



Imagen tomada de: Canva educativo

## **Factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa maquiladora de h. Matamoros, Tamaulipas**

### **Psychosocial risk factors present in a maquiladora company of h. Matamoros, Tamaulipas**

**Dania Yozari Ramírez-Hernández<sup>1</sup>, Oscar Monreal-Aranda<sup>2</sup>, Lucia Ruiz-Ramos<sup>3\*</sup>**

<sup>1</sup>Licenciada en Psicología. Unidad Académica Multidisciplinaria Matamoros, Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAMM UAT). Email: [danialyozari@hotmail.com](mailto:danialyozari@hotmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7003-4287> Avenida del Maestro y Marte S/N, Col. Alianza. CP. 87410.

<sup>2</sup>Doctor en Psicología. Unidad Académica Multidisciplinaria Matamoros, Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAMM UAT) Email: [omonreal@docentes.uat.edu.mx](mailto:omonreal@docentes.uat.edu.mx) ORCID:

<https://orcid.org/0000-0003-2039-6375> Avenida del Maestro y Marte S/N, Col. Alianza. CP. 87410

<sup>3</sup>Doctora en Aprendizaje y Cognición. Unidad Académica Multidisciplinaria Matamoros, Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAMM-UAT). \*Email: [luruiz@docentes.uat.edu.mx](mailto:luruiz@docentes.uat.edu.mx)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7122-6758> Avenida del Maestro y Marte S/N, Col. Alianza. CP. 87410. Tel. 52 868 1187109.

**Conflicto de intereses:** sin conflicto de interés.

**Financiamiento:** Ninguna

## RESUMEN

**Objetivo:** Conocer los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa manufacturera, ubicada en la ciudad de H. Matamoros, Tamaulipas.

**Metodología:** El estudio tiene un diseño descriptivo, transversal, no experimental con enfoque cuantitativo. Se utilizó el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo (NOM-035-STPS-2018). La muestra fue de 374 trabajadores.

**Resultados:** Los factores identificados por los trabajadores como riesgo fueron: carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, dominios que pertenecen a la categoría de factores propios de la actividad; así como jornada de trabajo domino que pertenece a la categoría de organización del tiempo de trabajo y el reconocimiento del desempeño dominio que se encuentra dentro de la categoría de entorno organizacional; Respecto al riesgo psicosocial general se identificó un nivel alto.

**Conclusiones:** Se recomienda iniciar con un proyecto de distribución de cargas de trabajo, en la que el análisis de los puestos de trabajo y actividades a realizar sea pertinente, en cuanto a el control sobre el trabajo, se requiere capacitar al personal a fin de ser trabajadores preparados para los puestos de trabajo y que al mismo tiempo sea gradual los conocimientos aprendidos, a fin de facilitar su curva de aprendizaje, en cuanto a jornadas de trabajo, es oportuno diseñar

una estrategia en la que se dé a conocer el no sobrepasar el máximo de horas permitido, así como el monitorear al personal para evitar jornadas de trabajo extensas sin tiempos de descanso.

**Palabras Clave:** factores psicosociales; factores de riesgo psicosocial; entorno organizacional; condiciones de trabajo; salud en el trabajo.

## **ABSTRACT**

**Objective:** To know the psychosocial risk factors present in a manufacturing company, located in the city of H. Matamoros, Tamaulipas.

**Methodology:** The study has a descriptive, cross-sectional, non-experimental design with a quantitative approach. The Questionnaire was used to identify psychosocial risk factors and evaluate the organizational environment in the workplaces (NOM-035-STPS-2018). The sample consisted of 374 workers.

**Results:** The factors identified by the workers as risk were: workload, lack of control over the work, domains that belong to the category of factors specific to the activity; as well as the dominant working day, which belongs to the category of organization of working time, and the recognition of performance, a domain that is within the category of organizational environment; Regarding the general psychosocial risk, a high level was identified.

**Conclusions:** It is recommended to start with a workload distribution project, in which the analysis of the jobs and activities to be carried out is pertinent, in terms of control over the work, it is necessary to train the personnel in order to be workers prepared for the jobs and at the same time that the knowledge learned is gradual. In order to facilitate their learning curve, in terms of working hours, it is appropriate to design a strategy in which it is made known not to exceed the maximum hours allowed, as well as to monitor personnel to avoid long working days without rest times.

**Keywords:** psychosocial factors; psychosocial risk factors; organizational environment; working conditions; health at work.

