

Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), noviembre-diciembre 2024,
Volumen 8, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6

ANÁLISIS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL SECTOR PRIVADO COMPARADOS CON EL SECTOR PÚBLICO

**ANALYSIS OF PSYCHOSOCIAL FACTORS IN THE
PRIVATE SECTOR COMPARED TO THE PUBLIC SECTOR**

Apolinar González Cessa

Instituto Tecnológico Superior de Huatusco - México

Silvia Sosol Sánchez

Instituto Tecnológico Superior de Huatusco - México

Martha Patricia Quintero Fuentes

Instituto Tecnológico Superior de Huatusco – México

Sergio Miranda Silvestre

Colegio Interdisciplinario de Especialización - México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15840

Análisis de los factores psicosociales en el sector privado comparados con el sector público

Apolinar González Cessa¹gonzalez.apolinar@colegiointer.edu.mx<https://orcid.org/0009-0004-9246-8192>Instituto Tecnológico Superior de Huatusco
Huatusco - México**Silvia Sosol Sánchez**ssosols@huatusco.tecnm.mx<https://orcid.org/0000-0001-9028-2782>Instituto Tecnológico Superior de Huatusco
Huatusco - México**Martha Patricia Quintero Fuentes**prof.martha.quintero@colegiointer.edu.mx<https://orcid.org/0000-0002-4065-8283>Colegio Interdisciplinario de Especialización
México**Sergio Miranda Silvestre**203z1033@alum.huatusco.tecnm.mx<https://orcid.org/0009-0001-7592-7877>Instituto Tecnológico Superior de Huatusco
Huatusco - México

RESUMEN

Este estudio investiga el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los empleados de los sectores público y privado, subrayando la importancia de estos factores en la seguridad y salud ocupacional. Utilizando la Prueba U de Mann-Whitney, se comparan los niveles de riesgo psicosocial entre 38 empleados del sector privado y 44 del sector público, con base en la Norma 035-STPS-2018 de México. Los resultados muestran diferencias significativas, indicando una mayor prevalencia de condiciones psicosociales adversas en el sector público. Las medias y medianas de los factores psicosociales fueron considerablemente más altas en este sector, sugiriendo condiciones laborales más estresantes. Esta investigación confirma la hipótesis de que los empleados del sector público enfrentan mayores riesgos psicosociales que sus contrapartes del sector privado, destacando la necesidad de intervenciones específicas para mejorar el bienestar y la seguridad laboral, especialmente en entornos públicos.

Palabras clave: factores psicosociales, sector público, sector privado, clima laboral, estrés

¹ Autor Principal

Correspondencia: gonzalez.apolinar@colegiointer.edu.mx

Analysis of psychosocial factors in the private sector compared to the public sector

ABSTRACT

This study examines the impact of psychosocial risk factors on the health of employees in the public and private sectors, emphasizing the significance of these factors in occupational safety and health. Using the Mann-Whitney U test, it compares psychosocial risk levels between 38 private sector employees and 44 public sector employees, based on Mexico's NOM-035-STPS-2018 standard. The findings reveal significant differences, indicating a higher prevalence of adverse psychosocial conditions in the public sector. The mean and median psychosocial factors were substantially higher in this sector, suggesting more stressful working conditions. This research confirms the hypothesis that public sector employees face higher psychosocial risks than their private sector counterparts, highlighting the need for targeted interventions to improve wellbeing and workplace safety, especially in public settings.

Keywords: psychosocial factors, public sector, private sector, work environment, stress

Artículo recibido 03 noviembre 2024

Aceptado para publicación: 12 diciembre 2024



INTRODUCCIÓN

La naturaleza del trabajo y su impacto en la salud psicosocial de los empleados ha emergido como un área crítica de estudio dentro del ámbito de la seguridad y salud ocupacional. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los factores de riesgo psicosocial son "la premura de tiempo, la falta de control sobre las tareas laborales, las largas horas de trabajo, el trabajo por turnos, la falta de apoyo y los daños morales" (OMS, 2024). Estos factores son importantes para el estrés ocupacional, el síndrome de desgaste profesional y la fatiga en los trabajadores de la salud (Patlán Pérez, 2023). La implementación de la NOM-035-STPS-2018 en México, que establece directrices para la identificación, análisis y prevención de estos factores, refleja un esfuerzo por mitigar tales riesgos en el entorno laboral (STPS, 2020).

Estudios previos han demostrado una correlación significativa entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y el deterioro de la salud y bienestar de los empleados, sugiriendo una necesidad urgente de intervenciones efectivas (Islas et al., 2021, Zavala & Juárez, 2021). La prevalencia y severidad de estos factores de riesgo han sido particularmente notables en el sector público, donde los trabajadores reportan niveles más altos de estrés y otras afecciones psicosociales adversas en comparación con sus contrapartes en el sector privado (Uribe-Prado, 2020).

El presente estudio busca determinar si existen diferencias significativas en los niveles de factores psicosociales entre los sectores público y privado, basándose en la Norma NOM-035-STPS-2018.

