabajo como “factores de riesgo psicosocial” (FRP), e incluye todas aquellas características del ambiente de trabajo que crean una amenaza para el individuo a través de mecanismos estresantes, afectando el bienestar físico y mental del trabajador.<sup>12</sup>

Existen informes en varios países o sociedades que nos permiten acercarnos a conocer la magnitud de este problema, en Europa el Informe sobre los Riesgos Psicosociales en 2014 encontró que el 25% de los trabajadores experimentó estrés relacionado con el trabajo, mientras que en América, la Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud en 2012 informó que entre el 12 y 16% de los encuestados manifestó estrés constante o tensión debido a las preocupaciones por las condiciones de trabajo.<sup>13</sup> En el tercer Estudio Nacional sobre el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Familiar de Canadá, en 2011 se reportó que el 57% de los entrevistados presentaban elevados índices de estrés.<sup>13</sup>

Como se mencionó, el estrés laboral se ha relacionado con diversos problemas de salud, dentro de los que destacan los trastornos mentales<sup>7-9,14</sup>, los cuales se han convertido en un problema de salud pública a nivel mundial debido al incremento en su incidencia y prevalencia en los últimos años<sup>15</sup>. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trastornos mentales se encuentran dentro de las diez primeras causas de discapacidad a nivel mundial y en 2017 se estimó que más de 300 millones de personas en el mundo sufrían depresión y más de 260 millones

tuvieron trastornos de ansiedad.<sup>16</sup> En México la Encuesta Nacional de Epidemiología Psiquiátrica realizada en 2003 reportó que el 28.6% de la población presentó al menos un trastorno mental en un momento de su vida, dentro de los cuales, los trastornos de ansiedad fueron los más prevalentes (14.3%), seguidos por los trastornos por uso de sustancias (9.2%) y los trastornos afectivos (9.1%).<sup>17</sup>

De acuerdo con la Memoria Estadísticas del Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) en 2019 se dictaminaron 137 casos de trastornos mentales y del comportamiento asociados al trabajo, figurando como la decimosexta causa de enfermedad del trabajo en México y representando solo el 1% del total de enfermedades del trabajo reportadas para ese año (13,319).<sup>18</sup>

Como se observa, en México muy poco se ha hecho para conocer el panorama de salud mental de los trabajadores y mucho menos para conocer cuáles son las causas que determinan dichos padecimientos. El 23 de octubre de 2018 se publicó la “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”<sup>19</sup> (NOM 035) la cual tiene por objeto establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los FRP, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Los FRP tienen su origen en el ambiente, la organización y el contenido del trabajo<sup>12</sup>, por lo cual se pueden encontrar en cualquier centro de trabajo, principalmente en aquellos en los que se propician situaciones estresantes. Múltiples estudios han demostrado que el trabajo en prisión se asocia con la presencia de diversos FRP. La sobrepoblación penitenciaria junto con la escases de recursos materiales y humanos derivan en sobrecarga de trabajo para el personal penitenciario, aunado a la percepción de miedo o peligro derivado de la incidencia de violencia, las condiciones sanitarias deficientes y la inseguridad de las condiciones de trabajo son un factor que impera en dichos centros, que junto al conflicto de rol y el bajo apoyo social de compañeros y superiores, determinan un entorno organizacional negativo que afecta la salud mental de los trabajadores.<sup>20-22</sup>



Los trabajadores de la salud son un grupo de profesionales comúnmente expuesto a la sobrecarga laboral y las demandas emocionales del trabajo, lo que los lleva a un agotamiento físico y emocional con elevados índices de ansiedad<sup>23,24</sup>, no obstante, las investigaciones de los trabajadores penitenciarios se han enfocado en el estudio de los oficiales penitenciarios y pocos estudios<sup>25,26</sup> han considerado el resto de las categorías laborales, en especial de los trabajadores de la salud.

El objetivo principal de este estudio es evaluar la asociación entre los FRP de origen laboral con el estado de ansiedad en trabajadores de la unidad médica de un centro penitenciario de la Ciudad de México (CDMX).

### 1.1. Planteamiento del problema

En México y en el mundo existe muy poca información sobre los FRP que enfrentan los trabajadores de prisión, la mayoría de las investigaciones se centran en el estudio de la población carcelaria y no de sus trabajadores. A pesar de ello, algunos estudios han identificado que las condiciones laborales de los centros penitenciarios propician situaciones estresantes y elevada exposición a FRP que repercuten en forma directa en la salud física y mental de los trabajadores.

Se han realizado revisiones sistemáticas y metaanálisis para identificar cuáles son los principales FRP asociados al estrés y problemas de salud en los trabajadores penitenciarios, mayormente en el personal de custodia, sin embargo, la escasez de estudios y la variedad de criterios utilizados para su identificación han dificultado establecer con exactitud cuáles son los factores implicados y el grado de asociación de cada uno de ellos con el desarrollo de problemas de salud física y mental.

Actualmente poco se ha hecho para identificar los FRP de origen laboral que afectan al personal de salud que labora en prisión y menos aún, para evaluar su asociación con la presencia de problemas de salud como el estado de ansiedad.

Esta investigación evalúa la asociación de los FRP de origen laboral con el estado de ansiedad en los trabajadores de la unidad médica de un centro penitenciario de la CDMX.

## 1.2. Objetivos

### *General*

Evaluar la asociación entre los FRP de origen laboral y el estado de ansiedad en trabajadores de la unidad médica de un centro penitenciario de la CDMX.

### *Específicos*

- Describir las condiciones sociodemográficas y laborales de los trabajadores de la unidad médica de un centro penitenciario de la CDMX.
- Evaluar los FRP de origen laboral y extralaboral de los trabajadores de la unidad médica de un centro penitenciario de la CDMX.
- Evaluar el estado de ansiedad de los trabajadores de la unidad médica de un centro penitenciario de la CDMX.
- Evaluar la asociación entre los FRP extralaborales, las condiciones sociodemográficas y laborales, con el estado de ansiedad de los trabajadores de la unidad médica de un centro penitenciario de la CDMX.

## 1.3. Justificación

Los trastornos mentales y de la conducta se han convertido en un problema de salud pública a nivel mundial, dentro de los cuales los trastornos de ansiedad ocupan el primer lugar de prevalencia en la población adulta. Se ha identificado el estrés laboral como un factor importante en la presencia de estados de ansiedad, y dadas las condiciones laborales que subsisten en los centros penitenciarios las cuales determinan un ambiente laboral negativo, surge la cuestión de si existe una mayor prevalencia de estados de ansiedad en los trabajadores de la salud de los centros penitenciarios.

El sistema carcelario mexicano enfrenta una situación de crisis debido a la sobrepoblación penitenciaria en algunos de sus centros, la escasez de personal, de infraestructura y recursos materiales, lo que representa un incremento en la demanda laboral, escasez de recursos para hacer frente a dichas demandas y un ambiente laboral complicado, aunado a la presencia de situaciones peligrosas como el ambiente

de violencia y condiciones insalubres e inseguras que repercuten en el bienestar de los trabajadores.

Debido a lo anterior, nos damos cuenta de que existe la necesidad de identificar y evaluar el estado de ansiedad en los trabajadores de la salud de los reclusorios de la CDMX, atendiendo las condiciones laborales y los FRP presentes en los centros penitenciarios como posibles factores asociados.

Dicha información servirá como material de análisis para identificar campos de oportunidad para la mejora de las condiciones laborales y la prevención de los FRP condicionantes de estrés laboral en los trabajadores de la salud de los centros penitenciarios de la CDMX, así como sentar un precedente que contribuya al desarrollo de futuras investigaciones en el campo.

#### 1.4. Pregunta de investigación

¿Existe asociación entre los FRP de origen laboral con el estado de ansiedad en trabajadores de la unidad médica de un centro penitenciario de la CDMX?

#### 1.5. Hipótesis

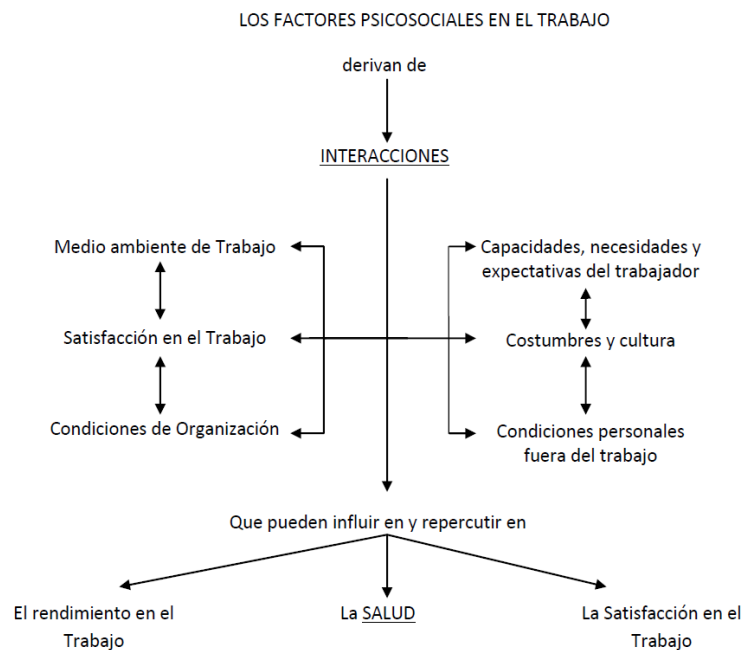
Los FRP de origen laboral son factores asociados al estado de ansiedad en trabajadores de la unidad médica en un centro penitenciario de la CDMX.

## 2 MARCO TEÓRICO

### 2.1. Factores de riesgo psicosocial

#### 2.1.1. Antecedentes y definición

La OIT junto con la OMS se reunieron en 1984 en un comité mixto para precisar un problema emergente que comenzó a despertar el interés en los diversos países, fue ahí donde se definió a los *factores psicosociales en el trabajo* como “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades y cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral” (Figura 1).<sup>12</sup>



**Figura 1.** Los factores psicosociales en el trabajo<sup>12</sup>

Existen dos tipos de componentes en esta definición, los de naturaleza laboral por un lado y los de naturaleza personal (propios del trabajador) por otro; dentro de los componentes laborales destacan: el *medio ambiente de trabajo*, que se refiere a la percepción que tienen los trabajadores de su entorno laboral, considerando aspectos de la organización del trabajo, la comunicación, la resolución del conflicto, la calidad del liderazgo y la importancia de las recompensas laborales; el *contenido del trabajo*

que hace referencia a las características del puesto de trabajo, es decir, la percepción que tiene el trabajador sobre la tarea misma que desempeña, y tiene que ver con aspectos de su variedad, significado y alcance y; las *condiciones de la organización* que incluyen las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y la administración de los recursos con la distribución formal de roles y funciones dentro de la organización.<sup>12,27</sup>

Los factores psicosociales en el trabajo pueden ser positivos o negativos, y con base en ello generar en los trabajadores la satisfacción de sus necesidades de bienestar o desencadenar una respuesta negativa, la cual repercute en el bienestar de los trabajadores, ocasionando daños a la salud.<sup>28</sup>

La OIT definió un factor de riesgo como todo agente, proceso o situación (incluido el medio ambiente de trabajo, la organización del trabajo y las prácticas laborales) con capacidad potencial de causar daño o efectos adversos para la salud del trabajador o repercusiones en la satisfacción o el rendimiento laboral.<sup>13</sup>

El comité mixto OIT-OMS denominaron a las condiciones que conducen a estrés en el trabajo como “*factores de riesgo psicosocial*”, e incluye todas aquellas características negativas de la organización, el ambiente y las condiciones de trabajo que crean una amenaza para el individuo a través de mecanismos estresantes, afectando el bienestar físico y mental del trabajador. Como se puede observar, la naturaleza de los FRP es variada y comprende diversos aspectos del trabajo, desde las condiciones físicas del ambiente de trabajo, hasta la estructura organizacional y los sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones laborales.<sup>12</sup>

El enfoque más común para abordar estas interacciones entre el individuo y su ambiente de trabajo es a través del concepto de estrés<sup>29</sup>, el cual tiene una influencia directa en la salud física y mental de los trabajadores, el clima laboral y la satisfacción en el empleo.<sup>30</sup>

### 2.1.2. Estrés laboral, definición y modelos teóricos

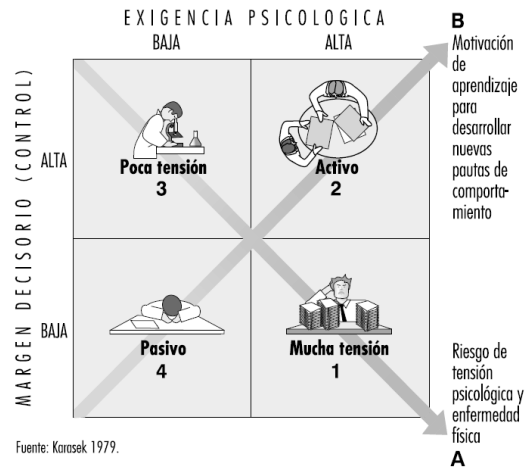
Desde una perspectiva médico-biológica, el término estrés se utiliza para referirse a una respuesta fisiológica del cuerpo para adaptarse a todas las influencias, cambios,

exigencias y tensiones del medio ambiente, ya sean de tipo físico, mental o social, preparando al individuo para dar respuesta de lucha o huida ante estas situaciones. Dentro de este concepto se han identificado dos condiciones, el *eustrés*, que hace referencia al estrés positivo generado por un estímulo externo, en la cual el individuo a través de un proceso de percepción e interpretación, reacciona de una forma favorable que le permite hacer frente a dicho estímulo, por el contrario, cuando estas condiciones o exigencias sobrepasan la capacidad de adaptación del individuo, ocasionan una respuesta inadecuada del organismo, causando un estado negativo de angustia, conocido como *distrés*.<sup>31</sup>

La OIT señala que el estrés laboral es la respuesta física y emocional que tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.<sup>32</sup>

Con el fin de explicar el origen del estrés en los centros de trabajo, se han planteado múltiples modelos teóricos, dentro de los más ampliamente difundidos se encuentra el modelo de Demandas/Control de Karasek (1979), el cual se basa en las características psicosociales del puesto de trabajo y permite predecir el riesgo de enfermedad relacionado con el estrés, a partir de la interacción entre las exigencias psicológicas del puesto de trabajo (demandas) y la latitud de toma de decisiones (control) sobre las tareas del puesto de trabajo (Figura 2). La principal premisa de este modelo establece que cuando existen altas exigencias psicológicas del puesto de trabajo y escasa latitud de toma de decisiones del trabajador, se producen en éste, situaciones de tensión psicológica (estrés, fatiga, ansiedad) y enfermedad física.<sup>27,33</sup>

Posteriormente dicho modelo fue ampliado por Johnson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990), añadiendo el apoyo social en el puesto de trabajo como tercer elemento que funciona como mediador del estrés, y establece que el escaso apoyo social de los compañeros de trabajo y supervisores incrementa el riesgo de estrés de los trabajadores, por el contrario; cuando el apoyo social percibido es elevado, atenúa el efecto de los factores estresores.<sup>34</sup>



**Figura 2.** Modelo Demandas/Control de Karasek<sup>27</sup>

Otro modelo explicativo es el modelo de Esfuerzo/Recompensa de Siegrist (1996, 1998), el cual plantea la hipótesis de que una percepción de esfuerzo elevada junto con la ausencia de recompensa social, genera una reacción emocional negativa que conlleva un aumento del riesgo de estrés.<sup>35</sup>

El modelo sociotécnico de Cherns (1976, 1987), considera el diseño de la organización (procesos y principios que determinan el objetivo de la organización) como un componente fundamental del funcionamiento de esta. Considera algunos principios esenciales en la organización, como la participación de los trabajadores en el diseño de los procesos de la organización, las especificaciones mínimas esenciales sobre las tareas y objetivos, el control de conflictos, el flujo de información, la justicia en la resolución de conflictos, la calidad del liderazgo y la importancia de las recompensas laborales como partes fundamentales de una buena organización, lo cual genera aceptación por el equipo de trabajo y mantiene el compromiso con la organización; de lo contrario, se generan problemas que terminan en un mal funcionamiento del sistema.<sup>36</sup>

las variables ambientales afectan el bienestar psicológico en el trabajo siguiendo un patrón de efecto constante o de decremento adicional por lo que el modelo también es conocido como modelo vitamínico

Finalmente, el modelo Vitamínico de Warr (1987), plantea que la salud mental de los trabajadores está influenciada por determinantes ambientales (control, uso de

habilidades, variabilidad, claridad de la información relevante, recompensas económicas, seguridad física, relaciones interpersonales y posición socialmente valorada), que a medida que se aumenta el nivel de estos factores, se mejora la salud mental de los trabajadores. Sin embargo, esta relación no es lineal, puesto que una vez superado el nivel óptimo de los determinantes, el incremento en el nivel de cada uno de ellos, puede no ir acompañado de un incremento en la salud mental (efecto constante); o pueden producir un efecto contrario, reduciendo la salud mental de los trabajadores (decremento adicional), análogo a lo que sucede con el funcionamiento de algunas vitaminas.<sup>37</sup>

Estos modelos se conjugan para explicar de manera integral la presencia de FRP en el puesto de trabajo como fuentes de estrés laboral y problemas de salud física y mental en los trabajadores (Figura 3). Se plantea que el origen del estrés en el puesto de trabajo deriva de las condiciones laborales, la organización y el contenido del trabajo, los cuales condicionan exposición a elevadas demandas laborales, bajo control sobre sus actividades, escasez de recompensas laborales, falta de justicia laboral y un bajo apoyo social de los superiores y compañeros de trabajo, los cuales interactúan y llevan a los trabajadores a un mayor riesgo de estrés laboral, que bajo ciertas condiciones de intensidad, frecuencia y duración, origina problemas de salud física y mental en los trabajadores.<sup>38</sup>

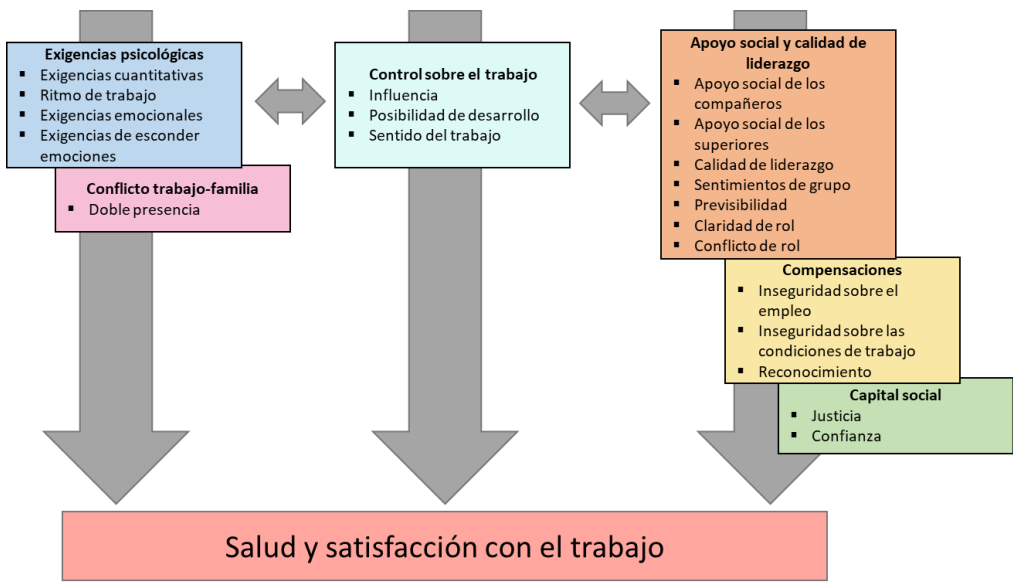


Figura 3. Relaciones conceptuales del modelo psicossocial de Copenhague de estrés laboral<sup>38</sup>



### 2.1.3. Factores de riesgo psicosocial de origen laboral

Para su mejor entendimiento y fácil reconocimiento, y haciendo uso de las teorías del estrés en el trabajo, se han agrupado a los FRP en distintas dimensiones que a continuación se presentan.

