

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE MEDICINA



Trabajo terminal
Para obtener el diploma en la especialidad de:
Medicina Familiar
Presenta:
C. Fabiola Nuñez Zapata

ASESOR DE TRABAJO TERMINAL:
Dra. Vannesa Johanna Caro

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE MEDICINA
FAMILIAR #28, MEXICALI, BAJA CALIFORNIA.**

Mexicali Baja California Marzo 2024



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada
de Baja California
Coordinación de Educación e Investigación
Unidad de Medicina Familiar No. 28
Mexicali B.C.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad de Medicina
Coordinación General de Posgrado e Investigación

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Factores de Riesgo Psicosociales en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar No.28 del IMSS, Mexicali, BC.

Alumno tesista:

Dra. Fabiola Núñez Zapata

Investigador principal/responsable:

Dra. Vanessa Johanna Caro

Investigadores asociados

Dr. Adalberto Ruiz Pérez

Dr. Alberto Barreras Serrano

Mexicali, Baja California, Mayo de 2023.

IDENTIFICACIÓN DE LOS INVESTIGADORES

Alumno tesista: Dra. Fabiola Núñez Zapata
Residente de Medicina Familiar
Matrícula: 97023388
Adscripción: Unidad de Medicina Familiar (UMF) No. 28
Lugar de trabajo: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
Teléfono: (686) 9-45-87-96
Correo electrónico: fanuz10g@gmail.com

Asesor principal/responsable: Dra. Vanessa Johanna Caro
Matricula: 99264825
Adscripción: Coordinador Clínico de Educación e Investigación en Salud
Institución: UMF No.28 del IMSS
Teléfono: (686) 555-55-50, extensión 31409
Correo electrónico: vanessa.caro@imss.gob.mx

Asesor Metodológico: Dr. Adalberto Ruiz Pérez
Matrícula: 99025630
Adscripción: Médico Familiar en la UMF No. 28
Institución: IMSS
Teléfono: (686) 2-48-64-00
Correo electrónico: dr.adalbertoruiz@gmail.com

Asesor Estadístico: Dr. Alberto Barreras Serrano.
Adscripción: Instituto de Investigaciones en Ciencias Veterinarias
Institución: Universidad Autónoma de Baja California.
Teléfono: (686) 225-53-43
Correo electrónico: abarreras@uabc.edu.mx

Tabla de contenidos

RESUMEN	5
MARCO TEÓRICO.....	7
ANTECEDENTES	9
JUSTIFICACIÓN	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
OBJETIVOS	14
MATERIAL Y MÉTODOS	15
Diseño del estudio:.....	15
Tamaño de la muestra:.....	15
Criterios de Selección.....	15
Instrumento de medición	16
Procedimiento	19
Descripción de las variables	¡Error! Marcador no definido.
Análisis Estadístico	24
ASPECTOS ÉTICOS	25
RECURSOS: HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS Y FACTIBILIDAD	27
Recursos materiales:.....	27
Recursos financieros.....	27
Factibilidad	27
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
ANEXOS	49
Anexo 1 Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y evaluar el Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo	49
Anexo 2 Hoja de recolección de datos.....	58
Anexo 3 Carta de Anuencia del Director de la unidad.....	60
Anexo 4 Carta de Consentimiento Informado.....	61

RESUMEN

Factores de Riesgo Psicosociales en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar No.28 del IMSS, Mexicali, Baja California

Fabiola Núñez Zapata ¹, Vanessa Johanna Caro², Adalberto Ruiz Pérez³, Dr. Alberto Barreras Serrano⁴
IMSS¹⁻³, UABC⁴

Introducción: Los factores de riesgo psicosocial son todas aquellas condiciones que pueden llevar a presentar una alteración de salud en los trabajadores. Los trastornos que pueden presentar son ansiedad, depresión, estrés agudo, estrés por evento traumático severo, ideas suicidas, entre otros. Por esto es necesario implementar medidas de detección a través de cuestionarios para identificar dichos factores de riesgo, y así enfocarse en los grupos de riesgo, posteriormente ser derivados de manera oportuna. **Objetivo:** Determinar los Factores de Riesgo Psicosociales en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar No.28 del IMSS, Mexicali, B C. **Materiales y métodos:** Se realizó un estudio observacional, descriptivo y transversal, en trabajadores de la unidad, se les aplicó el cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial según la NOM 035 STPS 2018, en periodo de julio del 2022, previa firma del consentimiento informado. Las variables estudiadas son: variables sociodemográficas, factores de riesgo psicosocial (ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo del trabajo, liderazgo y relaciones del trabajo y entorno organizacional). Se presentan los resultados de nivel de riesgo para los criterios calificación final o general y calificación por categoría y dominio, en general, y por sexo y edad con ayuda de tablas de frecuencia y de contingencia, con ayuda del programa SPSSv26. **Resultados:** La frecuencia del nivel de riesgo psicosocial global predomina un nivel de riesgo alto en un 34.36%, seguido del riesgo medio con un 27.69%. Encontramos la categoría Factores propios de la actividad con un nivel de riesgo alto, mientras que las categorías Organización de trabajo, Liderazgo y relaciones en el trabajo, Entorno Organizacional, predomina el nivel de riesgo nulo, y la categoría Ambiente de trabajo en nivel bajo. **Conclusiones:** A nivel global el nivel de riesgo psicosocial

se encuentra entre el nivel de riesgo alto en un 34.36%, y los niveles de riesgo medio, bajo y nulo en un 27.69%, 17.44% y 10.26% respectivamente.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, entorno organizacional, salud laboral, centros de trabajo.

MARCO TEÓRICO

El bienestar laboral que presenta el trabajador tiene un componente subjetivo y otro objetivo, donde el subjetivo es la percepción que tiene el trabajador de su ambiente de trabajo; el componente objetivo está influenciado directamente del entorno del trabajador, como su sueldo, horarios de trabajo, puesto que desempeña, resguardo laboral, lugar de trabajo y el clima laboral.¹

Definición de los Factores Psicosociales

En la NOM-035-STPS-2018 se establece que los factores de riesgo psicosocial son todas aquellas situaciones que pueden llevar a presentar trastornos de ansiedad, alteraciones del ciclo sueño-vigilia, así como estrés grave o de adaptación, todo esto procedente de las funciones del lugar del trabajo, el tipo de jornada laboral, así como la exposición a eventos traumáticos severos o hechos de violencia laboral al prestador de servicio, por el trabajo que desempeña.²

Clasificación

En dicha norma se menciona que los factores de riesgo psicosocial se pueden clasificar en: 1) Factores personales del trabajador según sus capacidades, todo lo que engloba su personalidad, sabiduría, cultura y como el conjunto de estas cualidades tienen relación en su desempeño laboral, 2) Entorno: ya sea el clima laboral, como se manejan las jerarquías dentro de la empresa, así como el horario laboral al que están sujetos, 3) Condiciones personales fuera de la empresa, como por ejemplo el estilo de vida o la dinámica familiar.²

Los factores psicosociales que generan un riesgo para los trabajadores pueden describirse como: el exceso de exigencias psicológicas del trabajo, falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo, falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, escasas compensaciones del trabajo o doble jornada laboral.^{3, 4} El autoritarismo, la violencia y el acoso laboral también son factores de riesgo psicosocial que generan ansiedad, depresión, estrés, alteraciones en ciclo sueño vigilia, entre otros; los cuales afectan el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores y también puede alterar la economía.^{5,6}

La Organización Internacional del Trabajo comenta que los factores psicosociales en el área laboral son complejos porque representan las percepciones y experiencias del trabajador e incluyen muchos aspectos.⁷

En el año 2013 en México se habla de una disminución de la salud ocupacional, resultado de las malas condiciones laborales, el vivir bajo una precariedad económica de cada trabajador y su familia, exponiéndolos a un alto riesgo de padecer enfermedades profesionales y el riesgo de presentar accidentes que pueden ser origen de los llamados Factores de riesgo psicosocial.⁸

Desde el año 2014 al 2018 cobra una vital importancia en la economía global internacional tanto la salud y los riesgos ocupacionales al tratar de proteger al trabajador de los riesgos y enfermedades ocupacionales, tan es así que surge una dificultad en la negociación en el tratado de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, ya que las empresas mexicanas ofrecen condiciones esclavizantes de salud y salarial para sus empleados lo que afecta a los trabajadores de los otros países.⁸

Detección

Según el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el artículo 43 respecto a los factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo, los patrones tienen como obligación delimitar y examinar los puestos de trabajo que presenten factores de riesgo psicosocial por el origen de sus funciones o el tipo de horario laboral. Así como tomar medidas cautelares para disminuir dichos factores.⁷

En el IMSS, el Contrato Colectivo de Trabajo 2019-2021 describe los profesiogramas, que define cada uno de los puestos de trabajo y sus actividades relacionadas.⁹

Es importante crear un ambiente laboral en equilibrio con medidas preventivas que favorezcan la adaptación a los cambios del ambiente y poder mejorar la calidad de vida.¹⁰

ANTECEDENTES

En Ecuador en el año 2021, se realizó un estudio correlacional en un hospital público, para conocer la relación entre los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud en el personal médico. Incluyeron a 90 médicos, utilizaron la escala Maslach Burnout Inventor. La dimensión de riesgo psicosocial con nivel alto fue exigencia psicológica con el 33.33%, y nivel medio en la dimensión de trabajo activo en las mujeres; en los hombres en la dimensión de apoyo social en la institución con el 11.11%.¹¹

Merino-Plaza et al., en el año 2018 realizaron un estudio transversal, utilizando el cuestionario F-Psico 3.1 para evaluar la relación entre los riesgos psicosociales y el Burnout en un hospital en España. Incluyeron a 238 trabajadores del hospital. Los factores que presentaron un riesgo mayor fueron: la participación/supervisión, la carga laboral y el desempeño laboral.¹²

Orozco-Vásquez et al., realizaron un estudio de revisión en Bogotá en el año 2019, sobre los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal de enfermería; incluyeron 74 artículos. Observaron que dicho personal está bajo un riesgo psicosocial constante, ya que presentan largas jornadas laborales, carga emocional alta, gran responsabilidad al cuidar de una persona, puestos de trabajo no muy bien remunerados en algunos casos, lo que trae consigo un alto grado de estrés y ansiedad.¹³

Tomalá et al., en el año 2021 realizaron un estudio descriptivo, para identificar los factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal sanitario en un hospital de Ecuador. Incluyeron a 50 profesionales de la salud. Predominaron: el género femenino (62%); los factores de riesgo psicosocial fueron la sobrecarga y ritmo de trabajo (25%) y riesgo de padecer enfermedades profesionales (18%). De las enfermedades mentales predominaron el estrés (51%) y la ansiedad (35%).¹⁴

Bobadilla et al., en el año 2017 realizaron una investigación en Colombia para identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales en el personal de un hospital. Incluyeron a 183 trabajadores. De los riesgos intralaborales los que presentan un riesgo mayor fueron las demandas de trabajo y control sobre el trabajo. Del nivel extralaboral las categorías de tiempo fuera del trabajo, el nivel

económico familiar y la relación en cuanto al desplazamiento de su vivienda al trabajo, presentan un riesgo mayor.¹⁵