Objetivo: Comparar los niveles de los factores de riesgo psicosocial entre los empleados de los sectores público y privado utilizando la Prueba U de Mann-Whitney.

Pregunta de Investigación: ¿Los empleados del sector público enfrentan mayores riesgos psicosociales que los del sector privado?

METODOLOGÍA

Este estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo descriptivo-comparativo para examinar los factores de riesgo psicosocial en los sectores público y privado. Con un diseño no experimental y de corte transversal, se obtuvo una muestra compuesta por 38 empleados del sector privado y 44 del sector público, siendo estos suficientes conforme a la Guía de Referencia II descrita en la Norma NOM-035-STPS-2018.



Para la recolección de datos, se implementó el cuestionario (Guía de referencia II descrita por la norma) de la Norma NOM-035-STPS-2018, diseñado para identificar y analizar factores de riesgo psicosocial. Este instrumento abarca 46 ítems que evalúan dimensiones clave como carga de trabajo, control sobre las tareas laborales, reconocimiento, organización temporal, liderazgo, relaciones laborales y violencia en el entorno laboral.

La administración del cuestionario se realizó mediante una plataforma en línea, garantizando la confidencialidad y anonimato de los participantes. El análisis de los datos se efectuó a través de estadística descriptiva y de la Prueba U de Mann-Whitney, adecuada para la comparación de muestras independientes con distribuciones no normales, para detectar diferencias significativas entre los sectores.

Este estudio observó principios éticos estrictos, incluyendo la obtención de consentimiento informado y la protección de la privacidad y confidencialidad de los datos en todas las etapas de la investigación.

RESULTADOS

En el análisis de los factores psicosociales entre los sectores público y privado, se aplicó el análisis estadístico mediante: la Prueba U de Mann-Whitney para Muestras Independientes, obteniendo los siguientes resultados:

El estadístico obtenido (ver tabla 1) fue de 57.5 con un valor $p < .001$, indicando diferencias significativas en la distribución de los factores psicosociales entre el sector público y el sector privado. Esto apoya la hipótesis alternativa (H_a) de que las distribuciones de los factores psicosociales no son iguales entre los sectores, sugiriendo una variabilidad significativa en la experiencia de los factores psicosociales entre los empleados de ambos sectores.

Tabla 1. Datos comparativos

Factor Psicosocial	Estadístico	P
U de Mann-Whitney	57.5	<.001

Nota. $H_a \mu_{Privada} \neq \mu_{Pública}$ Fuente: Elaboración propia

Los análisis descriptivos (ver tabla 2) mostraron diferencias claras entre los sectores privado y público:

En el sector privado, con un total de 38 participantes, la media de los factores psicosociales fue de 65.8, con una mediana de 64.5 y una desviación estándar (DE) de 16.8. El error estándar (EE) fue de 2.73.

En el sector público, se contó con un total de 44 participantes, y la media fue de 98.3, con una mediana de 97.0 y una desviación estándar (DE) fue 7.73. El error estándar (EE) en este grupo fue de 1.16.

Tabla 2. Descriptivas de factores psicosociales de grupo

Grupo	N	Media	Mediana	DE	EE
Privada	38	65.8	64.5	16.8	2.73
Pública	44	98.3	97	7.73	1.16

Fuente: Elaboración propia

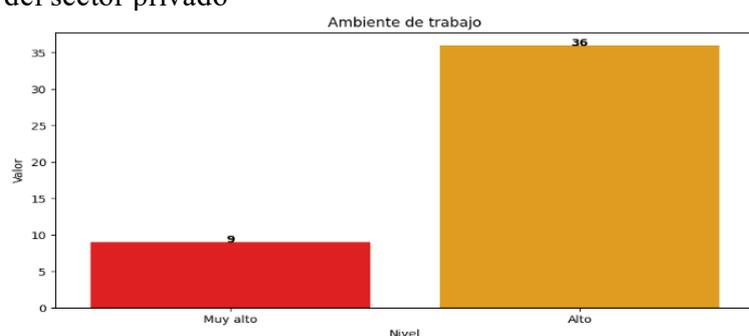
Frecuencias

Los resultados obtenidos a través de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los sectores público y privado se visualizan claramente en un conjunto de gráficas que ilustran la distribución de las puntuaciones por dimensión, categoría y dominio.

Ambiente de Trabajo

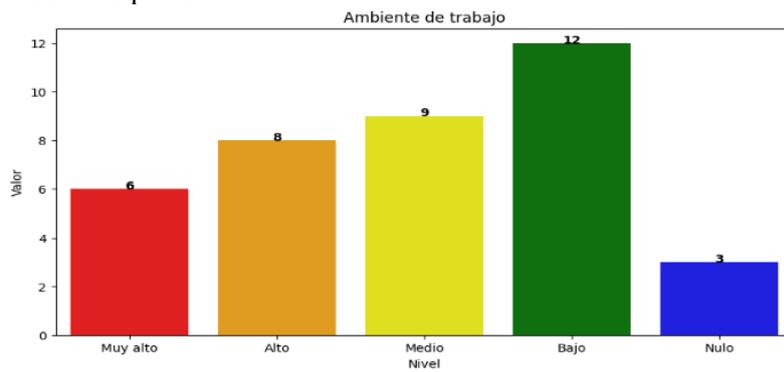
Comparando las gráficas del sector público (Figura 1) con el privado (Figura 2), se observa una mayor proporción de respuestas en el nivel "Muy alto" en el sector público, indicando una preocupación significativa sobre el ambiente de trabajo. Mientras que, en el sector privado, la distribución es más equilibrada, con una notable cantidad de respuestas en los niveles "Bajo" y "Nulo", lo que sugiere un ambiente de trabajo percibido como más favorable

