



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO DEL ÁREA DE LA SALUD  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA  
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 57



**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCION  
CON EL TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE  
MEDICINA FAMILIAR NO. 57 DE PUEBLA”**

No. de Registro SIRELCIS: R-2022-2104-088

**T É S I S**

**P O S T G R A D O**

PARA OBTENER EL DIPLOMA EN LA ESPECIALIDAD EN:

**MEDICINA DEL TRABAJO Y AMBIENTAL**

**PRESENTA:**

**LUIS OCTAVIO FRAGOSO VIEYRA**

No. CVU 1181483

**ASESOR METODOLÓGICO:**

**DRA. ITZEL GUTIERREZ GABRIEL**  
COORDINADOR CLÍNICO DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN  
EN SALUD U.M.F. No. 57 IMSS

**ASESOR EXPERTO:**

**DRA. ELIZABETH CUEVA SORIA**  
PSICÓLOGA CLÍNICA DE LA U.M.F. No.57 IMSS

**RESPONSABLE ANTE EL IMSS:**

**DR. LUIS ALBERTO OLIVARES HERNÁNDEZ**  
MEDICO ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO DE LA U.M.F. No.57 IMSS

**INVESTIGADOR ASOCIADO:**

**DR. JAVIER HIDALGO ZAMORA**  
MEDICO ESPECIALISTA EN SEGURIDAD E HIGIENE DE LA U.M.F. No. 57 IMSS

PUEBLA, PUEBLA, FEBRERO DE 2025

## **Agradecimientos**

Quisiera comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de este trabajo. Este logro no hubiera sido posible sin su apoyo, paciencia y motivación en cada etapa del proceso.

En primer lugar, agradezco profundamente a mi familia, especialmente a mis padres, María Ruth Vieyra Herrera y Luis Octavio Fragoso Laguna, y a mi hermana, Brenda Fragoso Vieyra, por su amor incondicional, su comprensión y por ser mi fuente de inspiración en los momentos más desafiantes. Su apoyo ha sido fundamental para alcanzar esta meta.

A mi esposa, Claudia Sofia Camarena Orozco, quien estuvo a mi lado durante todo este recorrido, brindándome su apoyo incondicional, su paciencia y su amor en cada momento. Gracias por ser mi fortaleza cuando sentía que no podía seguir, por motivarme a no rendirme y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. Este logro es tan tuyo como mío.

A mis amigos, quienes estuvieron siempre presentes, brindándome palabras de aliento y acompañándome en los momentos de estrés y alegría. Gracias por creer en mí y por ayudarme a transitar este camino.

Un agradecimiento especial a todos mis profesores, quienes, aunque no están mencionados directamente en esta tesis, aportaron valiosos conocimientos, consejos y perspectivas que enriquecieron mi trabajo. Su dedicación y guía fueron clave para el desarrollo de este proyecto.

También quiero reconocer a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y al Instituto Mexicano del Seguro Social por brindarme las herramientas y el espacio necesario para llevar a cabo esta investigación.

Por último, pero no menos importante, agradezco a todas aquellas personas que, de manera directa o indirecta, contribuyeron a la finalización de este proyecto. Este logro es también de ustedes.

Gracias de todo corazón.

Luis Octavio Fragoso Vieyra



## Índice

<b>RESUMEN</b> .....	6
<b>2. MARCO TEORICO</b> .....	7
<b>2.1 Antecedentes Generales</b> .....	7
<b>2.2 Antecedentes Específicos</b> .....	11
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	19
<b>4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	21
<b>5. HIPÓTESIS DE TRABAJO</b> .....	22
<b>6. OBJETIVOS</b> .....	22
<b>6.1 Objetivo general:</b> .....	22
<b>6.2 Objetivos específicos</b> .....	22
<b>7. MATERIAL Y MÉTODOS</b> .....	23
<b>7.1 Diseño de estudio</b> .....	23
<b>7.2. Ubicación espacio temporal</b> .....	23
<b>7.3 MUESTREO</b> .....	24
<b>7.4 Criterios de selección de las unidades de muestreo</b> .....	24
<b>7.5 Diseño y tipo de muestra</b> .....	25
<b>7.6 TAMAÑO DE LA MUESTRA</b> .....	25
<b>7.7 Definición de las variables y escalas de medición</b> .....	26
<b>7.9 MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	31
<b>7.10 Análisis de datos</b> .....	32
<b>8. RESULTADOS.</b> .....	33
<b>8.1 FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS</b> .....	34
<b>8.2 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> .....	38
<b>8.3 CATEGORÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> .....	39
<b>8.4 SATISFACCIÓN LABORAL</b> .....	40
<b>8.5 PUESTOS DE TRABAJO DENTRO DE LA UNIDAD</b> .....	41
<b>8.6 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL</b> .....	44
<b>9. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.</b> .....	45
<b>9.1 Edad</b> .....	45
<b>9.2 Sexo</b> .....	45
<b>9.3 Escolaridad</b> .....	45
<b>9.4 Estado Civil</b> .....	46

<b>9.5 Factores de riesgo psicosocial general</b> .....	<b>46</b>
<b>9.6 Categorías principales afectadas</b> .....	<b>47</b>
<b>9.7 Satisfacción laboral</b> .....	<b>48</b>
<b>9.8 Puestos de trabajo</b> .....	<b>49</b>
<b>10. CONCLUSIONES.</b> .....	<b>50</b>
<b>11. PROPUESTAS.</b> .....	<b>50</b>
<b>12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b> .....	<b>52</b>
<b>13. ANEXOS.</b> .....	<b>55</b>

## RESUMEN

### FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCION CON EL TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR NO. 57 DE PUEBLA

<sup>1</sup> Dr. Luis Alberto Olivares Hernández, <sup>2</sup> Dra. Itzel Gutiérrez Gabriel, <sup>3</sup> Dra. Elizabeth Cueva Soria <sup>4</sup> Dr. Luis Octavio Fragoso Vieyra

Médico Especialista en Medicina del Trabajo y Ambiental adscrito a la UMF 57 <sup>1</sup>, Médico Especialista en Medicina Familiar adscrita a la UMF 57<sup>2</sup>, Psicóloga Clínica adscrita a la UMF 57<sup>3</sup>, Residente de la especialidad de Medicina del Trabajo y Ambiental de la UMF 57<sup>4</sup>

**ANTECEDENTES:** Los factores de riesgo psicosocial se han estudiado desde los años ochenta, sin embargo, en el país no se ha llevado un proceso organizado de estudio de estos hasta la publicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, esta norma nos brinda un panorama importante para poder investigar estos, y así poder prevenir e intervenir en estos factores. Así mismo, la satisfacción laboral también juega un papel importante en este plano, ya que, como se ha demostrado en diversos estudios, es un factor determinante para la aparición y continuidad del agravamiento de estos factores psicosociales, sobre todo en el ámbito médico.

**OBJETIVO:** Determinar los factores de riesgo psicosocial y satisfacción con el trabajo en los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar número 57.

**MATERIAL Y MÉTODOS:** Se realizó un Estudio analítico, observacional y transversal en trabajadores de la UMF 57 de Puebla. Se realizó el "Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo" de la NOM-035-STPS-2018 y el "Cuestionario sobre satisfacción en el trabajo" del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España. Se determinó la relación entre el nivel de riesgo psicosocial y la satisfacción en el trabajo presentes en la población trabajadora de la UMF 57 Puebla, mediante la Prueba Exacta de Fisher.

**RESULTADOS:** Se incluyeron 153 participantes trabajadores de la UMF 57 Puebla, el rango de edad predominante fue de 25-29 años (n = 41, 26.8%), el nivel de riesgo psicosocial encontrado fue alto (n = 80, 52.3%), la categoría principal afectada fue "Factores Propios de la Actividad" (n = 91, 59.5%). En cuanto a la satisfacción laboral, la categoría "bastante satisfechos" (n = 77; 50.3%) fue prevalente. Se observó una relación entre la variable estadísticamente significativa, con una p=0.008.

**CONCLUSIÓN:** Se encontró una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los trabajadores de la UMF 57.

**Palabras clave:** Impacto psicosocial; Satisfacción laboral; Salud ocupacional.

## 2. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes Generales

La medicina laboral lleva existiendo siglos, desde la antigua Grecia, Galeno identifica algunas enfermedades que pudieran ser relacionadas al trabajo, sin embargo, no es hasta el siglo XX cuando el Dr. Henry E. Sigerist identifica los principales factores de riesgo psicosocial en la población laboral, él nos menciona que **“El trabajo puede ser perjudicial cuantitativa y cualitativamente. El trabajo excesivo, que no se compensa en debida forma con descanso y recreo, cansa al organismo y a la mente y abate la resistencia natural del hombre...”** (1); es en este momento en donde se empieza a tomar consciencia del daño que pueden tener sobre el trabajador, tanto física como mentalmente los factores psicosociales a los que está expuesto en su trabajo y fuera de él, Sigerist también nos dice que *“El trabajo es un factor poderoso en nuestra salud, equilibra nuestra vida diaria y determina su ritmo... físico y mental”* (1).

Desde hace varias décadas se han estudiado los múltiples cambios sociales, políticos y demográficos que se han producido dentro de las empresas, y se ha encontrado que, gracias a todos estos cambios, se han originado nuevos riesgos psicosociales (2), y sin embargo, este tema aún es infravalorado dentro de la literatura mexicana, y podemos darnos cuenta de ello ya que, hasta recientes fechas se ha introducido una nueva Norma Oficial Mexicana que nos habla de dichos factores dentro del trabajo, esta norma (NOM-035-STPS-2018) entró en vigor hace menos de 4 años, el 23 de octubre de 2018 (3). Aunque esta se encuentra en vigor desde esa fecha, poco se ha estudiado o verificado su aplicación en un ámbito científico, pocos son los estudios que se han hecho para verificar su correcto funcionamiento y aplicación dentro de las empresas.

Así mismo debemos considerar que el mundo está saliendo de una etapa de estrés laboral inmenso para todos los trabajadores del área de la salud por enfrentarnos a la pandemia de COVID-19, por ende, todos los trabajadores quienes estuvieron expuestos durante la pandemia, o quienes estuvieron en la primera línea de defensa, se encuentran en riesgo para desarrollar trastornos mentales como Síndrome de Estrés Postraumático, ansiedad y depresión (4), todo esto influye en su vida laboral y en su vida personal, lo que hace que haya desarrollo de más factores de riesgo, lo que a su vez disminuye la calidad de atención al derechohabiente e influye en el ambiente de trabajo (5). Todo esto puede afectar no solo a un trabajador o trabajadora, sino al equipo completo de trabajo y así empeorar las capacidades de atención de los trabajadores (6).

