

Psychosocial risk and Laboral satisfaction in UMF 57 IMSS Puebla workers

Riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de la UMF 57 IMSS Puebla

AO

Fragoso Vieyra Luis Octavio ¹  <https://orcid.org/0000-0003-4981-1384>; Cueva Soria Elizabeth¹  <https://orcid.org/0000-0002-0404-1163>; Gutiérrez Gabriel Itzel¹  <https://orcid.org/0000-0002-7036-1579>; Ruíz Cortes Priscila Esperanza ¹  <https://orcid.org/0000-0001-6982-8584>; Merino Ortiz Estephania ¹  <https://orcid.org/0000-0001-6982-8584>.

¹ Instituto Mexicano del Seguro Social

Correo electrónico de contacto: lofragvi@gmail.com

Fecha de envío: 24/09/2024

Fecha de aprobación: 09/10/2025

Abstract

Introduction: This study analyzed the relationship between psychosocial risk factors and job satisfaction in workers at UMF 57 IMSS Puebla. **Objective:** To determine the relationship between level of psychosocial risk and job satisfaction. **Materials and Methods:** Analytical, observational, and cross-sectional study. The "Questionnaire to identify psychosocial risk factors in workplaces" from the NOM-035-STPS-2018 and "Questionnaire on job satisfaction" from the INSHT of Spain were used. The relationship between the level of psychosocial risk and job satisfaction was determined using Fisher's Exact Test. **Results:** A total of 153 workers were included, with a predominant age range of 25-29 years (n = 41, 26.8%), a "high" level of psychosocial risk (n = 80, 52.3%), and the main category "Factors of the Activity" (n = 91, 59.5%). Job satisfaction "quite satisfied" (n = 77; 50.3%). A statistically significant relationship between the variables was observed (p=0.008). **Conclusions:** A significant relationship was found between psychosocial risk factors and job satisfaction.

Keywords: work satisfaction, occupational health, psychosocial impact

Resumen

Introducción: Se estudió la relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de la UMF 57 IMSS Puebla. **Objetivo:** Determinar la relación entre nivel de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. **Material y métodos:** Estudio analítico, observacional y transversal. Se realizó "Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo" de la NOM-035-STPS-2018 y "Cuestionario sobre satisfacción en el trabajo" del INSHT de España. Se determinó la relación entre nivel de riesgo psicosocial y satisfacción en el trabajo mediante Prueba Exacta de Fisher. **Resultados:** Se incluyeron 153 trabajadores, rango de edad predominante 25-29 años (n = 41, 26.8%), nivel de riesgo psicosocial "alto" (n = 80, 52.3%), categoría principal afectada "Factores Propios de la Actividad" (n = 91, 59.5%). Satisfacción laboral "bastante satisfechos" (n = 77; 50.3%). Se observó una relación entre las variables estadísticamente significativa (p=0.008). **Conclusiones:** Se encontró una relación significativa entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral.

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

Introducción

La medicina laboral cuenta con una amplia historia, 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..." (Organización Panamericana de la Salud, 1982).

Artículos originales

Desde hace varias décadas se han estudiado los múltiples cambios sociales, políticos y demográficos que se han producido dentro de las empresas, se han encontrado que, gracias a todos estos cambios, se han originado nuevos riesgos psicosociales (P., 2012), sin embargo, este tema aún es infravalorado dentro de la literatura mexicana, 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 el 23 de octubre de 2018 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018).

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 (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

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. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018) (Sarsosa P, 2011) La determinación de la prevalencia de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar No. 57 (UMF 57) de Puebla es fundamental para identificar los riesgos más comunes y desarrollar estrategias e intervenciones adecuadas. (Sánchez, 2021) Esto permitirá reducir la posibilidad de que los trabajadores enfrenten enfermedades profesionales como ansiedad, depresión o síndrome de Burnout. (Sarsosa P, 2011) (I, 2016) (Merino-Plaza MJ, 2018)

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva de los trabajadores hacia su empleo y la actitud hacia

el mismo, esta percepción es principalmente estudiada por 3 disciplinas: Psicología, Recursos Humanos y Economía (Salazar L, 2019) (San-Agustín C, 2020). 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 9; y la remuneración económica y su relación estrecha con la felicidad de los empleados;

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 (Salazar L, 2019) (Eugenio, 2018);

Esta relación nos revela la importancia de investigar los factores de riesgo y realizar intervenciones para disminuir la prevalencia de estos y sus consecuencias asociadas (San-Agustín C, 2020) (Secretaría del Desarrollo Social, 2012), para así mejorar el clima organizacional, estado anímico de los trabajadores y, de forma indirecta, la productividad general del centro de trabajo 10.

