

## FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTADO DE SALUD MENTAL EN SERVIDORES PÚBLICOS SINDICALIZADOS DEL MUNICIPIO DE GUADALAJARA

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND MENTAL HEALTH STATUS IN UNIONIZED PUBLIC SERVANTS OF THE MUNICIPALITY OF GUADALAJARA

Fabiola Abigail González Hernández, Silvia Graciela León Cortés, Blanca Noemí Silva Gutiérrez.

Universidad de Guadalajara, México.

*Correspondencia:* fabbi.glezhdez@gmail.com

### RESUMEN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden provocar afectaciones a la salud mental de los trabajadores, por este motivo, el objetivo de este estudio ha sido evaluar la asociación de los factores de riesgo psicosocial y salud mental en una muestra de 163 servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara por medio de un estudio observacional con diseño transversal analítico. Los instrumentos del presente estudio fueron el “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo” por Silva-Gutiérrez B. N. y el “Cuestionario General de Salud GHQ 28”. Los resultados obtenidos muestran una asociación significativa entre contenido y características de la tarea con ansiedad-insomnio, y exigencias laborales con disfunción social. Actualmente, los estudios referentes a los servidores públicos carecen de preponderancia debido al interés centrado en personal médico y de enfermería, por lo cual, es necesario realizar investigaciones en la población de servidores públicos,

así como realizar programas de promoción de la salud que recomienda la Organización Mundial de la Salud.

**Palabras clave:** Factores de riesgo psicosocial, salud mental, servidores públicos.

## ABSTRACT

Psychosocial risk factors are those that can affect the mental health of workers. For this reason, the objective of this study was to evaluate the association between psychosocial risk factors and mental health in a sample of 163 unionized public servants of the municipality of Guadalajara by means of an observational study with an analytical cross-sectional design. The instruments of the present study were the “Psychosocial Factors at Work Questionnaire” by Silva-Gutierrez B. N. and the “General Health Questionnaire GHQ 28”. The results obtained present a significant association between task “content and characteristics” with “anxiety-insomnia” and “job demands” with “social dysfunction”. Currently, studies referring to public servants lack preponderance due to the interest focused on medical and nursing personnel, therefore, it is necessary to carry out research in the study population and health promotion programs recommended by the World Health Organization.

**Keywords:** Psychosocial risk factors, mental health, public servants.

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, conforme a la base de datos Scopus, el estudio de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo ha estado en constante crecimiento principalmente en países como: Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Alemania, Canadá, Países Bajos, Italia, Francia, Suecia y España (González, 2021). Con base en el conocimiento obtenido de la producción científica surgen los primeros modelos teóricos, normas nacionales e

internacionales, así como también políticas públicas y programas de prevención y promoción de la salud para mantener y mejorar la salud de los trabajadores por medio del control de los factores de riesgo psicosocial de una manera positiva.

### ***Modelo teórico de los factores de riesgo psicosocial***

El modelo teórico principal de los factores de riesgo psicosocial es el modelo de Karasek *et al.* (1981), titulado “Demanda-Control”. El primero hace referencia al grado de integración social y emocional entre compañeros de trabajo y supervisores, y el segundo se refiere a la colaboración en las tareas del trabajo que se presta entre empleados y supervisores.

De acuerdo con este modelo extendido Demandas-Control-Apoyo social, el mayor riesgo de los problemas físicos y psicológicos se da en grupos aislados, con trabajos caracterizados por altas demandas, bajo control y bajo apoyo social. Según Karasek, las Demandas-Control-Apoyo social son las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la organización y cumplimiento del trabajo. El modelo describe que el apoyo protege del impacto negativo de la alta tensión mental (altas demandas-bajo control). Johnson y Hall (1998), predicen que incrementos del control amortiguan las altas demandas de forma más efectiva cuando se dan bajo condiciones de alto apoyo social.

El entendimiento del Modelo Demanda-Control-Apoyo social depende de las demandas psicológicas relacionadas con las exigencias laborales como son: la carga laboral, presión, ritmo, tiempo de trabajo y el control, recurso individual generado por la autonomía y las habilidades del trabajador para

afrontar de una mejor manera las adversidades, logrando así la disminución de la percepción de las demandas psicológicas evitando así el estrés laboral.