#### **2.1.1 Surge la NOM-035-STPS-2018.**

El 26/09/2016, durante la quinta sesión ordinaria del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, se presenta el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, el cual se considera procedente, por lo que fue sometido a consideración de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria quien también dictamina favorablemente con relación al mismo. Posteriormente el 26/10/2016 se presenta en el Diario Oficial de la Federación (DOF) para consulta pública por sesenta días naturales para que los interesados presentaran sus comentarios al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien realizó modificaciones con propósito de dar claridad, congruencia y certeza jurídica en cuanto a las disposiciones que se aplican en los centros de trabajo, por lo que en su Primera Sesión Ordinaria de 2017 el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el

Trabajo otorgó aprobación respectiva y es así como surge la “NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN” (2)

### **2.1.2 Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés.**

Antes de iniciar debemos entender a qué nos referimos cuando hablamos de los “Factores de riesgo psicosocial” y lo que van a ocasionar en el trabajador la presencia de estos factores de riesgo, es el “estrés”. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al estrés como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacerle frente a esas exigencias. (7)

El estrés que presenten los trabajadores es proveniente de los distintos factores de riesgo psicosocial presentes en su centro de trabajo, estos se deben de estudiar en nuestro país con apego a la NOM-035-STPS-2018 para prevenir el desarrollo de patologías asociadas. (3, 8)

Específicamente ahora podemos definir lo que son los “Factores de Riesgo Psicosocial”, la OIT los define así: “Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en su salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (1)

La Norma Oficial Mexicana nos marca diversos factores de riesgo psicosocial, los cuales son: Condiciones en el ambiente de trabajo, cargas de trabajo, falta de control sobre el

trabajo, jornadas de trabajo y rotación de turnos, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo y relaciones negativas en el trabajo, y violencia laboral. (3)

Hay muchas formas de realizar la investigación de estos factores, principalmente metodologías de Estados Unidos como el “Job Content Questionnaire” (JCQ), de Alemania como el “Effort Reward Imbalance Questionnaire” (ERI) o de España como el “Método de Evaluación de Factores Psicosociales” (FPSICO) (8), sin embargo, todos estos instrumentos se encuentran desactualizados, por lo que el instrumento de la NOM-035-STPS-2018 es el mejor y más actualizado instrumento para medir este tipo de factores en las poblaciones trabajadoras.

### **2.1.3 Satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva de los trabajadores hacia su empleo y la actitud hacia el mismo, sin embargo, este concepto es muy amplio y, a pesar de múltiples estudios, es difícil obtener una definición concreta y precisa, ya que también se habla de la posibilidad de que el trabajador obtenga cobertura de sus necesidades básicas con el salario percibido; esta percepción es principalmente estudiada por 3 disciplinas: Psicología, Recursos Humanos y Economía. Cada una de estas disciplinas se enfoca en una particularidad, como la razón por la cual se encuentra satisfacción en un empleado u otro, con la misma actividad; la relación de la satisfacción y felicidad de los empleados con la productividad; y la remuneración económica y su relación estrecha con la felicidad de los empleados. (9)

La satisfacción laboral y la productividad son dos conceptos que se toman en cuenta al hablar acerca de productividad, ya que están íntimamente relacionados y, generalmente,

si uno se encuentra alto, el otro también lo estará, por el contrario, si no hay una satisfacción laboral adecuada en el trabajador, su productividad podrá descender y afectará al resto de la población trabajadora, así como a la empresa misma y al clima organizacional de esta. (9) Esto puede suceder por la prevalencia de los factores de riesgo psicosociales, ya que estos afectan el clima organizacional y promueven la aparición de entidades negativas como actitudes, relaciones, liderazgo, carga de trabajo, etc. Es por esto la importancia de investigar estos factores de riesgo y realizar intervenciones para disminuir la prevalencia de estos.

## **2.2 Antecedentes Específicos**

### **2.2.1 La importancia de identificar estos factores.**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) informó que las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, a realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable. (10)

Una encuesta del Centro de Carrera Profesional en línea de OCCMundial reveló los siguientes datos acerca de violencia laboral en México, 8 de cada 10 entrevistados confirmó haber sido testigo de acoso laboral en contra de algún compañero, y del total, un impactante 11% reconoció haberla ejercido de alguna forma, e increíblemente, el 2% reconoció ejercerla con regularidad. El 74% de los encuestados manifestó que los superiores son los que ejercen la violencia, 24% los compañeros, y el 2% apenas, los subordinados. En cuanto al motivo de la violencia, el 46% menciona que es por conflictos personales, 33% que el acoso es por placer, el 21% por motivos económicos, y otro 21% mencionó el acoso sexual; sin embargo, este último no es competencia de la NOM-035-STPS-2018, sino del código penal; finalmente, como consecuencia de este

tipo de conductas, 8 de cada 10 participantes han pensado o incluso decidido cambiar de trabajo. (10)

Estos datos son alarmantes realmente, una gran parte de la población trabajadora ha sufrido de algún tipo de violencia intralaboral, llegando a materia penal en algunos casos, es por esto que se deben vigilar estos factores de riesgo para evitar que siga escalando y escalando este tipo de prácticas patológicas y puedan incluso culminar con patologías psiquiátricas como síndrome ansioso-depresivo de los trabajadores o, en casos de extrema gravedad, incluso llegar al suicidio (5, 6, 10).

### **2.2.2 Población afectada.**

Dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social hay múltiples categorías trabajadoras; tanto de población médica, como son los Médicos familiares (MF) y Médicos no familiares (MNF), Psicólogos, Estomatólogos, Fisiatras, Enfermeros (generales, auxiliares y especialistas), Parteras, Técnicos radiólogos y de laboratorio, etc.; como categorías no médicas, como son Asistentes médicas, Trabajo social, Asistentes de higiene y limpieza, Camilleros, Auxiliar Universal de Oficinas (AUO), Conservación, por nombrar algunos (11). Esto únicamente dentro de las unidades de atención médica del instituto, también se cuenta con más categorías de trabajadores en el área extrahospitalaria, área administrativa (coordinaciones, delegaciones, etc.), área recreativa (pianistas, cajeros, cuidadores de animales, etc.) (12), por lo que la institución es extremadamente diversa en su campo de acción, finalmente, la seguridad social es su campo de acción, y este es un campo inmenso, simplemente hablando del régimen ordinario podemos observar que este cuenta con 5 tipos de seguridad social para los

trabajadores, los cuales son: Riesgos de Trabajo, Enfermedad general y Maternidad, Invalidez y vida, Cesantía y Edad avanzada, y Servicios sociales y Guarderías (11, 12).

Así como se encuentra una diversidad laboral inmensa, también se tienen factores de riesgo laborales específicos en cada área (5, 13, 14), al tener un campo de acción tan grande, es mejor ir analizando la información, en materia de riesgos laborales, de forma local para así dar una mejor recomendación para las necesidades de cada sección que conforma al Instituto Mexicano del Seguro Social (3); es por eso que este estudio se enfocará los trabajadores de una Unidad de Medicina Familiar, quienes se encuentran expuestos a múltiples factores de riesgo laboral, como todos los trabajadores de otro tipo de empresas de atención médica y servicios sociales, sin embargo, en este estudio nos centraremos únicamente en los factores de riesgo Psicosocial, ya que la mayor parte de esta población trabajadora está expuesta diariamente a trabajo con población derechohabiente y no derechohabiente, y pueden sufrir de malos tratos, insultos y hasta agresiones por parte de los mismos; así como hostigamiento, mobbing o agresiones por parte de sus compañeros o superiores (10), lo que puede impactar directamente en su desempeño profesional y vida privada (15), haciendo un círculo vicioso al afectarse mutuamente, esto finalmente puede derivar en patologías laborales (6), lo cual, es lo que se pretende prevenir con la nueva NOM-035-STPS-2018 (3); así mismo, limitaremos la población a una clínica de adscripción laboral: la Unidad de Medicina Familiar no. 57 “La Margarita”.

### **2.2.3 La relación de la exposición laboral a los distintos factores de riesgo psicosocial y su repercusión sobre la población trabajadora**

La población a estudiar son todos los trabajadores dentro de la UMF No 57, sin embargo, dentro de las múltiples categorías que se encuentran desempeñando sus actividades laborales aquí, llaman la atención dos principales categorías a las cuales no se presta debida atención en los diversos estudios realizados previamente y se considera que estas pudieran presentar mayor exposición a factores de riesgo psicosocial por las labores que realizan, estas son las Asistentes Médicas y Trabajadores Sociales, las cuales comparten varias características dentro de sus actividades laborales como son (11):

- Atención al trabajador y sus familiares.
- Trabajar con derechohabientes para vigilancia y control de la salud.
- Auxilia y orienta a los derechohabientes en trámites administrativos.
- Trabajo interrelacionado entre estas dos categorías para identificar problemáticas sociales con los derechohabientes y pacientes dentro de las unidades médicas.
- Interacción cercana con toda la población derechohabiente y con las demás categorías que se enfocan en la atención a los derechohabientes como:
  - Médicos, Enfermeras, Trabajadores en la Atención y Orientación al Derechohabiente, Auxiliares Universales de Oficinas, Etc.

Al estar tan interrelacionadas, podemos inferir que estas categorías pueden presentar los mismos factores de riesgo psicosocial, sin embargo, esta relación no ha sido estudiada. Con relación a los trabajadores de enfermería, se encontró que estos pueden ser los más expuestos a desarrollar ansiedad laboral por exposición a los factores de riesgo psicosocial (16, 17), sin embargo, las demás categorías que se estudiarán también presentan diversos factores en su día a día, por lo que es importante saber

cuáles de ellos son los que predominan dentro de su área laboral y, posterior a su identificación, realizar intervenciones que permitan disminuir estos (3, 6).

***¿Cuáles pueden ser las consecuencias de no atender los factores de riesgo psicosocial en el trabajo?***

Cuando no se atienden este tipo de factores, que están presentes en todos los ámbitos laborales, las consecuencias que traen pueden ser graves, ya que afectan directamente al trabajador y ocasionan problemas laborales como ausentismo, insatisfacción laboral y aumento del estrés laboral, entre otros, los cuales pueden no mostrar manifestaciones, sin embargo, al estudiarse los factores psicosociales, estas causas salen a la luz (18).

Los riesgos pueden influir directamente en la salud de los trabajadores (19), y son el pivote para desarrollar patologías ocupacionales como:

- Síndrome de Ansiedad: Conjunto de patologías que comparten características como miedo excesivo y ansiedad, así como, modificaciones conductuales que pueden disminuir la capacidad funcional del individuo (20).
- Depresión: Síndrome caracterizado por un estado de ánimo depresivo aparente o no acompañado de trastornos vegetativos y de los ritmos vitales (21).
- Síndrome de *Burnout* (*Síndrome de Desgaste Profesional*): Síndrome psicológico causado por un cúmulo de circunstancias, como el estrés crónico, la sobrecarga profesional, los horarios excesivos, el agotamiento emocional y una insoportable sensación de falta de realización personal. Puede afectar a cualquier trabajador, pero es especialmente frecuente entre los médicos, el personal sanitario y otras

profesiones con gran carga emocional y que exigen un fuerte compromiso personal y que no perciben la suficiente recompensa (22).

Estas patologías y síndromes son comunes de encontrar en todas las áreas profesionales, sin embargo, se encuentran predominantemente en el ámbito de atención a la salud o de atención a la población en general (16, 18), lo cual debe ser un llamado a la acción para poder establecer políticas y estrategias de cuidado para la prevención de estas afecciones, sobre todo porque la población afectada, es uno de los pilares del funcionamiento de la seguridad social (12).

