

# RCS

**Depósito legal ppi 201502ZU4662**

Esta publicación científica en formato  
digital es continuidad de la revista impresa  
Depósito Legal: pp 197402ZU789  
ISSN: 1315-9518

Universidad del Zulia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Vol. XXVI. N°1

Enero-Marzo 2020

# Revista de Ciencias Sociales

Esta publicación científica en formato  
digital es continuidad de la revista impresa  
Depósito Legal: pp 197402ZU789  
ISSN: 1315-9518

# Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México.

Saldaña Orozco, Claudia\*  
Polo-Vargas, Jean David\*\*  
Gutiérrez-Carvajal, Oscar Iván\*\*\*  
Madrigal Torres, Berta Ermila\*\*\*\*

## Resumen

La Organización Mundial de la Salud menciona que la salud mental es un estado de bienestar en el que la persona es capaz de hacer frente al estrés de la vida, trabajar productivamente y contribuir a su comunidad. La literatura del campo laboral muestra que los factores de riesgo psicosociales afectan diferentes componentes de la salud, como el estrés, pero existe ausencia de trabajos sobre afección en el bienestar psicológico y trabajadores de organizaciones gubernamentales mexicanas. El objetivo del artículo consiste en analizar la relación entre bienestar, estrés y factores de riesgo, en una institución gubernamental de Ciudad Guzmán, Jalisco. Se llevó a cabo una investigación de corte transversal con diversos cuestionarios. Los resultados indicaron que el bienestar psicológico se relaciona de manera inversa con factores de riesgo, y el estrés en forma directa. No se encontró relación entre estrés y bienestar psicológico. Los factores de riesgo predijeron en mayor medida la aparición y aumento de niveles de estrés y en menor medida, la disminución del bienestar psicológico. Se concluye que, factores como características de liderazgo, claridad en funciones, relaciones sociales en el trabajo y la violencia, son determinantes para evitar el estrés y mantener el bienestar de los trabajadores.

**Palabras clave:** Bienestar psicológico; factores de riesgo psicosocial; estrés; empresa gubernamental; Jalisco-México.

---

\* Doctora en Ciencias del Desarrollo Humano. Docente Investigadora en la Universidad de Guadalajara, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. E-mail: claudias@cusur.udg.mx ORCID: <http://0000-0003-3268-7209>

\*\* PhD. en Comportamiento Organizacional. Magister en Psicología. Investigador Senior del Grupo de Investigación de Psicología de la Universidad del Norte, Colombia. E-mail: pjean@uninorte.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7267-0140>

\*\*\* Doctor de la Universidad del Norte. Master en Administración de Instituciones Educativas. Becario del Fondo Nacional de Financiamiento para la Ciencia, la Tecnología e Innovación FCTEI del sistema General de Regalías SGR. E-mail: oigutierrez@uninorte.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7640-9473>

\*\*\*\* Doctora en Ciencias con Especialidad en Ciencias Administrativas. Investigadora de la Universidad de Guadalajara, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. E-mail: agenda.madrigal@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5023-3158>

# *Psychological well-being, stress and psychosocial factors in workers of governmental institutions of Jalisco-Mexico*

## **Abstract.**

The World Health Organization mentions that mental health is a state of well-being in which the person is able to cope with the stress of life, work productively and contribute to their community. The literature of the labor field shows that psychosocial risk factors affect different components of health, such as stress, but there is a lack of work on psychological well-being and workers in Mexican government organizations. The objective of the article is to analyze the relationship between well-being, stress and risk factors, in a government institution in Ciudad Guzmán, Jalisco. A cross-sectional investigation was carried out with various questionnaires. The results indicated that psychological well-being is inversely related to risk factors, and stress directly. No relationship was found between stress and psychological well-being. Risk factors predicted to a greater extent the appearance and increase of stress levels and to a lesser extent, the decrease in psychological well-being. It is concluded that factors such as leadership characteristics, clarity in functions, social relations at work and violence are determinants to avoid stress and maintain the well-being of workers.

**Keywords:** Psychological well-being, psychosocial risk factors; stress; government company; Jalisco-Mexico.

## **Introducción**

Conceptos como desempleo, condiciones laborales precarias, inestabilidad laboral, entre otros, se han vuelto cada vez más frecuentes en el escenario profesional llegando a tener un impacto en la psicología de los trabajadores (Marsollier y Aparicio, 2011). En este sentido, este ambiente afecta la salud de los mismos, entendida esta, como un proceso integral, social, físico y mental que se da a lo largo de la vida, que depende de la persona, las condiciones del medio sociocultural; cuyo resultado se traduce en bienestar y calidad de vida o en enfermedades físicas y psíquicas (Duran, 2010). Dentro del ámbito laboral el estrés (EST) y los factores de riesgo psicosociales (FRPS) son algunos de los responsables más comunes de enfermedades que afectan tanto la salud del trabajador como la productividad.