#### *Demandas laborales*

Las demandas laborales se refieren a la carga o cantidad de trabajo que se debe desarrollar, las cuales, dependiendo de las necesidades, capacidades y limitaciones del trabajador, pueden resultar excesivas y generar una percepción de exigencias demasiado elevadas. Estas pueden verse desde el aspecto cuantitativo, es decir, el volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para su realización, y el aspecto cualitativo, que comprende las exigencias psicológicas, e incluye la activación o estimulación mental (sensorial, cognitivo y emocional) necesaria para realizar la tarea.<sup>39</sup>

Los factores que se identifican dentro de esta dimensión están:

- *Las exigencias cuantitativas.* Resultan cuando existe demasiada cantidad de trabajo para desarrollar en un periodo determinado, resultando en sobrecarga de trabajo.
- *El ritmo de trabajo.* Es la velocidad con que se realizan los ciclos de trabajo, se encuentra fuertemente asociado con la cantidad y el tiempo destinado para realizar el trabajo, por lo que puede indicar la intensidad de este.
- *Las exigencias emocionales.* Son las exigencias de lidiar con la transferencia de sentimientos o emociones que derivan de la atención a usuarios, las cuales implican situaciones emocionales que surgen en el proceso de interacción.
- *Las exigencias de esconder emociones.* Son los esfuerzos para mantener una apariencia neutral y reducir las reacciones emocionales, independientemente del comportamiento de los usuarios o de la relación con superiores y compañeros de trabajo u otras personas ajenas a la organización.

### *Control en el puesto de trabajo*

El control en el puesto de trabajo se refiere a la capacidad del trabajador para controlar sus actividades (autonomía en la toma de decisiones de aspectos del trabajo para el cumplimiento de sus tareas) e incluye el desarrollo de habilidades (utilización de sus capacidades y el desarrollo de nuevas) y el sentido del trabajo.<sup>39</sup>

Los factores que se identifican dentro de esta dimensión están:

- *Influencia en el puesto de trabajo.* Es el margen de autonomía que se le da al trabajador según la organización de los métodos de trabajo ordenados por la dirección y que permiten a este decidir sobre los aspectos fundamentales de su trabajo (las tareas a realizar y la forma de hacerlo).
- *Posibilidades de desarrollo.* Es la posibilidad que ofrece el trabajo para el empleo de los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores en el desarrollo de sus tareas y que estas promueven el aprendizaje de otros nuevos a partir de su complejidad y variabilidad.
- *Sentido del trabajo.* Tiene que ver con el diseño de la tarea y los valores (utilidad, importancia social, contribución al producto final) y el contenido (significado de la tarea, contenido cognitivo, utilización de las habilidades, diversidad o repetitividad) que se asocian con la tarea o actividad laboral más allá de su utilidad como fuente de ingreso.

### *El apoyo social y calidad de liderazgo*

El apoyo social en el puesto de trabajo es el grado de integración social y emocional (cohesión del grupo) y de confianza en los compañeros de trabajo y superiores que genera un sustento social y sentido de pertenencia en la organización. El apoyo social depende no solo de la funcionalidad de las relaciones con los compañeros de trabajo, ya que la presencia de jerarquías y roles dentro de la organización agrega complejidad a las relaciones sociales dentro de la organización, pudiendo hacer que estas relaciones sean positivas o negativas.<sup>39</sup>

Los factores que se identifican dentro de esta dimensión están:

- *Apoyo social de los compañeros.* Es contar con el soporte instrumental o colaboración de los compañeros de trabajo para la realización de la tarea cuando las demandas son elevadas y se necesita de la ayuda del equipo de trabajo para poder realizarla.
- *Apoyo social de los superiores.* Es contar con la ayuda de los superiores cuando esta se precisa para poder realizar la tarea asignada.
- *Calidad de liderazgo.* Son las características (principios y procedimientos) que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los superiores y cuyo estilo de dirección (participativo o autoritario) favorece o entorpece la confianza, el apoyo y el compromiso del equipo de trabajo.
- *Sentimientos de grupo.* Es el sentimiento de comunidad y pertenencia al colectivo humano con el que se relaciona en el lugar de trabajo (cohesión del grupo) y que representa el componente emocional del apoyo social y la calidad de las relaciones en el trabajo.
- *Previsibilidad.* Contar con antelación de la información adecuada y suficiente sobre los procesos o cambios futuros (reestructuraciones, nuevas tecnologías, tareas o métodos) para poder adaptarse y realizar de forma correcta la tarea.
- *Claridad de rol.* Es el conocimiento concreto sobre el contenido del puesto de trabajo y la completa definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo.
- *Conflicto de rol.* Es el desacuerdo entre los roles de trabajo asignados a una persona y los principios de carácter profesional o ético, por lo que su realización supone conflictos personales.

### *Recompensas laborales*

Las recompensas laborales se refieren a las percepciones que recibe el trabajador por su esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones, que pueden ser en relación con su estatus laboral (estabilidad laboral, cambios no deseados, falta de perspectivas de promoción y la inconformidad con el estatus), la estima en el puesto de trabajo (reconocimiento, apoyo adecuado y trato justo por los compañeros de trabajo) o el salario percibido.<sup>39</sup>

Los factores que se identifican dentro de esta dimensión están:

- *Reconocimiento*. Se refiere a la estima que ofrece el patrón (o dirección) a los trabajadores por el esfuerzo que realizan en sus tareas, e incluye no solo la remuneración económica, sino el corresponder con respeto y trato justo (evitar arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas u horarios).
- *Inseguridad en el empleo*. Es la incertidumbre por el futuro de la relación laboral derivado de las condiciones de estabilidad en el empleo (continuidad o permanencia de la relación de trabajo) y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral.
- *Inseguridad sobre las condiciones de trabajo*. Es la incertidumbre del trabajador por el futuro de sus condiciones laborales y su preocupación por mantener sus condiciones contractuales primordiales (puesto de trabajo, tareas, horario, salario), ante la amenaza constante de cambios en la organización (reestructuración, remodelación, reducción de plantilla, fusiones o recolocación).

### *Capital social*

Se refiere al conjunto de recursos, valores y normas colectivas (confianza, respeto, justicia y comunicación) que orientan el comportamiento de los miembros de una organización y que permiten solucionar entre todos los conflictos y alcanzar los objetivos.<sup>39</sup>

Los factores que se identifican dentro de esta dimensión están:

- *Justicia laboral*. Es la percepción que tienen los trabajadores respecto al trato recibido en comparación con otros compañeros de trabajo (trato equitativo) y sobre los valores, normas y formas de gestión laboral en la resolución de conflictos, la distribución de tareas o la promoción en la organización.
- *Confianza vertical*. Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actúen de manera apropiada y competente, y que ambas partes pueden expresar su opinión sin perjuicio.

### *Conflicto trabajo-familia*

Se refiere a la dificultad que resulta de la necesidad de organizar los tiempos para responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar de manera simultánea, lo cual aumenta las demandas y horas de trabajo total.<sup>39</sup>

El factor que se identifica dentro de esta dimensión es:

- *Doble presencia.* Son las exigencias simultáneas de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar y que plantean un conflicto de tiempos y un aumento de la carga total de trabajo, principalmente para las mujeres, repercutiendo en forma directa en la presencia de estrés y problemas de salud.

### *Condiciones negativas del ambiente de trabajo*

Son las condiciones peligrosas e inseguras, o deficientes e insalubres del ambiente de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.<sup>19</sup> La OIT señala que en las profesiones en las cuales los trabajadores están conscientes de que están expuestos a diversos riesgos potenciales en su ambiente laboral (agentes físicos y químicos, agresiones, clima de inseguridad, acoso, entre otros), lo cual supone una amenaza para la integridad y seguridad física, estas condiciones son un factor de estrés laboral.<sup>12,27</sup>

Los factores que se identifican dentro de esta dimensión están:

- *Condiciones peligrosas o inseguras.* Es el grado en que los trabajadores perciben las condiciones físicas del entorno laboral como un ambiente peligroso o desfavorable que pone en riesgo su integridad física o psicológica.
- *Violencia y acoso laboral.* Se refiere al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables (actos de hostigamiento, acoso o malos tratos), o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño a la integridad física, psicológica, sexual o económica del trabajador.<sup>40</sup>

- *Violencia con usuarios.* Es la presencia de situaciones peligrosas derivado de la atención a usuarios.

#### 2.1.4. Factores de riesgo psicosocial de origen extralaboral

Como ya se mencionó, el modelo planteado por la OIT sobre los FRP de origen laboral incluye las condiciones personales fuera del trabajo como factor que influye en la percepción de los FRP por parte del trabajador<sup>12</sup>, Cooper y Marshall (1976) desarrollaron un modelo de estrés laboral y su relación con problemas de salud física (trastornos mentales y problemas cardiovasculares), en el cual plantean que ciertas características inherentes del individuo (predisposición a neuroticismo, ansiedad, patrón de comportamiento tipo A y tolerancia a la ambigüedad) son factores que modulan el efecto de los estresores laborales, y plantea la influencia de variables extra organizacionales que también pueden ser fuentes de estrés, las cuales están relacionadas con eventos externos, por ejemplo, problemas familiares, dificultades financieras o crisis de la vida (muerte en la familia), que tienen un impacto en el lugar de trabajo.<sup>41</sup>

Como se puede observar, la variedad de las dimensiones y naturaleza de los FRP es amplia y los podemos encontrar en cualquier sector de actividad económica y en todos los puestos de trabajo, sin importar si la institución es privada o de la administración pública. Dichos factores predominan en aquellas instituciones con deficientes condiciones laborales, un clima organizacional negativo y elevadas cargas de trabajo con bajo control sobre las tareas, como ocurre en los centros penitenciarios, los cuales son instituciones con un sistema de gestión rígido y con estrictas normas de comportamiento, aunado a la incidencia de situaciones peligrosas y un ambiente de violencia.<sup>20,42-45</sup>

## 2.2. Sistema penitenciario mexicano

En México existen dos tipos de centros penitenciarios en función del organismo responsable de su administración. A nivel federal se cuenta con los Centros Federales de Readaptación Social (CEFESOS), que albergan reclusos cuyo delito son del fuero

federal. A nivel estatal se encuentran los Centros de Reinserción Social (CERESOS), cuyos reclusos cometieron delitos del fuero común.<sup>46</sup>

La función del sistema penitenciario es supervisar la prisión preventiva, ejecutar las sanciones penales y aplicar las medidas de seguridad que pueden ser dictadas a personas sentenciadas. Dentro del personal que labora en estas instituciones, destaca la importancia del personal de seguridad y custodia, por su papel protagónico en la función de preservar y salvaguardar el orden y disciplina entre la población reclusa, así como evitar motines y fugas. Para cumplir con las otras funciones descritas en la normatividad nacional, se cuenta con personal penitenciario, al cual se le asignan actividades técnicas específicas, orientadas a garantizar el derecho a la salud, el trabajo y capacitación (educación) para los reclusos.<sup>47</sup>

### 2.2.1. Servicios de salud en los centros penitenciarios

El Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, en el artículo 11 se establece la obligación de que en todos los reclusorios y centros de readaptación social exista un servicio de atención médico-quirúrgico que permita resolver los problemas que se presenten y que éste debe contar con el personal suficiente e idóneo de acuerdo a lo establecido por las diferentes normas oficiales mexicanas en materia de regulación de los servicios de salud.<sup>48</sup>

El servicio de atención médico-quirúrgico en los centros penitenciarios de la CDMX está a cargo de la Dirección de Servicios Médico Legales y en Centros de Readaptación Social de la Secretaría de Salud de la CDMX, la cual cuenta con personal operativo (médicos generales, médicos especialistas, odontólogos, enfermeros, radiólogos y psicólogos), directivo (Encargados de las unidades médicas) y administrativo (trabajadores sociales, secretarias, personal de archivo clínico, personal de farmacia y de almacén), para el correcto funcionamiento de las unidades médicas en cada uno de los centros penitenciarios.<sup>49</sup>

Dicho personal está contratado bajo tres diferentes esquemas de contratación, personal con contrato permanente (basificado) y personal con contratos temporales (interinato y personal de nómina 8). Se da servicio las 24 horas del día, por lo que se

labora en modalidad de turnos (matutino, vespertino, nocturno, guardias fijas, jornada acumulada y turnos mixtos).<sup>50</sup>

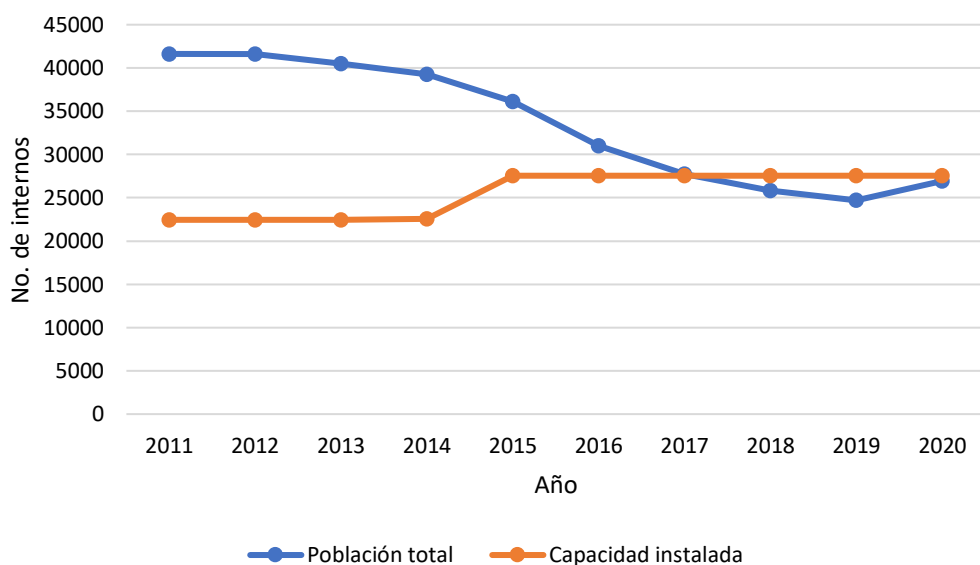
### 2.2.2. Antecedentes y problemas del sistema penitenciario en México

En 2019 México ocupó el décimo lugar en población penitenciaria a nivel mundial<sup>51</sup>, y según datos de la Comisión Nacional de Seguridad, para el 2016 el 51% de los centros penitenciarios del país existía sobrepoblación, de los cuales los del Estado de México, la CDMX, Jalisco y Puebla fueron los más afectados.<sup>52</sup>

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó que al cierre del 2017 existían 40,512 servidores públicos destinados a funciones penitenciarias en los establecimientos penitenciarios estatales del país, de los cuales, 61.1% era personal de seguridad y custodia, 13.8% personal de apoyo, 10.2% directivo, administrativo u operacional, y 14.7% desempeñaba labores técnicas (3.8% jurídico, 3.1% médico, 2.9% trabajo social, 2.3% psicología, 1.7% pedagogía y 0.9% criminología).<sup>46</sup>

**Figura 4.**

Relación de la población penitenciaria y la capacidad instalada en los centros penitenciarios de la CDMX en los últimos años



La Subsecretaría de Sistema Penitenciario de la CDMX cuenta con 13 centros penitenciarios destinados a la custodia de las personas privadas de la libertad. Como se muestra en la figura 4, desde el 2011 se presentó una tendencia a la baja en la



población penitenciaria, la cual se sostuvo hasta el 2020, cuando se presentó un incremento.<sup>53</sup> En septiembre del 2020 los reclusorios de la CDMX albergaban un total de 26,953 internos, de los cuales el 94% eran hombres. En los últimos años se logró controlar la sobrepoblación penitenciaria de algunos centros de reclusión; actualmente el sistema penitenciario de la CDMX tiene una capacidad instalada para albergar a 27,549 internos, pero debido a la distribución de éstos dentro de los centros penitenciarios, dos de ellos continúan con el problema de sobrepoblación (Tabla 2.1).<sup>53</sup>

**Tabla 2.1**

Capacidad instalada y población carcelaria en los centros penitenciarios de la CDMX

Centro	Capacidad instalada	Población total
	N	N
Reclusorio Preventivo Varonil Norte	6,092	7,257
Reclusorio Preventivo Varonil Oriente	6,208	8,569
Reclusorio Preventivo Varonil Sur	5,319	5,001
Penitenciaría de la CDMX	2,051	1,877
Centro Femenil de Reinserción Social Santa Martha	1,581	1,374
Centro Varonil de Reinserción Social Santa Martha	2,367	590
Módulo de Alta Seguridad Diamante	856	607
Centro Varonil de Seguridad Penitenciaria I	768	540
Centro Varonil de Seguridad Penitenciaria II	768	466
Centro Varonil de Rehabilitación Psicosocial de la CDMX	448	225
Centro Femenil de Reinserción Social	415	145
Centro de Ejecución de Sanciones Penales Varonil Oriente	336	196
Centro de Ejecución de Sanciones Penales Varonil Norte	253	105
Institución Abierta "Casa de Medio Camino"	87	1
<b>Total</b>	<b>27,549</b>	<b>26,953</b>

Fuente. Subsecretaría de Sistema Penitenciario de la CDMX

El informe del Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria del 2019, reportó que los principales problemas de los CERESOS a nivel nacional fueron: insuficiencia de personal (72.68%), insuficiencia de actividades laborales y de capacitación (66.67%), deficientes condiciones materiales, equipamiento e higiene de las áreas de dormitorios (62.84%), deficiente separación entre procesados y sentenciados (55.19%), insuficiencia de programas para la prevención de adicciones y desintoxicación voluntaria (51.91%), presencia de actividades ilícitas (40.44%) y deficiencia en los servicios de salud (32.79%), y los centros penitenciarios de la CDMX reportaron problemas similares.<sup>45</sup>

Las condiciones de trabajo de los centros penitenciarios, caracterizadas por una alta incidencia de situaciones peligrosas y violentas, malas condiciones de infraestructura

y mobiliario, escasez de recursos materiales y humanos y elevada exposición a enfermedades infectocontagiosas son algunos de los factores que forman parte de la vida diaria de los trabajadores en prisión, lo cual repercute en su bienestar, ocasionando problemas de salud física y mental, como estados de ansiedad.