#### **2.2.4 Intervenciones posibles.**

En diversos estudios se mencionan algunas intervenciones que se podrían realizar con los trabajadores del área de la salud, sobre todo se mencionan las consultas psicológicas (2, 16), consultas psiquiátricas (4), e intervenciones directas a toda la población trabajadora afectada por un mismo factor como la ansiedad y estrés laboral secundario a un ambiente de trabajo común (19).

Sin embargo, no se mencionan cuáles o hacia dónde se debe dirigir este tipo de terapias, sobre todo porque su origen se encuentra en el trabajo, por lo que las intervenciones deberán de ser establecidas por un experto en la materia como lo son los psicólogos laborales; Con ellos debemos de apoyarnos para solicitar intervenciones que beneficiarán al trabajador, el tipo de intervenciones que se deben de realizar son variados dependiendo del problema que tenga el trabajador, pueden ser de control de ir, del estrés, de la ansiedad, o algo tan sencillo como es sugerir cambios en el ámbito

higiénico-dietético, sin embargo, esta especialidad deberá ser quien maneje este tipo de intervenciones.

En este protocolo no se busca reemplazar al psicólogo laboral por una intervención específica, porque, como ya vimos, este trabajador de la salud es extremadamente importante. Solo se pretende sugerir una intervención posible en los trabajadores específicos estudiados; esta intervención es la “Pausa para la Salud” o “Pausa Activa”, el “Mindfulness” o las “Recharge Rooms” (23, 24).

Se debe valorar la efectividad de estos tipos de intervención (24, 25) y también la factibilidad de aplicación de estos dentro de la población, sin embargo, estas son una estrategia de acción a considerar para su aplicación dentro del centro de trabajo.

#### **2.2.4.1 Pausas activas.**

Son actividades diversas (descansos) que se ejecutan, en determinado tiempo para interrumpir las actividades laborales que se están ejecutando, dentro de la jornada laboral con el propósito de no afectar la salud de los trabajadores y así mejorar su calidad de vida y su rendimiento laboral (25).

Hay diversos tipos de pausas activas, sin embargo, todas ellas contribuyen al bienestar del trabajador, ya que sus objetivos son (23):

- Prevenir trastornos osteomusculares.
- Disminuir la fatiga física y mental e incrementar los niveles de productividad.
- Romper los esquemas de monotonía laboral y disminuir los niveles de estrés.

Los tipos de pausas activas que podemos desarrollar son: de Calistenia, Mentales, de Estiramiento/ fortalecimiento muscular, y Recreativas (23).

Para llevarlas a cabo se debe establecer un horario determinado, o una situación identificable por el trabajador (antes o al momento que aparezca fatiga muscular) (25).

En el caso de México, la Secretaría del Desarrollo Social (SEDESOL) desarrolló un programa para su personal en donde describe la importancia de este tipo de actividades dentro de la jornada laboral (26). Es importante señalar que este tipo de ejercicios es únicamente aplicable al personal que se encuentra trabajando dentro de oficinas, por lo que no es aplicable a todo el personal de la UMF No. 57 y se deberán buscar intervenciones alternativas.

#### **2.2.4.2 Mindfulness.**

El “Mindfulness” o “Atención Plena” es una doctrina que data del 2,500 AC y lo que plantea es “vivir en el momento presente”, sin juzgar la situación ni a las personas, así relacionándose con los acontecimientos que suceden en la vida (24).

Existen varios programas de intervención que se pudieran aplicar a la población afectada por los diversos factores psicosociales, así como sus estados patológicos que pueden desencadenar como son la depresión, ansiedad y estrés; los principales programas y ejercicios son el Programa de Reducción de estrés Basado en Mindfulness, Terapia Cognitiva basada en Mindfulness, e Inteligencia Emocional (27).

Los resultados de este tipo de intervenciones tienden a ser considerablemente variables de acuerdo con las áreas a tratar con el trabajador, los resultados más comunes son la

reducción de estrés, aumento del autoconocimiento, control de la ansiedad, mejora del equilibrio emocional y mejora de relaciones interpersonales, entre otros (27).

#### **2.2.4.3 Áreas de relajación o “Recharge Rooms”**

Estas áreas especiales son una tendencia novedosa en el trabajo, ya que permite a los colaboradores tener un espacio para “recargar baterías” y así lograr un mayor balance entre la vida laboral y el bienestar mental. Estas áreas deben ser diseñadas y colocadas fuera del área de trabajo, esto para no interferir con las actividades de los demás trabajadores; también deben de garantizar los niveles adecuados de paz y privacidad para poder lograr un momento de relajación en el trabajo (28). Las ventajas de tener un área dedicada para la relajación de los trabajadores son diversas, y la mayor de estas es la mejora de la productividad laboral y productividad de la empresa, ya que esto mejora el humor y la atención de los trabajadores al regresar a sus actividades (28), por lo que esta última estrategia también sería de ideal aplicación siempre y cuando el espacio lo permita, ya que, al contrastar los beneficios que puede traer a la empresa en general, estos sobrepasan infinitamente a la inversión realizada para obtener el espacio ideal; se sugiere mobiliario de esparcimiento y relajación para obtener una mejor respuesta (28).

### **3. JUSTIFICACIÓN**

Determinar la prevalencia de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la unidad de medicina familiar no. 57 de Puebla es una tarea necesaria, ya que al identificarlos y saber cuáles son los más comunes dentro de la población trabajadora, podemos idear estrategias e intervenciones adecuadas para enfrentar estos factores y así disminuir la

posibilidad de que nuestros trabajadores desarrollen enfermedades profesionales como ansiedad, depresión o síndrome de Burnout.

Así mismo, con las opciones de intervenciones o estrategias diversas que se pueden implementar, ayudarán en el ámbito de productividad laboral, ya que, al disminuir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, podremos notar un aumento en la felicidad de los trabajadores al acudir a sus jornadas laborales, y esto impactará a su vez en la productividad laboral dentro de la Unidad Médico Familiar número 57, lo cual impactará también en la atención a los derechohabientes que acuden a la misma, mejorando así el ambiente de trabajo y, finalmente, disminuyendo en mayor medida, la aparición y prevalencia de los factores de riesgo psicosocial laboral.

De igual manera se cumplirá con la normativa nacional oficial para el centro de trabajo NOM-035-STPS-2018 para identificar la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial, y aunado a esto, se identifica si estos factores de riesgo están relacionados a la satisfacción laboral de cada individuo, y así, valorar la posibilidad de mejorar las condiciones que propician la aparición y permanencia de estos factores en la población laboral específica de la Unidad de Medicina Familiar No. 57 “La Margarita”.

#### **4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La población a estudiar se ha dejado en segundo plano, con lo que las poblaciones de trabajadores de la salud respecta, la mayoría de los artículos consultados hablan de la existencia de la problemática en otro tipo de unidades, principalmente en áreas de Urgencias o de Cuidados Intensivos lo cual es completamente comprensible debido al estrés que sufren estas áreas, un estrés psicológico y físico constante, y agobiante hasta cierto punto, sin embargo, esto no exime de encontrar este tipo de factores estresantes y de riesgo psicosocial en otro tipo de áreas hospitalarias, como lo son las Unidades de Medicina Familiar. En este tipo de unidades vamos a encontrar diferentes tipos de fuentes de estrés y factores de riesgo psicosocial, definitivamente con menos acontecimientos catastróficos como enfrentar con muerte de pacientes o dar malas noticias, no obstante, encontraremos otras fuentes de estrés como la carga de trabajo, el manejo de pacientes complicados, el desabastecimiento de recursos materiales y humanos, malas relaciones con compañeros de trabajo, etc.

Por todo lo anterior expuesto, es necesario identificar estos factores de riesgo y posteriormente realizar intervenciones para disminuir su prevalencia y aparición en otros trabajadores, de igual forma, es necesario investigar y conocer la satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar número 57, ya que la satisfacción laboral y personal se relaciona íntimamente con la presencia de factores de riesgo psicosocial, así como de la aparición de actitudes negativas en el trabajo (hostigamiento, mobbing, acoso, entre otras); esto se debe prevenir y evitar en la medida de lo posible, y esto únicamente será viable si conocemos los factores de riesgo psicosocial presentes en nuestra población trabajadora.

#### **Pregunta del planteamiento del Problema.**

¿Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción con el trabajo en los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar número 57 de Puebla?

## **5. HIPÓTESIS DE TRABAJO**

H1: Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción con el trabajo en la población trabajadora de la Unidad de Medicina Familiar número 57.

H0: No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción con el trabajo en la población trabajadora de la Unidad de Medicina Familiar número 57.

## **6. OBJETIVOS**

### **6.1 Objetivo general:**

Determinar los factores de riesgo psicosocial y satisfacción con el trabajo en los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar número 57 así como su interrelación.

### **6.2 Objetivos específicos**

- A. Identificar los factores sociodemográficos de los participantes:
  - a. Edad
  - b. Sexo
  - c. Escolaridad
  - d. Estado Civil
- B. Determinar el nivel de riesgo psicosocial general existente en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar número 57.
- C. Determinar las categorías de riesgo psicosocial de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial.
- D. Determinar la satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar número 57.
- E. Identificar las diferentes categorías, antigüedad general y antigüedad en el puesto de trabajadores existentes en la Unidad de Medicina Familiar número 57.

## 7. MATERIAL Y MÉTODOS

### 7.1 Diseño de estudio

El estudio realizado tiene las siguientes características:

<b>Característica</b>	<b>Tipo de estudio</b>
Asignación de los factores	Observacional
Finalidad del estudio	Descriptivo
Secuencia temporal	Transversal
Cronología de los hechos	Progresivo
Componentes de los grupos	Heterodemico
Lugar de realización	Unicéntrico
Fuente de recolección de datos	Prolectivo

### 7.2. Ubicación espacio temporal

El estudio se llevó a cabo dentro de las instalaciones de la Unidad de Medicina Familiar No.57 (UMF-57) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en la Ciudad de Puebla, a partir del momento en que el presente protocolo fue aprobado por el CLIS y hasta reunir a todos los trabajadores de las áreas descritas.

## **7.3 MUESTREO**

### **7.3.1 Definición de la unidad de población**

- Población fuente: Todo trabajador adscrito laboralmente a la UMF No. 57 del IMSS Puebla.
- Población elegible: Todo trabajador de la UMF No. 57 del IMSS Puebla, sin importar turno, categoría, área de trabajo o jornada laboral.
- Población de estudio: Todo trabajador adscrito a la UMF No.57 del IMSS Puebla, durante el periodo comprendido a partir del momento en que el presente protocolo sea aprobado por el CLIS y hasta reunir a la población muestra.

## **7.4 Criterios de selección de las unidades de muestreo**

### **7.4.1 Criterios de inclusión.**

- Trabajadores de la UMF No. 57 IMSS Puebla
- Ambos sexos
- De 18 años en adelante
- Sin importar la antigüedad laboral
- Trabajadores activos laboralmente en la UMF 57

### **7.4.2 Criterios de exclusión.**

- Trabajadores de las áreas previamente descritas quienes no estén activos laboralmente en el periodo descrito.