Figura 1. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo del sector privado



Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo del sector público



Fuente: Elaboración propia

Factores Propios de la Actividad

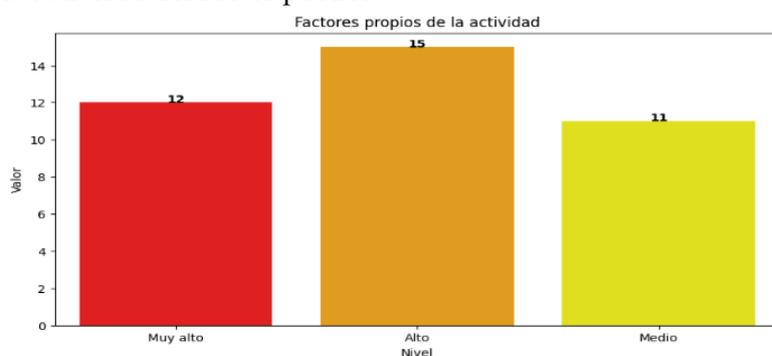
El análisis de los Factores propios de la actividad revela una preocupación considerable en ambos sectores (Figuras 3 y 4). Sin embargo, el sector público muestra una unanimidad en el nivel "Muy alto", destacando una percepción negativa uniforme que contrasta con la distribución más variada en el sector privado, donde se aprecia una presencia significativa en los niveles "Alto" y "Medio".

Figura 3. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de los factores propios de la actividad del sector privado.



Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de los factores propios de la actividad del sector pública



Fuente: Elaboración propia

Organización del tiempo de trabajo

La gráfica del sector público (Figura 5) refleja niveles de riesgo desde "Muy alto" a "Bajo", pero con una alta concentración en los niveles más problemáticos. En comparación, la gráfica del sector privado (Figura 6) muestra una mejor distribución, extendiéndose hasta el nivel "Nulo", lo cual implica una mejor organización del tiempo de trabajo.

Figura 5. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de la organización del tiempo de trabajo del sector público



Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de la organización del tiempo de trabajo del sector privado

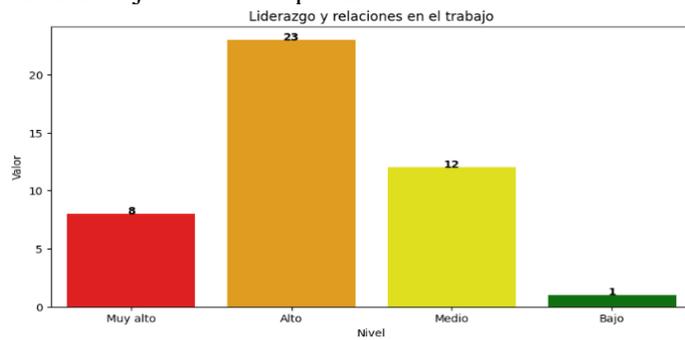


Fuente: Elaboración propia

Liderazgo y relaciones en el trabajo

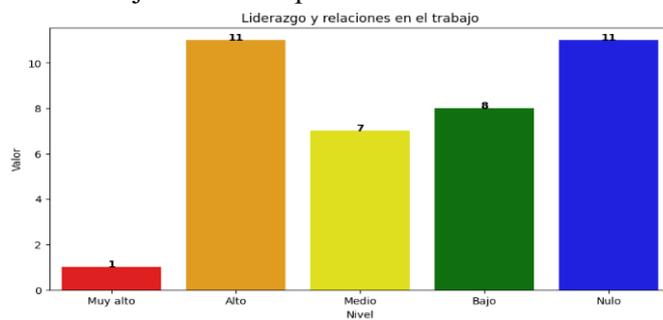
En este aspecto, el sector público (Figura 7) exhibe una concentración en los niveles "Muy alto" y "Alto", sugiriendo desafíos significativos en liderazgo y relaciones laborales. La gráfica correspondiente al sector privado (Figura 8) muestra una mayor variedad en los niveles de riesgo, incluyendo una proporción notable en el nivel "Alto" y "Nulo", indicando situaciones más favorables.