## INTRODUCCIÓN

Históricamente, el trabajo ha sido uno de los actos más importantes en los que el ser humano se ha desempeñado, ya que este, representa una actividad vital para la supervivencia, desde tiempo remotos el ser humano se ha dedicado a trabajar para poder alimentarse, desarrollando el trabajo bajo condiciones deficientes que han provocado el deterioro de su salud, ahora se puede hablar de leyes y normas que prevén que las condiciones sean mucho mejor, aún y a pesar de los avances tanto científicos como tecnológicos no han sido suficientes.

En este sentido la importancia de las condiciones de trabajo, si bien anteriormente se carecía de elementos, los cuales provocan diversos tipos de riesgo, con el transcurso de los años se ha estudiado minuciosamente la calidad de vida en el trabajo, llegando al punto de preocupación de los agentes físicos, químicos y ambientales los cuales son directamente observables dejando de lado la importancia de la salud mental que de igual manera se desencadenan en el ejercicio del trabajo. Hoy en día se está más cerca de hablar sobre la salud en el trabajo, así como lo establece la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 1948), que implica “un estado completo de bienestar físico, mental y social”, sustituyendo la idea de que la salud no sólo es la ausencia de enfermedad, por esta razón diversas instituciones se han ocupado en materia de salud laboral, poco a poco se ha dado la importancia a la salud integral de los trabajadores, siendo así que se han desarrollado y creado leyes en cuanto a este tema, obligando a las empresas a implementar medidas de prevención y control.

En el 2018 en México se creó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2018) llamada Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, causando incertidumbre puesto que no existen antecedentes normativos en cuanto a este tema, siendo así, un reto para la industria manufacturera en la evaluación y ejecución de dicha norma, dejando entre ver las áreas de oportunidad que se tienen, así como la poca información del impacto que este proceso tendrá en los trabajadores como en las empresas.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 1984) y la OMS (1984) definen los riesgos psicosociales como aquellos asociados a la interacción que hay entre el trabajador y las condiciones en las que está involucrado, como el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, la organización del trabajo, las capacidades, necesidades y la cultura del trabajador,

además de las interacciones que este tiene fuera del trabajo y que influyen en su rendimiento y satisfacción laboral. De este modo los factores psicosociales se convierten en factores de riesgo cuando existe una interacción negativa entre las condiciones en las que se desenvuelve el trabajador, provocando diversas afecciones a nivel físico, mental y social.

La NOM-035-STPS-2018 (DOF, 2018; capítulo 4.7), refiere a los factores de riesgo psicosocial como:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo de sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado, además de comprender las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceda la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyen turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Los factores de riesgos psicosocial siempre han estado involucrados en las organizaciones y estos han impactado de manera negativa en los objetivos de los centros de trabajo, como lo son el absentismo, la rotación de personal, problemáticas en relaciones laborales, que, en consecuencia provocan la baja calidad de los productos o procesos, así como el cumplimiento de metas de producción, pudiendo observar que la salud física como la salud mental son detonantes en los propósitos de los trabajadores como de las empresas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2012).

Por su parte, Almirall et al. (2018), identifican los factores psicosociales laborales como las condiciones de trabajo, que surgen de la interacción del trabajador, tomando en consideración todos los aspectos que componen la actividad laboral, en la que la percepción del trabajador entra en juego, puesto que de determinarlas como negativas, se convierte en un riesgo que puede repercutir en la realización del trabajo.

De tal modo, los factores psicosociales están presentes en las condiciones de trabajo en las que se ejecuta, independientemente del tipo o actividad que se realice, una característica

particular de los factores psicosociales en el trabajo es que, si bien pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial, su finalidad preventiva no es su eliminación o disminución, su objetivo en sí es mejorar, con la intención de evitar los efectos adversos y fomentar los efectos positivos (INSHT, 2012).

Las reacciones por parte de los trabajadores ante situaciones psicosociales no son iguales para todos, cada uno de ellos los perciben de diferente manera, debido a las diferencias particulares propias de cada individuo como lo puede ser el tipo de personalidad, las características de cada trabajador determinarán la forma en la que reaccionarán, así como de sus consecuencias, dando referencia al análisis de la percepción que tienen los trabajadores ante las diversas situaciones en las que se lleguen a involucrar (INSHT, 2012).