En el año 2019 se realizó un estudio transversal en personal hospitalario, para evaluar los factores de riesgo psicosocial y que efecto generan sobre el conflicto organizacional y satisfacción laboral. Incluyeron a 249 colaboradores, utilizaron el método F-Psico para evaluar los factores de riesgo psicosocial. La dimensión que obtuvo un nivel moderado fue la de autonomía temporal, y de un riesgo máximo fue la carga de trabajo mental. El 30.1% tuvieron conflictos organizacionales.¹⁶

En España en el año 2021, se realizó una investigación para conocer los riesgos psicosociales laborales en los médicos. Utilizaron el cuestionario CoPsoQ-istas21, incluyeron 18 encuestas de médicos de 4 diferentes áreas. El servicio de pediatría presenta un menor grado de exposición de las diferentes dimensiones psicosociales, el servicio de urgencias presenta un grado máximo y el servicio de consulta general presenta un grado variable.¹⁷

En Colombia en el año 2019 se realizó un estudio de revisión, acerca de seguridad en el trabajo, factores de riesgo psicosocial y de desgaste profesional en el personal de enfermería. Se observó un riesgo alto de presentar síndrome de desgaste profesional. Los factores de riesgo intralaboral predominantes fueron servicio al cliente, profesionales de ayuda y trabajar en unidad de cuidados intensivos. Además, se encontraron el agotamiento emocional, depresión y estrés postraumático.¹⁸

En Perú se efectuó un estudio transversal en el año 2020 en un hospital de tercer nivel para conocer los factores psicosociales en 62 médicos. Se reportó una frecuencia considerable en alto riesgo en las dimensiones psicológicas, apoyo social en el lugar de trabajo y el tipo de liderazgo que se ejercía. Con un riesgo intermedio en trabajo realizado y en los escalafones de los puestos de trabajo.¹⁹

Espinoza en el año 2019, realizó un estudio descriptivo para caracterizar los factores de riesgo psicosocial en médicos y enfermeras de un hospital privado de la ciudad de México, aplicando el cuestionario CoPsoQ ISTAS y el inventario Wolfgang. Ambos grupos presentan un ritmo de trabajo acelerado e inseguridad sobre las condiciones

de trabajo. En el grupo de enfermería presenta una exposición a ritmo de trabajo acelerado en el 88.9% vs el grupo de médico con 57.1%.²⁰

En Zacatecas se realizó un estudio transversal en el año 2020 para identificar los factores de riesgo laboral y daños a la salud en 172 enfermeras de un hospital público. Predominaron riesgos de trabajo en el 30.2%; alta exposición a riesgos físicos 80% y salpicadura de material biológico-infeccioso 94.2%. En los Riesgos ergonómicos el 88.4% presentó levantamiento de cargas. Riesgos psicosociales el 83.1% realizó su trabajo con material insuficiente y el 91.9% sobrecarga de trabajo.

21

No existen publicaciones locales sobre este tema.

JUSTIFICACIÓN

El personal del sector salud se ve seriamente impactado por los factores de riesgo psicosocial dadas las características propias de la actividad laboral que desempeñan, el hecho de trabajar en este sector es una labor exigente, desgastante y demandante.

A nivel mundial las exigencias a nivel laboral han aumentado dado la alta competitividad en el mercado por la globalización, trae consigo una inseguridad en el puesto de trabajo; el trabajador tiene largas jornadas laborales, carga de trabajo excesivo y altas responsabilidades que le generan estrés constante y altos niveles de ansiedad. Aunado las demandas psicológicas que trajo consigo la pandemia de COVID-19, agrava los síntomas ya que las personas que tienen alteraciones mentales por lo regular tienen menos capacidad para afrontar este tipo de situaciones debido a los diferentes factores de estrés que se generaron por la pandemia.

Según lo que se señala en la NOM-035, existe una importancia clara de realizar evaluaciones y aplicación de herramientas que nos ayuden a evaluar el estado mental y laboral del trabajador, para así implementar medidas preventivas de alteraciones en la salud.

Se debe promover la calidad de vida laboral, ya que trae consigo beneficios para la organización, tales como un sentido mayor de pertenencia, mayor compromiso de los trabajadores y niveles altos de satisfacción laboral, reduciéndose los ausentismos y las renunciaciones por mal entorno laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se ha considerado al trabajo como una parte fundamental de la vida diaria de los trabajadores, ya que es donde se pasa gran parte del día, es por ello que los trabajadores se encuentran expuestos a diversos factores de riesgo psicosociales, derivados de las insuficiencias en el diseño, organización, gestión del trabajo, así como deficiencias en la capacitación, entorno laboral no saludable, en donde existe una interferencia en la relación trabajo-familia, que pueden llevar al trabajador a presentar alteraciones en su salud, tanto psicológica, física y sociales negativos, como trastornos de ansiedad o depresión, estrés laboral, agotamiento físico y mental, por lo que es imprescindible conocerlos y detectarlos de manera oportuna para poder hacer una intervención y modificarlos, otorgando un tratamiento adecuado al trabajador.

Se plantea la idea que, si el personal de salud presenta alteraciones de salud mental, y no tiene una adecuada resiliencia o su respuesta a dichos factores estresantes no es adecuada, se puede ver afectada su atención clínica, con deficiencias en la calidad, lo cual tendrá repercusiones en el derechohabiente.

Se habla de un aumento en la exposición a riesgos psicosociales laborales posterior a la pandemia de COVID-19, ya que los trabajadores de primera línea están presentando situaciones altas de estrés. El aumento en la carga de trabajo, las jornadas laborales más extensas aunado al uso de equipos de protección que son incómodos, aumentan la preocupación de los trabajadores, acelerando la fatiga y el agotamiento. Por lo que se ha visto un aumento considerable en las repercusiones de estar bajo constante estrés como son las crisis de ansiedad, los trastornos depresivos, estrés laboral, entre otros.

Por lo tanto, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los Factores de Riesgo Psicosociales en el personal de la Unidad de Medicina Familiar No. 28 del IMSS, Mexicali, B C?

OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar los Factores de Riesgo Psicosociales en el personal de la Unidad de Medicina Familiar No. 28 del IMSS, Mexicali, B C.

Objetivos Específicos

- Conocer las características generales de la población de acuerdo a: edad, sexo, estado civil, jornada de trabajo y antigüedad laboral.
- Describir la frecuencia del nivel de riesgo psicosocial global de acuerdo con la encuesta (NOM 035 STPS 2018).
- Identificar el sexo y grupo de edad con mayor riesgo de acuerdo a la categoría de la encuesta (NOM 035 STPS 2018).
- Describir las categorías identificadas con alto riesgo psicosocial: ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo y entorno organizacional.

MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño del estudio: Observacional, descriptivo, transversal y prospectivo.

Población: Personal de base adscrito a la Unidad de Medicina Familiar (UMF) No. 28 del IMSS.

Periodo del estudio: Julio del 2022.

Lugar de realización: UMF No. 28, del IMSS, Mexicali, Baja California.

Tamaño de la muestra: Personal en nómina del IMSS adscritos a la UMF No. 28. El total de empleados sin vacantes: 395 trabajadores.

Tipo de Muestreo: Muestreo simple aleatorio por atributos, con corrección por población finita.

Determinación del tamaño de la muestra: Ya que nuestro centro de trabajo cuenta con más de 50 trabajadores, se utiliza una muestra representativa como lo describe la Guía de referencia III, en el numeral III.1, una vez que se aplicó la ecuación se obtuvo una muestra representativa y aleatoria de 195 trabajadores.

$$n = \frac{N Z_{\alpha/2}^2 \pi (1 - \pi)}{(N - 1) \delta^2 + Z_{\alpha/2}^2 \pi (1 - \pi)}$$

donde:

N = es el número total de trabajadores del centro de trabajo.

Z = valor de Z para un nivel de confianza del 95% = 1.96

π = valor de éxito del 50%

δ = precisión del 5%

n = 195 pacientes

Criterios de Selección

De Inclusión

- Personal de base adscrito a la UMF No. 28

De Exclusión

- Personal que se encuentre de vacaciones o licencias de trabajo.

De Eliminación

- Encuestas incompletas.

Instrumento de medición

Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo: Es la guía de referencia III recomendada por la NOM 035 STPS 2018. (Por estar en la legislación mexicana este instrumento no requiere validación). Mide el nivel de riesgo de factores psicosociales de manera global de cada trabajador, así como por categoría: ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización de tiempo en el trabajo, liderazgo y relación del trabajo y entorno organizacional. También mide por dominio: Condiciones del ambiente de trabajo, Carga de trabajo, Falta de control sobre el trabajo, Jornada, Interferencia trabajo-familia, Liderazgo, Relaciones de trabajo, Violencia, Reconocimiento y Pertenencia. ²

De acuerdo a las puntuaciones de cada ítem se evalúan:

- 1.- Nivel de riesgo general.
- 2.- Categorías: ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización de tiempo en el trabajo, liderazgo y relación del trabajo y entorno organizacional.
- 3.- Dominios: Condiciones del ambiente de trabajo, Carga de trabajo, Falta de control sobre el trabajo, Jornada, Interferencia trabajo-familia, Liderazgo, Relaciones de trabajo, Violencia, Reconocimiento y Pertenencia.

El nivel de riesgo para cada uno se establece según la tabla como: Nivel de riesgo nulo o despreciable, bajo, medio, alto y muy alto (Anexo 1). ²

Las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial deberán ser calificados, de acuerdo con la puntuación de la tabla 5 siguiente:

Tabla 5
Valor de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57	0	1	2	3	4
2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 29, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	4	3	2	1	0

Para la **Calificación Final o General** se calificará basado en el Anexo ²

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario C_{final}	$C_{final} < 50$	$50 \leq C_{final} < 75$	$75 \leq C_{final} < 99$	$99 \leq C_{final} < 140$	$C_{final} \geq 140$

Para la **Calificación por Categoría y Dominio** se calificará como: ²

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 9$	$9 \leq C_{cat} < 11$	$11 \leq C_{cat} < 14$	$C_{cat} \geq 14$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 15$	$15 \leq C_{cat} < 30$	$30 \leq C_{cat} < 45$	$45 \leq C_{cat} < 60$	$C_{cat} \geq 60$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 13$	$C_{cat} \geq 13$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 14$	$14 \leq C_{cat} < 29$	$29 \leq C_{cat} < 42$	$42 \leq C_{cat} < 58$	$C_{cat} \geq 58$
Entorno organizacional	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 14$	$14 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 23$	$C_{cat} \geq 23$

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 9$	$9 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 15$	$15 \leq C_{dom} < 21$	$21 \leq C_{dom} < 27$	$27 \leq C_{dom} < 37$	$C_{dom} \geq 37$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 21$	$21 \leq C_{dom} < 25$	$C_{dom} \geq 25$
Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Interferencia en la relación trabajo-familia	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 10$
Liderazgo	$C_{dom} < 9$	$9 \leq C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$C_{dom} \geq 20$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 17$	$17 \leq C_{dom} < 21$	$C_{dom} \geq 21$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$
Reconocimiento del desempeño	$C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 14$	$14 \leq C_{dom} < 18$	$C_{dom} \geq 18$
Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 10$

Todo esto basado en la siguiente tabla de resultados: ²

Categoría	Dominio	Dimensión	Item
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	1,3
		Condiciones deficientes e insalubres	2,4
		Trabajos peligrosos	5
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	6,12
		Ritmos de trabajo acelerado	7,8
		Carga mental	9,10,11
		Cargas psicológicas emocionales	65,66,67,68
		Cargas de alta responsabilidad	13,14
	Falta de control sobre el trabajo	Cargas contradictorias o inconsistentes	15,16
		Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25,26,27,28
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23,24
		Insuficiente participación y manejo del cambio	29,30
		Limitada o inexistente capacitación	35,36
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	17,18
	Interferencia en la relación trabajo - familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	19,20
		Influencia de las responsabilidades familiares	21,22
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	31,32,33,34
	Relaciones en el trabajo	Características del liderazgo	37,38,39,40,41
		Relaciones sociales en el trabajo	42,43,44,45,46
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	69,70,71,72
	Violencia	Violencia laboral	57,58,59,60,61,62,63,64
Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño	47,48
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación	49,50,51,52
	insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia	55,56
		Inestabilidad laboral	53,54

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas ¹ , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica ¹ y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

Hoja de Recolección de Datos: Se incluyen las variables de sexo, edad, estado civil, jornada de trabajo y antigüedad laboral, además de los datos de la encuesta. (Anexo 2).