Figura 7. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial del liderazgo y relaciones en el trabajo del sector público



Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial del liderazgo y relaciones en el trabajo del sector privado



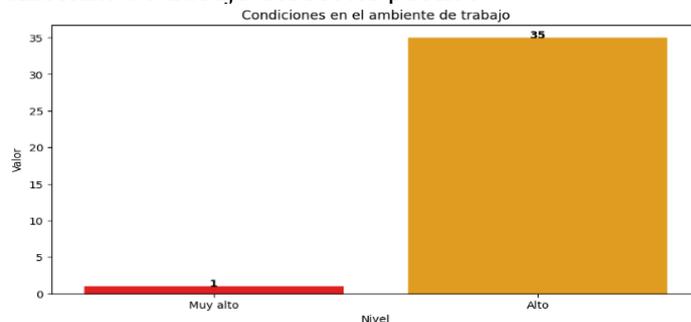
Fuente: Elaboración propia

Condiciones en el ambiente de trabajo

En el sector público, las gráficas demuestran una predominancia del nivel de riesgo "Alto".

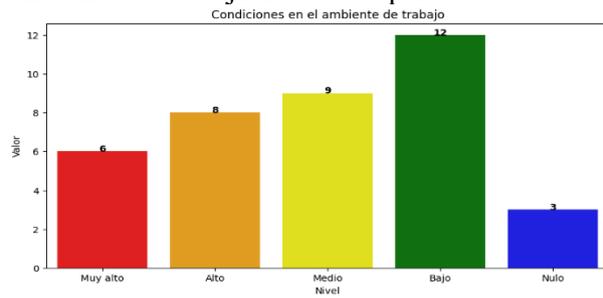
En contraste, el sector privado muestra una distribución de riesgos más variada. La dimensión "Ambiente de trabajo" presenta una distribución más equilibrada a lo largo de todos los niveles de riesgo, desde "Muy alto" a "Nulo", con una tendencia hacia niveles más bajos de riesgo, lo que sugiere condiciones de trabajo generalmente más favorables (Figura 7).

Figura 9. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de condiciones en el ambiente de trabajo del sector público



Fuente: Elaboración propia

Figura 10. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de condiciones en el ambiente de trabajo del sector privado



Fuente: Elaboración propia

Carga de trabajo

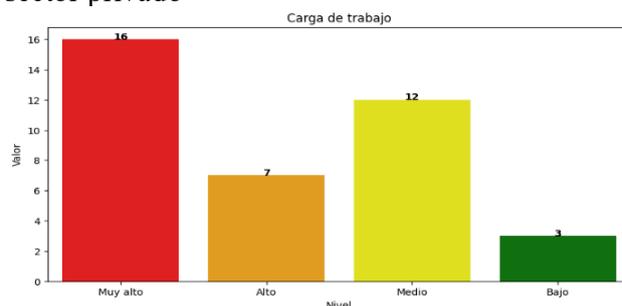
Esta dimensión es crítica en ambos sectores (Figuras 11 y 12), especialmente en el público, donde el nivel "Muy alto" es el único representado, reflejando una situación extremadamente problemática. El sector privado, aunque también muestra una significativa presencia de "Muy alto", incluye otros niveles de riesgo, indicando una problemática menos uniformemente severa.

Figura 11. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de la carga de trabajo del sector público



Fuente: Elaboración propia

Figura 12. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de la carga de trabajo del sector privado

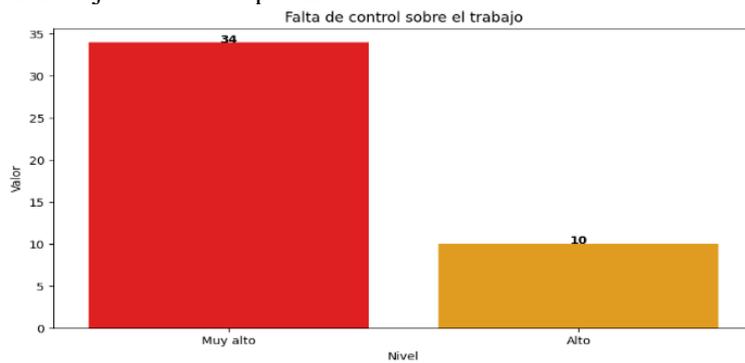


Fuente: Elaboración propia

Falta de control sobre el trabajo

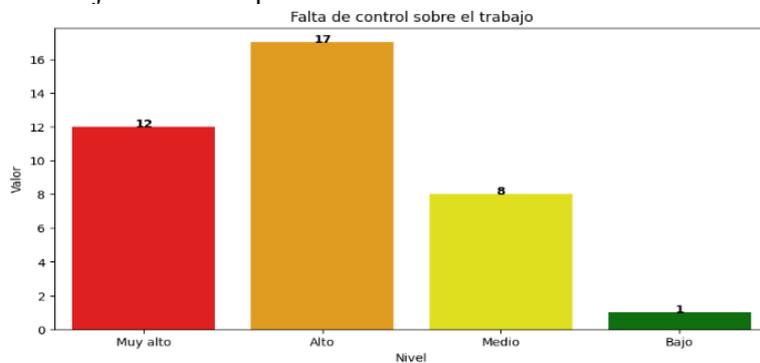
En el sector público (Figura 13), el predominio del nivel "Muy alto" señala una falta de control preocupante sobre el trabajo. El sector privado (Figura 14) muestra una mejor situación, con una distribución más equilibrada entre los diferentes niveles de riesgo, pero predominando el color "Alto".