Las patologías y síndromes laborales 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 (San-Agustín C, 2020) (Chávez V, 2022), 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 (Gómez-Dantés O, 2011).

AO

Artículos originales

La relación estrecha que existe entre la satisfacción laboral y el nivel de riesgo psicosocial es de suma importancia ya que uno influye en el efecto del otro, ya sea de manera positiva o negativa (J, 2021), por lo que el objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el nivel de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los trabajadores de la UMF 57 de Puebla.

Material y Métodos

Se realizó un estudio analítico, observacional y transversal, con una muestra de 153 participantes dentro de las instalaciones de la 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 la población trabajadora necesaria. Los criterios de inclusión que se tomaron son los siguientes: Trabajadores de la UMF 57 IMSS Puebla; Ambos sexos; De 18 años en adelante; Sin importar la antigüedad laboral; Trabajadores activos al momento de la realización del estudio.

La recopilación de información se realizó enfocada en las dos variables a estudiar: Los Factores de Riesgo Psicosocial, los cuales se obtendrán mediante la aplicación del cuestionario presente en el apartado “Guía de Referencia II” de la NOM-035-STPS-2018, y su calificación será “Riesgo nulo, Riesgo bajo, Riesgo medio, Riesgo alto y Riesgo muy alto”.

Y Satisfacción laboral la cual se obtuvo a partir del “Cuestionario sobre satisfacción en el trabajo” del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, y su calificación será “Muy satisfecho, bastante satisfecho y poco satisfecho”.

Se recabó durante la aplicación de los cuestionarios, el consentimiento informado de los participantes, en el cual se establece la limitación del uso de la

información proporcionada y que esta no podrá ser divulgada, únicamente los resultados.

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.

El estudio fue sometido a evaluación y autorización por parte del Comité Local de Ética e Investigación, obteniendo el número de registro SIRELCIS R-2022-2104-088, apegándose a los lineamientos internacionales de ética en investigación.

Resultados

Se obtuvieron los siguientes resultados al analizar las encuestas realizadas.

Factores Sociodemográficos:

Podemos identificar la siguiente información sociodemográfica importante:

- Grupo Etario: Con mayor porcentaje el rango de 25 a 29 años, con un 26.80%, seguido del rango de 40-44 años, con un 25.49% de la población trabajadora total entrevistada.
- Sexo: Gran predominio por parte del sexo femenino, siendo el 74% de la población trabajadora total entrevistada.
- Estado Civil: El predominante es el “casado” con un 44.44%, seguido por el “soltero” con un 41.83% de la población trabajadora total entrevistada.

AO

Artículos originales

- Escolaridad: La predominante de los trabajadores de la unidad es el nivel licenciatura, con un 75.82%; cabe aclarar que no se tomó en cuenta especialidad dentro de las encuestas.

Tabla 1. Factores Sociodemográficos encontrados en la UMF 57 Puebla.

Factores sociodemográficos	Variables	n (%)
Edad	20-24	4 (2.61%)
	25-29	41 (26.80%)
	30-34	24 (15.69%)
	35-39	26 (16.99%)
	40-44	39 (25.49%)
	45-49	9 (5.88%)
	50-54	5 (3.27%)
	55-59	2 (1.31%)
	60-64	3 (1.96%)
Sexo	Masculino	40(26%)
	Femenino	113 (74%)
Estado civil	Casado	68 (44.44%)
	Soltero	64 (41.83%)
	Divorciado	16 (10.46%)
	Unión libre	5 (3.27%)
Escolaridad	Licenciatura	116 (75.82%)
	Técnico superior	18 (11.76%)
	Maestría	12 (7.84%)
	Preparatoria	6 (3.92%)
	Doctorado	1 (0.65%)

Nivel de Riesgo Psicosocial:

Encontramos que el grueso poblacional de los trabajadores encuestados presenta un nivel de riesgo psicosocial “Alto”, esto quiere decir que hay factores estresores dentro del centro de trabajo que están aumentando la carga emocional del trabajador y, con ello, pudiendo afectar negativamente en el Psique de cada uno de ellos.