Procedimiento

Previo aceptación por el Comité Local de Investigación en Salud y por el director de la unidad (Anexo 3), se identificó a los trabajadores de base que laboran en la unidad y que cumplían con los criterios de inclusión.

Posteriormente, a estos trabajadores, de los diferentes turnos, se les buscó en su área de trabajo, se les dio a conocer el propósito del estudio, explicando su importancia. Luego se les invitó a participar en el estudio y a los que aceptaron se les pidió pasar a un lugar donde se sintieran más cómodos y donde se guarde su privacidad, ahí se aclararon dudas, se les solicitó que leyeran el consentimiento informado y si estaban de acuerdo en participar lo firmarían (Anexo 4).

Se enfatizó en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, y que el uso de la información proporcionada por el trabajador y de sus resultados será exclusivamente para fines de mejora del ambiente de trabajo, se dio instrucciones claras sobre la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones; que se consideren las condiciones de los dos últimos meses, y que su opinión es lo más importante por lo que se le pide que conteste con sinceridad.

Una vez aclarado estos puntos, se les pidió que contesten el cuestionario de la NOM 035 STPS 2018, lo cual se lleva en contestar aproximadamente 10 minutos. En la parte superior de este formato, se agregaron las variables de edad, sexo, estado civil, jornada de trabajo y antigüedad laboral.

A partir del resultado arrojado por cada cuestionario se verificó el nivel de riesgo, posteriormente se localizó al trabajador para entregarle sus resultados de manera personal y confidencial, en caso de identificar a un sujeto con resultados medio, alto y muy alto, se adoptaron acciones para el control de factores de riesgo psicosocial, y fue canalizado a los servicios de SPPSTIMSS (Servicios de Prevención y Promoción de la Salud para Trabajadores IMSS) para que le dé seguimiento.

De los resultados globales de la unidad se entregaron a la dirección y en sesión académica se exhibieron los resultados de la evaluación, esto para contribuir a mejorar el ambiente laboral y reducir los factores de riesgo psicosocial.

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo de variable	Indicador
Edad	Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento	Edad expresado en años de acuerdo con la fecha de nacimiento	Cualitativa ordinal	años < 29 30-34 35-39 40-44 45-49 50 o más
Sexo	Género correspondiente a mujer u hombre	Sexo expresado en masculino o femenino de acuerdo a la recolección de datos	Cualitativa nominal	Masculino Femenino

Estado civil	Situación de convivencia de las personas físicas determinado por sus relaciones	Expresado dentro del código civil federal a través de un acta expedida por el registro civil	Cualitativa nominal	1-Soltero 2-Casado 3-En pareja 4-Divorciado 5-Viudo
Categoría de trabajo	Cúmulo de tareas y responsabilidades que asume un trabajador dentro de una empresa	Expresado según el orden jerárquico que desempeña en el lugar de trabajo con base en el contrato colectivo de trabajo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social	Cualitativa nominal	1. Categoría clínica 2. Categoría no clínica
Antigüedad laboral	Duración del empleo o servicio prestado por parte de un trabajador	Dato obtenido por interrogatorio directo	Cuantitativa discreta	años
Nivel de riesgo general del cuestionario	Puntaje obtenido de la suma de todos los ítems	Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Categoría: Ambiente de trabajo	Conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio de su ambiente de trabajo	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Categoría: Factores propios de la actividad	Factores relacionados con la naturaleza del trabajo	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio de sus factores propios de la actividad que desempeña	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Categoría: Organización del tiempo de trabajo	Consiste en determinar la cantidad y la distribución temporal del	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio de su	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto

	tiempo de trabajo, así como las tareas que cada trabajador debe llevar a cabo en cada momento	organización del tiempo de trabajo		
Categoría: Liderazgo y relaciones en el trabajo	Tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio de su liderazgo y relaciones en el trabajo	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Categoría: Entorno organizacional	Son todos los elementos que existen fuera de la organización y que tienen el potencial de afectarla total o parcialmente.	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio de su entorno organizacional	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Dominio: Condiciones en el ambiente de trabajo	Están constituidos por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio de las condiciones en el ambiente de trabajo	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Dominio: Carga de trabajo	Conjunto de requerimientos Psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio de la carga de trabajo	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Dominio: Falta de control sobre el trabajo	Es la escasa o inexistente posibilidad que tiene el colaborador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio de la falta de control sobre el trabajo	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Dominio:	Tiempo laboral que se realiza de	Jornada de trabajo:	Cualitativa ordinal	Matutino Vespertino

Jornada de trabajo	un modo continuado, en ocasiones con alguna breve interrupción.	Dato obtenido por interrogatorio directo		Nocturno Jornada acumulada
Dominio: Interferencia en la relación trabajo-familia	Se refiere a una contradicción de roles en el que las exigencias, el tiempo y el esfuerzo del trabajo interfieren con la realización de actividades familiares.	Es la percepción que tiene el sujeto de la interferencia en la relación trabajo-familia	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Dominio: Liderazgo	Es la acción de influir en un grupo de personas con el objetivo de trabajar en equipo y en torno a un propósito	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio del liderazgo	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Dominio: Relaciones en el trabajo	Son las comunicaciones sociales que están basadas en un acuerdo celebrado entre un empleado y un empleador	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio de las relaciones en el trabajo	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Dominio: Violencia	Uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo.	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio de la violencia	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Dominio: Reconocimiento del desempeño	Es cualquier iniciativa empresarial encaminada a valorar el trabajo de los empleados o cualquier conducta que haya redundado en beneficio del negocio.	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio del reconocimiento del desempeño	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto
Dominio: Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Insuficiente sentimiento de formar parte de algo, con sentirse identificado con los valores de la empresa para la que se trabaja y	Es la percepción que tiene el sujeto de estudio del insuficiente sentido de pertenencia o inestabilidad	Cualitativa ordinal	Nulo Bajo Medio Alto Muy alto

	con el equipo del que se es parte.			
--	---------------------------------------	--	--	--

Análisis Estadístico

La información fue capturada en una hoja electrónica empleando Excel. Para la descripción de las variables sociodemográficas: edad, género, estado civil, categoría de trabajo, jornada de trabajo y antigüedad laboral, se construyeron tablas de frecuencia simples y de doble entrada, además de construir gráficas de barras verticales, horizontales y de pastel. Se identificaron las distintas categorías resultantes (nivel de riesgo) de aplicar el instrumento de evaluación para los criterios calificación final o general y calificación por categoría y dominio y se construyeron tablas de frecuencias para obtener conteos y frecuencias relativas. Los resultados de conteos y frecuencias relativas se presentaron con auxilio de gráficas de barras verticales, horizontales y de pastel. Se presentaron los resultados de conteos de nivel de riesgo para los criterios calificación final o general y calificación por categoría y dominio, por sexo y edad con ayuda de tablas de frecuencia. El análisis se realizó con el apoyo del paquete estadístico SPSS ver 26.

ASPECTOS ÉTICOS

En la presente investigación se respetó el derecho de la persona a salvaguardar su integridad física, psíquica y moral. Y se adoptaron las precauciones necesarias para que los beneficios de la investigación sean mayores a los riesgos que pudieran presentar, en concordancia con la Declaración de Helsinki.

Siguiendo los lineamientos establecidos en el artículo 98 de la Ley General de Salud en atención a los principios básicos para la investigación médica en seres humanos, y los lineamientos del manual de procedimientos para la evaluación, registro y seguimiento de proyectos de investigación en salud que se realizan en el IMSS.

Previa autorización del Comité Local de Investigación en Salud y la Carta de Autorización del Director de la unidad médica participante (Anexo 3), se le solicitó mediante Carta de Consentimiento Informado (Anexo 4) la autorización de los participantes seleccionados para ser incluidos en el estudio en un lugar cómodo donde se guarde su privacidad.

De acuerdo con el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación, en el artículo 16, se protegió la privacidad de las personas incluidas en el estudio, toda la información fue manejada de forma estrictamente confidencial por el investigador principal. No se registró información personal sin su permiso o fuera del propósito del estudio. Para conservar su anonimato, la encuesta fue identificada mediante un código alfanumérico. Sus datos personales no fueron presentados en informes o resultados; y todos los cuestionarios fueron custodiados por el investigador principal, quedando en resguardo bajo llave dentro de la oficina de la Jefatura de Enseñanza de la UMF No. 28.

Riesgo de la Investigación

Con base en el Capítulo I artículo 17, el riesgo de la investigación corresponde a una investigación sin riesgo debido a que solo se le aplicará una encuesta.

Beneficio del participante

El beneficio al participar en el estudio es que el participante podrá saber si presenta nivel de riesgo de factores psicosociales, y en el caso de que resulte con nivel medio, alto o muy alto, se adoptarán acciones para el control de factores de riesgo psicosocial, y será canalizado a los servicios de SPPSTIMSS (Servicios de Prevención y Promoción de la Salud para Trabajadores IMSS) para que le dé seguimiento y sea atendido por un experto según sea el caso.

Aspectos de bioseguridad

No requiere medidas específicas que transgredan situaciones de bioseguridad.

RECURSOS: HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS Y FACTIBILIDAD

Recursos humanos:

Alumno tesista: Dra. Fabiola Nuñez Zapata

Investigador principal/responsable: Dra. Vanessa Johanna Caro

Investigadores asociados: Dr. Adalberto Ruiz Pérez y Dr. Alberto Barreras Serrano.

Recursos materiales:

Aula para recolección de datos.

Formato en papel impreso: Hoja de recolección de datos, consentimiento informado.

Lápices, plumas, borradores.

Computadora personal.

Recursos financieros: El financiamiento de los materiales tales como computadora personal, artículos de papelería (hojas, plumas, lápices) serán provistos por investigador principal, así como la institución médica.

Factibilidad

Es posible realizar el presente estudio debido a que se cuenta con el material para efectuarlo en referencia al recurso humano, los artículos de papelería y financieros, estarán cubiertos por el investigador principal así que no se generará un gasto extra para la institución.

RESULTADOS

Para responder al objetivo específico de conocer las características generales de la población de acuerdo a: edad, sexo, estado civil, jornada de trabajo y antigüedad laboral tenemos: En la Figura 1, se muestra la distribución de la población por grupo de edad, en donde la mayor frecuencia representa el 32.82%, en el grupo etario de 35-39 años.