Con base en los estudios realizados sobre los factores de riesgo psicosocial, el concepto de factores de riesgo psicosocial se utilizó por primera vez dentro de un texto legal por la directiva 89/391-Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (1989), el cual define los factores de riesgo psicosocial como: “condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que, de manera directa, afectan la relación con la organización, percepción, contenido del trabajo y realización de las tareas provocando así deterioro en el bienestar, salud física y psicológica generando estrés en el trabajador, condicionando un aprendizaje bajo, crecimiento y autonomía del trabajador”.

### ***Modelo teórico de la salud mental***

El modelo Bio-Psico-Social surge como resultante de la aplicación y evolución de la Teoría General de Sistemas en el ámbito de la salud la cual tiene su origen dentro de los indicadores de la biología de Ludwig Von Bertalanffy (1976), el cual elimina el reduccionismo del pensamiento lineal causa-efecto, añadiendo un nuevo nivel de complejidad, el concepto de sistema donde un conjunto de elementos interactúan entre sí, estableciendo relaciones de interdependencia entre las partes donde todos los organismos están organizados en sistemas.

A partir de esta teoría, Engel (1977), postuló un modelo holístico que llamó bio-psico-social como respuesta al modelo biomédico, dominante durante el siglo XX. Engel indicaba que la biomedicina era dualista, donde separan la mente y el cuerpo de la biografía y las emociones de la persona, sin establecer puentes entre ambos conceptos, señalando así que

la biomedicina defendía a un modelo causal, afirmando por el contrario que la realidad es mucho más compleja y en ella interactúan una serie de sistemas.

El modelo permite conocer los factores biológicos, psicológicos y sociales los cuales juegan una labor importante en el funcionamiento del ser humano en el contexto de la enfermedad y de la percepción de esta, determinando generalidades que predominan en la salud y en el desarrollo humano, incluidos sus predominantes sociales, la salud y la enfermedad se transmiten en red. Los elementos de la red se relacionan entre si de forma continua y simultánea, cualquier factor relativo a la salud se transmite por la red compleja de elementos interconectados.

Desde esta perspectiva, se determina que los seres humanos son contemplados como sistemas complejos que se derivan del funcionamiento del organismo. El componente biológico del modelo bio-psico-social busca entender como la causa de las enfermedades derivadas del funcionamiento del organismo, el componente psicológico, encuentra causas significativas como el autocontrol, emocionalidad, pensamientos, entre otras, y el aspecto social investiga cómo los diferentes factores sociales como el nivel socioeconómico, cultural y la religión pueden influir en el ser humano. Así, partiendo desde esta perspectiva, el componente psicológico de manera positiva permite generar un mecanismo protector en los factores que pudieran causar enfermedad.

### ***Políticas públicas y programas de prevención y promoción de la salud***

Dentro del marco laboral, la Organización Mundial de la Salud (2019), realizó una hoja informativa donde estableció que, en un lugar de trabajo saludable, los trabajadores y los directivos deben contribuir activamente

a mejorar el entorno laboral promoviendo y protegiendo la salud, la seguridad y el bienestar de todos los empleados recomendando realizar intervenciones de acuerdo con los aspectos siguientes:

- preservar la salud mental disminuyendo los factores de riesgo en relación con el trabajo;
- preservar la salud mental generando aspectos positivos del trabajo como las cualidades y capacidades del personal; e
- intentar solucionar problemas de salud mental independientemente de su causa.

La ausencia o carencia de esas tres dimensiones, puede provocar problemas de salud mental y absentismo por causa de enfermedad, teniendo efectos significativos en los síntomas depresivos.

### *Normas internacionales y nacionales*

Derivado de los estudios referentes a los factores de riesgo psicosocial, a nivel mundial y nacional se establecieron normativas que benefician a los trabajadores como son:

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y Rec. (núm. 164): Adopción y aplicación de una política sobre SST a fin de proteger la salud física y mental de los trabajadores, mediante la adaptación de la maquinaria, el equipo, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y los métodos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), y Rec. (núm. 171): Papel y funciones de los servicios de salud en el trabajo en asesorar a los empleadores, trabajadores y sus representantes con el fin de establecer y conservar un medioambiente

de trabajo seguro y sano, incluida la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, para favorecer una salud física y mental óptima en el trabajo.

- Norma ISO/FDIS 45003, 2021, “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, establece que dentro de la organización se debe promover la seguridad y salud de los trabajadores, contemplando tanto la salud física como la mental.