## 2.3. Estado de ansiedad

### 2.3.1. Definición, síntomas y diagnóstico

La Asociación Estadounidense de Psicología (APA por sus siglas en inglés), establece que la *ansiedad* es una emoción caracterizada por sentimientos de tensión, pensamientos de preocupación y cambios físicos, como el aumento de la presión arterial, sudoración, temblores, mareos o latidos cardíacos rápidos.<sup>54</sup> La Guía de Práctica Clínica (GPC) de los trastornos mentales define la ansiedad como un estado emocional displacentero que se acompaña de cambios somáticos y psíquicos, que pueden presentarse como una reacción adaptativa, o como un síntoma o síndrome que acompaña a diversos padecimientos médicos y psiquiátricos, y la considera patológica cuando genera disfuncionalidad en la persona, debido a que se presenta de forma irracional, ya sea por la ausencia de estímulo, su intensidad es excesiva respecto al estímulo o la duración es prolongada y su recurrencia inmotivada.<sup>55</sup>

El *estado de ansiedad* se refiere a una condición emocional transitoria del individuo, que se caracteriza por sentimientos de tensión y aprensión, así como por una hiperactividad del sistema nervioso autónomo, ocasionando síntomas físicos como taquicardia, sudoración o mareo, y que pueden variar con el tiempo y fluctuar en intensidad en respuesta a situaciones de tensión del medio ambiente.<sup>56</sup> Por otro lado, los *rasgos de ansiedad* son componentes de la personalidad relativamente estable, que sirven para marcar diferencias individuales y que determinan nuestra conducta en muchos tipos de situaciones diferentes; estos rasgos señalan una tendencia a reaccionar de forma ansiosa ante situaciones que se perciben como amenazantes.<sup>56</sup>

Los *trastornos de ansiedad* son un grupo de padecimientos caracterizados por la presencia de preocupación, miedo o temor excesivo, tensión o activación que provoca un malestar notable o un deterioro clínicamente significativo de la actividad del

individuo. Estos trastornos se acompañan de síntomas físicos (tensión muscular, mareo, cefalea, diaforesis, hiperreflexia, palpitaciones, síncope, parestesias, temblor, urgencia urinaria y molestias digestivas como diarrea o dolor abdominal) y mentales (intranquilidad, nerviosismo, preocupación excesiva y desproporcionada, miedos irracionales, ideas catastróficas, deseo de huir, temor a perder la razón y el control).<sup>55</sup>

Actualmente no se cuenta con ningún instrumento que permita hacer el diagnóstico de trastorno de ansiedad, las escalas con las que se cuenta pueden servir de tamizaje, apoyo diagnóstico, monitoreo e investigación, ya que permiten detectar posibles casos de la enfermedad, sin embargo, no sustituyen a la entrevista clínica.<sup>55</sup>

### 2.3.2. Factores de riesgo

Existen múltiples teorías que tratan de explicar la patogénesis de los trastornos de ansiedad, dentro de las cuales abordan mecanismos neurobiológicos, cognitivos y afectivos, muchos de los cuales se centran en el rol de la hiperactividad en dichos mecanismos, lo que ocasiona una percepción más intensa (reactividad) de las experiencias emocionales.<sup>57</sup>

Otro factor importante que contribuye con el desarrollo de ansiedad es el temperamento, el cual se entiende como las diferencias innatas de cada individuo en las respuestas biológicas, comportamentales y emocionales a los estímulos ambientales, lo que hace que unos individuos sean más o menos tolerantes a los cambios afectivos debidos a estímulos ambientales.<sup>57</sup>

Sin embargo, existen múltiples estudios que han demostrado una fuerte influencia de los factores ambientales como factor de riesgo de los trastornos de ansiedad.<sup>7,24,58</sup> En el contexto laboral, se han identificado a los FRP, los cuales son características del puesto de trabajo, del ambiente y de la organización laboral que generan estrés, afectando negativamente la salud física y mental del trabajador.<sup>12,32</sup>

Diversos estudios han demostrado que las condiciones de trabajo y la organización dentro de los centros penitenciarios condiciona en los trabajadores una alta exposición a diversos FRP, ocasionando una alta prevalencia de trastornos mentales y del comportamiento, sobre todo trastornos de ansiedad.<sup>7,58,59</sup>

### 3 ANTECEDENTES

Un estudio transversal desarrollado en Francia con el objetivo de evaluar la relación entre las condiciones laborales y la salud mental en los funcionarios penitenciarios encontró que el porcentaje total de sujetos que presentaban estado de ansiedad fue de 24.6%, con diferencias entre hombres (22.3%) y mujeres (31.9%), con una mayor prevalencia en la ocupación médica con 35.7% en hombres y 48.1% en mujeres. Las condiciones laborales (antigüedad en el empleo, tipo de prisión, tarea alternante insatisfactoria, trayectos de casa-trabajo largos y problemas con el comportamiento de reclusos) y las experiencias subjetivas de estas (horarios difíciles, bajo compromiso, baja satisfacción laboral e imagen profesional negativa), se asociaron con una mayor incidencia de estrés en el trabajador y síntomas de ansiedad, y las relaciones laborales positivas funcionaron como factor protector al actuar como moderadores del estrés.<sup>25</sup>

En una revisión sistemática cuyo objetivo fue reconocer los estresores organizacionales asociados a estrés y Burnout en los oficiales penitenciarios, basados en el modelo de Cooper y Marshal, encontraron que los empleados penitenciarios son potencialmente expuestos a una mayor cantidad de factores de riesgo dentro de las instalaciones de trabajo, estimaron que el 37% de los trabajadores dentro de prisión experimentan estrés laboral y agotamiento, y que la estructura organizacional y el clima emocional negativo que subsiste en los centros penitenciarios fueron las variables que tuvieron una relación más consistente. Estos factores estresantes incluyen: objetivos y políticas poco claros, falta de capacidad para tomar decisiones, falta de apoyo de la organización y falta de justicia organizacional.<sup>20</sup>

En un metaanálisis donde se examinaron los factores predictores más fuertes del estrés laboral en los funcionarios penitenciarios, los resultados revelaron que la participación en la toma de decisiones, la satisfacción laboral, el compromiso, la intención de cambio, la peligrosidad percibida y las dificultades de rol generaron las relaciones predictivas más sólidas con el estrés laboral. Además, se encontró que las variables demográficas y las características del trabajo (nivel de seguridad) reportaron las correlaciones más débiles con el estrés laboral.<sup>22</sup>

En un estudio encaminado a conocer la prevalencia de FRP en el trabajo, violencia interpersonal y estrés en oficiales penitenciarios, la intimidación y el acoso psicológico reportaron la razón de prevalencia (RP) más altas (RP=2.3 y RP=2.1 respectivamente) en relación con el estrés en oficiales penitenciarios.<sup>60</sup>

En otro estudio, cuyo objetivo fue identificar las fuentes individuales y ambientales de estrés laboral, reportó que los problemas de rol y la supervisión tuvieron un efecto negativo en el desarrollo de estrés laboral, mientras que el control sobre los prisioneros, el tiempo suficiente para satisfacer las necesidades laborales y el apoyo social de los compañeros y supervisores, tuvieron un efecto protector con relación al estrés laboral.<sup>61</sup>

En un estudio dirigido a conocer el estado de salud mental y sus factores de influencia en los trabajadores de salud de una prisión en China, se encontró que presentaban mayor riesgo de desarrollar problemas de salud mental, las puntuaciones de cuatro dimensiones (somatización 22.81%, síntomas obsesivo-compulsivos 47.27%, ansiedad 19.70% e ideación paranoide 27.27%) fueron significativamente más altas que la norma nacional China, y dentro de los factores predictivos más significativos para afectar la salud mental de los trabajadores médicos en prisión, se encontraban el género, el estado civil, la edad y la antigüedad en el empleo.<sup>26</sup>

Un estudio en funcionarios penitenciarios de Chile, se enfocó a identificar la relación entre la satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo organizacional percibido en funcionarios penitenciarios, en el cual se evidenció una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y apoyo organizacional percibido, es decir, que aquellas personas que percibieron apoyo por parte de sus organizaciones se encontraban satisfechas con su trabajo y refirieron sentirse bien psicológicamente.<sup>62</sup>

## 4 METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo de estudio

Se realizó un estudio transversal analítico por medio de un cuestionario autoaplicado a una muestra no probabilística de los trabajadores de una unidad médica de un centro penitenciario de la CDMX en el periodo de noviembre de 2019 a febrero de 2020.

### 4.2. Población de estudio y muestreo

La población de estudio se compuso por 66 trabajadores de una unidad médica de un centro penitenciario de la CDMX. Las categorías laborales que se incluyeron fueron: directivos, médicos generales y especialistas, enfermeros, odontólogos y personal administrativo (secretarias, trabajadores sociales, personal de archivo clínico, farmacia y almacén).

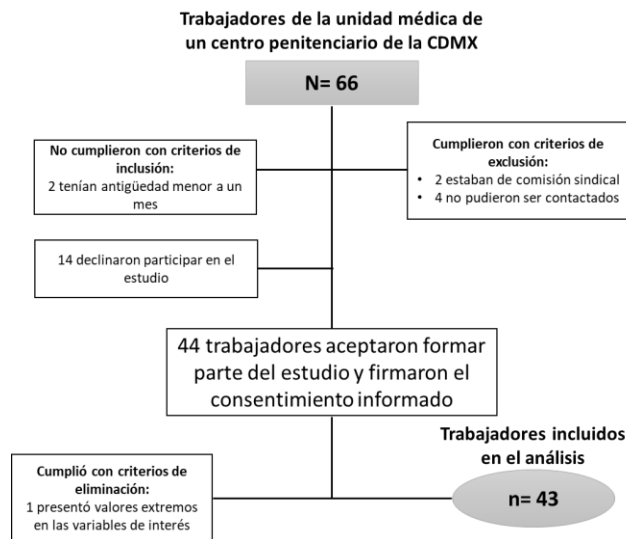


Figura 5. Selección de la muestra

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Con la ayuda del encargado de la unidad médica se invitó a participar en el estudio a todo el personal, se incluyeron a todos los trabajadores que de manera voluntaria e informada quisieron formar parte del estudio y cumplieron con los criterios de selección. Se evaluaron un total de 44 trabajadores que aceptaron formar parte del estudio (66.7%). El resto de los trabajadores no fueron incluidos por diferentes motivos: dos trabajadores no

cumplieron con los criterios de inclusión (antigüedad menor a un mes); seis trabajadores cumplieron con criterios de exclusión, dos estaban de comisión sindical y cuatro no pudieron ser localizados; los 14 trabajadores restantes no desearon participar en el estudio (Figura 5). Se realizó un análisis preliminar de las variables de interés y se encontró que un sujeto presentaba valores extremos que influían en los estimadores, por lo cual se eliminó del análisis final.

### 4.3. Criterios de Selección

Los criterios de inclusión de los participantes fueron que se encontraran contratados en la unidad médica de un reclusorio de la CDMX, con una antigüedad laboral de al menos un mes, sin importar la edad, sexo o categoría laboral; se excluyeron a aquellos trabajadores que se encontraran de comisión sindical fuera de la unidad médica en el reclusorio durante el periodo de evaluación y aquellos que no pudieron ser localizados por motivos de vacaciones o de incapacidad laboral; también se excluyeron a aquellos participantes que no desearon formar parte del estudio. Se eliminaron del análisis a los sujetos que posterior a la exploración de la base de datos tuvieron valores extremos en las variables de interés (estado de ansiedad y FRP de origen laboral) y que influyeron en los estimadores.

### 4.4. Variables

Todas las variables consideradas en el presente trabajo se resumen en la tabla de operacionalización de variables (Anexo 1); se evaluó el estado de ansiedad como variable dependiente, los FRP de origen laboral fueron la variable predictora y se organizaron en siete grandes grupos o dominios: 1) Demandas laborales (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales y exigencias de esconder emociones), 2) Control en el trabajo (influencia, posibilidad de desarrollo y sentido del trabajo), 3) Recompensas laborales (reconocimiento, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo), 4) Apoyo social (claridad de rol, conflicto de rol, sentimiento de grupo, apoyo social de los compañeros, apoyo social de los superiores, calidad de liderazgo y previsibilidad), 5) Capital social (confianza vertical y justicia), 6) Conflicto trabajo-familia (doble presencia) y 7) Condiciones negativas del

ambiente de trabajo (trabajo peligroso e inseguro, violencia y acoso laboral y violencia con usuarios).

Se consideraron algunas variables antecedentes y de control, las cuales se dividieron en: 1) Factores personales (edad, sexo, estado civil y escolaridad) y 2) Condiciones de trabajo (categoría laboral, tipo de contratación, antigüedad y turno o jornada de trabajo). Los rasgos de ansiedad y los FRP extralaborales (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda) fueron consideradas como variables intervinientes.

Se propuso para este trabajo un modelo integral de cómo los FRP de origen laboral se asocian con el estado de ansiedad en los trabajadores de la unidad médica en un reclusorio de la CDMX, considerando los factores personales, las condiciones de trabajo y los FRP extralaborales (Figura 6).

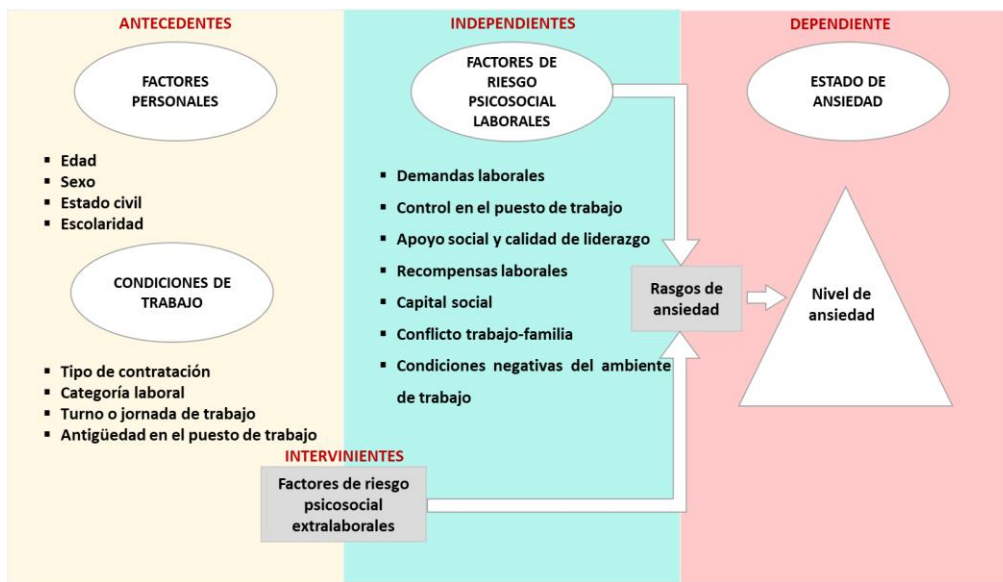


Figura 6. Modelo conceptual

#### 4.5. Instrumentos de medición

En total el cuestionario incluyó 193 preguntas que tratan sobre las condiciones de trabajo, la percepción sobre los FRP de origen laboral y extralaboral, el estado de ansiedad y los rasgos de ansiedad, e incluye una sección de datos sociodemográficos



y antecedentes personales de enfermedades crónicas o trastornos mentales asociados al estrés, así como antecedente de consumo de ansiolíticos o antidepresivos en el último mes. Salvo la sección de datos sociodemográficos que contaba con cinco reactivos con preguntas abiertas, el cuestionario se estructuró de preguntas cerradas en escala Likert o con respuestas categóricas concretas. La confiabilidad global del instrumento presentó un alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) de .954.

Se utilizó el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (STAI por sus siglas en inglés)<sup>56</sup> para la evaluación del estado de ansiedad y los rasgos de ansiedad, el cual está conformado con 20 reactivos para cada factor, éstos se calificaron con una escala Likert de 4 puntos, se sumaron las puntuaciones de cada factor de manera que éstas van de 20 a 80, valores altos indicaron mayor nivel de ansiedad. El inventario general presentó un  $\alpha$ =.928,  $\alpha$ =.922 para el estado de ansiedad y  $\alpha$ =.820 para los rasgos de ansiedad. Con el fin de conocer la prevalencia del estado de ansiedad se utilizó un punto de corte sugerido por Ercan y colaboradores (2015), donde establecen que un puntaje mayor a 41 presenta una sensibilidad de 78.26 y una especificidad de 71.21 para el diagnóstico de ansiedad comparado con la entrevista clínica por expertos, para los rasgos de ansiedad establecen como punto de corte puntaje mayor a 44, presentando una sensibilidad de 93.55 y una especificidad de 57.35.<sup>63</sup>

Se utilizó la versión media de la adaptación española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS21)<sup>28</sup> el cual permite evaluar 21 FRP en el entorno laboral por medio de 69 reactivos que se califican en escala Likert de 5 puntos. Se sumaron las puntuaciones de cada factor y se estandarizaron en una escala que va de 0 a 100, mayor puntuación indica mayor nivel de riesgo. Se dividieron las puntuaciones en terciles para determinar los límites entre las tres categorías de riesgo: riesgo bajo, riesgo moderado y riesgo alto. La confiabilidad de la escala general fue de  $\alpha$ =.940, el  $\alpha$  para cada uno de los 21 factores oscila entre .685 y .918; solo tres factores (exigencias de esconder emociones, sentido del trabajo y previsibilidad) presentaron un  $\alpha$  menor a .600 ( $\alpha$ =.523,  $\alpha$ =.461 y  $\alpha$ =.458 respectivamente). Además, cuenta con 25 preguntas cortas

que se adaptaron para evaluar las condiciones personales y laborales de los trabajadores de la unidad médica del centro penitenciario de la CDMX.

Se utilizó el cuestionario de la NOM-035-STPS-2018<sup>19</sup>, para evaluar las condiciones negativas del ambiente laboral, el cual permite evaluar tres factores por medio de 17 reactivos que se califican en escala Likert de 5 puntos. Se sumaron las puntuaciones de cada factor y se estandarizaron en una escala que va de 0 a 100, mayor puntuación indica mayor nivel de riesgo, se dividió la puntuación en terciles para determinar los límites entre las tres categorías de riesgo: riesgo bajo, riesgo moderado y riesgo alto. La confiabilidad de la escala general fue de  $\alpha=.940$ , el  $\alpha$  para cada uno de los factores osciló entre .704 y .866.

Se utilizó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral de Colombia para la evaluación de los FRP extralaborales, la cual permite evaluar siete factores por medio de 31 reactivos que se califican con una escala Likert de 5 puntos. Se sumaron las puntuaciones de cada factor y se estandarizaron en una escala que va de 0 a 100, mayor puntuación indica mayor nivel de riesgo, se dividió la puntuación en terciles para determinar los límites entre las tres categorías de riesgo: riesgo bajo, riesgo moderado y riesgo alto. La confiabilidad de la escala general fue de  $\alpha=.871$ , el  $\alpha$  para cada uno de los factores osciló entre .615 y .918.<sup>64</sup>

#### 4.6. Procedimiento

Con la autorización y colaboración de la Dirección de Servicios Médico Legales y en Centros de Readaptación Social se acudió a una de las unidades médicas de los centros penitenciarios de la CDMX. Con el apoyo del encargado de la unidad médica en el reclusorio, se organizó un cronograma de visitas por turno y se realizó la invitación formal a todos los trabajadores para participar en la investigación, se explicaron los objetivos y procedimientos del estudio, así como los alcances y los riesgos asociados. Se formaron grupos de evaluación por turno, a los trabajadores que aceptaron formar parte del estudio se les solicitó que firmaran el consentimiento informado (Anexo 3), posteriormente se entregó el cuestionario autoaplicable a cada

uno de los trabajadores. El responsable de la investigación explicó las instrucciones de aplicación y resolvió las dudas de los participantes; las encuestas tuvieron una duración de 45 minutos a una hora. Al terminar el cuestionario se almacenó en un sobre cerrado. Se vaciaron los cuestionarios en una base de datos de Excel. Los datos personales contenidos en el cuestionario se codificaron con el fin de mantener la confidencialidad de cada participante en el estudio.