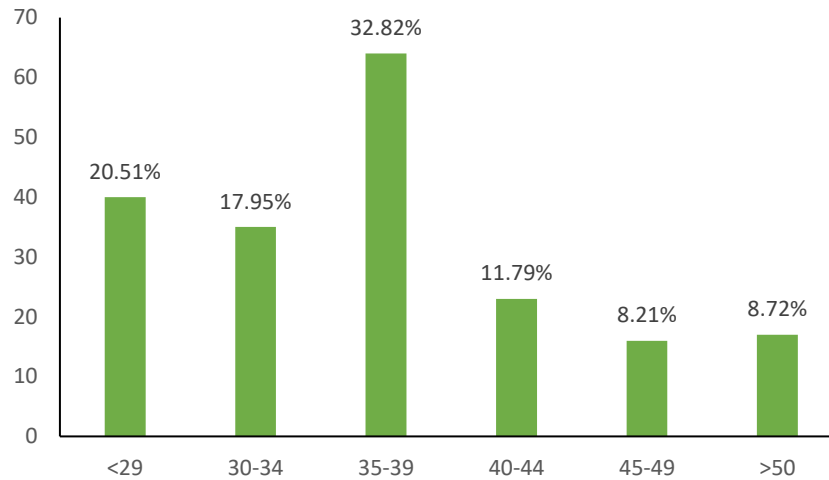


Fig. 1 Distribución de población por grupos etarios.

En la variable sexo, tenemos un predominio de frecuencia en el sexo femenino con un 66.67%, comparado con un 33.33% en el sexo masculino, como se muestra en la figura 2.

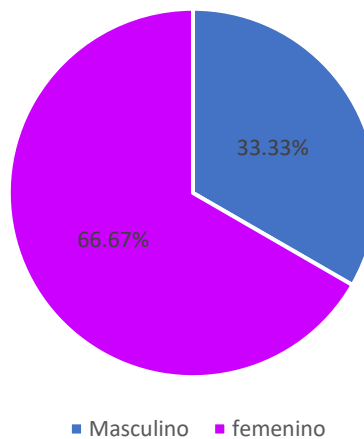


Fig. 2 Distribución de trabajadores por sexo

En la figura 3, se muestra la distribución de la variable estado civil, donde se muestra una similitud entre el estado civil soltero y casado con un 40% y 40.51% respectivamente.

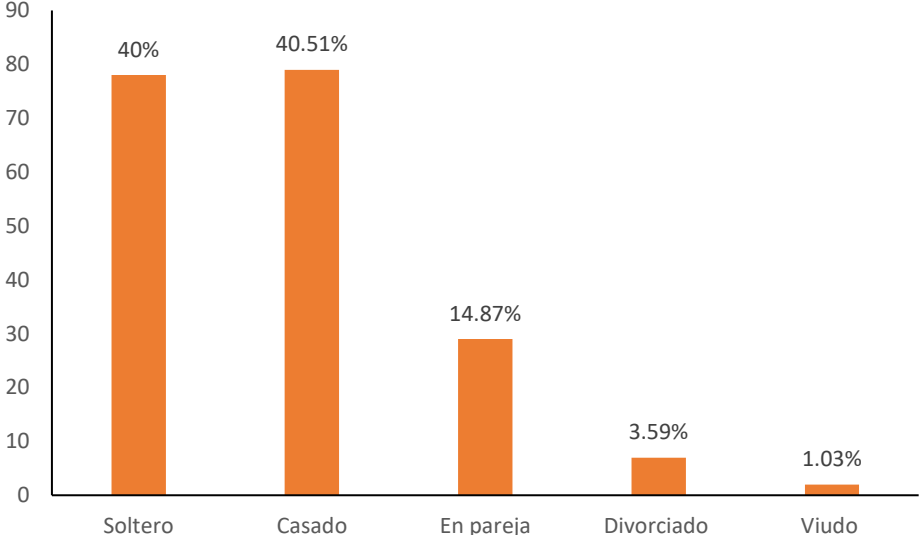


Fig. 3 Distribución de trabajadores por estado civil

En la figura 4 se muestra la distribución de trabajadores por jornada de trabajo, donde se observa un predominio del turno matutino con un 67.69%, seguido de un 27.18% en el turno vespertino.

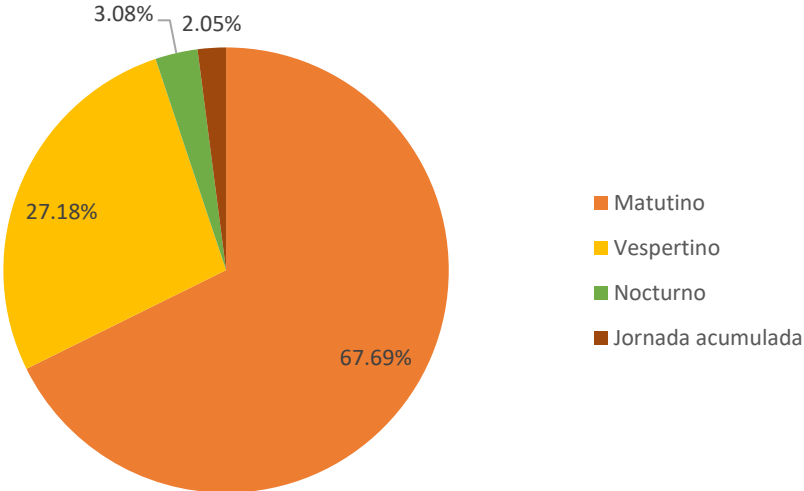


Fig. 4 Distribución de trabajadores por Jornada de trabajo

En la Figura 5, se muestra la variable de antigüedad laboral, donde se observa un predominio del 51.28% en el grupo de 1 a 5 años de antigüedad.

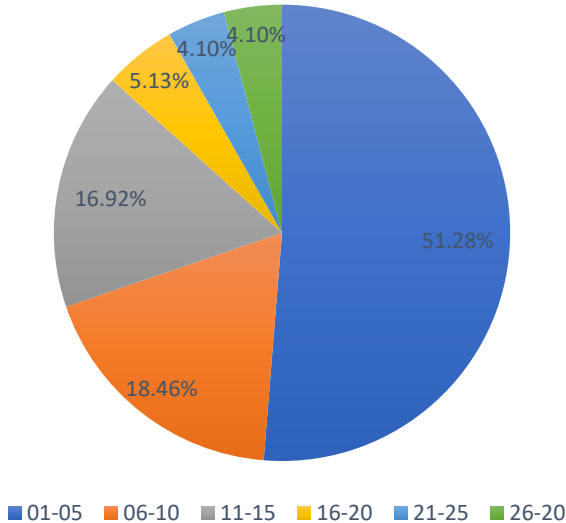


Fig. 5 Distribución de trabajadores por antigüedad laboral

Para describir la frecuencia del nivel de riesgo psicosocial global de acuerdo con la encuesta en la NOM 035 STPS 2018, tenemos que predomina en un 34.36% el riesgo alto, seguido de un riesgo medio con un 27.69%, como se muestra en la figura 6.

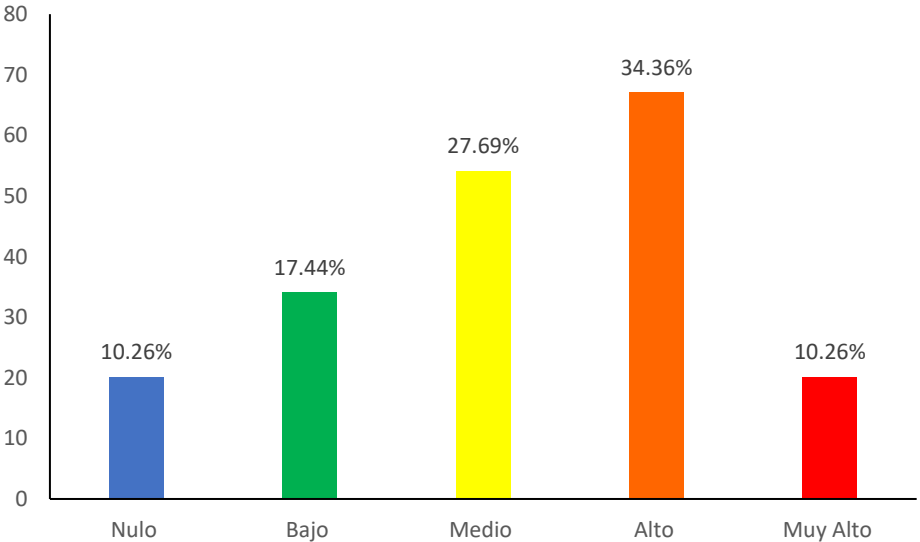


Fig. 6 Distribución de nivel de riesgo según calificación final

En la figura número 7 se describe el nivel de riesgo según la categoría de ambiente de trabajo con un predominio de riesgo bajo en un 41.03%, seguido de riesgo medio y nulo con un 22.05% y 20.51% respectivamente, seguidos de un riesgo alto en un 11.79% y un riesgo muy alto en un 4.62%. En esta categoría se incluye el dominio: Condiciones en el ambiente de trabajo, que abarca las siguientes dimensiones: condiciones peligrosas e inseguras (pregunta 1 y 3), condiciones deficientes e insalubres (preguntas 2 y 4) y trabajos peligrosos (pregunta 5).

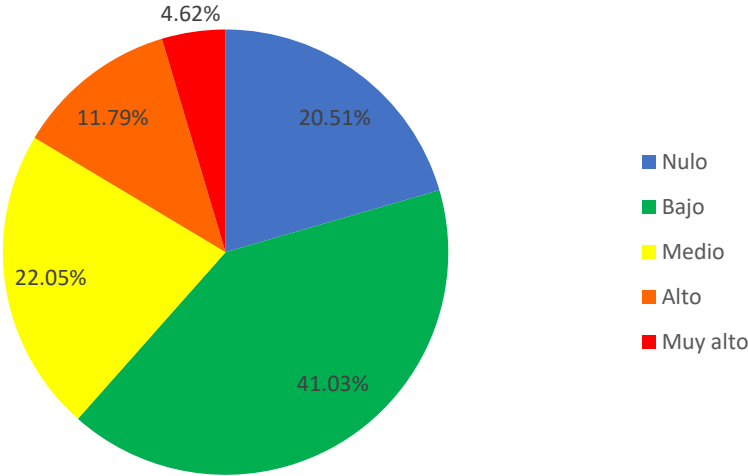


Fig. 7 Nivel de riesgo según categoría Ambiente de trabajo

Para describir el nivel de riesgo según la categoría de factores propios de la actividad observamos un predominio de riesgo alto en un 45.64%, seguido de un predominio muy alto y medio en un 22.05% y un 21.54%, como se muestra en la figura 8. En esta categoría se incluyen los dominios: Carga de trabajo y falta de control sobre el trabajo.