En este contexto, el objetivo principal del presente estudio consistió en analizar la

relación entre dos aspectos del bienestar de los trabajadores como son el bienestar psicológico (BP) y el EST, y los FRPS; en un grupo de trabajadores de una institución gubernamental ubicada en la zona de Ciudad Guzmán, Jalisco en México.

## **1. Fundamentación teórica**

Si bien es necesario el conocimiento de los términos que se estarán manejando en el presente artículo, es importante contextualizarlos en el ámbito laboral.

### **1.1. Bienestar psicológico**

El bienestar tiene raíz en dos tendencias filosóficas: La hedónica, la cual es definida como la felicidad subjetiva construida sobre la experiencia (Ryan y Deci, 2000), o “valoración

que una persona hace de su propia vida, en términos de la preponderancia de sentimientos positivos sobre los negativos” (Iturrieta, 2018, p.85) y la corriente eudaimónica, referida a un sentimiento de expresión personal (Waterman, 1993). Estos estados son vinculados con las actividades que la persona realiza, para obtener el sentimiento de bienestar y autorrealización. De igual manera, se han encontrado constructos relacionados de manera positiva como por ejemplo el *engagement*, o negativa, como el EST (Sonntag, 2015). En este trabajo el interés principal es el BP debido a que existe menor producción científica en relación con la salud y la productividad de los trabajadores (Duque, García y Ayala, 2017). Así mismo, los estudios sobre bienestar eudaimónico, EST laboral y factores de riesgo son limitados (Sonntag, 2015).

Una de las principales exponentes del BP es la investigadora Carol Ryff, quien formuló un «modelo multidimensional del BP», anclado en la tradición eudodaimónica. Este modelo de BP plantea una estructura de seis factores o dimensiones propios del bienestar (Ryff, 1989), estas dimensiones son: 1) autoaceptación, 2) relaciones positivas, 3) dominio del entorno 4) autonomía, 5) propósito en la vida, y 6) crecimiento personal; reconocimiento de que el funcionamiento positivo óptimo, requiere el desarrollo de las potencialidades individuales (Medina-Calvillo, Gutiérrez-Hernández y Prados-Blázquez, 2013).

Aunque son menos las investigaciones sobre BP, se ha encontrado que existen relaciones positivas entre el bienestar y la satisfacción laboral, negativas con el EST (Paris, 2011), y que los estados positivos relacionados con lo laboral, como el compromiso organizacional afectivo y el significado, aspectos del BP en el trabajo, median la asociación entre las características psicosociales de éste y la rotación (Clausen, Christensen y Borg, 2010).

De esta manera, en el caso que exista un riesgo psicosocial que puede afectar de alguna forma a los colaboradores de una organización, se ve reflejado no solo en la calidad de

vida sino también que produce un impacto negativo en las condiciones productivas de la organización, es decir, para lograr productividad, sostenibilidad, competitividad y un correcto desarrollo de las labores organizacionales, es de vital importancia que sus empleados gocen de buena salud física y mental, lo que se logra a través de un bienestar laboral y psicológico (Cobo, et al., 2010).

## 1.2. Factores de riesgo psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998), indica que los FRPS son características que amenazan al individuo, debido a que generan daños a la salud tanto física como por condiciones de trabajo estresantes. Igualmente, estos factores son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales, al presentarse una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores (Benavides, et al., 2002). Cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el EST laboral, provocando a su vez daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica (Cox y Griffiths, 1996). Estos factores de EST pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona, para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo (Taris y Kompier, 2005).

Por lo tanto, Blanch, Crespo y Sahagún (2012), sostienen que, la sobrecarga de trabajo está asociada a una percepción de falta de tiempo y registra en la actividad laboral signos de presión, rapidez, prisa, urgencia así como impresión de niveles elevados de EST, riesgo, colapso y por lo tanto, aparición de factores de riesgo.

## 1.3. Estrés

El EST se entiende desde tres perspectivas: La primera es la ambiental, que se centra en los eventos vitales estresores; la segunda, la psicológica, que implica la

experiencia subjetiva y respuesta emocional frente a los estresores; y la tercera, la biomédica, que estudia la respuesta y los sistemas fisiológicos involucrados en el afrontamiento de los asuntos vitales (Kopp, et al., 2010). Al respecto, sostienen Chávez y Peralta (2019), que “desde el punto de vista teórico el estrés se define bajo tres conceptos que lo precisan: Estrés como estímulo, como respuesta y como relación acontecimiento-reacción” (p.385).