#### 4.7. Plan de análisis

La información obtenida se recabó y almacenó en una base de datos de Excel, la cual se sometió a un análisis estadístico utilizando el paquete estadístico de SPSS v25.0 para Windows 10, se consideraron resultados significativos con valores  $p < 0.05$  en las pruebas estadísticas.

Se realizó un análisis exploratorio de los datos para conocer las características demográficas y las condiciones laborales de la muestra comparados por sexo, también se evaluó la prevalencia de estados de ansiedad y rasgos de ansiedad, se realizaron pruebas estadísticas (Shapiro Wilk) para evaluar la normalidad de los datos de las variables cuantitativas, las variables con distribución normal se presentan como media y desviación estándar, las variables con libre distribución se presentan como mediana y rango intercuartil, las variables categóricas se presentan como frecuencias y proporciones.

Para los factores de riesgo se evaluó la frecuencia y proporción de sujetos en cada uno de los distintos niveles de exposición a los FRP laboral y extralaboral, para identificar los factores que presentaron mayor proporción de exposición al riesgo moderado y alto.

Para las variables cuantitativas se realizó una correlación de Pearson para identificar los FRP de origen laboral asociados con el estado de ansiedad, así como para identificar las variables personales, condiciones de trabajo y FRP extralaborales asociados al estado de ansiedad.

Para identificar las variables personales y condiciones laborales de tipo categóricas que presentaban diferencias significativas entre los grupos se realizó un análisis de

varianza o prueba t de Student tomando como variable dependiente el estado de ansiedad.

Finalmente se realizó un análisis de varianza entre las tres categorías de riesgo de cada uno de los FRP de origen laboral y extralaboral para evaluar si existieron diferencias significativas del estado de ansiedad entre los niveles de riesgo.

#### 4.8. Aspectos éticos

El protocolo fue registrado ante la Comisión de Investigación y Ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México con el número de registro FM/DI/041/2019, quienes lo revisaron y aprobaron el día 03 de septiembre del 2019 según el dictamen con Oficio FMED/CI/RGG/123/2019 (Anexo 4), también se sometió ante el Comité de Ética en Investigación de Nivel Central de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México con el número de registro CONBIOETICA-09-CEI-004-20180213, quienes lo revisaron y aprobaron el día 04 de noviembre del 2019 según el dictamen con Oficio DFCMEI2589/19 (Anexo 5), los cuales garantizaron que el protocolo cumplió con todos los lineamientos y normas nacionales a que debió estar sujeto. Los datos utilizados están protegidos y se guardará la confidencialidad de estos según marca la Ley Federal de Protección de Datos Personales y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública por la Facultad de Medicina de la UNAM, la información obtenida se utilizó exclusivamente para los fines que marcan los objetivos de la investigación.

Según el Reglamento de la Ley General en Materia de Investigación para la Salud, la presente investigación se consideró de riesgo mínimo debido a la utilización de cuestionarios para la identificación de aspectos sensitivos de conducta y el diagnóstico de problemas psicológicos.

## 5 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta un análisis descriptivo para conocer el estado de cada una de las variables en la muestra de estudio, posteriormente se presentan los resultados de los análisis de asociación entre los FRP de origen laboral y extralaboral con el estado de ansiedad, del mismo modo se describen los análisis de varianza entre las diferentes categorías de factores personales y condiciones de trabajo con el estado de ansiedad.

### 5.1. Condiciones sociodemográficas y laborales.

Participaron un total de 43 trabajadores de una unidad médica en un centro penitenciario de la CDMX, las características sociodemográficas y las condiciones laborales de la muestra se resumen en la tabla 5.1, donde se observa que el 53% de los participantes fueron mujeres (n=23), con una edad media de 44 años para la muestra total, sin diferencias significativas entre ambos sexos. El 60% de la muestra tuvo grado de estudios superior o de especialización, y esta proporción fue mayor en hombres que en mujeres (80% y 43% respectivamente). La proporción de sujetos casados o en unión libre fue mayor en hombres que en mujeres (65% y 52.2% respectivamente), sin que estas diferencias fueran estadísticamente significativas.

En cuanto a las condiciones de trabajo, la muestra se conformó en su mayoría por personal de enfermería (30.2%), seguido por personal médico (25.6%) y administrativo (25.6%). Cerca de la mitad de los trabajadores estaban contratados de forma eventual (48.8%), el 41.9% tenían contrato fijo y el resto estaban contratados como personal de interinato (9.3%). Respecto a la jornada de trabajo, cerca de la mitad de los participantes (48.8%) correspondía al turno matutino, seguido por el personal de jornada acumulada (20.9%), el turno vespertino (11.6%) y nocturno (11.6%). El rango de antigüedad en el puesto de trabajo iba de 3 meses hasta 48 años, con una media de 13.68 años en la muestra total, sin diferencias significativas entre ambos sexos.

La proporción de sujetos que presentaron estado de ansiedad fue del 39.5%, y esta proporción fue mayor en mujeres (47.8%) que en hombres (30%), sin que esta diferencia fuera estadísticamente significativa.

**Tabla 5.1**

Estado de ansiedad, características sociodemográficas y condiciones laborales comparadas por sexo

Variable	Total	Hombre	Mujer	p
	(n= 43)	(n=20)	(n=23)	
<b>Edad en años, m (DE)</b>	44.09 (11.12)	43.90 (11.80)	44.26 (10.75)	0.917 <sup>a</sup>
<b>Escolaridad, n (%)</b>				0.072 <sup>d</sup>
Básico	3 (7.0)	0 (0.0)	3 (13.0)	
Medio superior	14 (32.6)	4 (20.0)	10 (43.5)	
Superior	17 (39.5)	11 (55.0)	6 (26.1)	
Especialización	9 (20.9)	5 (25.0)	4 (17.4)	
<b>Estado civil, n (%)</b>				0.331 <sup>d</sup>
Soltero	12 (27.9)	6 (30.0)	6 (26.1)	
Casado	19 (44.2)	11 (55.0)	8 (34.8)	
Unión libre	6 (14.0)	2 (10.0)	4 (17.4)	
Divorciado	6 (14.0)	1 (5.0)	5 (21.7)	
<b>Estado civil, n (%)</b>				0.395 <sup>c</sup>
Sin pareja	18 (41.9)	7 (35.0)	11 (47.8)	
Con pareja	25 (58.1)	13 (65.0)	12 (52.2)	
<b>Categoría laboral, n (%)</b>				0.563 <sup>d</sup>
Médico especialista	3 (7.0)	2 (10.0)	1 (4.3)	
Médico general	11 (25.6)	6 (30.0)	5 (21.7)	
Enfermero	13 (30.2)	5 (25.0)	8 (34.8)	
Odontólogo	2 (4.7)	2 (10.0)	0 (0.0)	
Trabajador social	2 (4.7)	0 (0.0)	2 (8.7)	
Administrativo	11 (25.6)	5 (25.0)	6 (26.1)	
Directivo	1 (2.3)	0 (0.0)	1 (4.3)	
<b>Tipo de contratación, n (%)</b>				0.814 <sup>d</sup>
Base	18 (41.9)	9 (45.0)	9 (39.1)	
Nomina 8	21 (48.8)	10 (50.0)	11 (47.8)	
Interinato	4 (9.3)	1 (5.0)	3 (13.0)	
<b>Turno o jornada de trabajo, n (%)</b>				0.677 <sup>d</sup>
Matutino	21 (48.8)	9 (45.0)	12 (52.2)	
Vespertino	5 (11.6)	4 (20.0)	1 (4.3)	
Nocturno	5 (11.6)	2 (10.0)	3 (13.0)	
Jornada acumulada	9 (20.9)	4 (20.0)	5 (21.7)	
Turno mixto	3 (7.0)	1 (5.0)	2 (8.7)	
<b>Antigüedad en años, m (DE)</b>	13.68 (12.31)	13.55 (12.40)	13.79 (12.50)	0.742 <sup>b</sup>
<b>Estado de ansiedad, m (DE)</b>	39.35 (9.12)	38.60 (9.52)	40.00 (8.92)	0.621 <sup>a</sup>
<b>Ansiedad estado, n (%)</b>				0.233 <sup>c</sup>
Sin ansiedad	26 (60.5)	14 (70.0)	12 (52.2)	
Con ansiedad	17 (39.5)	6 (30.0)	11 (47.8)	

P: significancia estadística; m (DE): media (desviación estándar); n (%): frecuencia (proporción).

Comparación de grupos: para las variables cuantitativas con distribución normal se utilizó t-Student<sup>a</sup>, para las variables con libre distribución se utilizó U de Mann Whitney<sup>b</sup>, para las variables dicotómicas se utilizó Chi2<sup>c</sup> y para las variables categóricas se utilizó prueba exacta de Fisher.

## 5.2. Prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial extralaborales.

Tal como se observa en la tabla 5.2, la mayor proporción de trabajadores presentaron riesgo bajo de exposición en casi todos los FRP extralaborales. El factor que reportó mayor proporción de expuestos en la categoría de riesgo moderado fue el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (46.5%), seguido por el tiempo fuera del

trabajo (41.9%) y la situación económica (34.9%). En cuanto al riesgo alto, el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda fue la que reportó la mayor proporción (9.3%) seguido por el tiempo fuera del trabajo (4.7%).

**Tabla 5.2**  
Prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial extralaborales

Variable	n	Riesgo bajo	Riesgo moderado	Riesgo alto
		n (%)	n (%)	n (%)
<b>Factores de riesgo psicosocial extralaborales</b>				
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	43	19 (44.2)	20 (46.5)	4 (9.3)
Características de la vivienda y su entorno	43	34 (79.1)	9 (20.9)	
Tiempo fuera del trabajo	43	23 (53.5)	18 (41.9)	2 (4.7)
Relaciones interpersonales	43	30 (69.8)	12 (27.9)	1 (2.3)
Relaciones familiares	43	38 (88.4)	5 (11.6)	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	43	33 (76.7)	9 (20.9)	1 (2.3)
Situación económica	43	27 (62.8)	15 (34.9)	1 (2.3)

n: frecuencia; %: proporción.

### 5.3. Prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial de origen laboral.

En la tabla 5.3 se resume la frecuencia y proporción de individuos en cada una de las categorías de riesgo de los FRP. Dentro de la dimensión de demandas laborales, los factores que reportaron mayor proporción de individuos en la categoría de riesgo alto fueron el ritmo de trabajo con 60.5% y las exigencias de esconder emociones con el 44.2%, las exigencias cuantitativas y las exigencias emocionales reportaron mayor proporción de sujetos en la categoría de riesgo bajo con 67.4% y 46.5% respectivamente.

En la dimensión de conflicto trabajo familia, el factor de la doble presencia reportó una proporción del 74.4% en la categoría de riesgo bajo y ningún sujeto reportó riesgo alto en dicho factor.

En cuanto al control sobre el trabajo, el factor de influencia en el trabajo reportó la misma proporción de sujetos en las categorías de riesgo alto y riesgo bajo con 34.9%, mientras que los factores de posibilidad de desarrollo y sentido del trabajo reportaron la mayor proporción de sujetos en la categoría de riesgo bajo con 74.4% y 90.7% respectivamente, sin reportar sujetos en la categoría de riesgo alto.

**Tabla 5.3**

Prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial de origen laboral

Variable	n	Riesgo bajo	Riesgo moderado	Riesgo alto
		n (%)	n (%)	n (%)
<b>Demandas laborales</b>				
Exigencias cuantitativas	43	29 (67.4)	11 (25.6)	3 (7.0)
Ritmo de trabajo	43	1 (2.3)	16 (37.2)	26 (60.5)
Exigencias emocionales	43	20 (46.5)	14 (32.6)	9 (20.9)
Exigencias de esconder emociones	43	7 (16.3)	17 (39.5)	19 (44.2)
<b>Conflicto trabajo-familia</b>				
Doble presencia	43	32 (74.4)	11 (25.6)	
<b>Control sobre el trabajo</b>				
Influencia	43	15 (34.9)	13 (30.2)	15 (34.9)
Posibilidad de desarrollo	43	32 (74.4)	11 (25.6)	
Sentido del trabajo	43	39 (90.7)	4 (9.3)	
<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>				
Claridad de rol	43	32 (74.4)	6 (14.0)	5 (11.6)
Conflicto de rol	43	12 (27.9)	21 (48.8)	10 (23.3)
Apoyo social de los compañeros	43	8 (18.6)	24 (55.8)	11 (25.6)
Sentimiento de grupo	43	18 (41.9)	17 (39.5)	8 (18.6)
Apoyo social de los superiores	43	14 (32.6)	17 (39.5)	12 (27.9)
Calidad de liderazgo	43	12 (27.9)	15 (34.9)	16 (37.2)
Previsibilidad	43	4 (9.3)	27 (62.8)	12 (27.9)
<b>Recompensas laborales</b>				
Reconocimiento	43	16 (37.2)	16 (37.2)	11 (25.6)
Inseguridad sobre el empleo	43	14 (32.6)	14 (32.6)	15 (34.9)
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	43	28 (65.1)	7 (16.3)	8 (18.6)
<b>Capital social</b>				
Confianza vertical	43	15 (34.9)	17 (39.5)	11 (25.6)
Justicia	43	8 (18.6)	21 (48.8)	14 (32.6)
<b>Condiciones del ambiente de trabajo</b>				
Trabajo peligroso e inseguro	43	14 (32.6)	25 (58.1)	4 (9.3)
Violencia y acoso laboral	43	30 (69.8)	10 (23.3)	3 (7.0)
Violencia con usuarios	43	6 (14.0)	21 (48.8)	16 (37.2)

n: frecuencia; %: proporción

Dentro de la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, el factor que reportó la mayor proporción de sujetos en la categoría de riesgo alto fue la calidad de liderazgo con un 37.2%, mientras que un 34.9% reportó riesgo moderado. Los factores de previsibilidad, apoyo social de los compañeros, conflicto de rol y apoyo social de los superiores reportaron la mayor prevalencia en la categoría de riesgo moderado, con valores de entre 62.8% y 39.5%, mientras que los factores de conflicto de rol y sentimientos de grupo reportaron la mayor proporción en riesgo bajo con 74.4% y 41.9% respectivamente.

En la dimensión de recompensas laborales, el factor de inseguridad sobre el empleo reportó la mayor proporción de individuos en la categoría de riesgo alto con 34.9%, por el contrario, el 65.1% reportó riesgo bajo en el factor de inseguridad sobre las



condiciones de trabajo, mientras que el reconocimiento reportó la misma proporción de individuos en la categoría de riesgo bajo y moderado con 37.2%.

En la dimensión de capital social, el 48.8% de los sujetos reportaron riesgo moderado en el factor de justicia y solo el 18.6% reportó riesgo bajo en dicho factor, mientras que el 39.5% reportó riesgo moderado en el factor de confianza vertical y el 25.6% reportó riesgo alto en este factor.

En cuanto a las condiciones negativas del ambiente de trabajo el 58.1% se encontró en la categoría de riesgo moderado en el factor de trabajo peligroso e inseguro y solo el 9.3% reportó riesgo alto en dicho factor, el 48.8% de los encuestados se encontró en la categoría de riesgo moderado en el factor de violencia con usuarios y solo el 14% se encontró en riesgo bajo para este factor, por el contrario, la mayor proporción de sujetos reportaron riesgo bajo en el factor de violencia o acoso laboral con un 69.8%.

#### 5.4. Asociación del estado de ansiedad con las condiciones personales, laborales y factores de riesgo psicosocial extralaboral.

En la tabla 5.4 se describen las correlaciones del estado de ansiedad con los FRP extralaborales y las variables cuantitativas de las condiciones personales y laborales. Dentro de las condiciones que tuvieron asociaciones estadísticamente significativas los rasgos de ansiedad tuvieron la correlación positiva más alta con el estado de ansiedad ( $p < .01$ ; .627), seguido por los factores extralaborales de la influencia de las condiciones extralaborales ( $p < .01$ ; .420), el tiempo fuera del trabajo ( $p < .01$ ; .399), la situación económica ( $p < .05$ ; .374) y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda ( $p < .05$ ; .365). Por otro lado, la edad y la antigüedad laboral de los sujetos tuvieron correlaciones negativas significativas con el estado de ansiedad ( $p < .05$ ; -.363 y -.311 respectivamente). Los factores del entorno de la vivienda y las relaciones interpersonales y familiares no tuvieron correlaciones significativas con el estado de ansiedad de los trabajadores ( $p > .05$ ).

Tabla 5.4  
Correlaciones del estado de ansiedad con factores personales y extralaborales

Variables	Edad	Antigüedad	Estado de ansiedad	Rasgos de ansiedad	Desplazamiento vivienda-trabajo	Entorno de la vivienda	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones interpersonales	Relaciones familiares	Influencia de las condiciones extralaborales	Situación económica
Edad	1										
Antigüedad	.711**	1									
Estado de ansiedad	-.363*	-.311*	1								
Rasgos de ansiedad	-.009	0.001	.627**	1							
Desplazamiento vivienda-trabajo	0.066	0.159	.365*	0.263	1						
Entorno de la vivienda	-.102	0.030	0.282	.314*	.425**	1					
Tiempo fuera del trabajo	0.116	0.029	.399**	0.207	.552**	.485**	1				
Relaciones interpersonales	0.078	.332*	0.228	0.223	.414**	0.085	0.271	1			
Relaciones familiares	-.227	-0.065	0.191	.367*	0.149	0.164	-0.124	.402**	1		
Influencia de las condiciones extralaborales	0.015	0.072	.420**	.472**	0.257	.321*	.313*	0.235	0.298	1	
Situación económica	-.009	-0.088	.374*	.416**	0.264	.530**	.620**	0.117	0.266	.418**	1

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

En la tabla 5.5 se describen la asociación entre las variables categóricas de las condiciones personales y laborales con el estado de ansiedad. El promedio de ansiedad fue mayor en el sexo femenino en comparación con el masculino (40.0 y 38.6 respectivamente), sin que esta diferencia fuera estadísticamente significativa ( $p=.621$ ). En cuanto al nivel de escolaridad, los trabajadores con especialización o postgrado presentaron el mayor promedio de ansiedad (41.89) en comparación con el resto de las categorías, pero estas diferencias no fueron significativas ( $p=.139$ ). Las personas solteras o divorciadas presentaron mayor nivel de ansiedad en comparación con las personas casadas o en unión libre (41.89 y 37.52 respectivamente), pero estas diferencias no fueron significativas ( $p=.122$ ). La categoría laboral que reportó mayor nivel de ansiedad fueron los odontólogos (53.0), seguidos por el personal administrativo (41.7) y médicos generales (39.55), la categoría que reportó menor nivel de ansiedad fue trabajo social (35.5), sin embargo, no hubo diferencias estadísticamente significativas entre los grupos ( $p=.617$ ). En cuanto al tipo de contratación, el personal de base fue el que reportó menor promedio de ansiedad (37.22) en comparación con el personal de interinato o nomina 8 (41.0 y 40.86 respectivamente), sin embargo, estas diferencias no fueron significativas ( $p=.585$ ). Respecto al turno o jornada laboral, el turno mixto fue el que reportó el mayor promedio de ansiedad (46.0), seguido por el personal del turno vespertino (44.6),

mientras que el turno nocturno fue el que reportó el promedio más bajo (32.6), no obstante, estas diferencias entre los grupos no fueron significativas ( $p=.171$ ).