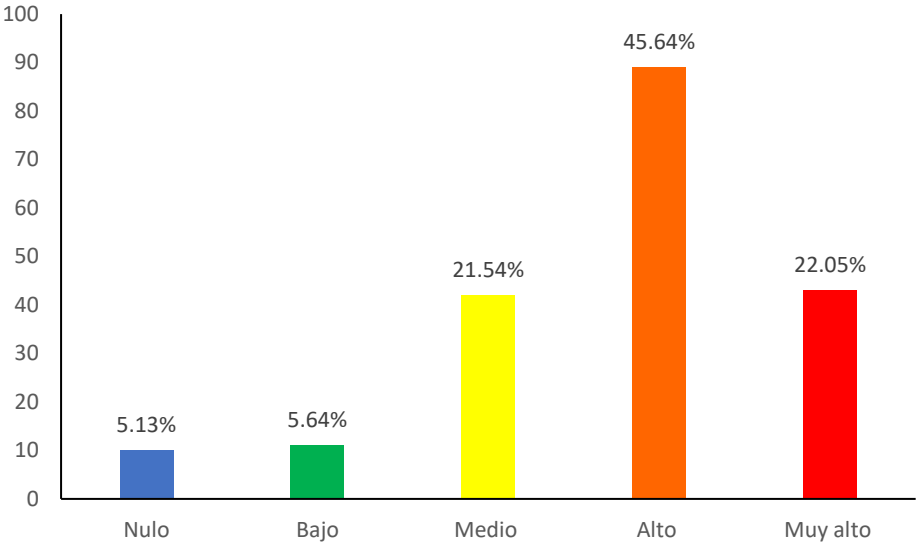


Fig. 8 Nivel de riesgo según la categoría de Factores propios de la actividad

En la figura 9 observamos el nivel de riesgo según la categoría de organización del tiempo de trabajo, donde predomina un nivel de riesgo nulo en un 47.69% (93 trabajadores), seguidas de un nivel de riesgo muy alto y medio en un 14.87% (29 trabajadores) y 14.87% (29 trabajadores) respectivamente. Lo que nos hace pensar que 93 de los trabajadores encuestados perciben que no existe relación entre el tiempo que pasan en su trabajo con el tiempo que dedican a su familia. En esta categoría se incluyen los dominios: Jornada de trabajo (que incluyen la dimensión: Jornadas de trabajo extensas, que corresponde a la pregunta 17 y 18) e Interferencia en la relación trabajo-familia (que incluyen a las dimensiones Influencia del trabajo fuera del centro laboral que corresponde a las preguntas 19 y 20, y a la dimensión Influencia de las responsabilidades familiares, que corresponden a las preguntas 21 y 22).

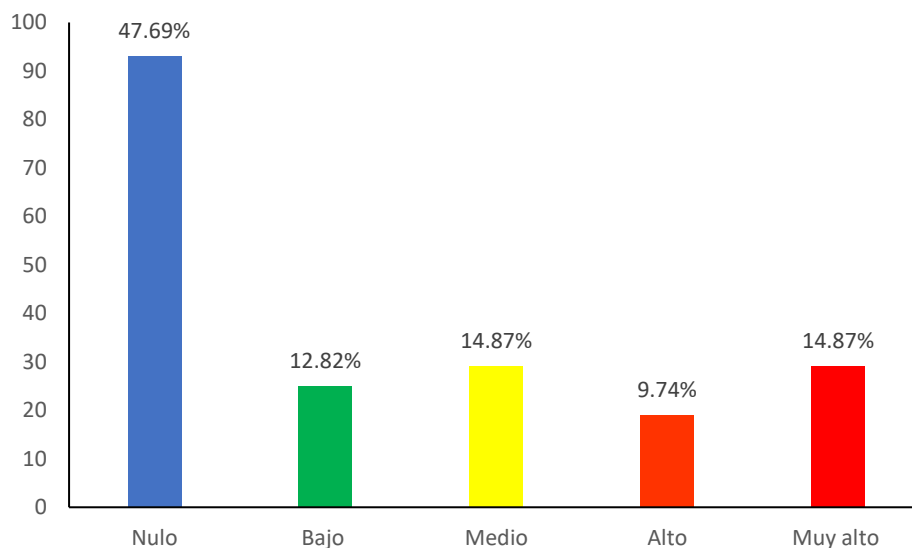


Fig. 9 Nivel de riesgo según la categoría de Organización de trabajo

En la figura 10 se representa el nivel de riesgo según la categoría de liderazgo y relaciones en el trabajo donde se observa un predominio significativo con un 93.85% (183 trabajadores) en nivel de riesgo nulo seguido de un nivel de riesgo medio con un 2.56% (5 trabajadores). Lo que nos expone que 183 de los trabajadores tiene una percepción buena del liderazgo y sus relaciones en el trabajo, así como en cuanto a la violencia laboral. En esta categoría se incluyen los dominios: Liderazgo (que incluye las dimensiones: escasa claridad de funciones que corresponden a las preguntas 31, 32, 33, 34 y a la dimensión: Características del liderazgo que corresponden a las preguntas 38, 38, 39, 40 y 42), Relaciones en el trabajo (que incluye a las dimensiones: Relaciones sociales en el trabajo que corresponden a las preguntas 42, 43, 44, 45, 46) y al dominio Violencia (que incluye a la dimensión Violencia laboral que corresponden a las preguntas 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, y 64).

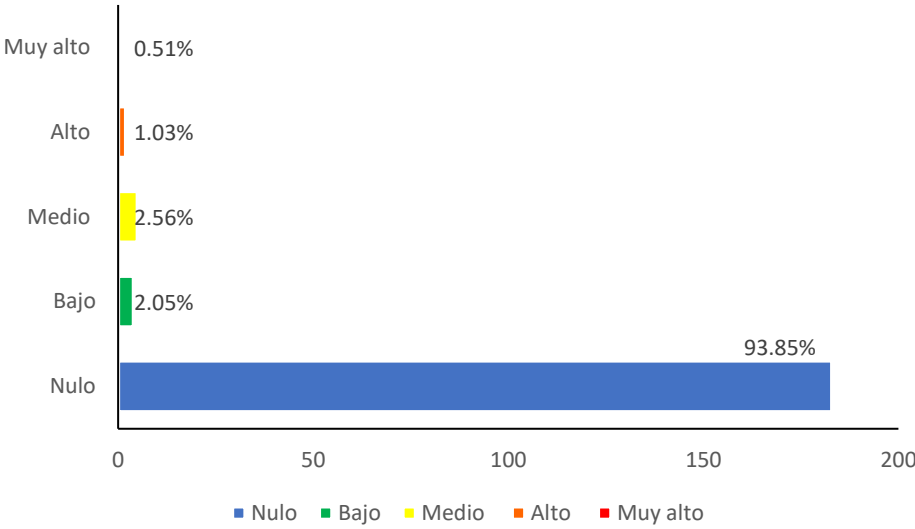


Fig. 10 Nivel de riesgo según la categoría de Liderazgo y relaciones en el trabajo

En cuanto al nivel de riesgo según el entorno organizacional existe un predominio del 36.92% en nivel nulo, con una tendencia descendente hacia el riesgo muy alto con un 3.08%, como se observa en la figura 11. En esta categoría se incluyen los dominios: Reconocimiento del desempeño (que abarca las dimensiones: escasa o nula retroalimentación del desempeño que corresponden a las preguntas 47 y 48 y escaso o nulo reconocimiento y compensación que corresponden a las preguntas 49, 50, 51, 52), y el dominio: Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad (que abarca las dimensiones: limitado sentido de pertenencia que corresponde a las preguntas 55 y 56 y la dimensión Inestabilidad laboral que corresponde a las preguntas 53 y 54)

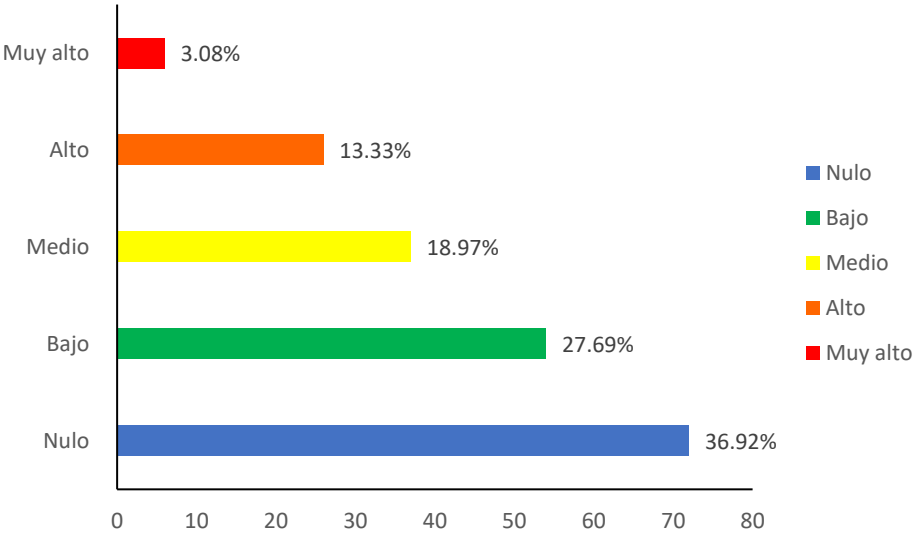


Fig. 11 Nivel de riesgo según el entorno organizacional

Podemos observar en la siguiente gráfica en cuanto al nivel de riesgo según el Dominio: Condiciones en el ambiente de trabajo que predomina el nivel de riesgo bajo en un 41.03% que equivale a 80 de los trabajadores, seguidos de un nivel medio y nulo en un 22.05% y 20.51% (43 y 40) respectivamente.

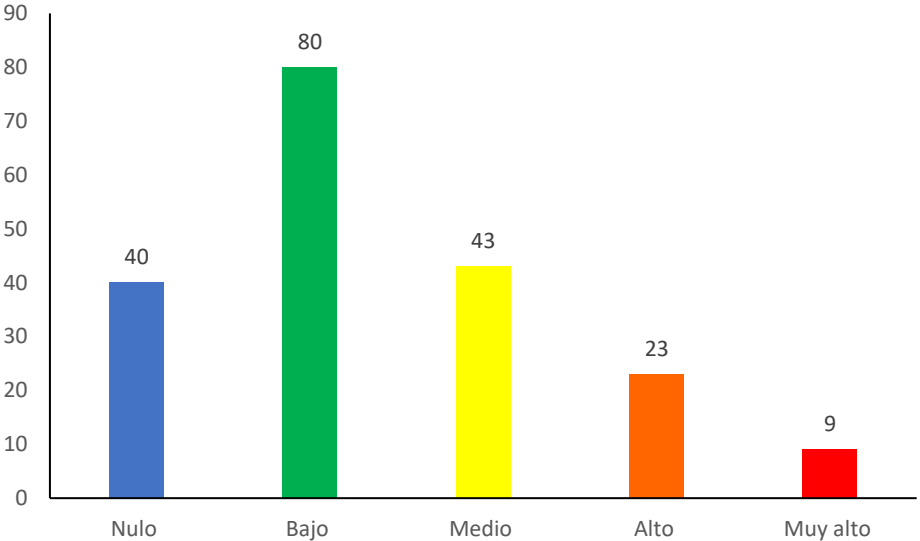


Fig. 12 Nivel de riesgo según el Dominio: Condiciones en el ambiente de trabajo

En cuanto al nivel de riesgo según el Dominio: Carga de trabajo se observa un predominio en el nivel alto y muy Alto en 38.95% y 33.85% respectivamente.