De acuerdo con Obando, Calero, Carpio y Fernández (2017), el EST es un estado en el cual el equilibrio del organismo se encuentra amenazado por agentes que arriesgan el estado de salud del sujeto. Este autor también menciona que este desequilibrio en el organismo desencadena una serie de problemas de salud y de rendimiento en el trabajo; dificultades de atención, ausentismo, ritmo laboral, entre otros, éste se presenta cuando las exigencias laborales sobrepasan las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. Cuando estas capacidades se ven sobrepasadas, el trabajador pierde su estado de homeostasis, llegando a generar enfermedades crónicas en un futuro, por lo cual es necesario mantener un estado de tranquilidad, niveles de EST adecuados y un ambiente favorable, para el buen funcionamiento tanto del trabajador como de la empresa.

Viera (2014) expone que, dentro de este problema, el individuo puede tornarse irritado, desconcentrado, cansado e intranquilo, llevándolo a un bajo rendimiento o al ausentismo laboral. Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) expone que a nivel mundial, entre el 5% y el 10% de los trabajadores en los países desarrollados sufren de EST laboral, mientras que en los industrializados sería el 20% y el 50% los trabajadores afectados. Cabe destacar que dentro de estas mismas cifras se calificó a México como la población con índices más altos de EST debido a su trabajo, quedando por encima de países como China (73%) y Estados Unidos (59%), las dos economías más grandes del planeta (OMS, 2017). Las cifras anteriores revelan la importancia de la realización de

esta investigación aplicada a la población mexicana.

## **2. Metodología**

El estudio fue cuantitativo no experimental con diseño correlacional, utilizando cuestionarios psicométricos. Para llevar a cabo la investigación fue necesaria la participación de 121 trabajadores de una institución gubernamental ubicada en Ciudad Guzmán, Jalisco. Por género corresponde a 61 hombres (44%) y 77 mujeres (56%). La mayoría se encuentra en la etapa de adultez y adultez media, la edad promedio se encuentra dentro del rango de 50-60 años que representa el 24,8%. En cuanto a tipo de contrato 65 (53,7%) de los trabajadores son fijos y 56 (44,6%) están por contrato indefinido. La escolaridad de los trabajadores es la siguiente: 55 (45,5%) con educación básica, 58 (47,9%) tienen licenciatura, con maestría 4 (3,3%) y solo dos (1,7%) no tienen estudios.

Para realizar la aplicación de los instrumentos se solicitó la autorización de los responsables de la organización gubernamental. Posteriormente, se requirió la participación de todo el personal administrativo de la organización, mediante el consentimiento informado para aplicarles tres diferentes instrumentos.

Al respecto, el BP fue medido a través de la escala de Carol Ryff (1989) adaptada por Van Dierendonck (2004). La misma está compuesta por 39 ítems que miden las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas con los otros, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal; con consistencias internas entre 0,78 y 0,81. Se determinó el Alfa de Cronbach total en este estudio  $\alpha = .885$ .

El segundo instrumento aplicado fue el de FRPS (NOM-035-STPS) (Campa, 2018), en la versión revisada por Almirall, et al. (2018) que consiste en 20 dimensiones agrupadas en ocho dominios que son: Condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de

trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, y violencia. La escala de respuesta utilizada fue la recomendada por Almirall, et al. (2018) que se conforma de cinco opciones de respuesta: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Para este estudio se agruparon los ítems en los dominios, menos en el caso de los dominios de “falta de control sobre el trabajo” y “liderazgo”, en los que se trabajó directamente sobre las dimensiones; debido a que sus ítems contaban con contenidos diferentes y no tenía sentido agruparlos para obtener los promedios y realizar las correlaciones con los demás instrumentos. Los ítems del 18 al 33 fueron invertidos en la tabulación debido a que fueron afirmaciones positivas y no de riesgo.

Por último, el EST fue medido con adaptación al español y en trabajadores mexicanos realizada por Medina, Preciado y Pando (2007), del cuestionario de desequilibrio recompensa-esfuerzo de Shackelton, et al. (2010). Esta versión a diferencia de la original desarrollada en Inglés y Alemán, que explora dos dimensiones de esfuerzo extrínseco y recompensa, se trata de una escala bidimensional de 25 reactivos que explora las condiciones organizacionales como estructura, cohesión y respaldo del grupo, así como los procesos administrativos del trabajo que puedan generar EST.