Categoría afectada de Riesgo Psicosocial:

Se identifican las categorías (presentes dentro de la NOM-035-STPS-2018) principales afectadas, siendo

la mayormente afectada la categoría de “Factores propios de la actividad”, en la que se engloban los dominios de “Carga de Trabajo” y “Falta de control sobre el Trabajo”. Esto nos indica que la percepción

Tabla 2. Nivel de riesgo psicosocial encontrado en los trabajadores de la UMF 57 Puebla.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	80	52.30%
Medio	37	24.20%
Muy alto	17	11.10%
Bajo	16	10.50%
Despreciable o nulo	3	2%

personal de la mayoría de los trabajadores entrevistados es que hay una carga de trabajo elevada, y no tienen ellos la facilidad de decidir cómo se realizará este trabajo.

Tabla 3. Categorías principales afectadas en los trabajadores de la UMF 57 Puebla.

Categoría de riesgo psicosocial afectada	Frecuencia	Porcentaje
Factores propios de la actividad	91	59.50%
Organización del tiempo de trabajo	30	19.60%
Entorno organizacional	15	9.80%
Ambiente de trabajo	14	9.20%
Liderazgo y relaciones en el trabajo	3	2%

Satisfacción con el trabajo:

Identificamos que la satisfacción con el trabajo es buena, ya que el 50.30% de los trabajadores encuestados indicaron que, en general, se encuentran “Bastante Satisfechos” con el trabajo actualmente; siendo importante mencionar también que únicamente el 12.40% de los trabajadores encuestados indicaron que no se encuentran satisfechos con su trabajo al momento de la realización del estudio.

Artículos originales

Tabla 4. Satisfacción laboral encontrada en los trabajadores de la UMF 57 Puebla.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bastante satisfecho	77	50.30%
Muy satisfecho	57	37.30%
Poco satisfecho	17	11.10%
Nada satisfecho	2	1.30%

Tabla 5. Relación del Nivel de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral.

	Satisfacción laboral				Total
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho	
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 $p=0.008$

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.

Discusión

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, J. (2021).

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 la Dra. Carmassi, C. Italia. 2022. quien encuentra que su población femenina fue del 56.8%.

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. Brasil. 2018. 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.

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

Artículos originales

vive en unión libre; esto en comparación con los datos del estudio de Abenza (2021). en el cual identifica que el 73.8% de su población se encuentra casada o en pareja (unión libre); así mismo en el estudio de Merino-Plaza (2018). 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.

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 de Pozo Eugenio (2018), 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”.

Categorías principales 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”; Con este primer resultado podemos deducir que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel de 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 de Bobadilla Suarez (2018), 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.

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:

AO

Artículos originales

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 de Abenza (2021) 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.

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 de Carmassi (2022), 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.

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.

Conclusiones

Con respecto a la hipótesis propuesta inicialmente en el estudio, 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, observando que el trabajador, a pesar de presentar riesgos psicosociales importantes, también presenta una satisfacción laboral elevada, lo que no indica que se deba continuar de la misma manera,

AO

Artículos originales

sino que debe haber cambios para preservarla y disminuir los factores de riesgo identificados, disminuyendo así la posibilidad de encontrar enfermedades de trabajo derivadas de estos.

Se determinaron los factores de riesgo psicosocial generales existentes en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar número 57 siendo los predominantes “Carga de Trabajo” y “Liderazgo”.

Se categorizaron los factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial, considerando la categorización con el nivel de riesgo presente, siendo el más alto en los factores de Carga de trabajo y Liderazgo.

Se determinó la satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar número 57, y se identificó que el grueso de los trabajadores se encuentra bastante satisfechos con sus actividades laborales y el trabajo en general.