**Tabla 5.5**  
Estado de ansiedad y factores personales y laborales

Variable	n	Media	Desviación estándar	p
<b>Sexo</b>				0.621 <sup>a</sup>
Hombre	20	38.60	2.13	
Mujer	23	40.00	1.86	
<b>Escolaridad</b>				0.139 <sup>b</sup>
Básico	3	39.33	8.11	
Medio superior	14	37.79	2.71	
Superior	17	39.29	2.07	
Especialización	9	41.89	2.66	
<b>Estado civil</b>				0.820 <sup>b</sup>
Soltero	12	43.33	2.01	
Casado	19	37.53	2.32	
Unión libre	6	37.50	3.14	
Divorciado	6	39.00	4.27	
<b>Estado civil</b>				0.122 <sup>a</sup>
Sin pareja	18	41.89	1.945	
Con pareja	25	37.52	1.89	
<b>Categoría laboral</b>				0.484 <sup>b</sup>
Médico especialista	3	38.00	5.69	
Médico general	11	39.55	2.76	
Enfermero	13	37.31	2.31	
Odontólogo	2	53.00	3.00	
Trabajador social	2	35.50	11.50	
Administrativo	11	40.00	2.82	
Directivo	1	41.00	-	
<b>Tipo de contratación</b>				0.585 <sup>b</sup>
Base	18	37.22	2.25	
Nomina 8	21	40.86	1.90	
Interinato	4	41.00	4.90	
<b>Turno o jornada de trabajo</b>				0.171 <sup>b</sup>
Matutino	21	40.52	1.97	
Vespertino	5	44.60	4.23	
Nocturno	5	32.60	2.11	
Jornada acumulada	9	35.22	3.14	
Turno mixto	3	46.00	2.08	

n: frecuencia; p: significancia estadística; <sup>a</sup> t-Student; <sup>b</sup> ANOVA

## 5.5. Correlación del estado de ansiedad con los factores de riesgo psicosocial de origen laboral.

En la tabla 5.6 se resumen las correlaciones del estado de ansiedad con cada uno de los FRP de origen laboral, puede observarse que nueve de los 23 factores presentaron correlaciones positivas estadísticamente significativas con el estado de ansiedad; el factor de sentimientos de grupo fue el que reportó la correlación significativa más alta ( $p<.01$ ; .528), seguido por la claridad de rol ( $p<.01$ ; .517) y violencia y acoso laboral

( $p < .01$ ; .497), los otros factores fueron exigencias emocionales ( $p < .01$ ; .397) y de esconder emociones ( $p < .01$ ; .464), la doble presencia ( $p < .01$ ; .478), la posibilidad de desarrollo ( $p < .05$ ; .386), el conflicto de rol ( $p < .01$ ; .424) y la confianza vertical ( $p < .05$ ; .316).

Los factores de la dimensión de exigencias laborales presentaron correlaciones significativas entre ellos, y dentro de los factores que correlacionaron significativamente con otras dimensiones se encontró que las exigencias cuantitativas correlacionaron de forma positiva con conflicto de rol ( $p < .01$ ; .569), apoyo social de los superiores ( $p < .01$ ; .445), calidad de liderazgo ( $p < .05$ ; .337) y la justicia laboral ( $p < .01$ ; .463), por otro lado las exigencias emocionales y de esconder emociones correlacionaron positivamente con el conflicto de rol ( $p < .01$ ; .489 y  $p < .01$ ; .745), la justicia ( $p > .05$ ; .220 y  $p < .05$ ; .334), el trabajo peligroso ( $p < .01$ ; .569 y  $p < .01$ ; .524), la violencia y el acoso laboral ( $p < .05$ ; .311 y  $p < .01$ ; .432), y violencia con usuarios ( $p < .01$ ; .493 y  $p < .01$ ; .405).

Los factores de la dimensión de apoyo social tuvieron correlaciones significativas entre ellos y entre los factores de la dimensión de capital social, la confianza vertical y la justicia correlacionaron con conflicto de rol ( $p < .01$ ; .476 y  $p < .01$ ; .483), apoyo social de los compañeros ( $p < .01$ ; .527 y  $p < .01$ ; .503), sentimientos de grupo ( $p < .01$ ; .463 y  $p < .01$ ; .510), apoyo social de los superiores ( $p < .01$ ; .673 y  $p < .01$ ; .643), calidad de liderazgo ( $p < .01$ ; .734 y  $p < .01$ ; .805) y previsibilidad ( $p < .01$ ; .532 y  $p < .01$ ; .536).

Los factores de la dimensión de condiciones negativas del ambiente de trabajo presentaron correlaciones significativas entre ellos, mientras que la violencia y el acoso laboral presentó correlaciones significativas con la dimensión de apoyo social, con los factores de claridad de rol ( $p < .05$ ; .365), conflicto de rol ( $p < .05$ ; .379), sentimientos de grupo ( $p < .01$ ; .448), apoyo social de los superiores ( $p < .05$ ; .365), calidad de liderazgo ( $p < .05$ ; .353) y previsibilidad ( $p < .05$ ; .347), así como el factor de reconocimiento ( $p < .01$ ; .500) de la dimensión de recompensas.

**Tabla 5.6**

Correlación del estado de ansiedad con factores de riesgo psicosocial de origen laboral

Variables	EA	RA	EC	RT	EE	EEE	DP	IF	PD	ST	CR	CFR	ASC	SG	ASS	CL	PR	RN	IE	ICT	CV	JT	TP	VAL	VU	
EA	1																									
RA	.627**	1																								
EC	0.241	0.107	1																							
RT	-0.126	-0.114	.505**	1																						
EE	.397**	0.137	.329*	0.255	1																					
EEE	.464**	.315*	.544**	.416**	.568**	1																				
DP	.478**	.347*	0.221	0.087	.641**	.370*	1																			
IF	-0.296	-0.220	-.389**	-0.287	-.326*	-0.292	-.307*	1																		
PD	.386*	0.037	0.017	-0.266	0.258	0.189	0.235	0.001	1																	
ST	0.186	0.041	0.074	-0.234	-0.034	0.164	0.213	0.139	.365*	1																
CR	.517**	0.210	0.041	-0.287	0.049	0.162	0.200	0.008	.343*	0.290	1															
CFR	.424**	.437**	.569**	.375*	.489**	.745**	.358*	-0.254	0.046	0.295	0.092	1														
ASC	0.183	0.178	0.288	-0.016	0.096	0.088	0.171	0.087	0.165	0.040	0.222	0.215	1													
SG	.528**	0.265	0.159	-.335*	0.195	0.119	.323*	0.073	.314*	.301*	.431**	0.236	.666**	1												
ASS	0.240	-0.108	.445**	.307*	0.112	0.287	0.029	0.001	0.288	0.086	.318*	0.226	.588**	.363*	1											
CL	0.205	-0.074	.337*	0.156	0.089	0.137	0.094	0.151	0.271	0.150	.449**	0.170	.643**	.504**	.854**	1										
PR	0.106	0.035	0.294	0.163	0.161	0.165	0.047	0.063	0.083	-0.079	.451**	0.120	.359*	0.265	.495**	.637**	1									
RN	0.215	0.015	0.260	0.224	0.066	0.180	-0.049	0.149	-0.092	0.125	.335*	.341*	.326*	.381*	.586**	.573**	.468**	1								
IE	-0.053	-0.017	0.153	0.257	0.008	0.051	-0.093	0.029	0.078	-0.153	-0.061	0.233	0.134	0.077	0.109	0.123	0.098	0.039	1							
ICT	-0.058	-0.002	0.284	.345*	-0.048	0.257	-0.148	0.020	0.174	-0.053	0.016	.318*	0.181	0.059	.310*	0.246	0.233	0.219	.629**	1						
CV	.316*	0.055	.348*	0.223	0.155	0.246	0.087	0.146	0.195	0.231	0.293	.476**	.527**	.463**	.673**	.734**	.532**	.759**	0.099	.317*	1					
JT	0.291	0.005	.463**	0.174	0.220	.334*	0.133	0.190	0.255	.323*	.331*	.483**	.503**	.510**	.643**	.805**	.536**	.636**	0.055	0.220	.883**	1				
TP	0.170	0.031	0.276	0.194	.569**	.524**	0.274	-0.003	0.033	-0.149	0.130	.375*	0.189	0.058	0.289	0.179	0.287	0.264	0.039	0.225	0.292	.318*	1			
VAL	.497**	0.168	0.259	0.256	.311*	.432**	0.177	0.050	0.103	0.004	.365*	.379*	0.225	.448**	.365*	.353*	.347*	.500**	0.183	0.267	.528**	.482**	.447**	1		
VU	0.281	0.285	.350*	0.042	.493**	.405**	0.301	-0.154	0.019	-0.164	0.201	.393**	0.126	0.128	-0.075	0.062	0.272	-0.048	-0.102	-0.103	0.110	0.266	.324*	0.109	1	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

EA: Estado de ansiedad; RA: Rasgos de ansiedad; EC: Exigencias cuantitativas; RT: Ritmo de trabajo; EE: Exigencias emocionales; EEE: Exigencias de esconder emociones; DP: Doble presencia; IF: Influencia; PD: Posibilidad de desarrollo; ST: Sentido del trabajo; CR: Claridad de rol; CFR: Conflicto de rol; ASC: Apoyo social de los compañeros; SG: Sentimientos de grupo; ASS: Apoyo social de los superiores; CL: Calidad de liderazgo; PR: Previsibilidad; RN: Reconocimiento; IE: Inseguridad en el empleo; ICT: Inseguridad de las condiciones de trabajo; CV: Confianza vertical; JT: Justicia; TP: Trabajo peligroso; VAL: Violencia o acoso laboral; VU: Violencia con usuarios.

La influencia en el puesto de trabajo fue la única variable que presentó correlaciones negativas significativas con las exigencias cuantitativas ( $p < .01$ ;  $-.389$ ), las exigencias emocionales ( $p < .05$ ;  $-.326$ ) y la doble presencia ( $p < .05$ ;  $-.307$ ).

## 5.6. Asociación del estado de ansiedad con el nivel de riesgo de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral.

En la tabla 5.7 se presentan los análisis de varianza entre las categorías de riesgo de los FRP con el estado de ansiedad, donde se observa que nueve factores presentaron diferencias significativas del nivel de ansiedad entre las categorías de riesgo.

Dentro de la dimensión de demandas laborales las exigencias de esconder emociones fue el factor que resultó significativo, la media de estado de ansiedad fue mayor en la categoría de riesgo alto en comparación con el riesgo bajo y el riesgo moderado ( $p < .01$ ;  $44.0$  vs.  $34.14$  y  $36.29$ ).

En la dimensión de control sobre el trabajo, el factor de influencia laboral reportó que la media de ansiedad fue mayor en la categoría de riesgo medio en comparación con la categoría de riesgo alto ( $p < .05$ ;  $43.23$  vs.  $34.20$ ). Otro factor que resultó significativo fue la posibilidad de desarrollo, donde se encontró que la media de ansiedad fue mayor en la categoría de riesgo moderado en comparación con el riesgo bajo ( $p < .05$ ;  $45.27$  vs.  $37.31$ ).

En la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo tres factores resultaron con diferencias significativas entre los niveles de riesgo, en la claridad de rol y en los sentimientos de grupo el promedio de ansiedad fue mayor en la categoría de riesgo alto en comparación con el riesgo bajo ( $p < .05$ ;  $46.0$  vs.  $37.19$  y  $p < .01$ ;  $48.13$  vs.  $34.67$  respectivamente), mientras que en la calidad de liderazgo la media de ansiedad fue mayor en la categoría de riesgo alto en comparación con el riesgo moderado ( $p < .05$ ;  $44.25$  vs.  $37.67$ ).

La dimensión de recompensas laborales no reportó diferencias significativas en el promedio de ansiedad entre las categorías de riesgo de sus tres factores ( $p > .05$ ).

La dimensión de capital social presentó un factor con diferencias significativas en el promedio de ansiedad entre los grupos de riesgo, cuya media fue mayor en la categoría de riesgo alto en comparación con el riesgo bajo en el factor de justicia laboral ( $p < .05$ ; 43.5 vs. 32.88).

**Tabla 5.7**

Análisis de varianza del estado de ansiedad por categoría de riesgo de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral

Variable	n	Riesgo bajo			Riesgo moderado			Riesgo alto			p
		n	m	DE	n	m	DE	n	m	DE	
<b>Demandas laborales</b>											
Exigencias cuantitativas	43	29	37.48	8.741	11	44.91	5.941	3	37.00	16.462	0.060
Ritmo de trabajo	43	1	39.00		16	38.75	9.162	26	39.73	9.430	0.946
Exigencias emocionales	43	20	36.40	8.840	14	41.43	9.337	9	42.67	8.216	0.134
Exigencias de esconder emociones	43	7	34.14	6.986	17	36.29	8.943	19	44.00	8.028	0.007 <sup>a,b</sup>
<b>Conflicto trabajo-familia</b>											
Doble presencia	43	32	38.00	9.239	11	43.27	7.862				0.098
<b>Control sobre el trabajo</b>											
Influencia	43	15	41.13	10.091	13	43.23	5.960	15	34.20	8.445	0.017 <sup>b</sup>
Posibilidad de desarrollo	43	32	37.31	8.585	11	45.27	8.296				0.011 <sup>c</sup>
Sentido del trabajo	43	39	39.15	9.508	4	41.25	3.686				0.667
<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>											
Claridad de rol	43	32	37.19	9.226	6	45.33	6.088	5	46.00	4.528	0.025 <sup>a</sup>
Conflicto de rol	43	12	34.17	8.066	21	40.67	8.278	10	42.80	10.152	0.053
Apoyo social de los compañeros	43	8	37.63	9.441	24	38.25	8.828	11	43.00	9.359	0.309
Sentimiento de grupo	43	18	34.67	9.318	17	40.18	6.692	8	48.13	6.289	0.001 <sup>a</sup>
Apoyo social de los superiores	43	14	35.21	8.746	17	40.12	7.149	12	43.08	10.715	0.079
Calidad de liderazgo	43	12	37.67	9.689	15	35.47	7.009	16	44.25	8.668	0.017 <sup>b</sup>
Previsibilidad	43	4	43.25	7.762	27	37.74	9.062	12	41.67	9.442	0.317
<b>Recompensas laborales</b>											
Reconocimiento	43	16	35.44	9.953	16	42.00	8.050	11	41.18	7.998	0.091
Inseguridad sobre el empleo	43	14	40.64	6.698	14	37.71	6.545	15	39.67	12.788	0.697
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	43	28	39.00	8.384	7	45.29	8.845	8	35.38	10.336	0.102
<b>Capital social</b>											
Confianza vertical	43	15	37.47	11.012	17	39.00	7.228	11	42.45	8.926	0.388
Justicia	43	8	32.88	10.934	21	39.05	7.277	14	43.50	8.847	0.027 <sup>a</sup>
<b>Condiciones del ambiente de trabajo</b>											
Trabajo peligroso e inseguro	43	14	38.36	8.409	25	39.92	9.389	4	39.25	12.038	0.881
Violencia y acoso laboral	43	30	37.60	8.704	10	41.00	8.692	3	51.33	5.686	0.032 <sup>a</sup>
Violencia con usuarios	43	6	33.17	8.727	21	38.10	7.937	16	43.31	9.443	0.041 <sup>a</sup>

n: frecuencia; m: media; DE: desviación estándar; p: significancia estadística

Resultados significativos de los análisis post hoc:

<sup>a</sup> Riesgo alto con riesgo bajo

<sup>b</sup> Riesgo alto con riesgo moderado

<sup>c</sup> Riesgo moderado con riesgo bajo

En las condiciones negativas del ambiente de trabajo, la violencia y el acoso laboral y la violencia con usuarios reportaron diferencias significativas en la media de ansiedad entre los grupos de riesgo, la cual fue mayor en la categoría de riesgo alto en comparación con el riesgo bajo ( $p < .05$ ; 51.33 vs. 37.6 y  $p < .05$ ; 43.31 vs. 33.17 respectivamente).

## 6 DISCUSIÓN

En la presente investigación al evaluar la asociación entre los FRP de origen laboral y el estado de ansiedad en trabajadores de la unidad médica de un reclusorio de la CDMX se encontraron correlaciones positivas estadísticamente significativas ( $p \leq .05$  y  $\leq .01$ ) con nueve factores laborales a través de la correlación de Pearson, lo que significa que a mayor nivel de exposición a estos factores se relaciona con un mayor nivel de ansiedad en los trabajadores, es decir, que incrementa la prevalencia de estados de ansiedad en la población de estudio. Dicho lo anterior se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, que especifica que existe relación entre los FRP de origen laboral con el estado de ansiedad en trabajadores de la unidad médica en un reclusorio de la CDMX. Estos resultados coinciden con lo señalado por Finney (2013) en su revisión sistemática, donde concluye que factores de la estructura organizacional (objetivos y políticas poco claros, falta de capacidad para tomar decisiones y falta de apoyo de la organización) y el clima emocional negativo (falta de justicia organizacional) en los centros penitenciarios se asociaron de manera significativa al estrés laboral y agotamiento. Así también Dowden (2004) en su metaanálisis reportó que la participación en la toma de decisiones, la peligrosidad percibida y las dificultades de rol fueron los predictores más consistentes con el estrés laboral. En ese sentido y conforme a lo reportado por otros autores se puede decir que, la estructura organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la unidad médica de un reclusorio de la CDMX condicionan la exposición a diversos factores estresores, caracterizados por elevadas exigencias emocionales, un bajo control sobre el trabajo, deficiente apoyo social de los compañeros y superiores, injusticia laboral y exposición a situaciones negativas del ambiente de trabajo, las cuales se relacionan con un mayor nivel de ansiedad en los trabajadores de dicho centro.