Adicionalmente, esta versión le pregunta

en cada ítem al participante si considera que una situación le genera EST; mientras que la versión original pregunta si ha estado expuesto a dicha situación y si le ha producido EST. Un ejemplo de ítem de la versión utilizada es: “¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa EST?”. La forma de respuesta es una escala que va desde cero si la condición nunca es fuente de EST, hasta seis si la condición siempre es fuente de EST. Los autores aplicaron un análisis exploratorio e identificaron dos factores con una varianza explicada de 64% y consistencia interna = 0,92.

### 3. Resultados

En la Tabla 1 se puede observar los datos obtenidos en la investigación, los cuales mostraron que los FRPS con mayor presencia en este grupo de trabajadores fueron, la falta de control y autonomía sobre el trabajo (M = 1,73; DE = 0,86), la carga de trabajo (M = 1,95; DE = 0,68), las condiciones en el ambiente de trabajo (M = 1,90; DE = 0,40), y una limitada o inexistente capacitación (M = 1,44; DE = 1,23). Con respecto al EST, los participantes perciben que aspectos del trabajo, generan EST en una escala de 0 a 6, en un promedio de 1,50 (DE = 0,95).

**Tabla 1**  
**Estadísticos descriptivos de la variable**

	Mínimo	Máximo	Media	DE	PC 75	PC 95
EST	,04	5,08	1,50	,95	2,06	3,08
Condiciones organizacionales	,05	5,00	1,60	1,02	2,24	3,43
Procesos administrativos	,00	5,50	,94	,85	1,25	2,50
Características del liderazgo	,00	4,00	1,21	1,13	2,00	3,50
Claridad de funciones	,00	4,00	1,19	1,05	2,00	3,33
Relaciones sociales en el trabajo	,00	4,00	1,36	1,01	2,00	3,33
Violencia laboral	,00	3,38	1,04	,73	1,50	2,59

**Cont... Tabla 1**

Interferencia en la relación trabajo-familia	,00	3,50	,93	,81	1,50	2,90
Jornadas de trabajo extensas	,00	4,00	1,14	1,03	2,00	3,00
Limitada o inexistente capacitación	,00	4,00	1,44	1,23	2,25	4,00
Limitada o nula posibilidad de desarrollo	,00	4,00	1,37	1,02	2,00	3,50
Falta de control y autonomía sobre el trabajo	,00	3,67	1,73	,86	2,33	3,33
Carga de trabajo	,50	4,00	1,95	,68	2,40	3,00
Condiciones en el ambiente de trabajo	,00	3,00	1,90	,40	2,00	2,00
FRPS	,35	2,75	1,40	,49	1,68	2,35
Autoaceptación	2,25	6,00	4,96	,79	5,50	6,00
Relaciones positivas	1,00	6,00	4,87	1,00	6,00	6,00
Autonomía	1,00	6,00	4,13	1,09	5,00	6,00
Dominio Entorno	1,50	6,00	4,89	,95	5,75	6,00
Crecimiento personal	1,75	6,00	5,20	,85	6,00	6,00
Propósito de vida	2,00	6,00	5,04	,95	5,80	6,00
BP	3,26	6,00	4,62	,62	5,05	5,66

Notas: DE= Desviación estándar; Pc 75 = Percentil 75; Pc 95 = Percentil 95.

**Fuente:** Elaboración propia, 2020.

El percentil 95, muestra que menos del 5% de los encuestados tuvieron calificaciones mayores que 3,08 y, por tanto, pocos perciben que los aspectos laborales son generadores de EST. Por otra parte, el BP, medido en una escala de 1 a 6 puntos, se encontró en promedio en 4,62 puntos (DE = 0.62). El crecimiento personal fue la dimensión del BP con mayor calificación (M= 5,20; DE = 0,85), mientras que la autonomía fue la que obtuvo menor nivel (M= 4,13; DE = 1,09); las demás dimensiones obtuvieron promedios cercanos a 5 puntos (ver Tabla 1).

Con respecto de las variables socio-demográficas, se reportó mayor nivel de BP en quienes tenían niveles de educación de preparatoria (M = 4,98) o maestría (M = 5,11). No se encontraron correlaciones entre

la edad, el nivel de estudios, la antigüedad, el nivel jerárquico, el tipo de contrato y el BP; sin embargo, se identificó que las personas mayores de 60 años tuvieron un nivel menor de autonomía (M = 3,69) y un nivel mayor, quienes eran jefes de área (M = 4,49).