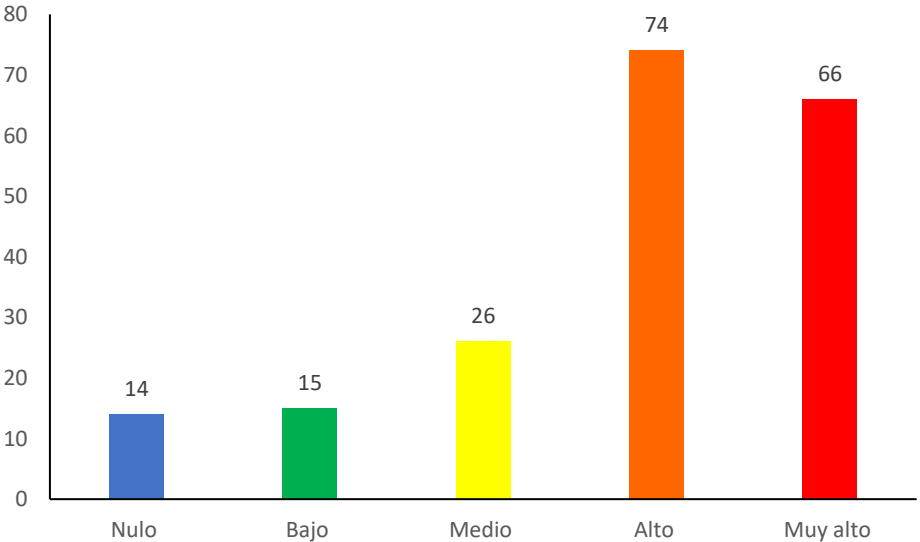


Fig. 13 Nivel de riesgo según el Dominio: Carga de trabajo

En cuanto al nivel de riesgo encontrado en el Dominio: Falta de control del trabajo se obtuvo una mayor calificación en el nivel bajo con un 29.23% seguido del nivel medio con un 28.72%.

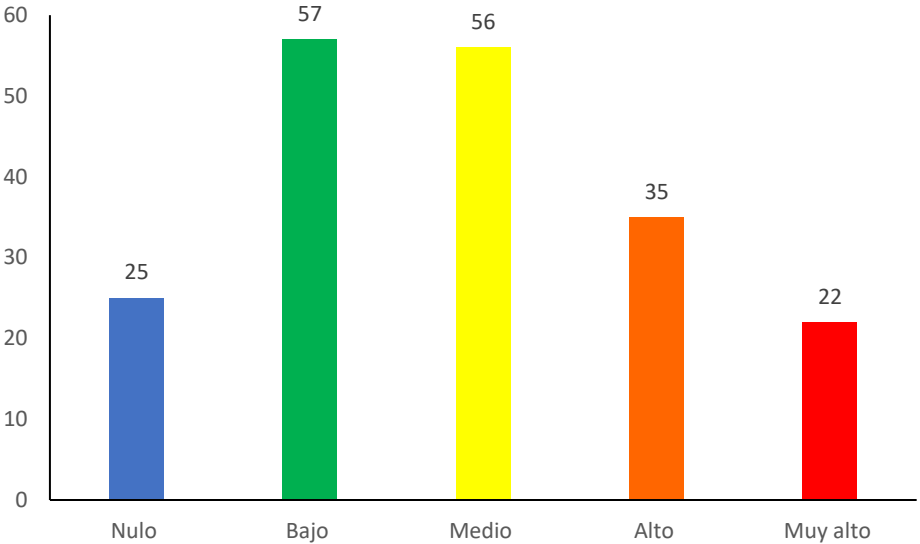


Fig. 14 Nivel de riesgo según el Dominio: Falta de control sobre el trabajo

El nivel de riesgo observado en el Dominio: Jornada de trabajo tiene un predominio en el nivel nulo con un 37.44, pasando a un nivel medio con un 25.64%.

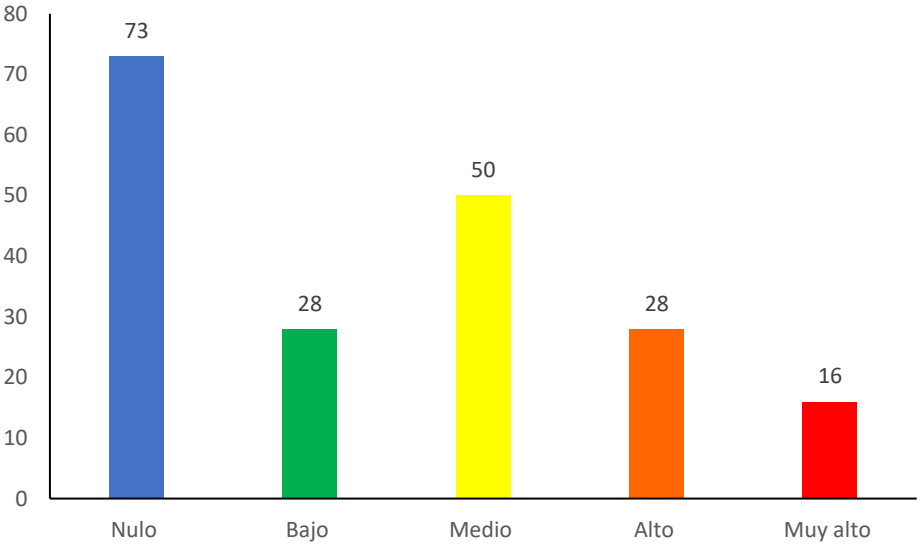


Fig. 15 Nivel de riesgo según el Dominio: Jornada de trabajo

En cuanto al nivel de riesgo que podemos observar en el Dominio: Interferencia en la relación Trabajo-Familia un notable predominio en el nivel Nulo con un 52.82% que corresponde a 103 de los trabajadores.

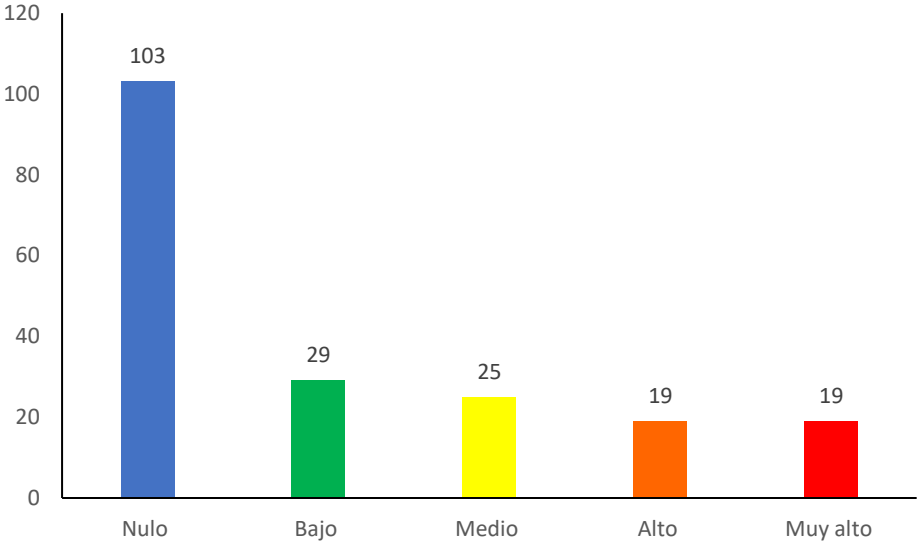


Fig. 16 Nivel de riesgo según el Dominio: Interferencia en la relación Trabajo-Familia

En el Dominio: Liderazgo se observa una marcada prevalencia del nivel Nulo con un 47.18% (equivale a 92 trabajadores), seguido del nivel medio con un 16.41% (32 trabajadores) y el nivel bajo con 14.36% (28 trabajadores).

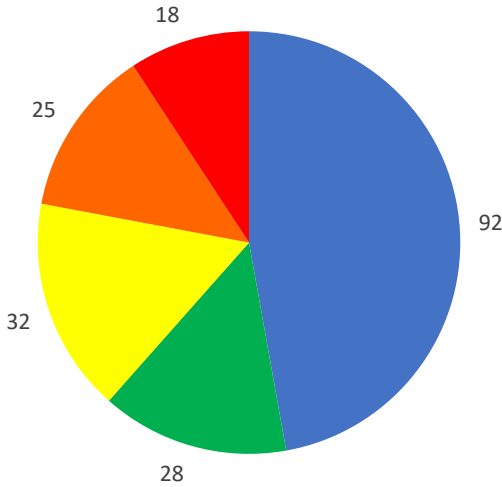


Fig. 17 Nivel de riesgo según el Dominio: Liderazgo

En el Dominio: Relaciones en el trabajo se observa un predominio significativo del nivel Nulo en un 95.90% que corresponde a 187 de los trabajadores, dejando al nivel bajo con un 1.54%, y a los niveles alto y muy alto en un 1.03%.

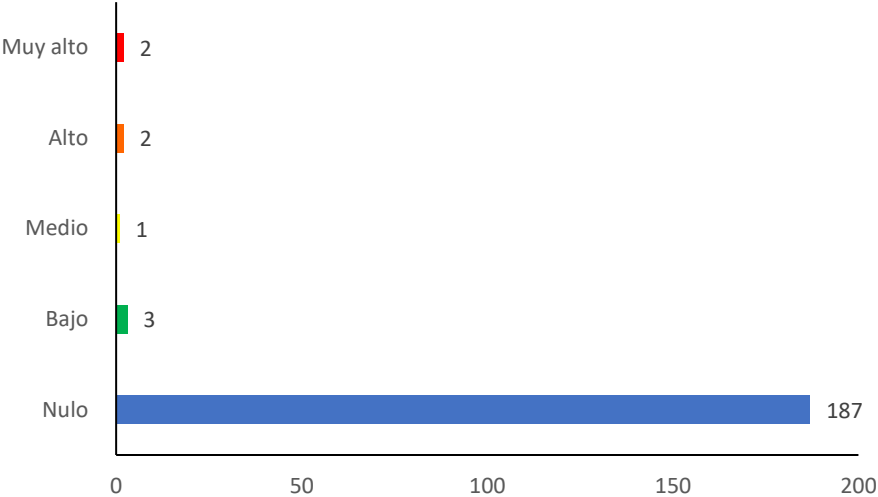


Fig. 18 Nivel de riesgo según el Dominio: Relaciones en el trabajo

En el Dominio: Violencia también podemos observar un marcado predominio del nivel Nulo con un 61.54% (120 trabajadores), respecto al nivel bajo con un 14.87% (29 trabajadores).

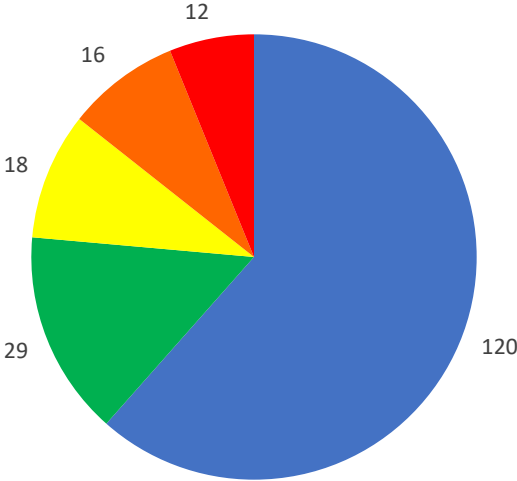


Fig. 19 Nivel de riesgo según el Dominio: Violencia

En cuanto al Dominio: Reconocimiento del desempeño vemos que no existe mucha diferencia entre el nivel bajo y nulo, teniendo un 34.36% (67 trabajadores) y un 32.82% (64 trabajadores) respectivamente, seguidos de un nivel medio con un 21.54% (42 trabajadores).