Figura 13. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de la falta de control sobre el trabajo del sector público



Fuente: Elaboración propia

Figura 14. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de la falta de control sobre el trabajo del sector privado

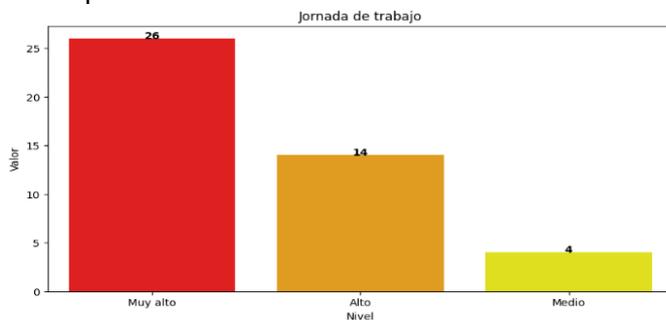


Fuente: Elaboración propia

Jornada de trabajo

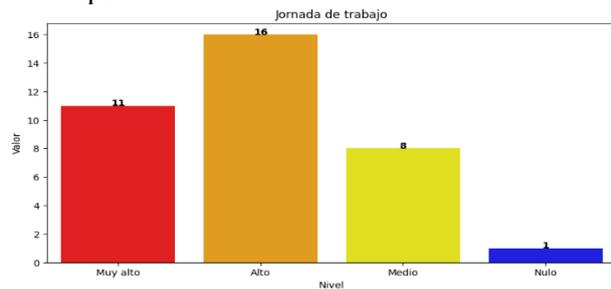
La gráfica del sector público (Figura 15) indica una predominancia de niveles "Muy alto" y "Alto", reflejando problemas serios en la jornada laboral. La gráfica del sector privado (Figura 16), muestra un valor alto, sugiere variaciones en la percepción de la jornada de trabajo entre los empleados.

Figura 15. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de jornada de trabajo del sector público



Fuente: Elaboración propia

Figura 16. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de jornada de trabajo del sector privado

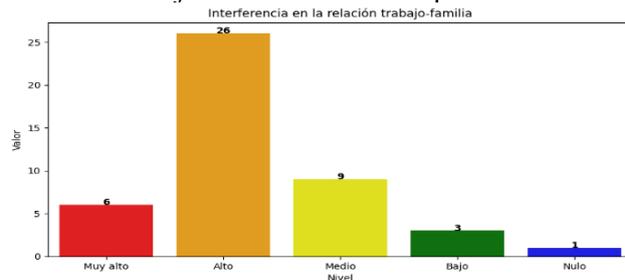


Fuente: Elaboración propia

Interferencia en la relación trabajo-familia

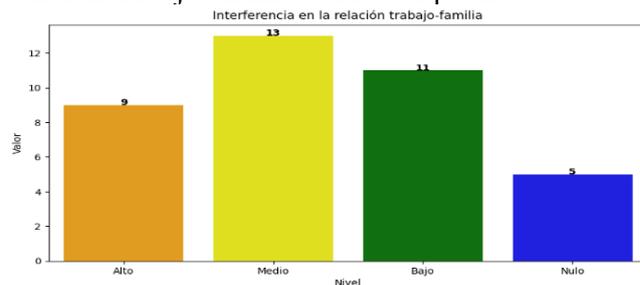
En el sector público (Figura 17), los niveles de riesgo van desde "Muy alto" a "Nulo", con una alta presencia en "Alto". En el sector privado (Figura 18), la distribución es más equilibrada, con una presencia significativa en los niveles menos riesgosos.

Figura 17. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de Interferencia en la relación trabajo-familia del sector público



Fuente: Elaboración propia

Figura 18. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de Interferencia en la relación trabajo-familia del sector privado

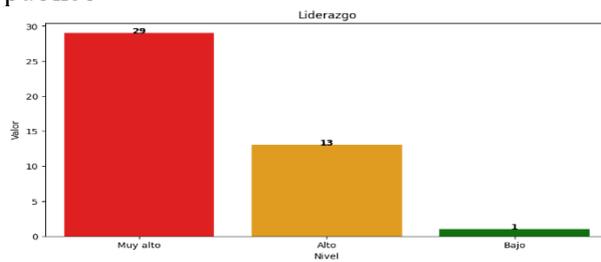


Fuente: Elaboración propia

Liderazgo

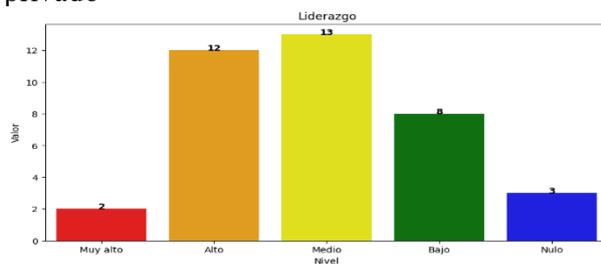
La situación en el sector público (Figura 19) es preocupante, con una concentración significativa en el nivel "Muy alto", lo que sugiere que las prácticas de liderazgo podrían estar contribuyendo negativamente al ambiente laboral. En contraste, el sector privado (Figura 20) muestra una diversidad de percepciones desde "Muy alto" hasta "Nulo" centrándose en "Alto" y "Medio".