De igual manera como se observa en la Tabla 2, el BP se relacionó de manera inversa con los FRPS ( $r = -.217$ ;  $p < .05$ ). Al revisar por factor, se identificó asociaciones entre el BP y los factores de relaciones sociales ( $r = -.260$ ;  $p < .01$ ), violencia laboral ( $r = -.251$ ;  $p < .01$ ), características del liderazgo ( $r = -.241$ ;  $p < .01$ ), claridad de funciones ( $r = -.223$ ;  $p < .05$ ), y limitada o inexistente capacitación ( $r = -.197$ ;  $p < .05$ ). Estos hallazgos soportan la idea de que la gestión para mitigar los FRPS van en vía de la salud mental.

**Tabla 2**  
**Correlaciones entre las dimensiones de BP, EST y FRPS**

	EST	Condiciones organizacionales	Procesos administrativos	Autoaceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio Entorno	Crecimiento personal	Propósito de vida	BP
EST	1	,994**	,704**	-,151	-,050	-,078	-,114	-,057	-,131	-,132
Condiciones organizacionales	,994**	1	,619**	-,149	-,038	-,064	-,101	-,049	-,127	-,123
Procesos administrativos	,704**	,619**	1	-,111	-,110	-,144	-,157	-,087	-,113	-,140
Características del liderazgo	,413**	,418**	,242**	-,127	-,082	-,133	-,182*	-,216*	-,200*	-,241**
Claridad de funciones	,149	,147	,107	-,074	-,121	-,236**	-,001	-,089	-,064	-,223*
Relaciones sociales en el trabajo	,239**	,242**	,134	-,247**	-,228*	-,078	-,217*	-,177	-,275**	-,260**
Violencia laboral	,341**	,334**	,269**	-,115	-,205*	-,087	-,062	-,191*	-,237**	-,251**
Interferencia en la relación trabajo-familia	,421**	,418**	,296**	-,060	-,057	,018	,119	-,003	,019	-,105
Jornadas de trabajo extensas	,325**	,318**	,257**	,033	,057	,094	,063	,034	,104	,119
Limitada o inexistente capacitación	,022	,031	-,044	-,122	-,174	-,145	-,101	-,146	-,176	-,197*
Limitada o nula posibilidad de desarrollo	,179*	,187*	,068	-,106	-,086	-,104	-,033	-,104	-,054	-,152
Falta de control y autonomía sobre el trabajo	,062	,066	,018	-,017	-,062	,008	-,038	-,061	-,084	-,150
Carga de trabajo	,353**	,353**	,230*	,118	-,115	,057	,098	-,015	,035	,133
Condiciones en el ambiente de trabajo	-,025	-,022	-,035	-,085	-,012	-,142	-,084	-,097	-,066	-,017
FRPS	,453**	,451**	,311**	-,079	-,223*	-,100	-,053	-,178	-,161	-,217*

Notas: \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Fuente:** Elaboración propia, 2020.

Asimismo, fueron encontradas relaciones inversas entre dimensiones de BP y las de FRPS. La autoaceptación se asoció de forma negativa con malas relaciones sociales en el trabajo ( $r = -.247; p < .01$ ); la autonomía con falta de claridad de las funciones ( $r = -.236; p < .01$ ); el propósito de vida con malas relaciones sociales en el trabajo ( $r = -.275; p < .01$ ), violencia laboral ( $r = -.237; p < .01$ ), y características del liderazgo ( $r = -.200; p < .05$ ); el crecimiento personal con

características del liderazgo ( $r = -.216; p < .05$ ) y violencia laboral ( $r = -.191; p < .05$ ); el dominio del entorno con características del liderazgo ( $r = -.182; p < .05$ ) y las relaciones sociales ( $r = -.217; p < .05$ ); y, las relaciones positivas con relaciones sociales ( $r = -.228; p < .05$ ), y violencia laboral ( $r = -.205; p < .05$ ).

Por otra parte, el EST se relacionó de manera positiva con, interferencia en la relación trabajo-familia ( $r = -.421; p < .01$ ), características del liderazgo ( $r = -.413; p < .01$ ), carga de



trabajo ( $r = -.353$ ;  $p < .01$ ), violencia laboral ( $r = -.341$ ;  $p < .01$ ), jornadas extensas ( $r = -.325$ ;  $p < .01$ ), relaciones sociales ( $r = -.239$ ;  $p < .01$ ), y limitada posibilidad de desarrollo ( $r = -.179$ ;  $p < .05$ ) (ver Tabla 2). De la misma forma, y como era de esperarse, EST y FRPS se encontraron correlacionados ( $r = -.453$ ;  $p < .01$ ), pero no ocurrió lo mismo entre EST y BP ( $r = -.132$ ;  $p > .05$ ). Estudios previos como los de Ortega y Quispe (2016), habían encontrado relaciones significativas entre EST y BP, pero se considera que los resultados de la presente investigación, se debieron a los niveles bajos de EST encontrados en este grupo de trabajadores.