### **7.4.3 Criterios de eliminación.**

- Trabajadores de las áreas previamente descritas quienes no deseen participar en el presente protocolo.
- Trabajadores de las áreas previamente descritas quienes abandonen el estudio de investigación.
- Trabajadores de las áreas previamente descritas quienes realicen modificación a su unidad laboral de adscripción.

## 7.5 Diseño y tipo de muestra

Muestreo no probabilístico por conveniencia.

## 7.6 TAMAÑO DE LA MUESTRA

Siendo la población trabajadora adscrita laboralmente a la UMF No. 57 del IMSS de la Ciudad de Puebla, Puebla, de 262 trabajadores; se calculó el tamaño de la muestra con un nivel de confianza al 95%, con un valor crítico de 1.96 ( $Z_{1-\alpha/2}$ ), con una precisión de 5%, y una proporción de presencia de factores de riesgo psicosocial con insatisfacción laboral del 40% según lo reportado por el estudio de Abenza Hurtado (29) mediante la fórmula siguiente:

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

Donde:

N = 262 (tamaño de la población)

$Z_{1-\alpha/2}$  = 1.96 (valor crítico)

$p = 0.4$  (proporción de la literatura)

$q = 1 - p = 0.6$  (complemento de la proporción)

$d = 0.05$  (nivel de precisión)

Por lo tanto, obtenemos un tamaño de muestra de  $n = 153.2$ , es decir  $n = 153$  participantes.

## **7.7 Definición de las variables y escalas de medición**

### **7.7.1 Definición conceptual**

**Edad:** Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales.

**Sexo:** Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.

**Estado Civil:** Condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se hacen constar en el registro civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales.

**Escolaridad:** Período de asistencia a un centro escolar.

**Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Estos son:

1. **Condiciones en el ambiente de trabajo:** Condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres

2. **Carga de trabajo:** Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad.
3. **Falta de control sobre el trabajo:** se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades.
4. **Jornadas de trabajo:** Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada.
5. **Interferencia en la relación Trabajo-Familia:** Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales.
6. **Liderazgo negativo:** tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores.
7. **Relaciones negativas en el trabajo:** Interacción que se establece en el contexto laboral.
8. **Violencia laboral:** Actos de acoso, acoso psicológico, hostigamiento y malos tratos.

**Satisfacción laboral:** Se puede definir como la percepción de los empleados acerca de su trabajo, y se compone de 3 elementos: Psicología, Economía y Cultura organizacional.

### 7.7.2 Definición operacional

**Edad:** Tiempo que ha vivido una persona y se expresa en años.

**Sexo:** Condición biológica y genética que distingue a un individuo (XX) femenino o (XY) masculino.

**Estado Civil:** Puede ser soltero, casado, divorciado, viudo o unión libre.

**Escolaridad:** Último grado académico concluido por el trabajador ya sea, ninguno, primaria, secundaria, bachillerato, carrera técnica, licenciatura, posgrado, maestría y doctorado.

**Factores de Riesgo Psicosocial:** Conjunto de distintos factores evaluables mediante encuestas que se encuentran en el lugar de trabajo y afectan al trabajador, se obtendrán mediante la aplicación del cuestionario presente en el apartado **Guía de Referencia II** de la NOM-035-STPS-2018, y en el **anexo 2** de este protocolo de investigación. Y la calificación del riesgo será: Riesgo nulo, bajo, medio, alto y muy alto.

**Satisfacción laboral:** Se obtendrá a partir de la encuesta presente en el **anexo 3** de este protocolo de investigación y su calificación será: Muy satisfecho, bastante satisfecho y poco satisfecho.

### 7.7.3 Definición de las variables y escalas de medición:

NOMBRE DE LA VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR	PARAMETRO
Factores de riesgo psicosocial	Cualitativa	Nominal	Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo. (Puntaje)	Ambiente de trabajo, Factores propios de la actividad, Organización del tiempo de trabajo, Liderazgo y relaciones en el trabajo, y Clima organizacional. Riesgo nulo, bajo, medio, alto y muy alto.
Satisfacción en el trabajo	Cualitativa	Nominal	Cuestionario sobre satisfacción en el trabajo	Muy contentos (>0.7), Bastante satisfechos (0.3 – 0.69), Poco satisfechos (<0.3).

Escolaridad Concluida	Cualitativa	Nominal	Referido por el trabajador	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ninguno</li> <li>2. Primaria</li> <li>3. Secundaria</li> <li>4. Bachillerato</li> <li>5. Carrera técnica</li> <li>6. Licenciatura</li> <li>7. Posgrado</li> <li>8. Maestría</li> <li>9. Doctorado</li> </ol>
Área de trabajo	Cualitativa	Nominal	Referido por el trabajador	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consulta externa</li> <li>2. Urgencias</li> <li>3. Consultorio</li> <li>4. Jefatura / coordinación</li> <li>Otros</li> </ol>
Turno	Cualitativa	Nominal	Referido por el trabajador	<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. Otros</li> </ol>
Edad	Cuantitativa		Referido por el trabajador	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 15-19</li> <li>2. 20-24</li> <li>3. 25-29</li> <li>4. 30-34</li> <li>5. 35-39</li> <li>6. 40-44</li> </ol>

				7. 45-49 8. 50-54 9. 55-59 10. 60-64 11. 65-69 12. 70 o más
Sexo	Cualitativa	Nominal	Referido por el trabajador	Masculino o femenino
Estado Civil	Cualitativa	Nominal	Referido por el trabajador	1. Soltero 2. Casado 3. Divorciado 4. Viudo 5. Unión libre

## 7.9 MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Una vez registrado el protocolo ante el SIRELCIS y posterior al ser aprobado por el CLIS, se solicitó la autorización a las autoridades correspondientes de la U.M.F.No.57 IMSS; para la realización de dicho protocolo. Después se solicitó a los trabajadores de las categorías previamente descritas su participación para realizar el “CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO” que se encuentra en el anexo II de la NOM-035-STPS-2018. Posterior al llenado del cuestionario se vaciaron las respuestas a un documento de Excel en el cual se realizaron las fórmulas necesarias para obtener el puntaje del cuestionario y su riesgo potencial, ya sea: Nulo o despreciable, Bajo, Medio, Alto o Muy alto; esto con base en la calificación mostrada en el anexo II, fracción II.3, inciso C), sub-inciso 1), 2), y 3).

Al mismo tiempo se realizó una encuesta con el método del Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo de España: NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación. Este cuestionario es un índice cuantitativo, general y específico de satisfacción laboral breve, fácilmente puntuable y con posibilidad de aplicación colectiva, por lo que es ideal para los fines de este protocolo de estudio.

Este instrumento se puede aplicar de la siguiente forma:

Se trata de dos cuestionarios, el primero con preguntas cerradas respecto a la satisfacción laboral de forma general, y el segundo con preguntas abiertas. Cabe mencionar que es posible y conveniente en ciertas circunstancias aplicar solo uno de los cuestionarios.

Por cuestiones del manejo de información, se aplicó únicamente el primer cuestionario, de preguntas cerradas, ya que no es el objetivo de este protocolo evaluar la raíz de la satisfacción o insatisfacción laboral de los trabajadores estudiados, sino, encontrar la relación entre la satisfacción laboral, ya sea alta o baja, y la presencia y prevalencia de los factores de riesgo psicosocial presentes en la población a estudiar.

### **7.10 Análisis de datos**

Posterior a la recolección de las encuestas, los datos obtenidos se ingresaron en una hoja de cálculo de Excel y analizados con el programa IBM SPSS STATISTICS (para Windows versión 25). Se calcularon conteos y porcentajes para las variables categóricas y se realizaron gráficas para este tipo de variables. Se calcularon medidas de tendencia central y medidas de dispersión para las variables numéricas, así como el mínimo y el máximo, y se realizaron gráficas de caja o de barras para este tipo de

variables. La relación entre las variables fue medida mediante la Prueba Exacta de Fisher.

## **8. RESULTADOS.**

El presente trabajo de investigación se realizó en una población trabajadora del I.M.S.S. U.M.F.No.57, donde la muestra de estudio fue de 153 trabajadores participantes, quienes fueron encuestadas con el fin de identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y la existencia de factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo.

Para obtener la información necesaria se realizó la aplicación del “CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO” que se encuentra en el anexo II de la NOM-035-STPS-2018; al mismo tiempo se aplicó el método del Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo de España: NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación.

## 8.1 FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

En esta sección identificamos los siguientes factores sociodemográficos de los participantes:

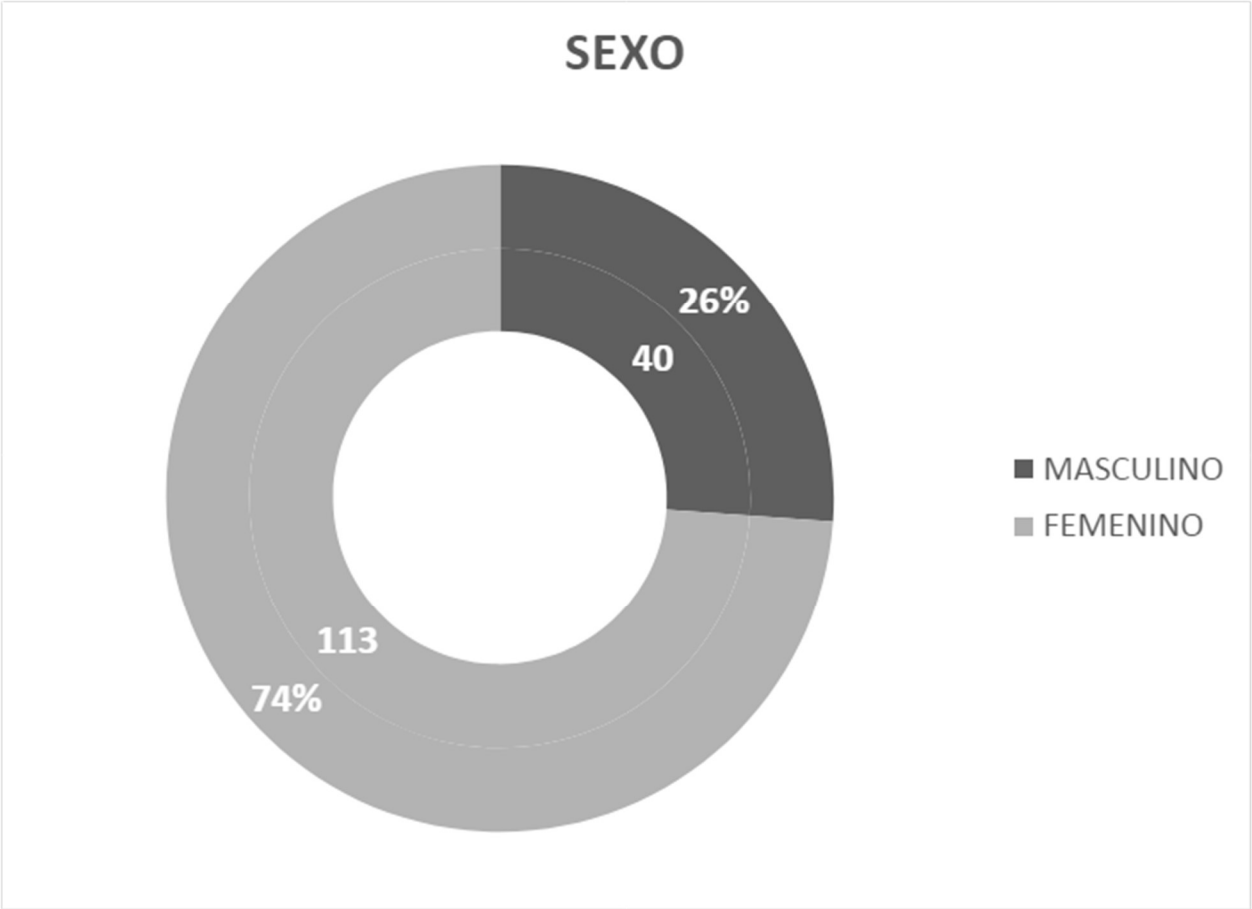
Podemos identificar los siguientes porcentajes por cada grupo etario, siendo los que tienen mayor porcentaje el rango de 25 a 29 años, con un 26.80%, seguido del rango de 40-44 años, con un 25.49%. (Tabla 1)