Figura 19. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de liderazgo del sector público



Fuente: Elaboración propia

Figura 20. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de liderazgo del sector privado

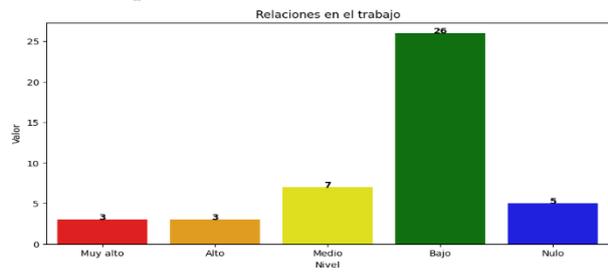


Fuente: Elaboración propia

Relaciones en el trabajo

La gráfica para el sector público (Figura 21) muestra una tendencia general positiva, con una mayor concentración en los niveles "Bajo" y "Nulo", lo que indica que, a pesar de los problemas identificados en otras áreas, las relaciones entre colegas pueden ser un punto fuerte. Por otro lado, el sector privado (Figura 22) destaca por una muy alta presencia en el nivel "Nulo", lo que refleja un ambiente laboral generalmente armonioso y propicio para buenas relaciones interpersonales.

Figura 21. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de relaciones el trabajo del sector público



Fuente: Elaboración propia

Figura 22. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de relaciones el trabajo del sector privado

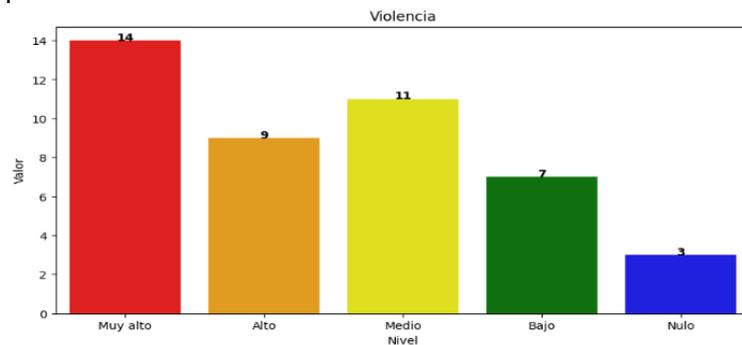


Fuente: Elaboración propia

Violencia

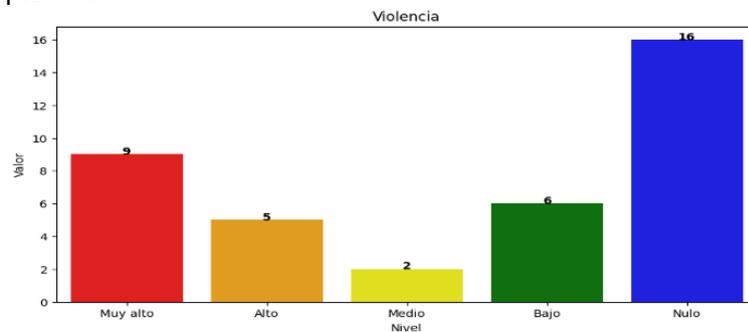
En el sector público (Figura 23), la distribución de respuestas revela una preocupación notable por la violencia laboral, con una concentración en los niveles "Muy alto" y "Alto". El sector privado (Figura 24), aunque también presenta casos de violencia (nivel "Muy alto"), muestra una mayor dispersión hacia niveles de riesgo más bajos, sugiriendo una menor prevalencia de violencia o una mejor gestión de conflictos.

Figura 23. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de violencia del sector público



Fuente: Elaboración propia

Figura 24. Gráfico de barras de las frecuencias de nivel de riesgo psicosocial de violencia del sector privado



Fuente: Elaboración propia

General

La tabla de frecuencias de la puntuación final reveló la percepción de los factores psicosociales entre los trabajadores de ambos sectores:

Sector público: Un 84.1% de los participantes calificaron sus factores psicosociales como "Muy alto", mientras que un 15.9% los consideró "Alto".

Tabla 3. Nivel de riesgo psicosocial de empresa pública

Validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido
Alto	7	15.9	15.9
Muy alto	37	84.1	84.1
Total	44	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Sector privado: Se observó una distribución más variada, con un 10.5% reportando niveles "Bajo", un 44.7% "Medio", un 39.5% "Alto", y solo un 5.3% "Muy alto".