De igual manera, Huang, Ahlstrom, Lee, Chen y Hsieh (2016), ya habían demostrado cómo los sistemas de trabajo de alto desempeño, incrementaban el cumplimiento de los trabajadores a través del bienestar. Asimismo,

Medina-Garrido, Biedma-Ferrer y Ramos-Rodríguez (2017), evidenciaron la importancia de contar con un verdadero acceso a políticas sobre trabajo-familia, como horarios de trabajo y ubicaciones flexibles, pues predicen el desempeño y el bienestar. Por otro lado, el análisis de regresión fue ejecutado para determinar las variables que mejor explican el BP y la ocurrencia del EST, tal como se puede apreciar en la Tabla 3. Se identificó que los FRPS predicen en mayor medida el EST que el bienestar, siendo las características del liderazgo las que predicen en mayor medida el EST y las relaciones sociales que más afectan, predicen el bienestar. Las características del liderazgo, las relaciones sociales y la violencia laboral son FRPS que afectan tanto el EST como el BP; además, la interferencia familia-trabajo, la jornada y la carga laboral, pueden ser generadores de EST.

**Tabla 3**  
**Resultados del análisis de regresión múltiple**

Predictor	Dependiente	R	R2	Varianza explicada	Significancia
Características del liderazgo	Bienestar	0,241	0,058	6%	0,008
Relaciones sociales en el trabajo	Bienestar	0,26	0,068	7%	0,004
Violencia laboral	Bienestar	0,251	0,063	6%	0,005
Violencia laboral	EST	0,341	0,116	11%	0,000
Características del liderazgo	EST	0,413	0,17	17%	0,000
Relaciones sociales en el trabajo	EST	0,239	0,057	6%	0,008
Interferencia trabajo-familia	EST	0,421	0,177	17%	0,000
Jornadas extensas de trabajo	EST	0,325	0,105	10%	0,000
Carga de trabajo	EST	0,353	0,124	12%	0,000

R = relación; R2 = cuadrado de la relación.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

En este sentido, estudios sobre liderazgo ya han demostrado cómo este afecta o protege el bienestar. El liderazgo transformacional, el intercambio líder-miembro, el liderazgo orientado a las relaciones y orientado a tareas, se han relacionado de manera positiva con el funcionamiento psicológico y el bienestar general, y de manera negativa, con el EST; y, por el contrario, el liderazgo destructivo se ha encontrado como un factor que afecta el bienestar y favorece el EST (Montano, Reeske, Franke y Hüffmeier, 2017).

De la misma forma, ya se ha determinado que aspectos de la violencia en el trabajo como el acoso o *mobbing*, son generadores de EST y malestar en el mismo, y que factores como el soporte social protegen al trabajadores de padecer estos efectos (Van Dick y Wagner, 1999) e incluso se ha identificado que las experiencias de violencia laboral afectan el bienestar y generan EST debido a que eclipsan el efecto de las experiencias laborales positivas en el trabajo (Hoobler, Rospenda, Lemmon, y Rosa, 2010). No obstante, los datos de los estudios mencionados se han tomado en su mayor parte de muestras de organizaciones privadas y de países norteamericanos, europeos y de Asia, y en este estudio, se corroboran en una muestra de trabajadores latinoamericanos de organizaciones gubernamentales.

A partir de los resultados encontrados, se puede argumentar que los modelos clásicos donde la autonomía (Oldham y Hackman, 2010; Parker, Morgeson y Johns, 2017), es la variable que permite una salud mental del trabajador sigue denotándose; pero se sigue encontrando que, aunque las variables físicas no generan satisfacción, si generan inconformidad. Esto se puede encontrar con las hipótesis de las teorías del estado completo de bienestar (Keyes y Riff, 2000; Keyes y Grzywacz, 2005), donde se apunta el crecimiento personal como una necesidad de desarrollo del trabajo, lo que muestra el componente social necesario para que no sea alienante la labor.

Ahora bien, el trabajo es una de las realidades más significativas para las personas en su edad adulta, lo que puede

generar conflictos con otras áreas de la vida, tales como la familia, las relaciones sociales y consigo mismo (Polo-Vargas, De Castro y Amaris, 2015). En consecuencia de lo anterior, desde lo que se puede interpretar a partir de los datos obtenidos, si se suman extensas jornadas de trabajo, una carga laboral, que no es soportada por los trabajadores y liderazgos poco asertivos, desencadenarán estrés porque los recursos del trabajador no pueden con tantas demandas (Bakker y Demerouti, 2013).