En México, en el año de 2018 se aprobó por decreto la NOM-035-STPS-2018 que determina que los elementos para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se puedan presentar en los centros de trabajo, a fin de que los trabajadores desarrollen sus actividades en ambientes saludables, y adoptar las medidas de prevención y seguimiento.

### ***Estudio de los factores de riesgo psicosocial y la salud mental en contextos gubernamentales***

El estudio de los factores de riesgo psicosocial y la salud mental en centros laborales, específicamente en contextos gubernamentales, permiten no solamente mejorar los espacios por medio de la promoción y prevención de los factores de riesgo psicosocial incluyendo aspectos positivos que permitan desarrollar en el ser humano cualidades de protección y transformación de su entorno laboral, sino también generar un ambiente saludable que permita desarrollar una mejor atención al público en general.

Si bien las investigaciones sobre servidores públicos carecen de preponderancia, la iniciativa de este estudio fue enfatizar la importancia que tienen estas variables con la finalidad de desarrollar conocimiento sobre estas poblaciones laborales que permitan generar cambios administrativos en torno al mejoramiento de las condiciones laborales persistentes en estos trabajadores.

Una de las principales cuestiones presentes en este tipo de entornos laborales es el tema burocrático, un entorno distinto del que puede manifestarse en una organización, una institución y/o empresa privada donde el trabajador se visualiza como un agente que está al servicio no solamente del público sino en torno a las políticas que se derivan de ella.

Un ejemplo claro es la rotación de puestos constante dependiendo del partido político en curso lo cual afecta a los servidores públicos ya que los cambios que se presentan de acuerdo con puesto de trabajo son los directivos y supervisores los cuales muchas veces no cuentan con la capacitación adecuada para ocupar un puesto de trabajo. Otra situación presente dentro del entorno laboral gubernamental es la falta de espacios de atención a la salud mental de los servidores públicos.

Si bien persiste un interés por parte de los sindicatos la realización de investigaciones en este sector trabajador es importante conocer las necesidades integrales de los servidores públicos en cuanto a temas de salud mental ya que se perciben deficiencias en torno a la atención de la salud mental. De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, los centros de trabajo deben ofrecer atención psicológica a sus trabajadores y fomentar la promoción de la salud y prevención de factores de riesgo psicosocial. Con base en esto, el objetivo de este estudio ha sido evaluar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La presente investigación parte de un estudio observacional de diseño transversal analítico utilizando la medida de asociación de ji cuadrada () por medio de tablas cruzadas, y odds ratio para expresar los resultados

dicotómicos (Grimes y Schulz 2002). El nivel de significancia es de acuerdo con la ji cuadrada de Pearson, con un intervalo de confianza del 95 %.

Para el procesamiento estadístico de los datos correspondientes a las variables estudiadas fueron introducidas en la Base de Datos y paquete estadístico SPSS versión 25.

Se definió como población de interés a los servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara. La muestra no probabilística por conveniencia estuvo constituida por 163 servidores públicos sindicalizados de ambos sexos correspondientes a las siguientes dependencias: dirección de prevención social, recursos humanos y secretaria de cultura.

Para evaluar los factores de riesgo psicosocial fue el “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo”, (Silva-Gutiérrez B. N., 2004), tomado de la versión original diseñada por Silva-Gutiérrez B. N. para población general. Cuenta con 7 factores que evalúan las condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento. Los siete factores se distribuyen en 46 ítems los cuales son contestados en una escala de Likert. El cuestionario presenta un alpha de Cronbach de 0.9 lo que indica una fiabilidad excelente. De manera individual la mayoría de los 7 factores del cuestionario tienen valores satisfactorios los cuales presentan un alfa de Cronbach por debajo de 0,7.

Para evaluar la salud mental se utilizó el Cuestionario de Salud General GHQ-28. Cuenta con 28 ítems distribuidos en 4 factores específicos

que son: síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión grave. El cuestionario tiene una fiabilidad de coeficiente alfa Cronbach de 0.94.

## RESULTADOS

Se analizaron a un total de 163 servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara, siendo todos servidores públicos sindicalizados, de base, evaluados de acuerdo con las variables sociodemográficas, laborales y factores de riesgo psicosocial, incluyendo las afectaciones a la salud.