Se evaluaron los factores de la dimensión de demandas laborales y su asociación con el estado de ansiedad en trabajadores de la unidad médica, donde se encontró que el promedio de ansiedad fue mayor en los trabajadores que reportaron riesgo alto en el factor de exigencias de esconder emociones en comparación con el riesgo bajo y medio, y estas diferencias fueron estadísticamente significativas ( $p \leq .01$ ), esto significa que



en los trabajadores que perciben elevadas exigencias de esconder emociones y que su trabajo implica mantener una actitud neutra ante situaciones emocionales exigentes, el nivel de ansiedad es mayor; en cuanto a los otros factores de la dimensión de demandas laborales (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo y exigencias emocionales), el análisis de varianza reportó que las diferencias en el nivel de ansiedad entre los grupos de exposición no fueron estadísticamente significativas ( $p=.060$ ,  $p=.946$  y  $p=.134$  respectivamente), esto indica que el estado de ansiedad se presentó por igual en los trabajadores de la unidad médica sin importar si percibían mayor o menor carga de trabajo, elevado ritmo de trabajo o marcadas exigencias emocionales en el trato con usuarios. Estos resultados difieren de los presentados por Bourbonnais (2007), donde reportó que las exigencias psicológicas se asociaron significativamente al estrés, y aunque no hace diferencia entre los factores que componen este dominio, menciona que se evaluó a través de la cantidad de trabajo, los requerimientos intelectuales y limitación del tiempo de trabajo, que teóricamente se refiere a las exigencias cuantitativas, cualitativas y el ritmo de trabajo, esto concuerda con lo presentado por Steiner (2015) quien encontró que el nivel de estrés fue significativamente mayor en los oficiales penitenciarios que reportaron insuficiente personal y falta de tiempo para satisfacer las demandas laborales, lo que se relaciona con sobrecarga de trabajo y elevado ritmo de trabajo; sin embargo estos estudios no evaluaron el aspecto de las exigencias emocionales en los oficiales penitenciarios. A pesar de que los resultados del presente estudio difieren con los encontrados por otros autores, es necesario considerar que las poblaciones de estudio no fueron las mismas y aunque se estudiaron a trabajadores dentro de una prisión, las categorías laborales que se consideraron para el mismo son diferentes, mientras que los oficiales penitenciarios tienen la función de salvaguardar la seguridad de los prisioneros y mantener el orden dentro de la prisión, el personal de la unidad médica tiene por objeto brindar atención médica y proteger la salud de los prisioneros, lo cual pueda ser un factor que influye en la exposición y percepción de los diversos estresores laborales, por otro lado, las exigencias emocionales y de esconder emociones no fueron consideradas en los otros estudios. En este sentido podemos afirmar que en el presente estudio el factor de las demandas laborales que más influencia tuvo en la

presencia de estados de ansiedad en los trabajadores de la unidad médica fue el de las exigencias de esconder emociones, esto posiblemente debido a diversas situaciones presentes en la institución: una es que los trabajadores de la unidad médica tienen por objeto brindar atención de salud a una población con diversos problemas personales y en conflicto con la ley, factores que repercuten en la interacción entre el usuario y el personal y dificultan la relación laboral, y la otra, que deriva del trato con compañeros y superiores y que se asocia a la falta de apoyo social en el trabajo, una deficiente calidad de liderazgo y la injusticia laboral que subsiste en la organización, lo cual genera situaciones emocionales negativas.

En la dimensión de conflicto trabajo-familia se evaluó el factor de la doble presencia y su asociación con el estado de ansiedad en los trabajadores de la unidad médica, donde se encontró que los trabajadores no reportaron riesgo alto en dicho factor y que el promedio de ansiedad no presentó diferencias estadísticamente significativas entre las categorías de riesgo bajo y riesgo medio ( $p=.098$ ); esto significa que la percepción de que las exigencias del trabajo se contraponen con las exigencias domésticas son bajas en los trabajadores de la unidad médica y que dicho factor no influye en su nivel de ansiedad. A pesar de que se encontraron estudios que consideraban factores extralaborales como posibles variables que influyen en la presencia de problemas de salud en los trabajadores penitenciarios, no se encontraron estudios que evaluaran la doble presencia en dicha población, por lo cual se puede considerar que aunque la relación de la doble presencia con el estado de ansiedad está en la dirección esperada, dicho factor es poco frecuente en los trabajadores de la salud y su influencia en el estado de ansiedad es muy baja o nula.

Al evaluar los factores de la dimensión de control sobre el trabajo y su asociación con el estado de ansiedad, se encontró que el factor de influencia sobre el puesto de trabajo presentó diferencias significativas ( $p<=.05$ ) entre las categorías de riesgo alto y moderado, sin embargo, la dirección de la asociación fue diferente a la esperada, es decir, que los trabajadores que refirieron tener menor grado de autonomía sobre los aspectos fundamentales de sus tareas, presentaron menor nivel de ansiedad en comparación con aquellos que reportaron mayor grado de influencia. Otro factor que

reportó diferencias significativas en relación con el nivel de ansiedad fue la posibilidad de desarrollo ( $p \leq .05$ ), y a pesar de que ningún sujeto reportó riesgo alto en este factor, la media de ansiedad fue mayor en el grupo de riesgo moderado en comparación con el riesgo bajo, es decir, que el personal que consideró que su trabajo no permitió el uso y aprendizaje de conocimientos y habilidades, presentaron un mayor nivel de ansiedad que los que consideraron que el trabajo promovía dichas acciones. En cuanto al factor de sentido del trabajo, la gran mayoría de sujetos consideraron que su trabajo tenía utilidad y significado, y no hubo diferencias significativas en el nivel de ansiedad entre los grupos de riesgo ( $p = .667$ ). Estos resultados coinciden con los presentados por Bourbonnais (2007) y Finney (2013), quienes refirieron que una percepción de baja participación en la toma de decisiones, baja utilización de habilidades y bajo valor profesional se relacionó de manera significativa con altos niveles de agotamiento emocional o prevalencia de estrés en oficiales penitenciarios, estos resultados coinciden con los presentados por Dowden (2004), donde encontraron que los funcionarios penitenciarios que presentaban una elevada participación en la toma de decisiones fueron significativamente menos propensos a expresar estrés relacionado con el trabajo. Considerando lo sostenido por estos autores, podemos decir que en el presente estudio los trabajadores que experimentaron un bajo control sobre el trabajo, principalmente aquellos que refirieron que su trabajo les impidió utilizar sus habilidades o que la variabilidad de la tarea fue nula y dificultó el aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos, expresaron significativamente mayores niveles de ansiedad, en cuanto a la asociación de la baja influencia sobre las tareas realizadas con menores niveles de ansiedad, podría deberse a que algunos sujetos se sienten cómodos al realizar tareas establecidas por la dirección, es decir, que prefieren no participar en la tarea de diseñar sus actividades y métodos de trabajo, al implicar ello una mayor responsabilidad para la planificación, diseño y realización de sus labores.

Al determinar la relación entre la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo con el estado de ansiedad de los trabajadores de la unidad médica, se encontró que tres factores reportaron asociaciones estadísticamente significativas ( $p \leq .05$  y  $p \leq .01$ ), la

claridad de rol y los sentimientos de grupo presentaron niveles más altos de ansiedad en la categoría de riesgo alto en comparación con el riesgo bajo, es decir, que los sujetos que percibieron que no existe una clara definición de las tareas, las responsabilidades y los objetivos de los puestos de trabajo expresaron mayores niveles de ansiedad que los trabajadores que refirieron adecuada calidad de rol, y que los trabajadores que manifestaron una deficiente cohesión de grupo con bajos sentimientos de pertenencia al grupo de trabajo manifestaron mayor nivel de ansiedad que aquellos que tuvieron mayor implicación e identificación con sus compañeros de trabajo. El factor de calidad de liderazgo reportó niveles más altos de ansiedad en la categoría de riesgo alto en comparación con los sujetos que se encontraron en el riesgo moderado, es decir, que los trabajadores que declararon que las características de la gestión que realiza la dirección son deficientes expresaron mayores niveles de ansiedad en comparación con aquellos que manifestaron directrices de gestión claras y justas. En cuanto a los factores de conflicto de rol, apoyo social de los compañeros, apoyo social de los superiores y la previsibilidad, no se encontraron diferencias significativas del nivel de ansiedad entre las categorías de riesgo ( $p=.053$ ,  $p=.309$ ,  $p=.079$  y  $p=.317$  respectivamente), es decir que el nivel de ansiedad fue el mismo sin importar si los trabajadores percibieron bajo o alto grado de colaboración de los compañeros o superiores para la realización de sus tareas, si las tareas que realizaron suponían o no conflictos personales de carácter ético o profesional o, si contaban o no de forma anticipada con la información sobre reestructuraciones o cambios futuros en las tareas o procedimientos del trabajo; sin embargo, a pesar de que el nivel de ansiedad no tuvo diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de riesgo de estos factores, la dirección de las asociaciones fueron congruentes con las esperadas. Estos resultados corresponden con los reportados por Bourbonnais (2007) y Steiner (2015), quienes encontraron que los oficiales penitenciarios que reportaron bajo apoyo social de los compañeros y superiores presentaron mayor prevalencia de estrés que aquellos que reportaron elevado apoyo social. Goldberg (1996) también reportó resultados similares, donde las relaciones laborales actuaron como factores protectores al encontrar que los trabajadores que refirieron mayor frecuencia y calidad de las relaciones laborales presentaron menor prevalencia de estados de ansiedad en

comparación con aquellos que refirieron relaciones laborales insatisfactorias. Los resultados de la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo son consistentes con los reportados por otros autores, por lo cual se puede concluir que las características deficientes de esta dimensión, como roles de trabajo poco claros, falta de sentimientos de grupo y una mala calidad de liderazgo son factores que repercuten significativamente en la expresión de estados de ansiedad en los trabajadores de la unidad médica, y dado que estos son el componente emocional de las relaciones con los compañeros de trabajo y superiores, resulta factible considerar que estos son un factor asociado al estado de ansiedad de dichos trabajadores.

Se evaluaron los factores de las recompensas laborales y su asociación con el estado de ansiedad de los trabajadores de la unidad médica y se encontró que el promedio de ansiedad no presentó diferencias estadísticamente significativas entre las categorías de riesgo de los factores de reconocimiento ( $p=.091$ ), inseguridad en el empleo ( $p=.697$ ) e inseguridad sobre las condiciones de trabajo ( $p=.102$ ), es decir, que el nivel de ansiedad fue el mismo sin importar si los trabajadores percibieron o no un bajo reconocimiento de sus superiores por el esfuerzo realizado en el desempeño de sus funciones o si percibieron niveles altos de incertidumbre o preocupación por mantener la relación laboral o las condiciones laborales primordiales. Estos resultados coinciden con los reportados por Finney (2013), donde encontró que la falta de recompensas extrínsecas, entendidas estas como la falta de oportunidad de crecimiento y de reconocimiento por la organización, no demostró asociación significativa con la presencia de estrés laboral en oficiales penitenciarios, por el contrario, Bourbonnais (2007) encontró que cuando los trabajadores reportaron bajas recompensas laborales (salario, respeto, seguridad laboral y oportunidades de promoción) y había un desequilibrio esfuerzo/recompensa, los oficiales penitenciarios expresaron mayor riesgo de estrés. De acuerdo con los resultados del presente estudio y tomando en consideración los reportados por otros investigadores se puede decir que la falta de recompensas laborales, caracterizadas por un bajo reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores y elevados sentimientos de inseguridad sobre el empleo y las condiciones de trabajo, son un factor que no se relaciona con la presencia de

estados de ansiedad en los trabajadores de la unidad médica, sin embargo, es necesario considerar que pueden tener un efecto en la presencia de estrés laboral si se asocia con otros factores estresores como elevadas demandas laborales.

Se evaluaron los factores del capital social y su asociación con el estado de ansiedad en los trabajadores de la unidad médica y se encontró que la media de ansiedad fue más alta en la categoría de riesgo alto en comparación con el riesgo bajo en el factor de justicia laboral y esta diferencia fue estadísticamente significativa ( $p \leq .05$ ), es decir, que los trabajadores que percibieron que las normas y principios que guían la resolución de conflictos, la distribución de tareas o la promoción en la unidad médica son desiguales e injustos, presentaron mayores niveles de ansiedad en comparación con aquellos que percibieron un trato justo por parte de la dirección. En cuanto al factor de confianza vertical, aunque la dirección de la asociación fue la esperada, no se encontraron diferencias significativas del nivel de ansiedad entre las categorías de riesgo ( $p = .388$ ), es decir, que el nivel de ansiedad fue el mismo sin importar si existe o no confianza entre trabajadores y directivos, o si ambas partes pueden expresar su opinión sin perjuicio. Estos resultados coinciden con los reportados por Finney (2013), quien encontró que la estructura y el clima organizacional, medido por el apoyo y la justicia en la organización, se encontraron significativamente relacionados con el estrés laboral, niveles bajos de apoyo organizacional y justicia laboral tienden a asociarse con mayores niveles de estrés, y estos resultados se corresponden con los encontrados por Bravo-Yáñez (2011), quien encontró una correlación positiva entre el apoyo organizacional percibido y el bienestar psicológico, es decir, que los funcionarios penitenciarios que percibieron elevado apoyo organizacional presentaron mayor bienestar psicológico. Al considerar los resultados presentados por otros investigadores se puede decir que, en el presente estudio, los trabajadores que percibieron falta de justicia organizacional presentaron mayor nivel de ansiedad que los trabajadores que percibieron un trato justo y democrático por parte de la dirección, sobre todo si se acompaña con bajos niveles de apoyo organizacional o políticas y lineamientos poco aceptados por los trabajadores.

Se evaluaron las condiciones negativas del ambiente de trabajo y su relación con el estado de ansiedad en los trabajadores de la unidad médica y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los factores de violencia y acoso laboral y violencia con usuarios ( $p \leq .05$ ), el promedio de ansiedad fue mayor en la categoría de riesgo alto en comparación con el riesgo bajo, es decir, que los trabajadores que refirieron elevados índices de comportamientos violentos o de acoso en el trabajo y situaciones peligrosas derivado de la atención a los usuarios, manifestaron niveles más altos de ansiedad en comparación con aquellos que reportaron baja incidencia de estas situaciones. En cuanto al factor de trabajo peligroso e inseguro, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas del estado de ansiedad entre las categorías de riesgo ( $p = .881$ ), es decir, que sin importar el grado de inseguridad o peligrosidad del ambiente de trabajo que reportó el trabajador, el nivel de ansiedad fue el mismo. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Steiner (2015), quien reportó que los problemas de seguridad en el lugar de trabajo como la agresión o amenazas por parte de los usuarios se relacionó con mayor frecuencia de estrés laboral en los oficiales penitenciarios, pero difieren con su hallazgo de que un mayor nivel de seguridad percibida disminuyó el nivel de estrés de los trabajadores. En este sentido se puede decir que, las condiciones negativas presentes en los centros penitenciarios, sobre todo la presencia de acoso laboral por parte de los compañeros de trabajo y superiores y situaciones peligrosas derivadas de la atención con usuarios, son factores que influyen en la presencia de estados de ansiedad en los trabajadores de la unidad médica del reclusorio, y a pesar de que pueden existir condiciones inseguras en el lugar de trabajo, estas no tienen un efecto significativo en los trabajadores, posiblemente debido a un proceso de adaptación a estas circunstancias.

Este estudio es uno de los primeros estudios de trabajadores de la salud en un reclusorio realizado en nuestro país en el cual se examinó la relación de los FRP de origen laboral con el estado de ansiedad, atendiendo un amplio rango de factores psicosociales presentes a nivel penitenciario y considerando factores personales, condiciones de trabajo y factores psicosociales extralaborales como posibles factores que influyen en la relación. De acuerdo con los hallazgos en relación con el estado de

ansiedad de los trabajadores de la unidad médica, se pudo confirmar que la exposición a diversos FRP, como las elevadas exigencias de esconder emociones, bajas posibilidades de desarrollo, deficiente claridad de rol, bajos sentimientos de grupo, una mala calidad de liderazgo y la falta de justicia laboral tuvieron un impacto significativo en la presencia de estados de ansiedad. Otros factores que contribuyeron a la prevalencia de estados de ansiedad fue la presencia de violencia y acoso laboral de compañeros y usuarios, que son un factor importante al considerar esta particular población de estudio.

Aunque los hallazgos de este estudio son consistentes con los de estudios previos realizados en trabajadores penitenciarios, es necesario realizar más investigaciones en el área para conocer la magnitud del impacto de cada uno de los factores en el desarrollo de diversos problemas de salud, mejorando la calidad metodológica con estudios de seguimiento y muestras más grandes que abarquen una población más amplia y permitan evaluar la interacción entre los factores personales y extralaborales que pudieran tener una influencia en la percepción de los factores laborales estresores y la incidencia de afectaciones a la salud.

Dentro de las limitaciones del presente estudio que pudieron tener un efecto en los estimadores encontrados y que es necesario mejorar en futuras investigaciones, fue el pequeño tamaño de muestra, ya que no permitió realizar análisis más avanzados que permitieran controlar el efecto de las variables antecedentes e intervinientes. Otra limitación fue el haber utilizado un muestreo no probabilístico para la selección de la muestra, lo que pudo representar un sesgo de selección o que la muestra no fuera representativa de la población de estudio.

Por otro lado, aunque las escalas que se utilizaron en el presente estudio fueron validadas por otros investigadores, quienes reportaron buenos índices de confiabilidad, los puntos de corte no pudieron ser utilizados ya que las poblaciones de referencia difieren a las del presente estudio, lo cual pudo suponer un sesgo de información; sin embargo, cabe destacar que se utilizaron métodos sistemáticos para establecer los puntos de corte para el presente estudio, con lo cual se disminuyó al



mínimo el error de mala clasificación no diferencial o la posibilidad del sesgo de información.

Finalmente, la presencia de otros factores capaces de ocasionar ansiedad en el trabajador y que no se examinaron en el estudio, pudieron suponer un sesgo de confusión. Por ejemplo, Cooper y Marshall (1976) describieron en su modelo de estrés laboral la presencia de estresores extralaborales como las crisis de la vida (muerte de algún familiar, separación, enfermedades, entre otros) y factores de la personalidad, los cuales pudieron ser un factor importante para considerar.

A pesar de ello, los resultados de la presente investigación en cuanto a la asociación de los FRP de origen laboral y el estado de ansiedad en los trabajadores de la unidad médica de un reclusorio de la CDMX, expusieron relaciones interesantes que pudieran servir como punto de partida para futuras investigaciones, así como para diseñar estrategias encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo, la organización y el clima laboral, lo cual reduciría el estado de ansiedad de los trabajadores, con efectos positivos en la calidad de vida, la satisfacción laboral y la productividad de la organización. Aspectos básicos como reuniones entre directivos y trabajadores donde se aclaren los problemas de rol, se mejore el apoyo y la comprensión entre los trabajadores y directivos, y se orienten las políticas de trabajo para ser más equitativas entre todos los trabajadores, ayudarían a disminuir los factores negativos que reportaron mayor asociación con el estado de ansiedad. Aunado a esto se debe mejorar la seguridad en la unidad médica para evitar en la medida de lo posible, situaciones que pongan en peligro la seguridad de los trabajadores a la hora de brindar atención a los prisioneros.

## 7 CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación indican que la exposición a diversos FRP de origen laboral se asocia con mayor estado de ansiedad en trabajadores de la unidad médica de un reclusorio de la CDMX. Esta investigación permitió identificar los factores estresores que más prevalecen en la institución, así como aquellos que tuvieron una asociación significativa con el estado de ansiedad de los trabajadores. Se encontró que algunos factores de las dimensiones de demandas laborales, el control sobre el trabajo, el apoyo social y calidad de liderazgo, el capital social y las condiciones negativas del ambiente de trabajo fueron los que presentaron asociaciones significativas con el estado de ansiedad, mientras que los factores de la dimensión del conflicto trabajo-familia y las recompensas laborales mostraron resultados inconsistentes con el estado de ansiedad de los trabajadores. Este estudio también permitió conocer los factores personales y extralaborales que pudieran tener influencia en el estado de ansiedad de los trabajadores.