En el entendido de que los factores psicosociales siempre estarán presentes en el trabajo, se considera que las condiciones organizacionales son numerosas y amplias, cuando las condiciones de trabajo son buenas los efectos que provocan llevan a la satisfacción laboral, la motivación, la productividad y al bienestar en el trabajo, sin embargo, cuando estas condiciones son inapropiadas pueden dirigir al agotamiento, estrés, enfermedades y accidentes de trabajo, de tal modo los factores psicosociales pueden ser favorables como desfavorables (Moreno-Jimenez, 2014).

Los factores de riesgo psicosociales son originados por diversos aspectos del ambiente y organización del trabajo. Cuando estos se crean, tienen un impacto en la salud de los seres humanos a través de mecanismos psicológico y fisiológicos, la presencia de estos en el trabajo no sólo afecta la salud de los trabajadores, sino que, además, influye en el desempeño del trabajo. Por lo que se destaca que el estrés es un riesgo moderno, así como lo son la violencia laboral, siendo estos los incidentes más comunes (Raffo et al., 2013).

Los riesgos psicosociales provienen de defectos en el diseño, organización y gestión, además del poco contexto social del trabajo y los cuales pueden producir efectos negativos en los aspectos psicológicos, físicos, y sociales, como lo son el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2020).

Las condiciones que se presentan en una situación laboral vinculadas con la organización del trabajo, así como su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de las tareas

pueden afectar el desarrollo del trabajo y repercutir en la salud de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2020).

Además de esto, se mencionan las consecuencias a nivel empresarial de los riesgos psicosociales, las cuales se pueden ver reflejadas en:

Un mayor absentismo y presentismo; la perturbación de las relaciones laborales; la menor motivación del personal; la disminución de la satisfacción y la creatividad; el aumento de la rotación del personal; las transferencias internas, y la reconversión profesional. Esos problemas tienen efectos considerables en la productividad, en los costos directos e indirectos y en la competitividad de la organización y, por lo tanto, en la creación de empleo”. (Confederación de Empresarios de Málaga [CEM, 2013], p.18).

En el marco legal reglamentario en México se incluyen las siguientes definición y obligaciones para los empleadores. El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo en su capítulo primero, artículo 3, DOF (2014) define los factores de riesgo psicosocial como “Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado”.

La OIT (2016), destaca como algunas de las consecuencias de los riesgos psicosociales las enfermedades cardiovasculares con evidencia en estudios epidemiológicos de alta calidad, así como el estrés, al cual se ha puesto mayor interés ya que se relaciona con enfermedades musculoesqueléticas, la violencia laboral, hablando específicamente del hostigamiento, el acoso psicológico y la intimidación, además del síndrome de Burnout.

Es por todo ello, que en años más recientes se ha puesto interés en el estudio de los riesgos psicosociales (aún no es suficiente), una de esas investigaciones es la de Arenas y Andrade (2013), quienes evaluaron los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en una industria alimenticia de la ciudad de Cali, Colombia, el instrumento utilizado fue el cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad a un total de 43 sujetos, los cuales el 72% pertenece sexo femenino y el 28% al sexo masculino, los hallazgos revelaron signos físicos y mentales relacionados con el estrés entre los empleados, sugiriendo posibles exposiciones a factores de riesgo psicosocial. Estos factores se refieren específicamente a

aspectos como las condiciones laborales, la disponibilidad de recursos, el liderazgo, la carga laboral elevada, la falta de programas de formación y la salud ocupacional.

Por otra parte, Reyes et al. (2019) evaluaron los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de una industria de manufactura en el municipio de Querétaro, el estudio se realizó en 74 trabajadores entre los que se incluían personal operativo y administrativo, se aplicó el cuestionario CoPsoQ-istas21. Dentro de los resultados obtenidos se encuentran que el promedio de edad fue de 39 años, predominando el sexo masculino con el 86.7%; el 35% reportó experimentar ocasionalmente situaciones laborales que resultan emocionalmente agotadoras. En cuanto al apoyo de los compañeros, el 43.3% afirma recibirlo siempre. Además, el 41.7% indica que siempre se comunica con su supervisor y está dispuesto a hablar sobre sus problemas laborales. Por otro lado, el 40% señala que en ocasiones su jefe inmediato se asegura de proporcionar oportunidades de desarrollo profesional. Por último, el 25% manifiesta siempre sentir preocupación por su seguridad en el lugar de trabajo, de este modo se concluyó que los factores psicosociales predominantes en la empresa tienen que ver con el clima organizacional y el trato que los jefes tienen con los trabajadores.