En las variables sociodemográficas se encuentra el sexo, escolaridad, estado civil y edad; y en las variables laborales se encuentra el turno, cargo, otro empleo, antigüedad en el Ayuntamiento y jornada laboral.

Entre los factores de riesgo psicosocial se presentan las condiciones de trabajo, carga laboral, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento; y las variables de salud comprenden los síntomas somáticos, ansiedad-insomnio, disfunción social y depresión.

Los factores de riesgo psicosocial y de la salud, se determinaron categorizarlas como “No caso” y “Caso”, esto con la finalidad de analizar si preexiste el factor de riesgo.

### *Variables sociodemográficas*

Dentro de las variables sociodemográficas se encuentran el sexo, estado civil, escolaridad y edad. En sexo, obtuvimos 124 mujeres y 39 hombres;

90 casados; 64 con licenciatura; edad mínima de 24, máxima de 65 ( $\mu 40.21 \pm 8.731$ ) (tabla 1).

**Tabla 1.** *Variables sociodemográficas en servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara*

VARIABLES	DIMENSIÓN	n	%	
Sexo	Masculino	39	23.9	
	Femenino	124	76.1	
Total		163	100	
Estado civil	Soltero	37	22.8	
	Casado	90	55.6	
	Viudo	4	2.5	
	Divorciado	7	4.3	
	Separado	10	6.2	
	Unión libre	8	4.9	
	Madre/padre soltero	6	3.7	
Total*		162	100	
Escolaridad	Primaria	8	5	
	Secundaria	17	10.6	
	Preparatoria	29	18.1	
	Carrera técnica	21	13.1	
	Licenciatura	64	40	
	Especialidad	11	6.9	
	Maestría	8	5	
	Otra	2	1.3	
Total		163	100	
Edad	Mínimo	Máximo	$\mu$	$\pm$

Datos de frecuencia y desviación estándar. N= 163 servidores públicos.

\*162 servidores públicos de 163.

Fuente: Técnica de Cuestionario, instrumento construido ex profeso para estudiar las variables sociodemográficas y laborales.

### *Variables laborales*

De acuerdo con las variables laborales, se analizaron las dimensiones de turno, cargo, otro empleo, antigüedad en el Ayuntamiento y jornada laboral. En la dimensión de turno, obtuvimos 124 matutino; 72 administrativos; 112 sin otro empleo; antigüedad en el Ayuntamiento con una mínima de 3 años, máxima de 30 años ( $\mu$  12.5  $\pm$  6.186) (Tabla 2).

**Tabla 2.** *Variables laborales en servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara*

Variable	Dimensión	n	%	
Turno	Matutino	124	78	
	Vespertino	11	6.9	
	Mixto	12	7.5	
	Fin de semana	9	5.7	
	Jornada de 24 Hrs.	3	1.9	
Total*		159	100	
Cargo	Operativo	33	22.8	
	Técnico	13	8.7	
	Administrativo	72	48.3	
	Profesional	30	20.1	
Total**		148	100	
Otro empleo	No	112	73.2	
	Sí	41	26.8	
Total***		153	100	
Antigüedad en el Ayuntamiento	Mínimo	Máximo	$\mu$	$\pm$
	3	30	12.5	6.186
Jornada laboral	3	48	24.7	11.095

Datos de frecuencia y desviación estándar. N= 163 servidores públicos.

\*159 de 163 servidores públicos; \*\*148 de 163 servidores públicos; \*\*\*153 de 163 servidores públicos.

Fuente: Técnica de Cuestionario, instrumento construido ex profeso para estudiar las variables socio demográficas y las condiciones laborales.

### *Asociación entre los factores de riesgo psicosocial y la salud mental general de los servidores públicos sindicalizados.*

De acuerdo con las variables del estudio, se analizó la asociación de las dimensiones de los factores psicosociales (condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento); con las dimensiones de la salud general (síntomas somáticos, ansiedad-insomnio, disfunción social y estrés).

Los resultados obtenidos dentro del estudio fueron que se presenta un factor de riesgo entre el contenido y características de la tarea con ansiedad-insomnio un O.R. de 6.345 (I.C. 1.105-36.437) con valor de  $p$  de 0.020; y exigencias laborales con disfunción social con un O.R. de 3.341 (I. C. 1.125-9.917) con valor de  $p$  de 0.024 (Tabla 3).