Al igual que otros estudios, se identificó que la prevalencia de estados de ansiedad es significativamente más alta en los trabajadores de la salud del centro penitenciario en comparación con la población general, esto debido a las condiciones laborales que subsisten en los centros penitenciarios, las cuales condicionan una mayor exposición a diversos FRP y que aunados a las condiciones peligrosas inherentes del centro de trabajo, son el contexto propicio para generar elevados índices de estrés laboral y problemas de salud física y mental como el estado de ansiedad. Dado que la ansiedad se encuentra fuertemente asociada a la estructura organizacional y el clima laboral de la unidad médica en el reclusorio, y que se ha identificado que genera elevados índices de ausentismo y presentismo laboral, resulta indispensable que los encargados de la unidad médica en el reclusorio tomen medidas encaminadas a reducir los factores que propician estos estados, con el objetivo de mejorar la salud y calidad de vida de sus empleados, lo cual repercutirá de manera positiva en su satisfacción laboral y la productividad en la organización. Estas intervenciones deben enfocarse a reducir las exigencias emocionales en los trabajadores, así como mejorar las políticas de la organización, para que estas sean más justas con todos los

empleados, promover el apoyo entre compañeros y superiores y finalmente mejorar la seguridad dentro de la institución, estas intervenciones podrían disminuir la percepción de los estresores laborales, con resultados positivos a nivel individual y organizacional.

Es indispensable seguir haciendo estudios en la población de trabajadores de los centros penitenciarios, que permitan mejorar la precisión de los resultados e identificar las variables que mayor impacto tienen en el estado de salud de los trabajadores y con base en ello, generar estrategias que reduzcan la magnitud del problema.

## 8 BIBLIOGRAFÍA

1. Kuo W chin, Bratzke LC, Oakley LD, Kuo F, Wang H, Brown RL. The association between psychological stress and metabolic syndrome: A systematic review and meta-analysis. *Obes Rev.* 2019;20(11):1651-1664.
2. Roomi MA, Mohammadnezhad M. Prevalence Of Metabolic Syndrome Among Apparently Healthy Workforce. *J Ayub Med Coll Abbottabad.* 2019;31(2):252-254.
3. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, De Andrade SM. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One.* 2017;12(10):1-29.
4. Kivimäki M, Virtanen M, Elovainio M, Kouvonen A, Väänänen A, Vahtera J. Work stress in the etiology of coronary heart disease - A meta-analysis. *Scand J Work Environ Heal.* 2006;32(6):431-442.
5. Eller NH, Netterstrøm B, Gyntelberg F, et al. Work-related psychosocial factors and the development of ischemic heart disease: A systematic review. *Cardiol Rev.* 2009;17(2):83-97.
6. Sultan-Taïeb H, Lejeune C, Drummond A, Niedhammer I. Fractions of cardiovascular diseases, mental disorders, and musculoskeletal disorders attributable to job strain. *Int Arch Occup Environ Health.* 2011;84(8):911-925.
7. Harvey SB, Modini M, Joyce S, et al. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occup Environ Med.* 2017;74(4):301-310.
8. Rugulies R, Aust B, Madsen IEH. Effort-reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scand J Work Environ Heal.* 2017;43(4):294-306.
9. Milner A, Witt K, LaMontagne AD, Niedhammer I. Psychosocial job stressors and suicidality: A meta-analysis and systematic review. *Occup Environ Med.* 2018;75(4):245-253.
10. Schmidt B, Schneider M, Seeger P, van Vianen A, Loerbroks A, Herr RM. A Comparison of Job Stress Models: Associations With Employee Well-Being, Absenteeism, Presenteeism, and Resulting Costs. *J Occup Environ Med.* 2019;61(7):535-544.
11. Kim J, Kim Y-K, Leem S-H, Won J-U. Association between job-related stress and experience of presenteeism among Korean workers stratified on the presence of depression. *Ann Occup Environ Med.* 2019;31(1):1-15.
12. Comité Mixto OIT-OMS. Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Of Int del Trab.* 1984;1:1-85.
13. Organización Internacional del Trabajo. *Estrés En El Trabajo: Un Reto Colectivo.*; 2016.
14. Sultan-Taïeb H, Chastang JF, Mansouri M, Niedhammer I. The annual costs of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to job strain in France. *BMC Public Health.* 2013;13(1).
15. Steel Z, Marnane C, Iranpour C, et al. The global prevalence of common mental disorders: A systematic review and meta-analysis 1980-2013. *Int J Epidemiol.* 2014;43(2):476-493.
16. Organización Mundial de la Salud. Trastornos mentales. Temas de salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>. Published 2017.
17. Medina-Mora ME, Borges G, Lara Muñoz C, et al. *Prevalencia de Trastornos Mentales y Uso de Servicios: Resultados de La Encuesta Nacional de Epidemiología Psiquiátrica En México.* Vol 26.;

2003.

18. Instituto Mexicano del Seguro Social. *Memoria Estadística 2019*. México; 2019.
19. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial En El Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.*; 2018:1-41.
20. Finney C, Stergiopoulos E, Hensel J, Bonato S, Dewa CS. Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*. 2013;13(82):1-13.
21. Schaufeli WB, Peeters MCW. Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review. *Int J Stress Manag*. 2000;7(1):19-48.
22. Dowden C, Tellier C. Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis. *J Crim Justice*. 2004;32:31-47.
23. Ma<sup>a</sup> Loreto Tarraga Marcos PJPSS. Estado de Ansiedad y Burnout en trabajadores sanitarios de Albacete. *J Negat No Posit Results*. 2016;1(3):100-106.
24. Kim M-S, Kim T, Lee D, et al. Mental disorders among workers in the healthcare industry: 2014 national health insurance data. *Occup Environ Med*. 2014;30(31):2-8.
25. Goldberg P, David S, Landre MF, Goldberg M, Dassa S, Fuhrer R. Work conditions and mental health among prison staff in France. *Scand J Work Environ Heal*. 1996;22(1):45-54.
26. Liu X, Jiang D, Hou Z, He M, Lu Y, Mao Z. Mental health of the prison medical workers (PMWs) and influencing factors in Jiangxi, China. *Int J Environ Res Public Health*. 2017;14(1459):1-9.
27. Steven LS, Lawrence RM, Joseph JH, Lennart L. Factores psicosociales y de organización. *Encicl Salud y Segur en el Trab*. 2001:73.
28. Moncada S LCARMNME. Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. *Inst Sind Trab Ambient y Salud; 2014*. 2014;21(version media).
29. Dewa CS, McDaid D, Ettner SL. An international perspective on worker mental health problems: Who bears the burden and how are costs addressed? *Can J Psychiatry*. 2007;52(6):346-356.
30. Jiménez BM, Carmen Báez León. *Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas.*; 2010.
31. Le Fevre M, Matheny J, Kolt GS. Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *J Manag Psychol*. 2003;18(7-8):726-744.
32. Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Estrés En El Trabajo: Un Reto Colectivo.*; 2016.
33. Karasek R, Theorell T, Ahlbom A, Baker D, Marxer F. Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *Am J Public Health*. 2008;71(7):694-705.
34. Johnson J V, Hall EM. Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *Am J Public Health*. 1988;78(10):1336-1342.
35. Siegrist J. Effort-reward imbalance at work and cardiovascular diseases. *Int J Occup Med Environ Health*. 2010;23(3):279-285.
36. Cherns A. Principles of Socio-technical design revisited. *Hisp J Behav Sci*. 1987;40(3):153-162.
37. Warr P (Oxford). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press, 1987.; 1987.
38. Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. ISTAS21: Versión en lengua castellana del

- cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*. 2005;8(81):18-29.
39. Carolina A, Cárdenas M. *Manual Para La Evaluación de Riesgos Psicosociales En El Trabajo. Metodo ISTAS 21 (CoPsoQ)*.; 2002.
  40. Organización Internacional del Trabajo (OIT). *La Violencia y El Acoso En El Mundo Del Trabajo*.; 2019:1-82.
  41. COOPER CL, MARSHALL J. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *J Occup Psychol*. 1976;49:11-28.
  42. Javier Rodríguez-Díaz F, Rubín-Prieto A, Bringas-Molleda C, Álvarez-Fresno E, Herrero-Olaizola J. Efecto del clima emocional en el desarrollo del estrés laboral del funcionario penitenciario: un estudio predictivo. *Ansiedad y Estrés*. 2015;21(2-3):195-205.
  43. Kinman G, Clements AJ, Hart J. Job demands, resources and mental health in UK prison officers. *Occup Med (Chic Ill)*. 2017;67(6):456-460.
  44. Arroyo JM, López JL, Lacal P, Médico S, Penitenciario De Zaragoza C. *PSYCHOLOGICAL PROBLEMS AND WORK IN PRISON Problemas Psicológicos y Trabajo En Prisión*.
  45. Humanos CN de los D. *Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2019*. México; 2019.
  46. Dirección General de Estadísticas de Gobierno SP y J. *Estadísticas Sobre El Sistema Penitenciario Estatal En México*. México; 2017.
  47. Oficial D. *Constitucion Política de Los Estados Unidos Mexicanos*.; 2013:1-223.
  48. Sistema Nacional de Salud. *Reglamento de La Ley General de Salud En Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica*.; 2018:1-65.
  49. Direccion de Servicios Medico Legales y en Centros de Readaptación Social. *Manual de Procedimientos de Las Unidades Médicas En Centro de Reclusión y Comunidades Para Adolescentes En Conflicto Con La Ley de La Ciudad de México*.; 2012.
  50. Reclusorios D de SML y en. *Manual de procedimientos de las unidades médicas en centro de reclusión y comunidades para adolescentes en conflicto con la ley del Distrito Federal*. 2012.
  51. Duffin E. Countries with the largest number of prisoners, as of July 2019. Statista. <https://www.statista.com/statistics/262961/countries-with-the-most-prisoners/>. Published 2019.
  52. Moreno Pérez S. Los centros penitenciarios en México. ¿Centros de rehabilitación o escuelas del crimen? Carpeta informativa Información que fortalece el quehacer legislativo. 2017;(70):1-49.
  53. Subsecretaria del Sistema Penitenciario. Población Penitenciaria al 28 de febrero de 2020. Poblacion Penitenciaria.
  54. American Psychological Association. Anxiety Disorders. *Encyclopedia of Psychology*.
  55. Secretaría de Salud. Guía práctica clínica Diagnóstico y Tratamiento de los Trastornos de Ansiedad en el Adulto. *Guia Práctica Clínica*. 2010:1-61.
  56. Spielberger CD, Gorsuch RL, Lushore E. STAI. Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo. *Sección Estud TEA Ediciones, S A Madrid*. 2010:1-3.
  57. Newman M, Llera SJ, Erickson TM, Przeworski A, Castonguay LG. Worry and Generalized Anxiety Disorder: A Review and Theoretical Synthesis of Evidence on Nature, Etiology, Mechanisms, and Treatment. *SSRN*. 2013;9:275-297.
  58. Chan AOM. Influence of work environment on emotional health in a health care setting. *Occup*

*Med (Chic Ill)*. 2004.

59. Haslam C, Atkinson S, Brown SS, Haslam RA. Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organisation (a focus group investigation). *J Affect Disord*. 2005.
60. Bourbonnais R, Jauvin N, Dussault J, Vézina M. Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and mental health among correctional officers. *Int J Law Psychiatry*. 2007;30(4-5):355-368.
61. Steiner B, Wooldredge J. Individual and Environmental Sources of Work Stress Among Prison Officers. *Crim Justice Behav*. 2015;42(8):800-818.
62. C Bravo-Yáñez, Jiménez-Figueroa A. Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Rev Esp Sanid Penit*. 2011;13:91-99.
63. Ercan, Ilker, Hafizoglu, Sengul, Ozkaya, Guven, Kirli, Selcuk, Yalcintas, Elif, Akaya C. Examinando los puntajes de corte para el inventario de ansiedad estado-rasgo. *Rev Argentina Clínica Psicológica*. 2015;2(XXIV):143-148.
64. Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana S, Profesionales. de SS y R. *Batería de Instrumentos Para La Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*; 2010.

## 9 ANEXOS

### Anexo 1

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
VARIABLE / TIPO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR
<b>Estado de ansiedad / dependiente</b>	Es un estado emocional transitorio del individuo caracterizado por sentimientos de tensión y de aprensión, pensamientos de preocupación, acompañados por cambios físicos debido al aumento en la actividad del sistema nervioso autónomo.	Se evaluará por medio del inventario de ansiedad estado y se definirá la severidad de los síntomas ansiosos, precisando el rango de puntuación según la intensidad de los síntomas.	Cuantitativa discreta	20-80
<b>Factores de riesgo psicosocial / independiente</b>	Son todas las características del medio de trabajo (aspectos del diseño y gestión del trabajo y sus contextos social y organizativo) que crean una amenaza para el individuo a través de mecanismos estresantes, afectando el bienestar físico y mental del trabajador.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y el cuestionario de la NOM 035 STPS-2018 los factores de riesgo psicosocial de origen laboral, considerando para ello los factores contenidos en las siguientes dimensiones: <b>1. Demandas laborales</b> <b>2. Control en el puesto de trabajo</b> <b>3. Apoyo social y calidad de liderazgo</b> <b>4. Recompensas laborales</b> <b>5. Capital social</b> <b>6. Conflicto trabajo-familia</b> <b>7. Condiciones negativas del ambiente de trabajo</b>	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Exigencias cuantitativas / independiente</b>	Son las demandas psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo que se tiene que realizar en relación con el tiempo asignado.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Ritmo de trabajo / independiente</b>	Son las demandas derivadas de la intensidad del trabajo realizado, es decir, la velocidad con que se tiene que realizar el trabajo.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Exigencias de esconder emociones / independiente</b>	Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de los usuarios o clientes.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Exigencias emocionales / independiente</b>	Son las exigencias para no involucrarse en la situación emocional que deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Influencia independiente</b>	Es el margen de autonomía que tiene el trabajador para decidir las tareas que realiza y la forma de hacerlas.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Posibilidad de desarrollo / independiente</b>	Son las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir otros nuevos.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Sentido del trabajo / independiente</b>	Son los valores de utilidad, importancia social y aprendizaje que se relacionan con el trabajo realizado, es decir, el significado de la tarea y su contribución al producto o servicio final.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto



<b>Apoyo social de los compañeros / independiente</b>	Se refiere a la falta de apoyo de los compañeros para recibir ayuda cuando se necesita.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Apoyo social de superiores / independiente</b>	Se refiere a la falta de apoyo de los superiores para recibir ayuda cuando se necesita.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Calidad de liderazgo / independiente</b>	Son las características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Sentimiento de grupo / independiente</b>	Es el sentimiento de formar parte de un colectivo humano con el que se trabaja cada día, muestra calidad de las relaciones en el trabajo.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Previsibilidad / independiente</b>	Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Claridad de rol / independiente</b>	Es el conocimiento concreto de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía del trabajo.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Conflicto de rol / independiente</b>	Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Reconocimiento / independiente</b>	Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Inseguridad en el empleo / independiente</b>	Es la preocupación por el futuro en relación con la ocupación, se relaciona con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo / independiente</b>	Es la preocupación por el futuro en relación con los cambios no deseados de las condiciones de trabajo fundamentales (puesto de trabajo, tareas, horario y/o salario).	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Justicia / independiente</b>	Es la medida en que los trabajadores son tratados con equidad en su trabajo en relación con la solución de conflictos, la distribución de las tareas o la promoción.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Confianza vertical / independiente</b>	Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actúen de manera adecuada o competente.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Doble presencia / independiente</b>	Exigencias simultáneas de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar y en la cual las exigencias laborales interfieren con las familiares.	Se evaluará por medio del cuestionario ISTAS 21 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Trabajo peligroso e inseguro / independiente</b>	Es el grado en que los trabajadores perciben las condiciones físicas del entorno laboral como un ambiente peligroso o desfavorable que pone en riesgo su integridad física o psicológica.	Se evaluará por medio del cuestionario de la NOM 035 STPS-2018 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Violencia y acoso laboral / independiente</b>	Aquellos actos que dañan la integridad física, psicológica o emocional del trabajador. Consiste en acciones de intimidación o agresión	Se evaluará por medio del cuestionario de la NOM 035 STPS-2018 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto

	sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, amenazas, daño físico entre otras.			
<b>Violencia con usuarios / independiente</b>	Es la presencia de situaciones peligrosas derivado de la atención a usuarios.	Se evaluará por medio del cuestionario de la NOM 035 STPS-2018 y se definirá el grado de exposición de acuerdo con la puntuación obtenida.	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Edad / antecedente</b>	Tiempo cronológico de vida cumplido por una persona desde su nacimiento, medido en años.	Años cumplidos hasta el momento de la entrevista.	Cuantitativa discreta	Años
<b>Sexo / antecedente</b>	Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer.	Sexo reportado por el encuestado por medio de pregunta directa.	Cualitativa nominal dicotómica	1. Hombre 2. Mujer
<b>Escolaridad / antecedente</b>	Tiempo durante el que un alumno asiste a la escuela o a cualquier centro de enseñanza.	Ultimo grado de estudio alcanzado.	Cualitativa ordinal	1. Básico 2. Medio superior 3. Superior 4. Especialización o posgrado
<b>Estado civil / antecedente</b>	Condición de cada persona en relación con los derechos y obligaciones civiles, sobre todo en lo que hace relación a su condición de soltería, matrimonio, viudez, etc.	Condición civil reportada por el entrevistado.	Cualitativa nominal	1. Soltero 2. Casado 3. Viudo 4. Divorciado 5. Unión libre
<b>Rasgos de ansiedad / interviniendo</b>	Rasgos de personalidad relativamente estable que señalan una tendencia del individuo a reaccionar de forma ansiosa ante situaciones que percibe como amenazadoras.	Se evaluará por medio del inventario de rasgos de ansiedad, se definirá la severidad de los rasgos ansiosos, precisando el rango de puntuación según la intensidad de las reacciones, a mayor puntuación mayor intensidad de la reacción.	Cuantitativa continua	20-80
<b>Condiciones extralaborales / interviniendo</b>	Son las condiciones externas al medio laboral que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, y que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.	Se evaluará por medio de la batería de factores de riesgo psicosocial extralaboral del ministerio de protección social de Colombia, el cual consta de 7 dimensiones: 1. Tiempo fuera del trabajo 2. Relaciones familiares 3. Relaciones interpersonales 4. Situación económica 5. Características de la vivienda y de su entorno 6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo 7. Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Cualitativa ordinal	1. Riesgo bajo 2. Riesgo moderado 3. Riesgo alto
<b>Condiciones laborales / antecedente</b>	Son las características ambientales, organizativas e instrumentales del puesto de trabajo que inciden en la relación laboral y permiten hacerlo seguro y factible.	Se obtendrán las condiciones laborales a través de la historia laboral referente al puesto de trabajo, identificando cada una de las variables de interés: 1. Tipo de contratación 2. Categoría laboral 3. Turno o jornada de trabajo 4. Antigüedad en el puesto de trabajo	Cualitativa nominal	De acuerdo con la variable de interés
<b>Tipo de contratación / antecedente</b>	Tipo de relación laboral que se establece entre el patrón y el empleado, en la cual se especifican las condiciones temporales de la relación laboral.	Por medio de la historia laboral se identificará el tipo de contratación al que pertenece el trabajador.	Cualitativa nominal	1. Base 2. Nómina 8 3. Interinato
<b>Categoría laboral / antecedente</b>	Es la unidad impersonal establecida en el catálogo general de puestos de la administración pública del gobierno de la ciudad de México en la cual se establecen las funciones del trabajador.	Por medio de la historia laboral se identificará la categoría laboral a la que pertenece el trabajador.	Cualitativa nominal	1. Médico general 2. Médico especialista 3. Odontólogo 4. Enfermero (a) 5. Trabajador social 6. Directivo 7. Administrativo

<b>Turno o jornada de trabajo / antecedente</b>	Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	Por medio de la historia laboral se identificará la jornada de trabajo a la que pertenece el trabajador.	Cualitativa nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Matutino</li> <li>2. Vespertino</li> <li>3. Nocturno</li> <li>4. Jornada acumulada</li> <li>5. Mixto</li> </ol>
<b>Antigüedad en el puesto de trabajo / antecedente</b>	Tiempo en años durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios al patrón, contados a partir de su ingreso al centro de trabajo.	Años trabajados hasta el momento de la entrevista.	Cuantitativa	Años



**Universidad Nacional Autónoma de México**  
**Maestría en Ciencias Médicas Odontológicas y de la Salud**

Dirección de Servicios Médico Legales y en Centros de Readaptación Social

**“Factores de Riesgo Psicosocial y Condiciones Laborales y su Relación con el Estado de Ansiedad en Trabajadores de la Salud en Reclusorios de la Ciudad de México”.**

**INSTRUCCIONES:**

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.