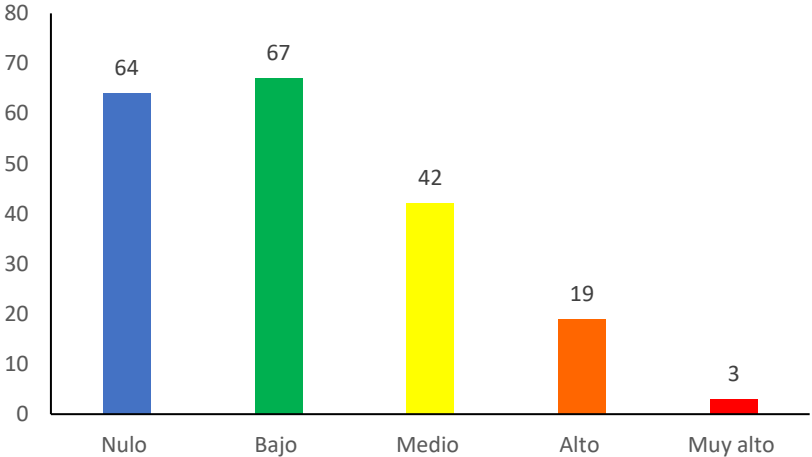


Fig. 20 Nivel de riesgo según el Dominio: Reconocimiento del desempeño

En el Dominio: Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad predomina el nivel Nulo con un 42.56% (83 trabajadores) seguidos del nivel bajo con un 34.87% (68 trabajadores), y del nivel medio con un 15.38% (30 trabajadores).

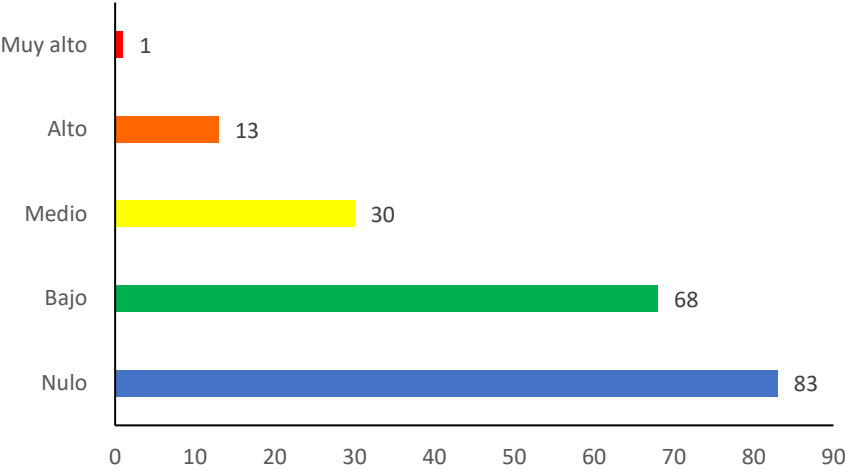


Fig. 21 Nivel de riesgo según el Dominio: Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

Discusión

Se realizó el presente estudio para conocer la prevalencia de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar No. 28 del IMSS, Mexicali, BC.

En el año 2019 Saldaña Orozco⁶ reporta en su estudio un nivel de riesgo psicosocial global del 70 al 90% en el nivel de riesgo alto y > 90% en el nivel muy alto, a diferencia de lo encontrado en el nivel de riesgo psicosocial global de los trabajadores de la UMF No. 28 del IMSS donde se reporta un riesgo alto en un 34.36%, seguido de un riesgo medio de un 27.69%.

En el año 2021 se realiza un estudio observacional descriptivo de tipo correlacional, que analiza la relación entre los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud en el personal médico de una institución hospitalaria pública en el Ecuador¹¹, donde se reporta un nivel de riesgo alto en el género femenino en la dimensión psicológica con un 33.33% seguido del nivel medio con un 22.22% para trabajo activo y posibilidad de desarrollo, a diferencia de nuestro estudio donde se reporta en el Dominio: Condiciones en el ambiente de trabajo donde predomina el nivel de riesgo bajo en un 41.03%.

En el año 2017 en un hospital de España¹² se realizó un estudio donde se observó en cuanto al perfil de riesgo psicosocial, los factores de mayor riesgo fueron la participación/supervisión, la carga de trabajo y el desempeño de rol, a diferencia de nuestro estudio donde se observó un mayor riesgo en las categorías factores propios de la actividad donde se observa un riesgo alto en un 45.64%, en cuanto a la categoría de liderazgo y relaciones en el trabajo predomina un nivel de riesgo nulo en un 93.85%.

En España en el año 2019 se realiza un estudio por Orozco-Vazquez¹³ acerca de los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería donde se menciona que en el ámbito laboral se compromete el desempeño de tareas por enfermedades, incapacidades, ausentismo, abandono de la profesión, y una mayor ocurrencia de

accidentes de trabajo, por cansancio emocional, a diferencia de lo encontrado en nuestro estudio donde se reporta un nivel de riesgo bajo en un 41.03% según la categoría Ambiente de trabajo.

En un estudio realizado en el año 2021 por Tomalá León ML sobre factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario¹⁴ se menciona que la mayor incidencia de factores de riesgo psicosocial que vulneran la salud mental se presenta en la sobrecarga y ritmo de trabajo en un 25%, seguido de un 18% en el riesgo de padecer enfermedades profesionales, y en un 16% en los horarios, similar a nuestros resultados donde se muestra la categoría de factores propios de la actividad con un 45.64% en el riesgo alto.

En un estudio en Colombia en el año 2018¹⁵ similar al nuestro con una muestra de 183 trabajadores en una clínica de alta complejidad se encontró que los dominios donde se presenta mayor riesgo psicosocial son demandas del trabajo y control sobre el trabajo, similar a los resultados de riesgo alto en un 45.64% en la categoría de factores propios de la actividad en nuestro estudio.

En la Universidad de Málaga¹⁷ en el año 2021 se realiza un estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos donde se reporta que se ven un nivel de riesgo psicosocial alto en cuanto a las dimensiones psicosociales de aspectos organizativos, dirección, exigencias cuantitativas, doble presencia y el ritmo de trabajo, a diferencia de lo reportado en el presente estudio donde se encuentra un nivel de riesgo bajo en las categorías de Ambiente de trabajo y condiciones en el ambiente de trabajo, así como un nivel de riesgo nulo en Organización de trabajo, Liderazgo y relaciones en trabajo y en entorno organizacional.

Méndez Beltrán en el año 2019¹⁸ reportó en su estudio al sexo femenino como el predominante con un 84.5% y en promedio a los 42 años, similar a lo encontrado en nuestro estudio donde se reporta al sexo femenino en un 66.67% y al grupo etario de mayor prevalencia es el de 35 a 39 años en un 32.82%.

En Lima-Perú¹⁹ en el año 2020 se realizó un estudio en un Hospital de nivel terciario donde se evalúa la presencia de Factores de riesgo psicosociales en Médicos Especialistas donde se reporta un riesgo alto en las dimensiones Exigencias Psicológicas en un 69.4%, Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo en un 48.4%, además ninguna de sus dimensiones tuvo un puntaje predominante en riesgo bajo, a diferencia del nuestro donde se encuentra un nivel de riesgo bajo en las categorías de Ambiente de trabajo y condiciones en el ambiente de trabajo, así como un nivel de riesgo nulo en Organización de trabajo, Liderazgo y relaciones en trabajo y en entorno organizacional.

En la ciudad de México en el año 2019, se realiza un estudio para caracterizar los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los médicos y enfermeros adscritos a un hospital privado²⁰, donde se observó que existe ritmo de trabajo acelerado en un 81.36%, inseguridad sobre las condiciones de trabajo en un 49.15%, conflicto de rol en un 45.76%, previsibilidad en un 45.76%, a diferencia de lo encontrado en nuestro estudio donde se reporta un nivel de riesgo Nulo en el Dominio: Condiciones en el ambiente de trabajo, Jornada de trabajo, Liderazgo.

Conclusiones

Se encontró que la mayoría de los trabajadores están en el grupo de edad entre los 35 a los 39 años, donde predominan las mujeres con un 66.67%, existe una similitud entre los estados civiles soltero y casado con un 40% y 40.5% respectivamente, en un 67.69% pertenecen al turno matutino, y cuentan con una antigüedad laboral de entre 1 a 5 años en un 51.28%.

A nivel global el nivel de riesgo psicosocial se encuentra entre el nivel de riesgo alto y riesgo medio con un 34.36% y 27.69% respectivamente.

Se encontró que la categoría: Factores propios de la actividad predomina un nivel de riesgo alto, a diferencia de la categoría organización del trabajo, Liderazgo y relaciones en el trabajo y entorno organizacional las cuales se encuentran en un nivel de riesgo nulo predominantemente.

Recomendaciones

Realizar campañas de sensibilización, explicar al personal que no se tomarán represalias en su contra al responder de manera sincera los cuestionarios, revisar y exponer la política de prevención de riesgos psicosociales y programadas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de un entorno organizacional favorable y armónico para la disminución de los mismos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mul Escalada J, Méndez Zaldívar E. Implicaciones de los factores de riesgo psicosocial y la NOM-035-STPS-2018 en la calidad de vida laboral. RILCO DS. [en línea]. 2021 [citado 2021 noviembre 4]. Disponible en: <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/16-febrero21/riesgo-psicosocial.laboral>
2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. [en línea]. 2019 [citado 2021 noviembre 4]. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>
3. Oficina Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT; 2019.
4. Organización Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia. Ginebra: OIT; 2016.
5. Huston M, Larsen R. Occupational mental health & workplace violence. In: Ladou J, Harrison R, Ed. Occupational & environmental medicine. 5th ed. San Francisco, California: McGraw Hill; 2014. p. 1480.
6. Saldaña Orozco C, Polo-Vargas JD, Gutiérrez-Carvajal OI, Ibarra Rentería GM, Anaya Velazco A. Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco). Salud Uninorte [en línea]. 2019. [citado 2021 diciembre 5]; 35 (3): 343-359. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300343&lng=en.
7. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT; 1986.
8. Uribe Prado JF. Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. Investig Adm [en línea]. 2020. [citado 2022 marzo 2]; 49 (125):1-17. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782020000100003
9. Contrato Colectivo de Trabajo 2019-2021. Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social. Ciudad de México; 2019.

10. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación 2014.
11. López-Zambrano JY, Quimis-Coronel GC, López-Zambrano MA, Cañizares-Mendoza PE. Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución pública, Ecuador. Dominio de las Ciencias [en línea] 2021. [citado 2021 marzo 8]; 7(1):294-303. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1642>.
12. Merino-Plaza MJ, Carrera-Hueso FJ, Arribas-Boscá N, Martínez-Asensi A, Vázquez-Ferreiro P, Vargas-Morales A, et al. Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. Cad Saude Publica [en línea]. 2018. [citado 2021 noviembre 8]; 34(11). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00189217>
13. Orozco-Vásquez MM, Zuluaga-Ramírez YC, Pulido-Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Rev Colomb Enferm [en línea]. 2019. [citado 2021 noviembre 20];18(1): e006. Disponible en: <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2308>
14. Tomalá León ML, Galardy Domínguez Y, Maza Santos EH, Villamar Gualé JA. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. Higía [en línea]. 2021. [citado 2021 noviembre 2]; 1:4. Disponible en: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/491>
15. Bobadilla Suárez CA, Garzón González LM, Charria Ortiz VH. Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. Psicol Caribe [en línea] 2018. [citado 2021 diciembre 3]; 35(2), 131-144. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>
16. Sureda E, Mancho J, Sesé A. Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: a SEM model. Anal Psicol [en línea]. 2019. [citado 2021 noviembre 3]; 35(1): 106-115. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>.
17. Delgado-Fernández V, Rey-Merchán MC, López A. Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2021; 30(1): 24-33.
18. Méndez Beltrán J, Botero Carvajal A. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. Arch Venez Farmacol Rer [en línea].