**Tabla 3.** *Asociación entre los factores de riesgo psicosociales y salud mental en servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara.*

Variable	Ansiedad-insomnio			Intervalo de Confianza de 95 %					
	No Caso	Caso	Total	O.R	I. C. <	I.C >		$p$	
Contenido y características de la tarea	No caso	92	29	121	6.345	1.105	36.437	5.419	0.020*
	Caso	2	4	6					
Total		94	33	127					
	Disfunción social								
Exigencias laborales	No caso	84	11	95	3.341	1.125	9.917	5.093	0.024*
	Caso	16	7	23					
Total		100	18	118					

Datos de frecuencia, Odds Ratio y con un intervalo de confianza de 95 %.

Asociación significativa  $p < 0.05$ . N= 118 servidores públicos de 163

Fuente: Cuestionario de factores psicosociales en trabajadores. B. N. 2004 (adaptado) y Cuestionario General de Salud

***Asociación entre los Factores de riesgo psicosocial y Salud General con variables sociodemográficas en servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara***

Se obtuvo una asociación significativa entre el sexo con las condiciones del lugar de trabajo ( $p=0.000$ ), carga de trabajo ( $p=0.001$ ) e interacción social y aspectos organizacionales ( $p=0.000$ ); edad con síntomas somáticos ( $p=0.035$ ) y ansiedad-insomnio ( $p=0.035$ ); y estado civil con depresión ( $p=0.027$ ) (Tabla 4).

**Tabla 4.** *Asociación entre las variables sociodemográficas con los factores de riesgo psicosocial y salud general en servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara.*

Variable	FPS1	FPS2	FPS3	FPS4	FPS5	FPS6	FPS7	CGS1	CGS2	CGS3	CGS4
Sexo	0.000*	0.001*	0.117	0.218	0.106	0.000*	0.086	0.655	0.662	0.544	0.706
Edad	0.057	0.524	0.196	0.927	0.460	0.057	0.801	0.035*	0.263	0.591	0.694
Estado civil	0.983	0.673	0.673	0.313	0.578	0.983	0.625	0.175	0.067	0.027*	0.311
Escolaridad	0.602	0.381	0.381	0.052	0.375	0.602	0.346	0.200	0.811	0.767	0.104

Datos de con un intervalo de confianza de 95 %.

Asociación significativa  $p < 0.05$ . N= 163.

Fuente: Cuestionario de factores psicosociales en trabajadores. B. N. 2004, Cuestionario General de Salud GHQ28 y Técnica de Cuestionario, instrumento construido ex profeso para estudiar las variables socio demográficas y las condiciones laborales.

***Asociación entre las variables laborales y los factores de riesgo psicosociales en servidores públicos sindicalizados del Estado.***

Se obtuvo una asociación significativa entre la antigüedad en el Ayuntamiento con condiciones del lugar de trabajo ( $p=0.030$ ); y jornada laboral con papel laboral y desarrollo de la carrera ( $p=0.009$ ) (Tabla 5).

**Tabla 5.** Asociación entre las variables laborales y los factores de riesgo psicosociales y salud general en servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara.

Variable	FPS1	FPS2	FPS3	FPS4	FPS5	FPS6	FPS7	CGS1	CGS2	CGS3	CGS4
Cargo	0.557	0.127	0.492	0.731	0.757	0.200	0.402	0.655	0.662	0.544	0.706
Turno	0.240	0.528	0.786	0.751	0.237	0.918	0.271	0.035*	0.263	0.591	0.694
Antigüedad Ayto	0.030*	0.701	0.179	0.297	0.068	0.197	0.180	0.175	0.067	0.027*	0.311
Jornada laboral	0.850	0.013	0.544	0.950	0.009*	0.639	0.772	0.200	0.811	0.767	0.104

Datos de con un intervalo de confianza de 95 %.

Asociación significativa  $p < 0.05$ . N= 163 servidores públicos.

Fuente: Cuestionario de factores psicosociales en trabajadores. B. N. 2004 (adaptado), Cuestionario General de Salud GHQ28 y Técnica de Cuestionario, instrumento construido ex profeso para estudiar las variables socio demográficas y las condiciones laborales.