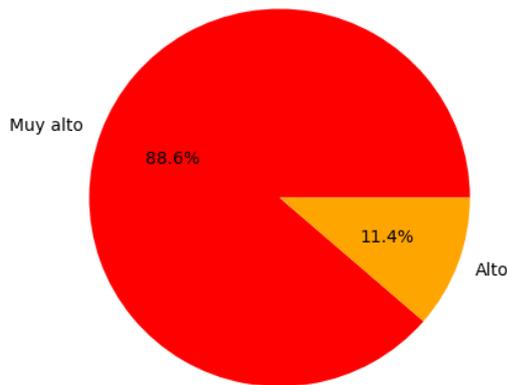
Tabla 4. Nivel de riesgo psicosocial de empresa privada

Validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido
Bajo	4	9.1	10.5
Medio	17	38.6	44.7
Alto	15	34.1	39.5
Muy alto	2	4.5	5.3
Total	38	86.4	100.0
Perdidos Sistema	6	13.6	
Total	44	100.0	

Fuente: Elaboración propia

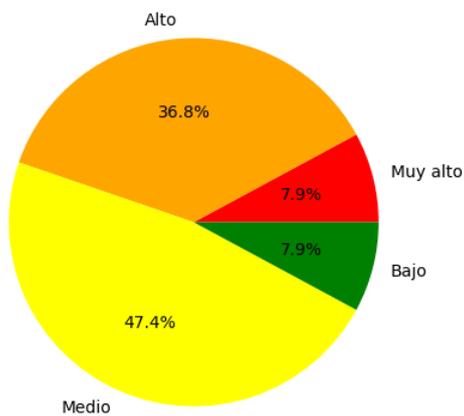
Estos resultados indican una prevalencia significativamente mayor de factores psicosociales adversos en el sector público en comparación con el sector privado. La diferencia en la percepción de los factores psicosociales refleja la variabilidad en las condiciones laborales y el bienestar entre los sectores. Los gráficos de pastel (Figura 25 para el sector público y Figura 26 para el sector privado) ilustraron visualmente las diferencias en las frecuencias de los niveles de factores psicosociales entre los sectores público y privado, destacando la predominancia de niveles más altos de factores psicosociales, el sector privado, por su parte, presenta una distribución más equilibrada, con presencias notables en los niveles "Alto" y "Medio", lo que sugiere que, aunque hay desafíos, estos son de menor gravedad y más manejables.

Figura 26. Gráfico de pastel del nivel de riesgo psicosocial general del sector público
Suma total de las puntuaciones de las dimensiones



Fuente: Elaboración propia

Figura 25. Gráfico de pastel del nivel de riesgo psicosocial general del sector privado
Suma total de las puntuaciones de las dimensiones



Fuente: Elaboración propia

Comparativa de nivel de riesgos entre sector público y privado por categorías

Ambiente de trabajo

El sector público tiene un marcado contraste con un 80.0% en "Naranja", reflejando una predominancia de riesgo alto que requiere acción considerable y urgente. En contraste, el sector privado muestra una distribución más equilibrada, con una menor proporción en "Rojo" (15.79%) y mayores proporciones en los niveles "Verde" (31.58%) y "Amarillo" (23.68%), sugiriendo un entorno más balanceado y menor necesidad de intervenciones urgentes.

Tabla 5. Comparación entre sector público y privado por categorías. Para ambiente de trabajo.

Nivel de riesgo	Público	Privado
Rojo	20.0%	15.79%
Naranja	80.0%	21.05%
Amarillo	0%	23.68%
Verde	0%	31.58%
Azul	0%	7.89%

Fuente: Elaboración propia

Factores propios de la actividad

Aquí, el 100.0% en "Rojo" para el sector público es alarmante y destaca la necesidad crítica de atención inmediata y comprensiva. El sector privado, con una distribución más equilibrada entre "Rojo" (31.58%), "Naranja" (39.47%), y "Amarillo" (28.95%), muestra una situación menos extrema y permite un enfoque más matizado en las intervenciones.

Tabla 6. Comparación entre sector público y privado para factores propios de la actividad.

Nivel de riesgo	Público	Privado
Rojo	100.0%	31.58%
Naranja	0%	39.47%
Amarillo	0%	28.95%
Verde	0%	0%
Azul	0%	0%

Fuente: Elaboración propia

Organización del tiempo de trabajo

El sector público muestra un alto porcentaje en "Rojo" (18.18%) y "Naranja" (43.18%), indicando problemas significativos en la organización del tiempo de trabajo que requieren intervenciones urgentes. En comparación, el sector privado tiene una menor proporción en "Rojo" (2.63%) y un porcentaje considerable en "Amarillo" (50.0%), sugiriendo que, aunque hay áreas de mejora, el nivel de crisis es menor.

Tabla 7. Comparación entre sector público y privado para organización del tiempo de trabajo.

Nivel de riesgo	Público	Privado
Rojo	18.18%	2.63%
Naranja	43.18%	15.79%
Amarillo	36.36%	50.0%
Verde	2.27%	23.68%
Azul	0%	7.89%

Fuente: Elaboración propia

Liderazgo y relaciones en el trabajo

El sector público tiene altos porcentajes en "Rojo" (18.18%) y "Naranja" (52.27%), lo que subraya una gran necesidad de mejorar el liderazgo y las relaciones laborales. El sector privado, con porcentajes más equilibrados y una presencia significativa en "Azul" (28.95%), indica un ambiente relativamente más saludable y menos crítico.