El cuestionario abarcará varias preguntas sobre sus datos sociodemográficos, así como preguntas relacionadas con su ambiente laboral, las actividades que desempeña, las relaciones laborales, violencia laboral, algunas preguntas relacionadas a sintomatología de ansiedad, condiciones de su vivienda y actividades extralaborales.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de las preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "**X**" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas. Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en la **UNIDAD MEDICA DEL RECLUSORIO**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

## “Cuestionario de evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial”

NOMBRE: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_ FOLIO: \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO:  Hombre  
 Mujer

EMAIL: \_\_\_\_\_

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

### UNIDAD MEDICA EN:

- Reclusorio Preventivo Varonil Norte
- Reclusorio Preventivo Varonil Sur
- Reclusorio Preventivo Varonil Oriente
- Centro Femenil de Reinserción Social Santa Martha
- Penitenciaría de la Ciudad de México

ESCOLARIDAD:  Ninguna  
 Básico  
 Medio superior  
 Superior  
 Especialización o posgrado

ESTADO CIVIL:  Soltero  
 Casado  
 Unión libre  
 Viudo  
 Divorciado

### AREA O DEPARTAMENTO AL QUE PERTENECE:

- Directiva
- Administrativa
- Operativa

**Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en la Unidad Médica del Reclusorio y tus condiciones de trabajo.**

### 1. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- Médico especialista
- Médico general
- Enfermero (a)
- Odontólogo (a)
- Trabajador social
- Administrativo (especifique) \_\_\_\_\_
- Directivo
- Otro (especifique) \_\_\_\_\_

### 2. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente de mismo nivel
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

### 3. En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

### 4. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente
- No lo sé

### 5. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el Reclusorio?

- Menos de 30 días
- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta de 10 años
- Más de 10 años

### 6. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Unidad Médica del Reclusorio?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido, basificado)
- Soy temporal (nomina 8)
- Soy temporal (contrato de interinato)

### 7. Desde que entraste en la Unidad Médica del Reclusorio ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

### 8. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres o más sábados al mes

### 9. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes

- Dos domingos al mes
- Tres o más domingos al mes

**10. ¿Cuál es tu horario de trabajo?**

- Turno Matutino
- Turno Vespertino
- Turno Nocturno fijo
- Jornada acumulada
- Turno Mixto
- Turno Rotatorio

**11. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?**

- No tengo ningún margen de adaptación en relación con la hora de entrada y salida
- Tengo entre 10 y 15 minutos de margen
- Tengo más de 15 minutos y hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

**12. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?**

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

**13. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?**

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

**14. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?**

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

**15. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Unidad Médica del Reclusorio?**

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

**16. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?**

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes
- 11 o más días al mes

**17. Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) La tecnología o equipo (máquinas, herramientas, ordenadores, instrumental, mobiliario...) con el que trabajas es el adecuado y funciona correctamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?**

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

**19. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?**

- 4000 pesos o menos
- Entre 4001 y 6000 pesos
- Entre 6001 y 10 000 pesos
- Entre 10 001 y 15 000 pesos
- Entre 15 001 y 20 000 pesos
- Más de 20 000 pesos

**20. Tu salario es:**

- Fijo  
 Una parte fija y otra variable.  
 Todo variable (a destajo, a comisión, etc.)

**21. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**22. Las siguientes preguntas tratan sobre los contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida...**

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**23. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida...**

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos futuros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

d) Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**24. Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**25. Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Estás preocupado/a por ...**

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**26. Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida...**

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) Tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



n) Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?

**27. Las preguntas que siguen a continuación esta relacionadas con actos de violencia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

¿Con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Atiendo clientes o usuarios muy enojados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**28. Las preguntas que siguen a continuación se refieren a las condiciones inseguras en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

¿Con qué frecuencia...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Considero que las actividades que realizo son peligrosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**29. A continuación encontrara unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y señale la opción que indique mejor como SE HA SENTIDO USTED EN EL ÚLTIMO MES en relación con su trabajo en la Unidad Médica del Reclusorio. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase.**

	Nada	Algo	Bastante	Mucho
a) Me he sentido calmado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Me he sentido seguro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) He estado tenso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) He estado contrariado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Me he sentido cómodo (a gusto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Me he sentido alterado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) He estado preocupado por posibles desgracias futuras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Me he sentido descansado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Me he sentido angustiado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Me he sentido confortable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) He tenido confianza en mí mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Me he sentido nervioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) He estado desasosegado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Me he sentido muy atado (como oprimido)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) He estado relajado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Me he sentido satisfecho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) He estado preocupado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) Me he sentido aturdido o sobreexcitado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

s) Me he sentido alegre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t) Me he sentido bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**30. A continuación encontrará unas frases que se utilizan corrientemente para describirse uno a sí mismo. Lea cada frase y señale la opción que indique mejor como SE SIENTE USTED EN GENERAL en la mayoría de las ocasiones. No hay respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase.**

	Casi nunca	A veces	A menudo	Casi siempre
a) Me siento bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Me canso rápidamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Siento ganas de llorar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Me gustaría ser tan feliz como otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Pierdo oportunidades por no decidirme pronto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Me siento descansado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Soy una persona tranquila, serena y sosegada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Veo que las dificultades se amontonan y no puedo con ellas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Me preocupo demasiado por cosas sin importancia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Soy feliz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Suelo tomar las cosas demasiado seriamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Me falta confianza en mí mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Me siento seguro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) No suelo afrontar las crisis o dificultades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Me siento triste (melancólico)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Estoy satisfecho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) Me rondan y molestan pensamientos sin importancia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) Me afectan tanto los desengaños que no puedo olvidarlos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s) Soy una persona estable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t) Cuando pienso sobre asuntos y preocupaciones actuales me pongo tenso y agitado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**31. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.**

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

**El siguiente apartado de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.**

**32. Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:**

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
a) Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) La zona donde vivo es segura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) En la zona donde vivo se presentan robos y mucha delincuencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Cerca de mi vivienda las calles están en buenas condiciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Las condiciones de mi vivienda son buenas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) En mi vivienda hay servicios de agua y luz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**33. Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:**

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
--	---------	--------------	---------------	------------	-------

a) Me queda tiempo para actividades de recreación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Tengo buena comunicación con las personas cercanas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Las relaciones con mis amigos son buenas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) La relación con mi familia cercana es cordial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**34. A continuación encontrará una lista de enfermedades, señale si le han diagnosticado alguna de ellas.**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna                   | <input type="checkbox"/> Trastorno de ansiedad    |
| <input type="checkbox"/> Diabetes                  | <input type="checkbox"/> Depresión                |
| <input type="checkbox"/> Hipertensión arterial     | <input type="checkbox"/> Fobias                   |
| <input type="checkbox"/> Hipertiroidismo           | <input type="checkbox"/> Otra (especifique) _____ |
| <input type="checkbox"/> Enfermedad cardiovascular |   |

**35. A continuación encontrará una lista de medicamentos, señale si en el último mes a consumido alguno de ellos.**

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Ninguno    | <input type="checkbox"/> Pregabalina   |
| <input type="checkbox"/> Diazepam   | <input type="checkbox"/> Gabapentina   |
| <input type="checkbox"/> Clonazepam | <input type="checkbox"/> Imipramina    |
| <input type="checkbox"/> Alprazolam | <input type="checkbox"/> Carbamazepina |
| <input type="checkbox"/> Bromazepam |  |

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!**



## CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Dirigido a:** Trabajadores de las Unidades Médicas en los Reclusorios de la Ciudad de México

**Título de proyecto: “Factores de Riesgo Psicosocial y Condiciones Laborales y su relación con el Estado de Ansiedad en Trabajadores de la Salud en Reclusorios de la Ciudad de México”**

**Nombre del Investigador Principal: Luis Ángel Mercado Torres**

**Fecha aprobación por el Comité de ética: 04 de Noviembre del 2019**

### ▪ **Introducción/Objetivo**

Estimado(a) Señor/Señora:

Usted ha sido invitado a participar en el presente proyecto de investigación, el cual es desarrollado por el programa de Maestría en Ciencias Médicas, Odontológicas y de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de México en coordinación con la Dirección de Servicios Médico Legales y en Centros de Readaptación Social. El estudio se realizará en las Unidades Médicas de los distintos Reclusorios de la Ciudad de México.

Si usted decide participar en el estudio, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro.

El propósito del presente estudio es identificar las condiciones laborales y los Factores de Riesgo Psicosocial y comprobar si existe asociación con el estado de ansiedad en trabajadores de la salud en los reclusorios de la Ciudad de México.

Le pedimos participar en este estudio porque usted forma parte de los trabajadores (Médicos Generales, Médicos Especialistas, Enfermeros, Odontólogos, Trabajadores sociales, Administrativos, Directivos y Ayudantes en general) de las unidades médicas dentro de los Reclusorios de la Ciudad de México.

### ▪ **Procedimientos**

A todos los participantes del estudio se les aplicará un cuestionario con estructura de preguntas cerradas que incluirá una sección de datos sociodemográficos, historia laboral y cuestionarios validados para identificar las variables de estudio.

Su participación consistirá en:

- Contestar el cuestionario ISTAS 21, el cual se utiliza para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en el puesto de trabajo, así como también se aplicará el Inventario de Ansiedad Estado Rasgo, para identificar el estado de ansiedad.
- El cuestionario durará alrededor de 45 minutos y abarcará varias preguntas sobre sus datos sociodemográficos, así como preguntas relacionadas con su ambiente laboral, las actividades que desempeña, las relaciones laborales, violencia laboral y algunas preguntas relacionadas a sintomatología de ansiedad.
- La entrevista será realizada en el lugar, día y hora determinada por la Dirección de Servicios Médico Legales y en Centros de Readaptación Social.

- **Beneficios**

No hay un beneficio directo por su participación en el estudio, sin embargo, si usted acepta participar, estará colaborando con la Dirección de Servicios Médico Legales y en Centros de Readaptación Social para que en un futuro usted y otros trabajadores puedan beneficiarse del conocimiento obtenido, que servirá como material de análisis para detectar áreas de oportunidad y así generar líneas de acción encaminadas hacia la mejora de las condiciones laborales y la prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial asociados a estrés laboral y problemas de salud mental en los trabajadores de la salud de los centros penitenciarios de la Ciudad de México, también se pretende aportar elementos de reflexión que contribuyan al desarrollo de futuras investigaciones en el campo.

- **Confidencialidad**

Toda la información que Usted nos proporcione para el estudio será de carácter estrictamente confidencial, será utilizada únicamente por el equipo de investigación del proyecto y no estará disponible para ningún otro propósito. Usted quedará identificado(a) con un número y no con su nombre. Los resultados de este estudio serán publicados con fines científicos, pero se presentarán de tal manera que no podrá ser identificado(a).

- **Participación Voluntaria/Retiro**

Su participación en este estudio es absolutamente voluntaria. Usted está en plena libertad de negarse a participar o de retirar su participación del mismo en cualquier momento. Su decisión de participar o no en el estudio no implicará ningún tipo de consecuencia o afectará de ninguna manera en su puesto de trabajo.

- **Riesgos Potenciales/Compensación**

Los riesgos potenciales que implican su participación en este estudio son: riesgo mínimo. Si alguna de las preguntas le hicieran sentir un poco incomodo(a), tiene el derecho de no responderla. En el remoto caso de que ocurriera algún daño como resultado de la investigación, usted será canalizado a la institución médica correspondiente para su atención. Usted no recibirá ningún pago por participar en el estudio, y tampoco implicará algún costo para usted.

- **Aviso de Privacidad Simplificado**

El investigador principal de este estudio, Dr. Luis Ángel Mercado Torres, es responsable del tratamiento y resguardo de los datos personales que nos proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la **Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados**. Los datos personales que le solicitaremos serán utilizados exclusivamente para las finalidades expuestas en este documento. Usted puede solicitar la corrección de sus datos o que sus datos se eliminen de nuestras bases o retirar su consentimiento para su uso. En cualquiera de estos casos le pedimos dirigirse al investigador responsable del proyecto a la siguiente dirección de correo [dr.luisangelmt@gmail.com](mailto:dr.luisangelmt@gmail.com).

Como parte de la colaboración de este estudio, su información será compartida con los investigadores de la/s siguientes instituciones: Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Si no está de acuerdo en que se compartan sus datos con dichas instancias, le pedimos nos lo comunique enviando un mensaje al investigador principal a la siguiente dirección de correo [dr.luisangelmt@gmail.com](mailto:dr.luisangelmt@gmail.com).

En la siguiente liga usted puede consultar en cualquier momento el aviso de privacidad integral:  
<http://gapsectorpublico.inai.org.mx/PrevPDF.aspx>

- **Números para contactar**

Si usted tiene alguna pregunta, comentario o preocupación con respecto al proyecto, por favor comuníquese con el investigador responsable del proyecto: Dr. Luis Ángel Mercado Torres al siguiente número de teléfono (755)1306086 en un horario de 9:00 a 18:00 horas o al correo electrónico [dr.luisangelmt@gmail.com](mailto:dr.luisangelmt@gmail.com).

Si usted tiene preguntas generales relacionadas con sus derechos como participante de un estudio de investigación, puede comunicarse con la Dra. Carolina Salinas Oviedo, al teléfono (55)53411919 de 9:00 a 15:00 horas o si lo prefiere escribirle a la siguiente dirección de correo electrónico [cei.sedesa@gmail.com](mailto:cei.sedesa@gmail.com).

Si usted acepta participar en el estudio, le entregaremos una copia de este documento que le pedimos sea tan amable de firmar.

**Declaración de la persona que da el consentimiento**

- Se me ha leído esta Carta de consentimiento.
- Me han explicado el estudio de investigación incluyendo el objetivo, los posibles riesgos y beneficios, y otros aspectos sobre mi participación en el estudio.
- He podido hacer preguntas relacionadas a mi participación en el estudio, y me han respondido satisfactoriamente mis dudas.

Si usted entiende la información que le hemos dado en este formato, está de acuerdo en participar en este estudio, de manera total o parcial, y también está de acuerdo en permitir que su información de salud sea usada como se describió antes, entonces le pedimos que indique su consentimiento para participar en este estudio.

**Registre su nombre y firma en este documento del cual le entregaremos una copia.**

**PARTICIPANTE:**

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Fecha/hora** \_\_\_\_\_

**TESTIGO 1**

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Relación con  
la participante:** \_\_\_\_\_

**Fecha/hora:** \_\_\_\_\_

**TESTIGO 2**

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Relación con  
la participante:** \_\_\_\_\_

**Fecha/hora:** \_\_\_\_\_

**Nombre y firma del investigador o persona que obtiene el consentimiento:**

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Fecha/hora** \_\_\_\_\_



**COMISIONES DE INVESTIGACIÓN Y DE ÉTICA**

**OFICIO NO. FMED/CI/RGG/123/2019**

**ASUNTO: Dictamen Proyecto FM/DI/041/2019**

**Dr. Jesús Felipe Uribe Prado**  
Profesor Titular "C" T.C.  
Facultad de Psicología, Psicología del Trabajo  
P r e s e n t e.

Estimado doctor Uribe Prado:

Me complace informarle que su proyecto **FM/DI/041/2019** de título "**Factores de riesgo psicosocial y condiciones laborales y su relación con el estado de ansiedad en trabajadores de la salud en reclusorios de la Ciudad de México**" ha sido revisado y **APROBADO** por las Comisiones de Investigación y de Ética en su sesión ordinaria de fecha **03 de septiembre de 2019**, con una vigencia de 3 años a partir de la fecha de la sesión.

Deberá ejecutar el proyecto de acuerdo a lo especificado en el protocolo, tanto en los aspectos metodológicos como en los aspectos éticos y notificar cualquier modificación o enmienda al mismo. Por otro lado para conocer el seguimiento de esta investigación, es necesario que entregue un informe anual en la División de Investigación de esta Facultad, tomando en cuenta esta fecha de elaboración del dictamen. Asimismo le solicitamos nos envíe una copia del o los artículos y/o copia de la carátula y resumen de las tesis que pudieran generarse relacionadas con el proyecto.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**  
**"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"**  
Ciudad Universitaria, Cd. Mx., a **03 de septiembre de 2019.**

**LA SECRETARIA TÉCNICA**

  
**DRA. ROSALINDA GUEVARA GUZMÁN**

  
\*RGG/ETF.







SECRETARÍA DE SALUD DE LA CIUDAD DE MÉXICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE DISEÑO DE POLÍTICAS,  
PLANEACIÓN Y COORDINACIÓN SECTORIAL  
DIRECCIÓN DE FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN  
MÉDICA E INVESTIGACIÓN

Ciudad de México a 4 de noviembre de 2019  
No. De oficio: DFCMEI2589/19.

Asunto: Aceptación y registro de  
protocolo de Investigación.

**Dr. Luis Angel Mercado Torres.**  
Investigador Principal  
Presente.


Con relación al protocolo de Investigación: **Factores de riesgo psicosocial y condiciones laborales y su relación con el estado de ansiedad en trabajadores de la salud en Reclusorios de la Ciudad de México**, que remitió para su evaluación de procedencia le comunico que el Comité de Ética en Investigación de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México con registro **CONBIOETICA-09-CEI-004-20180213** ante la Comisión Nacional de Bioética lo considera de información relevante y sin riesgo de acuerdo con la normatividad vigente en materia de protección de datos personales, así como de las normas éticas, morales y los acuerdos internacionales que se aplican a la discreción y secrecía en el ejercicio de la profesión médica por lo que ha dictaminado en su sesión ordinaria del 28 de octubre de 2019 su aprobación asignándole en número de registro: **101-110-08-19**.

En este sentido y con el propósito de brindar un mejor sustento a sus actividades se le señala que los apoyos solicitados para su proyecto deben ser gestionados directamente en la Unidad de Atención que se requiera ante el titular que corresponda, quien decidirá libremente la participación de su Unidad, de la misma manera que el personal operativo que debe involucrarse considerando como prioridad el servicio y la atención a los usuarios.

Finalmente le solicito informar a este Comité de Ética en Investigación de Nivel Central los avances obtenidos en su investigación cada tres meses y entregar el informe final una vez terminado el estudio

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

  
Dra. Carolina Salinas Oviedo  
Presidenta del Comité

C.P. Expediente  
CSO/MRT



SECRETARÍA DE SALUD DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO  
DIRECCIÓN DE FORMACIÓN  
ACTUALIZACIÓN MÉDICA E  
INVESTIGACIÓN

Altadena No. 23, 2do. Piso, Colonia Nápoles, C.P. 03819  
Alcaldía. Benito Juárez, Tel 5132-12-00 Ext. 1335 y 1365