Siguiendo los modelos teóricos que han permitido éstos análisis (Polo, Amaris y De Castro, 2008; Bakker y Demerouti, 2013; Parker, Morgeson y Johns, 2017), los mismos dan cuenta de que las relaciones sociales retroalimentan y son parte activa de la relación de la persona consigo mismo. En tal sentido, el apoyo social se relaciona con variables de bienestar social (Polo, et al., 2008), que es otra variable del modelo completo. Se puede entonces plantear que las personas que se sienten aisladas experimentan que pierden el control de su vida laboral y, de no sentir que tienen las estrategias para afrontar el problema, esto impacta la integralidad de sus vidas.

Desde la construcción que permiten los datos discutidos aquí, también se puede plantear que en la medida en que las personas tienen bajos niveles de autoaceptación, entran en conflictos con sus compañeros (Polo, et al., 2008). Lo anterior se debe a que la frustración con lo que se es y, más en trabajos con altos niveles de exigencia, harán que las personas vean a los compañeros como molestos, la tolerancia al otro baja, generando conflictos interpersonales.

En el mismo sentido, la autonomía personal entra en conflictos con la poca claridad en las funciones o ambigüedades de rol (Polo, et al., 2008), porque la persona tenderá a sentirse con poca claridad de lo que debe hacer, lo que al final repercute en sensaciones de presión, que a su vez coarta su autonomía personal. Esto generará toda una gama de sensaciones que alteran el clima de la organización y afectará el propósito de vida, lo que finalizará en relaciones sociales deficientes.

Los hallazgos del presente estudio generan un avance en la literatura científica sobre los FRPS y el BP, un componente de la salud mental que ha sido menos estudiado. Se considera relevante que específicamente tres factores tales como el liderazgo, las relaciones sociales y la violencia laboral, sean los que generen efectos sobre el bienestar de los trabajadores. En esta línea, fomentar estilos de liderazgo positivo como el transformacional, promover una cultura de apoyo y soporte en las relaciones sociales de los trabajadores, así como generar programas para la prevención de la violencia, ayudarían a mantener el BP y la productividad que éste genera en los trabajadores.

Es importante tener en cuenta que la muestra de este estudio se acotó a una sola organización y se restringe la posibilidad de generalización de datos, y aunque los aspectos del bienestar suelen ser transversales a los trabajadores; es posible que el bajo nivel de estrés reportado afecte la generalización.

## Conclusiones

Se evaluaron los FRPS y dos aspectos del bienestar (BP y EST) en 121 trabajadores de una institución gubernamental ubicada en Ciudad Guzmán, Jalisco, y fueron examinadas las relaciones entre estas tres variables. Los resultados mostraron que, los FRPS con mayor presencia fueron la falta de control y autonomía sobre el trabajo, la carga de trabajo, las condiciones en el ambiente de trabajo y una limitada o inexistente capacitación; y, que los FRPS se relacionaron tanto con EST como con BP, pero no se determinó una relación entre EST y BP.

Dentro de estos hallazgos, se identifica que los factores de, características de liderazgo, la claridad en las funciones, las relaciones sociales en el trabajo y la violencia, son factores determinantes para evitar el estrés y mantener el bienestar de los trabajadores; y, los factores como la interferencia trabajo-familia, las jornadas extensas de trabajo y la carga de trabajo, deben ser analizados para

mitigar el estrés. Se considera que estos resultados ayudan a comprender mejor cómo gestionar el bienestar de los trabajadores desde una perspectiva eudaimónica y así, facilitar su productividad.

## Referencias bibliográficas

- Almirall, P. J., Torres, J. L., Cruz, L., Cruz, L., Palenzuela, N., Santana, E. E. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 3-13.
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. doi: 10.5093/tr2013a16.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A. y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229.
- Blanch, J. M., Crespo, F. J. y Sahagún, M. A. (2012). Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada. En E. Ansoleaga, O. Artaza y J. Suárez (Eds.), *Personas que cuidan personas: Dimensión humana y trabajo en salud* (pp. 176-182). Santiago de Chile: OPS/OMS.
- Campa, R. R. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Estados Unidos Mexicanos: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