2019. [citado 2021 noviembre 5];38(4):501-508. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55964256022>

19. Marcilla-Truyenque R L, Ugarte-Gil MF. Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en Hospital de nivel terciario de Lima-Perú. Rev Fac Cien Med Univ Nac Cordoba [en línea]. 2020. [citado 2021 noviembre 3]; 77(4):240-248. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/view/25122>

20. Espinosa Rosas JG. Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la salud de un hospital privado de la ciudad de México. RIST [en línea] .2019; [citado noviembre 2021]; 3 (4):27-30. Disponible en: <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/91>>

21. Dávila Troncoso MR, Ruíz de Chávez Ramírez D, Almeida Perales C Franco Trejo CS. Factores de riesgo laboral y daños a la salud en las enfermeras del Hospital General Fresnillo. IBN SINA [en línea] 2020. [citado 2021 diciembre 6]; 11(1):10. Disponible en: <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/ibnsina/article/view/766>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y evaluar el Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo

Folio _____

Edad: _____ Sexo () Masculino () Femenino

Estado civil: () Soltero, () Casado, () En pareja, 4 () Divorciado, 5 () Viudo

Jornada de Trabajo: () Matutino, () Vespertino, () Nocturno, () Jornada Acumulada

Antigüedad laboral: () años.

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones ambientales de su centro de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica					
2	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
3	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
4	Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo					
5	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					

Para responder a las preguntas siguientes piense en la cantidad y ritmo de trabajo que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
7	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
8	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
10	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
11	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
12	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.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
14	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
15	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
16	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

Las preguntas siguientes están relacionadas con su jornada de trabajo.

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
24	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
25	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
26	Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral					
27	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					

28	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					
----	---	--	--	--	--	--

Las preguntas siguientes están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo (considere los últimos cambios realizados).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					
30	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que se le proporciona sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
32	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
33	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
34	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
35	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
36	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el o los jefes con quien tiene contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
38	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
39	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
40	La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo					
41	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
42	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
43	Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa					
44	En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
45	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
46	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la estabilidad que le ofrece su trabajo.

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

Las preguntas siguientes están relacionadas con actos de violencia laboral (malos tratos, acoso, hostigamiento, acoso psicológico).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
57	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
58	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
59	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones ridiculizaciones					
60	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones					

	de trabajo y en la toma de decisiones					
61	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
62	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
63	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
64	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 fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

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

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 preguntas siguientes están relacionadas con las actitudes de las personas que supervisa.

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

Grupos de ítems por resultado de dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	1,3
		Condiciones deficientes e insalubres	2,4
		Trabajos peligrosos	5
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	6,12
		Ritmos de trabajo acelerado	7,8
		Carga mental	9,10,11
		Cargas psicológicas emocionales	65,66,67,68
		Cargas de alta responsabilidad	13,14
		Cargas contradictorias o inconsistentes	15,16
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25,26,27,28
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23,24
		Insuficiente participación y manejo del cambio	29,30
		Limitada o inexistente capacitación	35,36
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	17,18
	Interferencia en la relación trabajo - familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	19,20
		Influencia de las responsabilidades familiares	21,22
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	31,32,33,34
		Características del liderazgo	37,38,39,40,41
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	42,43,44,45,46
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	69,70,71,72
	Violencia	Violencia laboral	57,58,59,60,61,62,63,64
Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño	47,48
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación	49,50,51,52
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia	55,56
		Inestabilidad laboral	53,54

Tabla de nivel de riesgo y necesidades de acción

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas ¹ , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica ¹ y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

Anexo 2 Hoja de recolección de datos

Edad:

Sexo:

Estado civil: () Soltero, () Casado , () En pareja, 4 () Divorciado, 5 () Viudo

Jornada de Trabajo: () Matutino, () Vespertino, () Nocturno, () Jornada Acumulada

Antigüedad laboral: () años.

Nivel de riesgo psicosocial

Las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial deberán ser calificados, de acuerdo con la puntuación de la tabla 5 siguiente:

Tabla 5
Valor de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57	0	1	2	3	4
2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 29, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	4	3	2	1	0

Para la calificación final o general se calificará como basado en el (Anexo 1) ²

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario C_{final}	$C_{final} < 50$	$50 \leq C_{final} < 75$	$75 \leq C_{final} < 99$	$99 \leq C_{final} < 140$	$C_{final} \geq 140$

Para la calificación por categoría y dominio se calificará como: ²

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 9$	$9 \leq C_{cat} < 11$	$11 \leq C_{cat} < 14$	$C_{cat} \geq 14$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 15$	$15 \leq C_{cat} < 30$	$30 \leq C_{cat} < 45$	$45 \leq C_{cat} < 60$	$C_{cat} \geq 60$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 13$	$C_{cat} \geq 13$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 14$	$14 \leq C_{cat} < 29$	$29 \leq C_{cat} < 42$	$42 \leq C_{cat} < 58$	$C_{cat} \geq 58$
Entorno organizacional	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 14$	$14 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 23$	$C_{cat} \geq 23$

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 9$	$9 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 15$	$15 \leq C_{dom} < 21$	$21 \leq C_{dom} < 27$	$27 \leq C_{dom} < 37$	$C_{dom} \geq 37$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 21$	$21 \leq C_{dom} < 25$	$C_{dom} \geq 25$
Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Interferencia en la relación trabajo-familia	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 10$
Liderazgo	$C_{dom} < 9$	$9 \leq C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$C_{dom} \geq 20$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 17$	$17 \leq C_{dom} < 21$	$C_{dom} \geq 21$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$
Reconocimiento del desempeño	$C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 14$	$14 \leq C_{dom} < 18$	$C_{dom} \geq 18$
Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 10$

Anexo 3. Carta de Anuencia del Director de la unidad.



GOBIERNO DE
MÉXICO



ÓRGANO DE OPERACIÓN ADMINISTRATIVA
DESCONCENTRADA REGIONAL BAJA CALIFORNIA
Unidad de Medicina Familiar No. 28
Coordinación Clínica de Educación e Investigación en Salud

Mexicali Baja California a 26 Enero 2022

CARTA DE NO INCONVENIENTE

COMITÉ LOCAL DE INVESTIGACIÓN EN SALUD 204

COMITÉ DE ETICA EN INVESTIGACIÓN 2048

PRESENTE

Por este medio, me permito hacer de su conocimiento que estoy enterado de la propuesta de investigación titulada:

“Factores de Riesgo Psicosociales en los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar No. 28 del IMSS, Mexicali, B C.”

Que, de ser aprobada, no tengo inconveniente en que se lleve a cabo en la Unidad de Medicina Familiar No. 28 para lo cual se designa a la Dra. Vanessa Johanna Caro, con matrícula 99264825 adscrito a dicha Unidad Médica Familiar No. 28 como investigador responsable, en la cual se les aplicará el cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial según la NOM 035 STPS 2018.

En caso de ser aprobado el proyecto, se brindarán todas las facilidades para el desarrollo del mismo.


Sin más por el momento, quedo atenta a sus comentarios

Atentamente:

Dr. José Ramiro Herrera López

Director de la unidad de medicina familiar No. 28 IMSS

Anexo 4 Carta de Consentimiento Informado

 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL UNIDAD DE EDUCACIÓN Y POLÍTICAS DE SALUD COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	
CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN	
Nombre del estudio:	Factores de Riesgo Psicosociales en los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar No.28 del IMSS, Mexicali, BC
Patrocinador externo (si aplica):	
Lugar y fecha:	Unidad de Medicina Familiar No. 28, IMSS, Mexicali, B C. 2022.
Número de registro:	
Justificación y objetivo del estudio:	Es importante identificar y detectar de manera oportuna los factores de riesgo psicosocial, para evitar los efectos nocivos estos factores en los trabajadores de la UMF 28, con la finalidad de identificar a la población de riesgo y canalizarlos de manera oportuna al servicio que corresponda.
Procedimientos:	Se le entrevistará en su área de trabajo, en un sitio donde se sienta cómodo y se guarde su privacidad. Será informado ampliamente sobre estudio de investigación y ahí podrá contestar el cuestionario el cual le llevará aproximadamente 15 minutos.
Posibles riesgos y molestias:	Quizá le incomode contestar alguna pregunta del cuestionario. Este estudio no implica riesgos para su salud y la información que usted proporcione será confidencial.
Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:	El contestar este cuestionario la ayudará a identificar los factores que se consideran dañinos a la salud en relación al entorno laboral en cualquier tipo de trabajo
Información sobre resultados y alternativas de tratamiento:	Posterior a contestar la encuesta, se le informará de manera verbal si presenta factores de riesgo psicosociales. En caso de que resulte con nivel medio, alto o muy alto, se adoptarán acciones para el control de factores de riesgo psicosocial, y será canalizado a los servicios de SPPSTIMSS (Servicios de Prevención y Promoción de la Salud para Trabajadores IMSS) para que le dé seguimiento y sea atendido por un experto según sea el caso.
Participación o retiro:	Sé que mi participación en el estudio es totalmente voluntaria, se me ha explicado que yo decido libremente si es mi deseo participar o no en el estudio; por lo tanto, entiendo que me puedo retirar en cualquier momento que decida, sin que eso afecte mi atención médica en el instituto.
Privacidad y confidencialidad:	Entiendo que mi información personal no será pública ni se utilizará en presentaciones o publicaciones que se deriven de este estudio y se guardará siempre la confidencialidad de mi información. Mis datos personales serán codificados y protegidos de tal manera que solo puedan ser identificados por el investigador principal.
Declaración del consentimiento	
	<input type="checkbox"/> No autorizo participar en el estudio. <input type="checkbox"/> Sí autorizo participar en el estudio.
En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:	
Investigador Principal/Responsable:	Dra. Vanessa Johanna Caro (vanessa.caro@imss.gob.mx)
Alumno tesista:	Dra. Fabiola Núñez Zapata (fanuz10q@gmail.com), Dr. Adalberto Ruiz Pérez dr.adalbertoruiz@gmail.com , Dr. Alberto Barreras Serrano abarreras@uabc.edu.mx
Colaboradores:	
En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comisión de Ética de Investigación de la CNIC del IMSS: Avenida Cuauhtémoc 330 4º piso Bloque "B" de la Unidad de Congresos, Colonia Doctores. México, D.F., CP 06720. Teléfono (55) 56 27 69 00 extensión 21230, Correo electrónico: comision.etica@imss.gob.mx	
<hr/> Nombre y firma del sujeto	
<hr/> Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento	
<hr/> Testigo 1	
<hr/> Testigo 2	
<hr/> Nombre, dirección, relación y firma	
<hr/> Nombre, dirección, relación y firma	

Clave: 2810-009-013