**Tabla 1. Edad de los trabajadores**

<b>EDAD</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>20-24</i>	4	2.61
<i>25-29</i>	41	26.80
<i>30-34</i>	24	15.69
<i>35-39</i>	26	16.99
<i>40-44</i>	39	25.49
<i>45-49</i>	9	5.88
<i>50-54</i>	5	3.27
<i>55-59</i>	2	1.31
<i>60-64</i>	3	1.96
	<b>153</b>	<b>100</b>

En esta gráfica podemos observar el sexo biológico predominante en los trabajadores de la U.M.F. No. 57, con un gran predominio por parte del sexo femenino, siendo el 74% de la población trabajadora total entrevistada. (Gráfico 1)

**Gráfico 1. Sexo de los trabajadores.**



En esta tabla podemos observar la escolaridad predominante de los trabajadores de la unidad, la mayoría de ellos con estudios de nivel licenciatura. (Tabla 2)

**Tabla 2: Nivel de estudios de los trabajadores.**

<b>ESCOLARIDAD</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Licenciatura</b>	<b>116</b>	<b>75.82</b>
<b>Técnico superior</b>	<b>18</b>	<b>11.76</b>
<b>Maestría</b>	<b>12</b>	<b>7.84</b>
<b>Preparatoria</b>	<b>6</b>	<b>3.92</b>
<b>Doctorado</b>	<b>1</b>	<b>0.65</b>
	<b>153</b>	<b>100</b>

De los participantes en este estudio encontramos que el estado civil predominante es el casado, seguido por el soltero, con los siguientes porcentajes y totales.

**Tabla 3: Estado civil de los trabajadores.**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Casado</b>	<b>68</b>	<b>44.44%</b>
<b>Soltero</b>	<b>64</b>	<b>41.83%</b>
<b>Divorciado</b>	<b>16</b>	<b>10.46%</b>
<b>Unión libre</b>	<b>5</b>	<b>3.27%</b>
	<b>153</b>	<b>100%</b>

## 8.2 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL

En la siguiente tabla se identifica el nivel general de riesgo psicosocial existente en la U.M.F. no. 57.

**Tabla 4: Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores.**

<b>NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	<b>80</b>	<b>52.3</b>
<b>Medio</b>	<b>37</b>	<b>24.2</b>
<b>Muy alto</b>	<b>17</b>	<b>11.1</b>
<b>Bajo</b>	<b>16</b>	<b>10.5</b>
<b>Despreciable o nulo</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
	<b>153</b>	<b>100</b>

### 8.3 CATEGORÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

En la siguiente tabla encontramos las principales categorías afectadas que se identificaron durante el estudio.

Tabla 5: Categorías principales afectadas en los trabajadores.

CATEGORÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL AFECTADA	Frecuencia	Porcentaje
Factores propios de la actividad	91	59.5
Organización del tiempo de trabajo	30	19.6
Entorno organizacional	15	9.8
Ambiente de trabajo	14	9.2
Liderazgo y relaciones en el trabajo	3	2
	153	100

## 8.4 SATISFACCIÓN LABORAL

En esta tabla identificaremos la satisfacción laboral referida por los trabajadores de la U.M.F. no. 57.

Tabla 6: Satisfacción laboral de los trabajadores.

SATISFACCIÓN LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Bastante satisfecho	77	50.3
Muy satisfecho	57	37.3
Poco satisfecho	17	11.1
Nada satisfecho	2	1.3
	153	100

## 8.5 PUESTOS DE TRABAJO DENTRO DE LA UNIDAD

En la siguiente tabla podemos identificar las diferentes categorías (Puestos de trabajo) de los trabajadores existentes en la U.M.F. No. 57, para el estudio se englobaron los diferentes puestos de trabajo en 5 variables:

1. Medicina (médico no familiar, médico familiar, médico general)
2. Enfermería (auxiliar de enfermería, enfermería general, enfermería especialista)
3. Administrativos (auxiliar universal de oficina, asistente médico, trabajador social, técnico en atención y orientación al derechohabiente y otros similares con actividades principalmente administrativas)
4. Servicios (auxiliar de limpieza e higiene, mantenimiento y otros similares)
5. Otros (Otras categorías presentes en la U.M.F. No. 57)

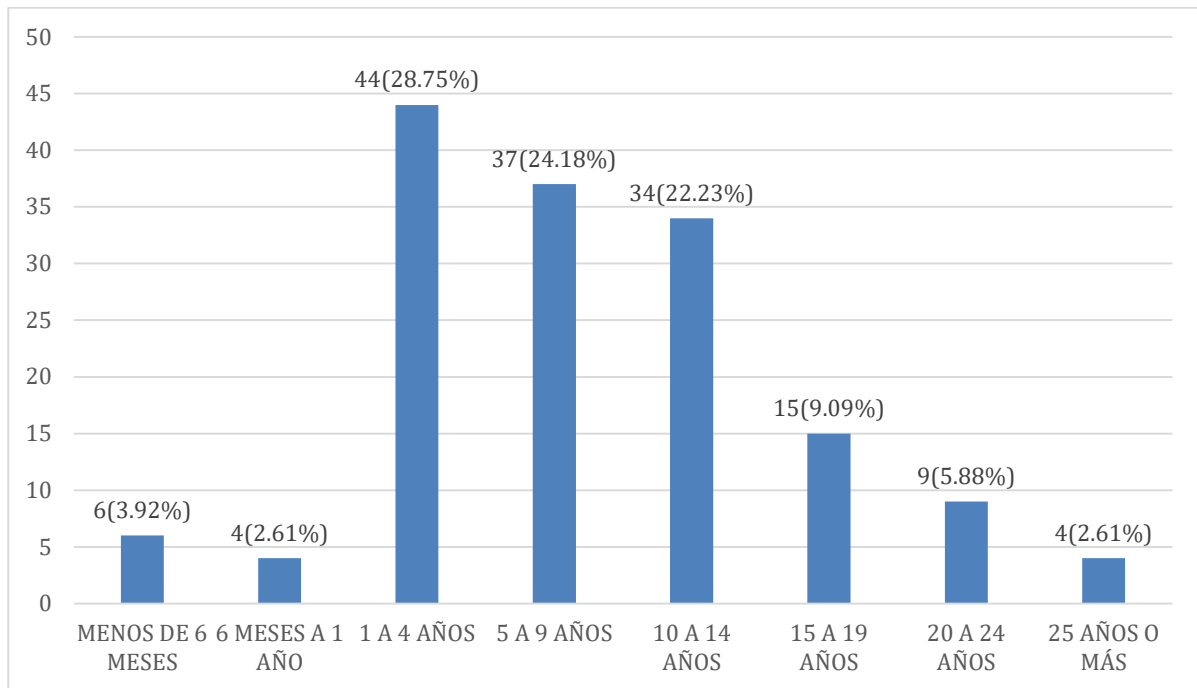
De estos se identifican que los dos puestos predominantes son los administrativos y medicina, con el 35.29% y 34.64% respectivamente.

**Tabla 7: Puestos de trabajo.**

PUESTO	TOTAL	PORCENTAJE
Administrativo	54	35.29%
Medicina	53	34.64%
Enfermería	23	15.03%
Servicios	14	9.15%
Otros	9	5.88%
	153	100.00%

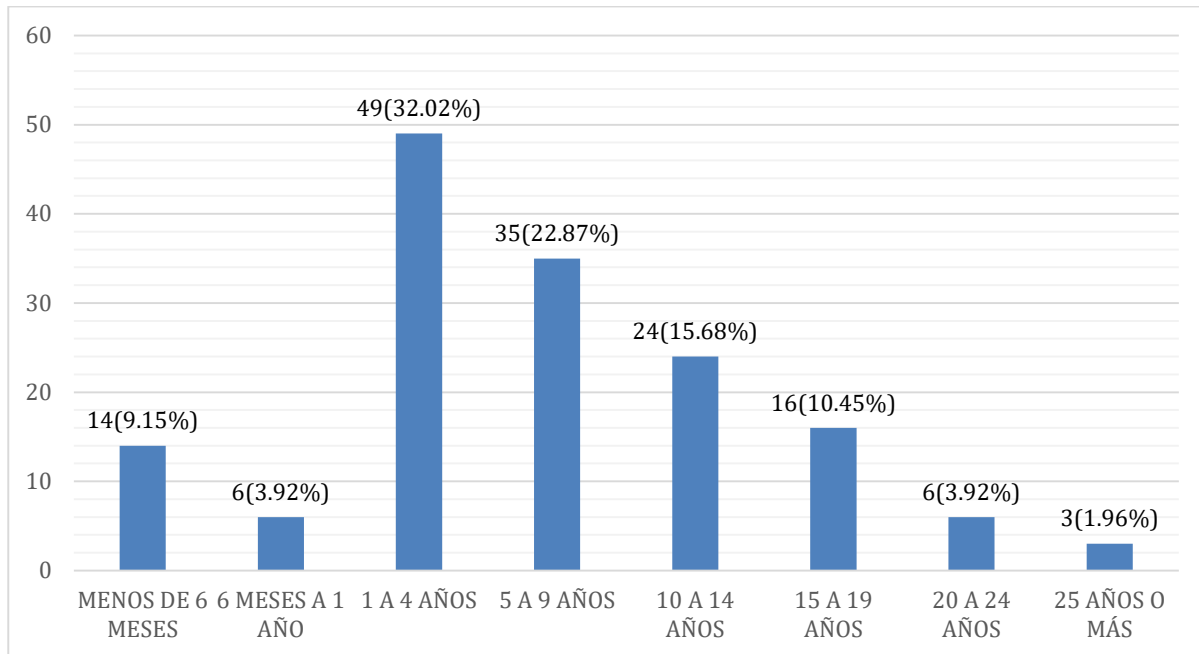
Con respecto a la antigüedad dentro de la institución, observamos que el grueso de los trabajadores cuenta con una antigüedad relativamente corta, de 1 a 4 años ( $n = 44$ ; 28.75%).