Tabla 8. Comparación entre sector público y privado para liderazgo y relaciones en el trabajo.

Nivel de riesgo	Público	Privado
Rojo	18.18%	2.63%
Naranja	52.27%	28.95%
Amarillo	27.27%	18.42%
Verde	2.27%	21.05%
Azul	0%	28.95%

Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos confirman que los empleados del sector público enfrentan niveles significativamente más altos de riesgo psicosocial en comparación con sus pares del sector privado. Estos hallazgos están en línea con estudios previos que indican que las características estructurales y organizacionales del sector público, como la falta de control sobre las tareas, mayores cargas de trabajo y desafíos en liderazgo, contribuyen a un ambiente laboral más estresante (Uribe-Prado, 2020). En contraste, el sector privado muestra una distribución de riesgo más equilibrada, lo que sugiere una mejor gestión de estos factores.

Estos resultados subrayan la necesidad de que los empleadores y responsables de políticas en el sector público consideren intervenciones específicas en salud psicosocial. La creación de entornos laborales más seguros puede incluir mejoras en la autonomía laboral, la claridad en el liderazgo, la distribución de cargas de trabajo y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Teóricamente, estos hallazgos refuerzan el modelo de riesgo psicosocial propuesto en la NOM-035-STPS-2018 y aportan evidencia empírica que respalda la importancia de su aplicación en los distintos sectores laborales.

Una limitación de este estudio es que la muestra se limitó a un municipio público y una empresa privada, lo que puede influir en la representatividad de los resultados para otros contextos dentro de los sectores público y privado. Además, el estudio no incluyó variables como la antigüedad laboral o el tipo específico de funciones desempeñadas, lo que podría haber permitido un análisis más profundo de los factores psicosociales.

Se sugiere que investigaciones futuras amplíen el alcance a otras organizaciones dentro de ambos sectores para aumentar la generalización de los resultados. También sería relevante incorporar estudios cualitativos que exploren las experiencias personales de los empleados y evalúen el impacto de intervenciones psicosociales implementadas en el sector público. Por último, futuras investigaciones podrían incluir variables adicionales, como el apoyo social y el equilibrio trabajo-familia, que ayuden a entender mejor la dinámica de los factores psicosociales en diferentes contextos.

CONCLUSIÓN

Los hallazgos del estudio confirman la hipótesis de que los empleados del sector público están expuestos a mayores factores de riesgo psicosocial en comparación con los del sector privado. Esto se evidencia en medias y medianas más altas de factores de riesgo en el sector público, donde los trabajadores reportan niveles de riesgo "Muy alto" en varias dimensiones, especialmente en carga de trabajo, liderazgo y condiciones del ambiente laboral. Estos resultados enfatizan la necesidad de políticas y prácticas de gestión que aborden los desafíos específicos de los empleados del sector público.

La implementación de medidas preventivas y de mitigación, como programas de apoyo psicológico, políticas de mejora en la gestión y capacitación en liderazgo, puede contribuir significativamente a mejorar el ambiente laboral en el sector público. Además, se hace evidente la importancia de seguir investigando y monitoreando los factores psicosociales para promover un bienestar integral en todos

los ámbitos laborales. Esta investigación reafirma la importancia de desarrollar entornos laborales saludables que optimicen la salud psicosocial y el bienestar de los empleados en ambos sectores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DATAtab Team. (2024). "DATAtab: Online Statistics Calculator". Graz, Austria. Recuperado de <https://datatab.es/tutorial/mann-whitney-u-test>
- Islas, O., Diez, J., & Álvarez, J. (2021). "Efectos de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la industria alimentaria". Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del Icea, 10(19), 1-11. Recuperado de <https://doi.org/10.29057/icea.v10i19.7857>
- Luna-Chávez, E., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). "Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera". Estudios de Psicología (Campinas), 36. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>
- Martínez-Mejía, E. (2023). "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entorno organizacional y violencia laboral en la actividad económica terciaria de la Ciudad de México". Región y Sociedad, 35, e1700. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252023000100110
- Matas, A. (2018). "Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión". REDIE, 20(1), 38-47. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038
- Organización Mundial de la Salud. (2024). "Riesgos psicosociales y salud mental". Recuperado de <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>
- Patlán Pérez, J. (2023). "Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral". Instituto Mexicano del Seguro Social. Recuperado de <https://imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2020). Guía informativa de la NOM-035-STPS-2018. México: STPS.



- Trinidad-López, J., & Galindo, C. (2022). "Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal administrativo de una universidad privada". *Revista Herediana De Rehabilitación*, 5(2), 30-37. Recuperado de <https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361>
- Uribe-Prado, J. F. (2020). "Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público". *Investigación Administrativa*, 49(125). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456061607013>
- Zavala, J., & Juárez, M. (2021). "Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la NOM-035 frente al bienestar". *Revista De Psicología De La Universidad Autónoma Del Estado De México*, 10(20), 80. Recuperado de <https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v10i20.16717>