Propuestas

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

- Mindfulness 24,27
- Pausas Activas 23,24,25,26
- Recharge Rooms 28

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)²⁷. 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.

Referencias

- Bobadilla C, G. L. (2018). *Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad*. *Psicol Caribe*, 35(2):131-44.
- Carmassi C, D. V. (2022). *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*, 209-216.
- Ceballos E, M. K. (2016). *Importancia del desarrollo de las pausas activas en el sector servicios*. Obtenido de Repositorio Institucional - Unicatólica: <http://hdl.handle.net/20.500.12237/1095>
- Chávez V, F. F. (2022). *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*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cifuentes J, C. Y. (2018). *La primera riqueza es la salud rompe la rutina, dedícale a tu bienestar realizando una pausa activa con terapia ocupacional*. *Boletín Informativo CEI*, 5(1), 67–69.
- España, R. A. (2012). *Depresión*. Obtenido de Diccionario de términos médicos: https://dtme.ranm.es/buscador.aspx?NIVEL_BUS=3&LEMA_BUS=depresi%C3%B3n
- España, R. A. (2012). *Síndrome de Desgaste Profesional*. Obtenido de Diccionario de términos médicos: https://dtme.ranm.es/buscador.aspx?NIVEL_BUS=3&LEMA_BUS=depresi%C3%B3n

Artículos originales

- Eugenio, C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Gómez-Dantés O, S. S. (2011). Sistema de salud de México. *Salud Pública Mex.*, 53 supl 2.
- I, M. (2016). Previsión o Control del Síndrome de Burnout laboral. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Facultad de Contaduría Pública. Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12371/2312>.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2021). Contrato colectivo de trabajo, 2021-2023. Ciudad de México: IMSS.
- International Commission on Occupational Health. (2014). *International Code of Ethics for Occupational Health Professional*. Roma: International Commission on Occupational Health.
- J, A. (31 de Marzo de 2021). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. Obtenido de Digitum: Repositorio Institucional de la Universidad de Murcia: <http://hdl.handle.net/10201/105921>
- M, E. (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? *Rev Confluencia*, 3(1):165-71.
- Merino-Plaza MJ, C.-H. F.-B. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cad Saúde Pública.*, 34(11).
- N, B. (19 de Marzo de 2024). Anxiety Disorders. Obtenido de Medscape: <https://emedicine.medscape.com/article/286227-overview>
- Office, I. (2021). Relaxation areas for employee productivity. Obtenido de Think Lab, IVM Official Blog: <https://www.ivmoffice.com/en/think-lab/relaxation-areas-for-employee-productivity/>
- Ordoñez G, U. J. (2019). 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. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Organización Panamericana de la Salud. (1982). *La categoría trabajo en la medicina*. Washington DC: OPS.
- Orozco-Vázquez MM, Z.-R. Y.-B. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Rev Colomb Enferm.*, 18(1).
- P., G.-M. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y Salud Ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 29(2):237-41.
- Salamanca S, P. J. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga.*, (13):39-45.
- Salazar L, O. Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Universidad Pontificia Bolivariana, Colección Académica de Ciencias Estratégicas, 6(1).
- San-Agustín C, R. M. (2020). Factores de riesgo psicosocial asociados a síntomas de estrés, satisfacción y ausentismo en médicos de atención domiciliar de la Ciudad de México. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sánchez, A. F. (2021). Aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Tlalnepantla de Baz: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sarsosa P, K. V. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4):380-91.
- 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*. Distrito Federal: SEDESOL.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación, Segunda sección.

Artículos originales

Sociedad Mindfulness y salud. (2020). *¿Qué es Mindfulness? Despertando a la realidad del momento presente. Obtenido de Sociedad Mindfulness y salud: <https://www.mindfulness-salud.org/mindfulness/que-es-mindfulness/&sa=D&ust=1596665432068000&usg=AFQjCNG3fxoVI0d8kw5KYenrTTLiv-zIEA>*

Declaración de conflicto de intereses

Los autores de este artículo expresan que no tuvieron ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

AO

Obra protegida con una licencia Creative Commons



Atribución - No comercial
No derivadas