**Gráfico 2: Antigüedad en la Institución.**



Con respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo, podemos observar que, al igual que en la antigüedad general, la predominancia es de 1 a 4 años (n = 49; 32.02%).

**Gráfico 3: Antigüedad en el puesto de trabajo actual.**



## 8.6 NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

En la siguiente tabla podemos identificar la relación existente entre el nivel de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral presente en la U.M.F. No. 57.

**Tabla 8: Nivel de riesgo psicosocial y satisfacción laboral.**

		SATISFACCIÓN LABORAL				Total
		MUY SATISFECHO	BASTANTE SATISFECHO	POCO SATISFECHO	NADA SATISFECHO	
RIESGO PSICOSOCIAL	DESPRECIABLE O NULO	2 (1.3%)	1 (0.7%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (2.0%)
	BAJO	10 (6.5%)	5 (3.3%)	0 (0%)	1 (0.7%)	16 (10.5%)
	MEDIO	16 (10.5%)	19 (12.4%)	1 (0.7%)	1 (0.7%)	37 (24.2%)
	ALTO	25 (16.3%)	45 (29.4%)	10 (6.5%)	0 (0%)	80 (52.3%)
	MUY ALTO	4 (2.6%)	7 (4.6%)	6 (3.9%)	0 (0%)	17 (11.1%)

**Prueba Exacta de Fisher: 23.922**

**p=0.008**

Lo que nos indica que existe relación estadística significativa entre la Satisfacción laboral y el Nivel de riesgo Psicosocial encontrado en la UMF 57 Puebla.

## **9. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

### **9.1 Edad**

El rango de edad predominante es el de 25 a 29 años, con un 26.80%, seguido del rango de 40-44 años, con un 25.49%, con lo que vemos una disminución de edad laboral importante, en comparación con otros estudios realizados, en donde se encuentra que el grueso etario laboral está entre los 43 (+/- 8) años, como se observa en el estudio realizado por el Dr. Abenza Hurtado, J.

### **9.2 Sexo**

El sexo biológico predominante en los trabajadores de la U.M.F. No. 57 es el sexo femenino, siendo el 74% de la población trabajadora total entrevistada, esta población predominantemente femenina en el área de la salud se observa cada vez con más frecuencia en todos los servicios de salud, y ha ido aumentando en comparación con años anteriores, como se puede observar en el estudio por el Dr. Carmassi, C. quien encuentra que su población femenina fue del 56.8%.

### **9.3 Escolaridad**

La escolaridad predominante entre los trabajadores es el nivel "Licenciatura", con un porcentaje de 75.82%, seguido por "Técnico superior" con un 11.76%, es importante mencionar que muy poca población trabajadora cuenta con una escolaridad menor a esta, siendo apenas el 3.92%, así mismo, cabe señalar que encontramos 13 trabajadores con una escolaridad mayor a la Licenciatura, siendo predominante la "Maestría" en un 7.84% y posteriormente el "Doctorado" con apenas un 0.65%, siendo solo un trabajador entrevistado el que refiere esta escolaridad; Comparando estos datos con el estudio realizado por el Dr. Merino-Plaza, M-J. se encuentran varias diferencias en los niveles educativos de la población, principalmente con el nivel de Licenciatura, ya que en su estudio únicamente se identificaron 39.2% de profesionistas de la salud (ya que sus categorías de médicos y enfermeros son las únicas que requieren de estudios superiores para ejercer), el resto poblacional se divide en las escolaridades restantes, lo cual contrasta con lo encontrado en este estudio.

#### 9.4 Estado Civil

El estado civil predominante en la población trabajadora es el “Casado”, con un 44.44% del total de la población entrevistada, seguido del estado civil “Soltero”, con un 41.83%, así mismo se identifica que el 3.27% de la población trabajadora encuestada vive en unión libre; esto en comparación con los datos del estudio “Factores de Riesgos Psicosociales y satisfacción Laboral en Personal Sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos en el Servicio Murciano de Salud” del Dr. Abenza, J. en el cual identifica que el 73.8% de su población se encuentra casada o en pareja (unión libre); así mismo en el estudio “Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia” del Dr. Merino-Plaza, M. en donde se encuentra que el 63.6% de su población vive en pareja (no diferenciando casados de unión libre). Con esto se pueden observar las diversas diferencias entre la población trabajadora mexicana con respecto a otras nacionalidades.

#### 9.5 Nivel de riesgo psicosocial

El nivel de riesgo psicosocial existente en la población estudiada se identificó en gran medida con un nivel de riesgo **alto**, en un 52.3% de la población trabajadora, esto nos indica que el trabajador promedio de la unidad siente una gran presión o estrés mental relacionado con el trabajo, como se observa en el estudio “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. tda. , de la ciudad de Quito” realizado por el Mtro. César Mauricio Pozo Eugenio, en donde se identifica que el riesgo de la exigencia psicológica (similar al riesgo psicosocial general) es **alto** en un 58%, así mismo nos indica que puede estar “generando malestar en los mismos, insatisfacción laboral, bajo desempeño, pudiendo desencadenar a largo plazo diversas afecciones en la salud de los trabajadores”.

## 9.6 Categorías de riesgo psicosocial principalmente afectadas

La principal categoría afectada son los “Factores propios de la actividad”, con **riesgo alto**, siendo el principal dominio afectado, con **riesgo alto**, “Carga de trabajo”; Esta categoría se encuentra íntimamente relacionada con el dominio previamente mencionado, así como con el dominio “Falta de control sobre el trabajo”, en la cual identificamos un **riesgo medio**. Con este primer resultado podemos deducir que la mayoría de los trabajadores perciben una carga de trabajo elevada y, a la vez, un control deficiente de las actividades, lo cual es esperado al ser una institución de salud pública que atiende a una población siempre creciente y demandante.

La siguiente categoría afectada, con **riesgo medio** es la categoría de “Organización del tiempo de trabajo”, lo cual nos indica que los trabajadores perciben que no tienen control sobre las actividades que realizan durante su jornada laboral, así como del tiempo para realizar estas, al percibir ellos estos puntos, pueden llegar a tomar esto como una interferencia en sus vidas personales derivado del trabajo, ya que esta categoría se relaciona íntimamente con los dominios “Jornada de Trabajo” e “Interferencia en la Relación trabajo-familia”.

Las categorías restantes, “Ambiente de Trabajo”, “Liderazgo y Relaciones en el trabajo” y “Entorno Organizacional”, se encuentran con **riesgo bajo**, por lo que los trabajadores perciben que no hay demasiada carga psicosocial en estas categorías, el único dominio que se vio afectado, con **riesgo medio**, que corresponde a una de estas categorías, es el dominio de “Liderazgo”, lo que nos dice que los trabajadores perciben un liderazgo deficiente por parte de sus superiores directos.

Estos resultados son similares a lo encontrado en el estudio “IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA CLÍNICA DE ALTA COMPLEJIDAD”

por el Dr. Carlos Alberto Bobadilla Suarez, en donde, en el servicio de Consulta Externa, se encuentran 3 categorías afectadas, siendo la que presenta el mayor riesgo (Riesgo muy alto) la parte de “Demandas”, lo cual es comparable con la variable de “Factores propios de la actividad” de este estudio; le siguen en riesgo (Riesgo medio) las categorías de “Control” y “Recompensa”, lo que nuevamente nos confirma lo encontrado en este estudio; Finalmente es importante comentar que la categoría encontrada con menor riesgo es la de “Liderazgo”, en comparación con lo encontrado en este estudio y comentado con anterioridad.

### **9.7 Satisfacción laboral**

En cuanto a la satisfacción laboral, identificamos que la gran mayoría de los trabajadores presentan una satisfacción laboral mayor al 50% en la mayoría de las categorías presentes en el instrumento, siendo la excepción las siguientes:

- A. Salario, en el caso de medicina con un porcentaje de 44%, y el puesto de “Otros” siendo el más afectado, con un 22% de satisfacción, esto nos indica que los trabajadores no perciben que el salario sea justo por el tipo y cantidad de trabajo que están realizando.
- B. Jefes y Superiores, en esta categoría específica identificamos que ninguna categoría presenta un porcentaje de satisfacción mayor al 55%, esto nos habla de la necesidad de realizar acciones correctivas con los líderes y jefes de departamento para lograr una mejor convivencia y relación con los empleados que dependen de ellos.

En el estudio “Factores de Riesgos Psicosociales y satisfacción Laboral en Personal Sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos en el Servicio Murciano de Salud” del Dr. Abenza, J. se identifica que la mayoría de los encuestados se encuentran con una satisfacción general entre “Algo Satisfecho” y “Muy Satisfecho”, lo cual es similar a lo encontrado en nuestro estudio.

## 9.8 Puestos de trabajo

Los puestos de trabajo se agruparon en 5 categorías para su análisis, las cuales son:

- Medicina
- Enfermería
- Administrativo
- Servicios
- Otros

De los participantes en el estudio, observamos que las dos categorías predominantes son los administrativos y los médicos con el 35.29% y 34.64% respectivamente, seguido por el personal de enfermería con el 15.03% de la población encuestada. Comparando estos datos con el estudio “The interplay between acute post-traumatic stress, depressive and anxiety symptoms on healthcare workers functioning during the COVID-19 emergency: A multicenter study comparing regions with increasing pandemic incidence” de la Dra. Claudia Carmassi, donde se encuentran la población médica con un 35.6%, enfermería con un 48.8% y otros trabajadores del área de la salud con un 15.6%, podemos notar inmediatamente el cambio poblacional entre esta fuente y los resultados obtenidos, sin embargo, esto es debido a que ella se enfocó en unidades hospitalarias de segundo nivel en adelante, a comparación con la unidad hospitalaria en donde se realizó este estudio que es de primer nivel de atención.

### 9.8.1 Puestos de trabajo y riesgo psicosocial

Identificamos que el puesto de trabajo con mayor población en el rango de **riesgo “muy alto”** es la de “Medicina”, principalmente en las categorías “Factores Propios de la actividad” y “Organización en el trabajo”, seguido del puesto de trabajo de “Enfermería” en la categoría “Factores propios de la actividad”, sin embargo, el número de trabajadores afectados en el primer puesto de trabajo es mucho mayor al segundo,

siendo en total de 57 casos en los que se presenta este riesgo. El resto de los trabajadores constituyen un menor número de afección y menor porcentaje de afección en comparación con estos puestos de trabajo.

Podemos observar que las categorías con el mayor riesgo son medicina y enfermería, en el dominio de “Carga de trabajo”, seguido por el dominio de “Liderazgo” con riesgo alto en Medicina y medio en Enfermería; de igual forma en los puestos “Administrativo” y “Otros” se encuentra este dominio con **riesgo alto**, esto nos indica que los puestos de trabajo perciben una carga laboral elevada en la U.M.F. no. 57.

## **10. CONCLUSIONES.**

Con respecto a la pregunta de investigación e hipótesis planteadas al inicio de la investigación, se corrobora que existe una relación estadística significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en la población trabajadora de la Unidad de Medicina Familiar número 57.