## DISCUSIÓN

Los resultados cuantitativamente demostraron que no se perciben de manera significativa factores de riesgo psicosocial y afectaciones a la salud general. De manera matizada se presentaron resultados entre las variables del estudio con las variables sociodemográficas y laborales lo cual nos permite comprender que las características organizacionales e individuales deben entenderse para mejorar los espacios laborales.

De acuerdo al modelo Demanda-Control-Apoyo social, se menciona que los trabajadores podrían presentar alteraciones a la salud, provocada por la alta demanda psicológica en el trabajo y la escasa capacidad de control debido al bajo apoyo social, sin embargo, los presentes resultados obtenidos dentro de la población de estudio, indican que las principales afectaciones a la salud, que son los síntomas somáticos y depresión, se presentan principalmente en los aspectos organizacionales y desarrollo profesional, es decir, que las personas perciben mayor afectación a la salud

mental no es solamente propiciado por cuestiones de interacción personal con los jefes directos y compañeros de trabajo como lo indica el modelo de Karasek sino también se presentan a nivel organizacional.

Dentro del entorno gubernamental la principal característica que implican afectaciones a la salud mental y emocional de los servidores públicos a nivel organizacional es el nepotismo presente en los centros de trabajo ya que es de ese concepto que se presentan los factores de riesgo psicosocial lo cual les impide a los servidores públicos desarrollarse profesionalmente. De igual manera, las características profesionales de los servidores públicos estudiados en esta investigación generan afectaciones a la salud, derivado del tipo de puesto que es de atención al cliente.

De acuerdo con Neffa *et al.* (2017), los servidores públicos de atención al público que realizan tareas administrativas de atención al público, presencial como telefónica, el problema más acentuado se presenta desgaste mental derivado de la atención que deben presentar a la población debido a la alta demanda y concentración.

Documentos científicos respaldan los resultados presentados en esta investigación realizada con servidores públicos los cuales determinan que a nivel organizacional, dentro de un entorno donde persisten deficiencias pueden generar afectaciones a la salud mental como describe Schünke y Giongo (2019), el cual indica que las gestiones políticas y la cultura organizacional que se caracterizan de sufrimiento moral y falta de reconocimiento hacia su personal, tiene mayor afectación en la salud mental lo cual puede generar estrés laboral, relacionado directo con suicidio y síndrome de burnout (Gómez y Calderón 2017), así como también depresión relacionada de manera directa con la estructura organizacional, tecnológica y falta de cohesión (Espinoza, 2017).

Igualmente, a nivel laboral, las altas demandas psicológicas pueden generar desgaste emocional lo cual puede conllevar a presentar síndrome de Burnout en los trabajadores, derivado de la poca revalorización del servidor público (Marsolliere, 2019), y de la carga laboral (Abril y Carrillo, 2018). Fernandes, *et al.* (2018), menciona que del 31.2 % (depresión), 20.6 % (trastorno de ansiedad) y 14.1 % (ansiedad generalizada) han presentado absentismo en el trabajo, lo cual indica que no solamente persisten afectaciones a nivel individual sino también organizacional.

## CONCLUSIONES

Los resultados y hallazgos de la presente investigación indicaron que los datos cuantitativos muestran riesgo y asociaciones de manera matizada en las variables de los factores de riesgo psicosocial con la salud mental.

De acuerdo con las directrices de la OMS (2019), es necesario implementar proyectos dirigidos a la integridad del ser humano, no solamente enfocarse en el tema laboral, es decir, el ser humano es un ser social, emocional en un mundo donde dependemos de todos y de esa manera, el impacto que pudieran tener los programas de intervención sería favorable.

Atender desde una visión donde se escuchen sus necesidades personales permite mejorar las características humanas que impactan, como se mencionó con anterioridad, el desempeño profesional y la mejor atención a la ciudadanía.

La realidad es que seguimos enfocando la atención en prevenir aspectos negativos en vez de invertir en promocionar estilos de vida saludable, incrementar los aspectos emocionales como el compañerismo, el trato humano de supervisores a subordinados, así como el trabajo en equipo haciendo válida la opinión de los trabajadores.

Un trabajo en conjunto requiere la necesidad de eliminar jerarquías imaginarias y apuntar a la igualdad de pensamiento ejercido por las personas haciendo valer sus necesidades, así como sus aptitudes para desarrollar mejores empresas, organizaciones e instituciones, mejores directivos, mejores superiores que dan por resultado y, por ende, mejores trabajadores.