- Chávez, J., R., y Peralta, R. Y. (2019). Estrés académico y autoestima en estudiantes de enfermería, Arequipa-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(E 1), 384-399. doi: [10.1037/a0021000](https://doi.org/10.1037/a0021000).
- Clausen, T., Christensen, K.B., y Borg, V. (2010). Positive work-related states and long-term sickness absence: A study of register-based outcomes. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 51-58. doi: 10.1177/1403494809352105.
- Cobo, J., Muñoz, R., Martos, A., Carmona, M., Pérez, M., Cirici, R., y García-Parés, G. (2010). La violencia de género en la atención psiquiátrica y psicológica especializada: ¿es relevante la violencia de género para nuestros profesionales? *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 3(2), 61-67. doi: 10.1016/j.rpsm.2010.02.002.
- Cox, T. y Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. En M.J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 127-146). Chichester, England: John Wiley and Sons, LTD.
- Duque, J. L., García, M., y Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: Un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-260. doi: 10.1016/j.estger.2017.06.005.
- Duran, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
- Hoobler, J. M., Rospenda, K. M., Lemmon, G., y Rosa, J. A. (2010). A within-subject longitudinal study of the effects of positive job experiences and generalized workplace harassment on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 434-451.
- Huang, L-C., Ahlstrom, D., Lee, A., Chen, S-Y., y Hsieh, M-J. (2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: An empirical study. *Personnel Review*, 45(2), 296-314. doi: 10.1108/PR-09-2014-0201.
- Iturrieta, S. (2018). Masificación, segmentación y fragmentación de la educación superior chilena: Bienestar subjetivo de profesionales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(2), 83-96.
- Keyes C. L. M., y Grzywacz, J. G. (2005). Health as a complete state: The added value in work performance and healthcare costs. *Journal of Environmental Medicine*, 47(5), 523-532. doi: 10.1097/01.jom.0000161737.21198.3a.
- Keyes, C. L. M., y Riff, C. D. (2000).-Subjective change and mental health: A self-concept theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 264-279. doi: 10.2307/2695873.
- Kopp, M. S., Thege, B. K., Balog, P., Stauder, A., Salavecz, G., Rózsa, S.,... Adám, S. (2010). Measures of stress in epidemiological research. *Journal Psychosomatic*, 69(2), 211-225. doi: 10.1016/j.jpsychores.2009.09.006.
- Marsollier, R., y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-full-text-125.
- Medina, S., Preciado, M. D. L., y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 1-9.
- Medina-Calvillo, M., Gutiérrez-Hernández, C. Y., y Prados-Blázquez, F. (2013). Propiedades psicométricas de la escala de

- bienestar psicológico de Riff en población mexicana. *Revista de Educación y Desarrollo*, (27), 25-30. Recuperado de [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/27/027\\_Padros.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/27/027_Padros.pdf)
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., y Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee wellbeing and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40-58. doi: 10.1108/ARLA-08-2015-0202.
- Montano, D., Reeske, A., Franke, F., y Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 327-350. doi: 10.1002/job.2124.
- Obando, I. A., Calero, S., Carpio, P., y Fernández, A. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33(3), 342-351.
- Oldham, G. R., y Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479. doi: 10.1002/job.678.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (1998). *Declaración Socio Laboral de Mercosur*. Recuperado de [https://www.ilo.org/ipcec/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_11257/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ipcec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_11257/lang-es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health>
- Ortega, J., y Quispe, D. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en el personal de salud* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Paris, L. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicosocial en trabajadores de una industria cerealera* (Tesis de pregrado). Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., y Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403-420. doi: 10.1037/apl0000106.
- Polo, J. D., Amarís, M., y De Castro, A. (2008). Vivencia de bienestar psicológico de profesionales acompañantes de procesos de integración social en Barranquilla. *Psicología desde el Caribe*, (21), 105-121.
- Polo-Vargas, J. D., De Castro, A., y Amarís, M. (2015). The experience of well-being in professionals who support victims of political or familiar conflicts during their social integration process in Barranquilla, Colombia. *Community Mental Health Journal*, 51(1), 118-124. doi: 10.1007/s10597-014-9754-3.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069.
- Shackelton, R., Siegrist, J., Link, C., Marceau, L., Knesebeck, O. V. D., y McKinlay, J. (2010). Work stress of

- primary care physicians in the US, UK and German health care systems. *Social Science & Medicine*, 71(2), 298-304. doi: 10.1016/j.socsci-med.2010.03.043.
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 261-293. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347.
- Taris, T. W., y Kompier, M. (2005). Job demands, job control and learning behavior: Review and research agenda. In A-S. Antoniou, & Cooper, C. (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 132-150). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing LTD.
- Van Dick, R., y Wagner, U. (1999). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71(Pt 2), 243-259. doi: 10.1348/000709901158505.
- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629-644. doi: 10.1016/S0191-8869(03)00122-3.
- Viera, V. V. (2014). *El estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores de la empresa Magaprofer S. A* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrast of personal expressiveness (eudaemonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. doi: 10.1037/0022-3514.64.4.678.