## **11. PROPUESTAS.**

Las propuestas que se han comprobado que funcionan mediante diversos estudios son:

- Mindfulness
- Pausas Activas
- Recharge Rooms

Aunque como previamente se discutió, se debe de valorar la mejor estrategia para cada centro de trabajo; dependerá del espacio disponible, la carga laboral y la participación de todos los trabajadores y jefes.

En la Unidad de Medicina Familiar 57 se pudiera implementar el sistema de pausas activas, sin embargo, para llevarlas a cabo se debe establecer un horario determinado, o una situación identificable por el trabajador (antes o al momento que aparezca fatiga muscular) (25). Usualmente se pueden realizar en horarios preestablecidos o cada cierto número de horas trabajadas. Este tipo de estrategia podría ser la más adecuada para el personal, ya que no toma más de 5 minutos y permite mejorar la concentración y disminuir el estrés, manteniendo al personal en su área y permitiéndole realizar atenciones urgentes en caso necesario.

Esta investigación pretende plantear las bases para mejorar el riesgo psicosocial en este centro de trabajo específico mediante las estrategias más convenientes para el mismo, esperando ser un apoyo para futuras acciones realizadas.

## 12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Organización Panamericana de la Salud. La categoría trabajo en la medicina. Washington DC, Estados Unidos de Norteamérica. 1982.
2. Gil-Monte, P. Riesgos Psicosociales en el trabajo y Salud Ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2012; 29(2):237-41. DOI: <https://doi.org/10.1590/s1726-46342012000200012>
3. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. 2018; Diario Oficial de la Federación, Segunda sección. DOI: <http://asinom.stps.gob.mx:8145/upload/nom/48.pdf>
4. Carmassi, C; Dell'Oste; V. Bui, E; Et. Al. The interplay between acute post-traumatic stress, depressive and anxiety symptoms on healthcare workers functioning during the COVID-19 emergency: A multicenter study comparing regions with increasing pandemic incidence. Journal of Affective Disorders 298 (2022) 209–216. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.10.128>
5. Salamanca, S; Pérez, J; Infante, A. Olarte, Y. 2019. Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga, ISSN 1692-6226, ISSN-e 2422-4073, N°. 13, 2019, págs. 39-45.
6. Mastranzo, I. 2016. Previsión o Control del Síndrome de Burnout laboral. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Facultad de Contaduría Pública. Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/2312>

7. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Ginebra, Suiza. 2016. P. 68.
8. Sarsosa, P; Kewy, v; Carria, V. 2011. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4), 380-391. ISSN: 0120-386X. Disponible en: <https://www.readalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
9. Salazar, L; Ospina, Y. 2019. Satisfacción laboral y desempeño. Universidad Pontificia Bolivariana, Colección Académica de Ciencias Estratégicas; ISSN-e: 2382-3283, Vol. 6 No. 1.
10. Flores, A. Tesis de investigación. Aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. 2021.
11. Instituto Mexicano del Seguro Social. Contrato colectivo de Trabajo, 2021 – 2023. 2021.
12. Gómez-Dantés, O; Sesma, S; Becerril, VM; Et. Al. Sistema de salud de México. Salud Pública Mex, 2011; 53 supl 2:S220-S232.
13. Bobadilla, C; Garzón, L; Charria, V. 2018. IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA CLÍNICA DE ALTA COMPLEJIDAD. Psicol. caribe. 2018, vol.35, n.2, pp.131-144. Disponible en: <[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2018000200131&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2018000200131&lng=en&nrm=iso)>. ISSN 0123-417X. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>
14. Pozo, C; Olano, O. 2018. Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de

Quito.

Disponible

en:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

15. Merino-Plaza, M-J; Carrera-Hueso, F-J; Arribas-Booscá, N. 2018. Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. Cad. Saúde Pública 34 (11). Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>
16. Chávez, V; Falcón, F. Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y su relación con la ansiedad en personal de enfermería de atención COVID-19 de una organización pública de salud de alta especialidad en la Ciudad de México en el último trimestre del año 2020. 2022. Disponible en: [https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/56J5TF4D4E1GEIG49YN991JX3KP8HEVA4C718MVR5DUL1YYQ15-30493?func=full-set-set&set\\_number=193160&set\\_entry=000001&format=999](https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/56J5TF4D4E1GEIG49YN991JX3KP8HEVA4C718MVR5DUL1YYQ15-30493?func=full-set-set&set_number=193160&set_entry=000001&format=999)
17. Orozco-Vázquez, M-M; Zuluaga-Ramírez, Y-C; Pulido-Bello, Geraldine. 2019. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería, ISSN-e 1909-1621, Vol. 18, N°. 1, 2019.
18. San-Agustín, C; Rodríguez, M; Tovalín, J; Et. Al. Factores de riesgo psicosocial asociados a síntomas de estrés, satisfacción y ausentismo en médicos de atención domiciliaria de la Ciudad de México. 2020. Disponible en: [https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/56J5TF4D4E1GEIG49YN991JX3KP8HEVA4C718MVR5DUL1YYQ15-30508?func=full-set-set&set\\_number=193160&set\\_entry=000006&format=999](https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/56J5TF4D4E1GEIG49YN991JX3KP8HEVA4C718MVR5DUL1YYQ15-30508?func=full-set-set&set_number=193160&set_entry=000006&format=999)

19. Ordoñez, G; Uribe, J. Et. Al. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo asociados al síndrome de desgaste ocupacional en docentes de educación básica, en un municipio del Estado de México. 2019. Disponible en: [https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/56J5TF4D4E1GEIG49YN991JX3KP8HEVA4C718MVR5DUL1YYQ15-30514?func=full-set-set&set\\_number=193160&set\\_entry=000008&format=999](https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/56J5TF4D4E1GEIG49YN991JX3KP8HEVA4C718MVR5DUL1YYQ15-30514?func=full-set-set&set_number=193160&set_entry=000008&format=999)
20. Bhatt, N. Anxiety Disorders. 2019. Disponible en: <https://emedicine.medscape.com/article/286227-overview>
21. Real Academia Nacional de Medicina de España. Diccionario de términos médicos, Depresión. 2012. Disponible en: [https://dtme.ranm.es/buscador.aspx?NIVEL\\_BUS=3&LEMA\\_BUS=depresi%C3%B3n](https://dtme.ranm.es/buscador.aspx?NIVEL_BUS=3&LEMA_BUS=depresi%C3%B3n)
22. Real Academia Nacional de Medicina de España. Diccionario de términos médicos, Síndrome de Desgaste Profesional. 2012. Disponible en: [https://dtme.ranm.es/buscador.aspx?NIVEL\\_BUS=3&LEMA\\_BUS=depresi%C3%B3n](https://dtme.ranm.es/buscador.aspx?NIVEL_BUS=3&LEMA_BUS=depresi%C3%B3n)
23. Cifuentes, J; Caranguay, Y; Gustin, C; Et. Al. 2018. La primera riqueza es la salud rompe la rutina, dedícate a tu bienestar realizando una pausa activa con terapia ocupacional. Boletín informativo CEI, 5(1). Disponible en: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1566>
24. Errázuriz, M. 2020. ¿Son efectivos los métodos mindfulness y pausa activa para reducir el impacto en la salud mental en profesionales de enfermería en unidades

- de cuidados críticos durante la pandemia COVID-19 el 2020? Revista Confluencia 3(1):165-171.
25. Ceballos, E; Montoya, K. 2016. Importancia del desarrollo de las pausas activas en el sector servicios. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12237/1095>
26. Secretaría del Desarrollo social. 2012. Pausas para la Salud, Manejo adecuado del estrés y programa personal de autocuidado para las y los trabajadores del Indesol. Disponible en: <https://www.sedesol.gob.mx>
27. Sociedad Mindfulness y salud. 2020. ¿Qué es Mindfulness? Despertando a la realidad del momento presente. Disponible en: <https://www.mindfulness-salud.org/mindfulness/que-es-mindfulness/&sa=D&ust=1596665432068000&usq=AFQjCNG3fxoVl0d8kw5KYenrTTLiv-zIEA>
28. IVM Office. 2021. Relaxation areas for employee productivity. Disponible en: <https://www.ivmoffice.com/en/think-lab/relaxation-areas-for-employee-productivity/>
29. Abenza, J. 2021. Factores de Riesgos Psicosociales y satisfacción Laboral en Personal Sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos en el Servicio Murciano de Salud. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10201/105921>
30. Kogi, K; Costa, G; Rogers, B, Et. Al. 2014. International Code of Ethics for Occupational Health Professionals. Disponible en: [https://www.icohweb.org/site/multimedia/code\\_of\\_ethics/code-of-ethics-en.pdf](https://www.icohweb.org/site/multimedia/code_of_ethics/code-of-ethics-en.pdf)



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN  
Y POLITICAS DE SALUD  
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD**

**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO  
(ADULTOS)**

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN

Nombre del estudio:	<b>“RELACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN COMÚN EN ASISTENTES MÉDICAS Y TRABAJADORES SOCIALES, DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR NO. 57.”</b>
Patrocinador externo (si aplica):	No se cuenta con ningún patrocinado externo.
Lugar y fecha:	U.M.F. No. 57 Puebla, Puebla.
Número de registro:	
Justificación y objetivo del estudio:	Le invitamos a participar en esta investigación ya que en la actualidad los factores de riesgo Psicosocial en el trabajo son poco estudiados y deseamos conocer de mejor manera cuáles son estos en su categoría; estos pueden tener efectos en su salud personal tanto física como mental a largo plazo. Esto podría evitarse mediante una detección oportuna de los factores a los que está expuesto el trabajador o trabajadora mediante la aplicación de un cuestionario que identifica oportunamente, la presencia de estos. Es por ello que en este estudio queremos evaluar si presenta usted alguno de estos factores de riesgo, por lo cual es de absoluta importancia que usted responda de la manera más honesta dicho cuestionario.
Procedimientos:	Si usted acepta participar se le otorgara, mediante un código QR, un cuestionario con una duración de aproximadamente 20 minutos, donde se le preguntara datos personales como edad, categoría y horario, se le aplicara el “Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo” el cual sirve para identificar la presencia y gravedad de los factores de riesgo psicosocial en su área específica de trabajo.
Posibles riesgos y molestias:	Usted no correrá ningún <b>riesgo físicos</b> en esta investigación, ya que, puede contestar el cuestionario de forma privada, sin que alguien más esté presente, dentro de los <b>riesgos psicológicos</b> es que puede llegar a generar miedo al identificar algún probable riesgo al que usted esté en contacto, sin embargo no queremos causarle esa molestia, el objetivo es identificar la existencia de dichos riesgos y se detecte de manera temprana para prevenir y mejorar su calidad de vida laboral; así mismo, los datos se guardaran y nadie más los sabrá, ya que es confidencial; no habrá <b>riesgos económicos</b> ya que solo se le va a realizar el cuestionario una vez. No existen <b>riesgos para la sociedad</b> , ya que no se aplicará alguna maniobra que afecte la población.
Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:	Los beneficios que usted tendrá al participar en este estudio son que usted podrá identificar comportamientos o actitudes peligrosas tanto en usted mismo como en sus compañeros y compañeras de trabajo, así como en sus superiores y subordinados. Finalmente, posterior a la recolección de datos se tratará de implementar