## REFERENCIAS

- Abril Freire, M. C. y Carrillo Ruíz, M. S. (2018). *El síndrome de Burnout y la carga laboral en los servidores públicos de Atención ciudadana*. (Tesis Maestría en gestión del talento humano). Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28207>
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 núm. 155 y Rec. núm. 164. Organización Internacional del Trabajo. Geneva: OIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y Rec. (núm. 171) 7 de junio de 1985. Organización Internacional del Trabajo. Geneva: OIT. Ginebra, Suiza. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C161](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161)
- Engel, G. L. (1981). La Aplicación Clínica del Modelo Biopsicosocial. *Journal Medicine Philos.*, 6, 101-125.
- Espinoza Beltrán, E. S. (2017) *Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín-2017* (Tesis licenciatura, Universidad Peruana de los andes) Huancayo, Perú. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/761>
- Fernandes, M. A., Pinho Ribeiro, H. K., Marques Santos, J. D., Ferreira de Souza Monteiro, C., dos Santos Costa, R. y Silva Soares, R. (2018). Prevalencia de los trastornos de ansiedad como causa de absentismo de trabajadores. *Revista Brasileira de Enfermería*, 71(5) 2213-2220. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0953>

- Gómez Vélez, M. A. y Calderón Carrascal, P. A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, 23, 189-217. <https://doi.org/10.25057/25005731.871>
- González Hernández, F. A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y estado de salud mental en servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara*. 8vo Foro de la red de posgrados en salud en el trabajo.
- Grimes, D. A. & Schulz, K. F. (2002). An overview of clinical research: the lay of the land. *The Lancet*. 359(9300). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(02\)07283-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(02)07283-5)
- International Organization for Standardization 2021. ISO/FDIS 45003. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra, Suiza.
- Johnson, J. & Hall, E. (1988) Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*; 78(10) 1336-1342. <http://dx.doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981). Job decision attitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, 71 (7), 694-705. <http://dx.doi.org/10.2105/ajph.71.7.694>
- Marsollier, R. G. (2019) Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Neffa, J. C., Korinfeld, S. M., Henry, M. L., Di Génova, H. R., Giraudo, E., Kohen, J. A., Ortega, C., Sala, J. K. y Slemenson, C. (2017). *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. RIUNNE
- Norma Oficial Mexicana-035-STPS-2018. Factores de Riesgos Psicosociales. Diario Oficial de la Federación: 23 de octubre de 2018. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- Schünke, L. K. & Giongo, C. R. (2018). Atravessamentos políticos: a cultura organizacional e o sofrimento moral no serviço público. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(3), 449-456. <http://doi.org/10.17652/rpot/2018.3.13870>

- Organización Mundial de la Salud (2007). *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial*. Organización Mundial de la Salud. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/25984/A60\\_R26-sp.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/25984/A60_R26-sp.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Hoja Informativa. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Silva Gutiérrez, B. N. (2006) *Factores psicosociales y desgastes profesionales en académicos*. (Tesis de Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad de Guadalajara). Guadalajara, Jalisco. México. <https://hdl.handle.net/20.500.12104/20694>
- Von Bertalanffy, L. (1976). *Teoría general de los sistemas*. México: Editorial Fondo de Cultura Económica, 336

**Envió dictamen:** 22 febrero 2022

**Reenvió:** 17 marzo 2022

**Aceptación:** 31 de marzo 2022

**Fabiola Abigail González Hernández.** Egresada del Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional, Universidad de Guadalajara, Guadalajara Jalisco.

Correo electrónico: [fabbi.glezhdez@gmail.com](mailto:fabbi.glezhdez@gmail.com)

**Silvia Graciela León Cortés.** Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Coordinadora del Posgrado en Ciencias de la Salud Ocupacional y Profesora e investigadora Titular de la Universidad de Guadalajara del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Guadalajara, México.

Correo electrónico: [silvia\\_leon1@hotmail.com](mailto:silvia_leon1@hotmail.com)

**Blanca Noemí Silva Gutiérrez.** Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Jefa del Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas y Profesora e investigadora Titular de la Universidad de Guadalajara del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Guadalajara, México.

Correo electrónico: [bnoemi.silva@academicos.udg.mx](mailto:bnoemi.silva@academicos.udg.mx)