	medidas preventivas para la aparición de estos riesgos en la población especificada.
Información sobre resultados y alternativas de tratamiento:	Los resultados finales del estudio se darán a conocer a las autoridades de la clínica, pero no se dirán nombres de quienes participaron ni sus datos personales, ya que se darán solo datos generales y no podrán identificarlo.
Participación o retiro:	Solo usted decide si quiere o no participar y aunque ya nos haya dicho que, si participa, si usted ya no lo desea, solo nos debe decir en cualquier momento que no va a seguir, sin dar más explicación, sin que su decisión afecte el trato que recibe en la clínica
Privacidad y confidencialidad:	Su nombre no será expuesto ni publicado.
Beneficios al término del estudio:	La posible aplicación de medidas preventivas para la aparición de factores de riesgo psicosocial o disminución de estos en su categoría específica
En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:	
Investigador Responsable:	Dr. Luis Alberto Olivares Hernández; Medico Especialista En Medicina Del Trabajo; Lugar De Adscripción U.M.F. No. 57 IMSS; E-mail: <a href="mailto:lus.olivares@imss.gob.mx">lus.olivares@imss.gob.mx</a> ; Cel: (LPDPPSO).
Colaboradores:	Dra. Elizabeth Cueva Soria; Psicóloga Clínica U.M.F. No. 57 IMSS; Matrícula: 98220250; E-mail: <a href="mailto:psi.lizzi_soria83@outlook.es">psi.lizzi_soria83@outlook.es</a> ; Cel: 2222081671. Dra. Itzel Gutiérrez Gabriel; Jefe de enseñanza u. M. F. No. 57 IMSS. Matrícula: 99226959; E-mail: <a href="mailto:itzel.gutierrez@imss.gob.mx">itzel.gutierrez@imss.gob.mx</a> ; Cel: 2224977278. Dr. Javier Hidalgo Zamora; Médico Especialista En Seguridad E Higiene; Lugar De Adscripción U.M.F. No. 57 IMSS; Matrícula: 97221314; E-mail: <a href="mailto:javier.hidalgo@imss.gob.mx">javier.hidalgo@imss.gob.mx</a> ; CEL: 2222-39-1411. Dr. Luis Octavio Fragoso Vieyra, Residente de Medicina del Trabajo y ambiental. UMF N°57. Matrícula 97389583. Celular: 5518032378, E-mail: <a href="mailto:lofragvi@gmail.com">lofragvi@gmail.com</a>
En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comité Local de Ética de Investigación 21048 de la UMF 6 del IMSS con la Dra. Adriana Xaxalpa Salinas al celular: 22-25-18-85-34 o al correo: <a href="mailto:comitetic6@gmail.com">comitetic6@gmail.com</a> ".	
Si durante su participación en el estudio, identifica o percibe alguna sensación molesta, dolor, irritación, alteración en la piel o evento que suceda como consecuencia de la toma o aplicación del tratamiento, podra dirigirse a Area de farmacovigilancia, al telefono (55)56276900, ext. 21222 correo electronico: <a href="mailto:iris.contreras@imss.gob.mx">iris.contreras@imss.gob.mx</a>	
<hr/> Nombre y firma del sujeto	<b>Dr. Luis Octavio Fragoso Vieyra</b> <b>Matricula: 97389583</b> <b>Celular: 5518032378</b>
<hr/> Testigo 1	<hr/> Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento
<hr/> Nombre, dirección, relación y firma	<hr/> Nombre, dirección, relación y firma

## Anexo 2. Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo. <b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
1				Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico
2				Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo
3				Considero que las actividades que realizo son peligrosas
4				Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno
5				Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar
6				Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado
7				Mi trabajo exige que esté muy concentrado
8				Mi trabajo requiere que memorice mucha información
9				Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene. <b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
10				En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor
11				Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo
12				En mi trabajo me dan órdenes contradictorias
13				Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias

Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares. <b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
14				Trabajo horas extras más de tres veces a la semana
15				Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana
16				Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales
17				Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo

	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo. <b>Siempre</b>				
18				Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades
19				En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto
20				Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito
21				Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo
22				Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo

	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que recibe sobre su trabajo. <b>Siempre</b>				
23				Me informan con claridad cuáles son mis funciones
24				Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo
25				Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo
26				Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo
27				Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo

	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros de trabajo y su jefe. <b>Siempre</b>				
28				Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones
29				Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo
30				Puedo confiar en mis compañeros de trabajo
31				Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran
32				Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades
33				En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones
34				Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo
35				Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones
36				Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones
37				Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador
38				Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores
39				Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo
40				He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo

Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:	Sí
	No

Si su respuesta **Casi siempre** **Algunas veces** **Casi nunca** **Nunca**

fue "Sí", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

**Siempre**

41

Atiendo clientes o usuarios muy enojados

42

Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas

43

Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos

Soy jefe de otros trabajadores:	Sí
	No

Si su respuesta fue "Sí", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las actitudes de los trabajadores que supervisa.

**Casi siempre**

**Algunas veces**

**Casi nunca**

**Nunca**

**Siempre**

44

Comunican tarde los asuntos de trabajo

45

Dificultan el logro de los resultados del trabajo

46

Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo

Anexo 3

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO				
<p>A continuación, tiene una pequeña lista que incluye diferentes aspectos relacionados con su trabajo, sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.</p> <p>Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la inicial que elija, teniendo en cuenta que:</p>				
M=Muy Satisfecho	B=Bastante	P=Poco	N=Nada	
			M	B
			P	N
¿Está Ud. Satisfecho con su salario?				
¿Con el tipo de trabajo que hace?				
¿Con los empleados que dependen de Ud.?				
¿Con los jefes y superiores?				
¿Con los compañeros				
¿Con sus posibilidades de ascenso?				
¿Con la organización del trabajo que actualmente tiene?				
CONTANDO TODAS LAS COSAS				
¿Qué satisfacción tiene usted en su empresa?				

## ANEXO 4

### CARTA DE CONFIDENCIALIDAD

PUEBLA, PUEBLA, A 14 DE SEPTIEMBRE DE 2022

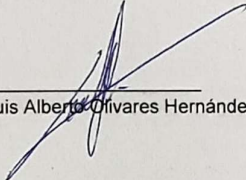
Dr. José David López borbolla  
Director de la UMF no. 57

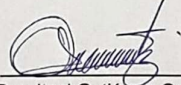
PRESENTE

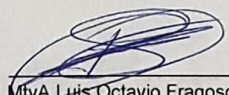
Yo, Dr. Luis Octavio Fragoso Vieyra, Residente de Medicina del Trabajo y Ambiental de la UMF No. 57 hago constar, en relación con el protocolo No. EN TRÁMITE. Titulado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCION CON EL TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR NO. 57 DE PUEBLA" que me comprometo a resguardar, mantener la confidencialidad y no hacer mal uso de los documentos, expediente, reportes, estudios, archivos físicos y/o electrónicos de información recabada, estadísticas o bien, cualquier otro registro o información relacionada con el estudio mencionado a mi cargo o en el cual participé como investigador, así como a no difundir, distribuir o comercializar con los datos personales contenidos en los sistemas de información desarrollados en la ejecución del mismo.

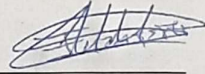
Estando, en consentimiento de que en caso de no dar cumplimiento se procederá acorde a las sanciones civiles, penales o administrativas que procedan de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (última actualización 2016), la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados y el Código Penal Federal, y demás disposiciones aplicables en la materia.

Atentamente

  
Dr. Luis Alberto Olivares Hernández

  
Dra. Itzel Gutiérrez Gabriel

  
R1 MtyA Luis Octavio Fragoso Vieyra

  
Dra. Elizabeth Cuevas Soria

## ANEXO 5



GOBIERNO DE  
MÉXICO



ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA  
DESCONCENTRADA EN PUEBLA  
Unidad de Medicina Familiar No. 57

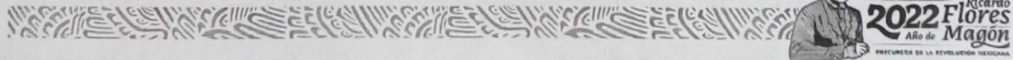
Puebla, Pue a 14 de septiembre 2022

### COMITÉ DE INVESTIGACIÓN EN SALUD 2104

Por medio del presente considero que no hay inconveniente en que los investigadores Dr. Luis Alberto Olivares Hernández como responsable ante el IMSS, a los investigadores asociados Dr. Luis Octavio Fragoso Vieyra, residente de medicina del trabajo y ambiental, Dra. Elizabeth Cuevas Soria, Psicóloga Clínica, Dra. Itzel Gutiérrez Gabriel, Jefa de Enseñanza, para realizar el protocolo de investigación "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCION CON EL TRABAJO EN TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR NO. 57 DE PUEBLA" el cual se llevará a cabo en las instalaciones de la Unidad de medicina familiar No. 57, de la delegación Puebla, consistiendo en levantar encuestas a los trabajadores que cumplan con los criterios de inclusión y firmen hoja de consentimiento informado.

Sin más por el momento, quedo con ustedes.

Dr. Jose David Lopez Borbolla  
Director de la UMF No. 57



**ANEXO 6**



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
OAO PUEBLA  
COORDINACIÓN CLÍNICA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN EN SALUD  
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR UMF 57**

PUEBLA, PUEBLA; ENERO DEL 2025

**AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE ESPECIALIDAD**

LOS ASESORES:

**Dra. Elizabeth Cueva Soria  
Dra. Itzel Gutiérrez Gabriel**

DE LA TESIS TITULADA:

**Factores de riesgo psicosocial y satisfacción con el trabajo en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar NO. 57 de Puebla.**

REALIZADA POR EL MÉDICO RESIDENTE:

**Dr. Luis Octavio Fragoso Vieyra**

DE LA ESPECIALIDAD DE:

**Medicina del Trabajo y Ambiental**

HACEMOS CONSTAR QUE ESTE TRABAJO CIENTÍFICO HA SIDO REVISADO Y AUTORIZADO CON EL NÚMERO DE REGISTRO NACIONAL:

**R-2022-2104-088**

PROPORCIONADO POR EL SISTEMA NACIONAL DE REGISTRO EN LÍNEA DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD (SIRELCIS).

AUTORIZO SU IMPRESIÓN  
ASESORES:

**Dra. Elizabeth Cueva Soria**  
NOMBRE, FIRMA Y FECHA

**Dra. Priscila E. Ruiz Cortes**  
Salud en el trabajo  
Mat. 98231472  
Céd. PMF-1401601

**Dra. Priscila Esperanza Ruiz Cortes**  
PROFESOR TITULAR DE LA ESPECIALIDAD  
MEDICINA DEL TRABAJO Y AMBIENTAL

**Dra. Itzel Gutiérrez Gabriel**  
NOMBRE, FIRMA Y FECHA

**Dr. Jorge Ayón Aguilar**  
COORDINADOR AUXILIAR  
MÉDICO DE INVESTIGACIÓN  
EN SALUD/  
Ced. Prof. 3303282  
Mat. 99222553

**Dra. Itzel Gutiérrez Gabriel**  
CCEIS UMF 57