Por otro lado, el estudio elaborado por Luna-Chávez et al. (2019), sobre el diagnóstico de la percepción de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera del sur de Jalisco; el estudio tuvo una muestra de 199 sujetos (39.2% fueron hombres y el 60.8% mujeres); el instrumento de medición utilizado fue la batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial (CTCPS-MAC), los resultados obtenidos para cada dimensión fueron en el nivel muy bueno y bueno para factores individuales con el 84.9%, mientras que para el contenido del trabajo fue poco más de la mitad con el 55.3%, y para contexto del trabajo apenas se obtuvo el 40.2%, dando como diferencia, una alta percepción de normal, regular, nocivo con el 59.8%, lo cual exige establecer medidas para mejorar la calificación, además de esto, la dimensión de desgaste psíquico obtuvo un resultado en muy bueno y bueno con el 83.3% similar a factores individuales. Concluyendo de esta forma que las necesidades de acción se encuentran principalmente en contexto y contenido de trabajo, las cuales deberán ir guiadas a mejorar las condiciones negativas percibidas por sus trabajadores.

Otro estudio es el de Colmenares-De la Torre et al. (2019), quienes realizaron un diagnóstico de factores psicosocial en empresa confitera de Jalisco, el estudio se efectuó en una población

de 44 trabajadores, se utilizó el cuestionario para la identificación de factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo del PROY-NOM-035-STPS-2016. Se identificó que el 25% de la importancia se asigna a la categoría de liderazgo y relaciones en el trabajo en el nivel alto, junto con un 22.7% en la carga de trabajo y un 20.5% en la valoración del rendimiento en este mismo nivel, recomendando dirigir las acciones de intervención en especial en los temas anteriormente mencionados.

Por lo anteriormente planteado, el presente estudio tiene como objetivo conocer los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa manufacturera, ubicada en la ciudad de H. Matamoros, Tamaulipas.

## **METODOLOGÍA**

### **Diseño del estudio**

El presente estudio es descriptivo, transversal, no experimental, con enfoque cuantitativo.

### **Población, muestra y muestreo**

La población total de estudio se encuentra conformada por 374 trabajadores sindicalizados y de confianza que laboran en una empresa maquiladora de H. Matamoros, Tamaulipas. La aplicación del instrumento se realizó al 100% de la población.

### **Instrumentos empleados**

Se utilizó el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo: el cual se encuentra publicado en la NOM-035-STPS-2018, (guía de referencia III). El instrumento consta de 72 preguntas con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

Asimismo, se encuentra clasificada en 5 categorías, divididas en 10 subcategorías, estas se muestran a continuación:

1. Ambiente de trabajo: condiciones en el ambiente de trabajo.
2. Factores propios de la actividad: carga de trabajo; falta de control sobre el trabajo.
3. Organización del tiempo de trabajo: jornada de trabajo; interferencia en la relación trabajo-familia.
4. Liderazgo y relaciones en el trabajo: liderazgo; relaciones en el trabajo; violencia.

5. Entorno organizacional: reconocimiento del desempeño; insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

El cuestionario presenta en sus cinco categorías un Alfa de Cronbach mínimo de .70 (Littlewood-Zimmerman et al., 2020); sin embargo, se sugiere utilizar este instrumento para la evaluación de las variables de interés, el cual se localiza en el DOF (2018).

Los resultados obtenidos se analizaron por medio de Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 22

### Consideraciones éticas

Los datos recabados se manejaron de tal modo que garantizan el anonimato de los participantes y el respeto a la dignidad y protección de los derechos de los trabajadores que integran la muestra.

## RESULTADOS

La muestra estuvo comprendida por 374 trabajadores mexicanos, La distribución de la muestra por género fue de 61.23% participantes del género femenino y 38.77% del género masculino, con edades comprendidas entre los 18 y 65 años.

En la tabla 1, se muestran los resultados en cuanto a los factores clasificados por categoría. El factor de ambiente de trabajo se ubica en el nivel de riesgo bajo (39.3%), en factores propios de la actividad en nivel de riesgo es medio (52.1%) representado por la mayor cantidad de colaboradores, en organización del tiempo de trabajo el nivel de riesgo es ubicado como nulo (49.5%), en el factor de liderazgo y relaciones en el trabajo la mayoría de la población refiere un nivel de riesgo bajo (34.0%), en cuanto al entorno organizacional el nivel de riesgo se identifica en nulo (26.5%).

**Tabla 1.**

*Nivel de riesgo psicosocial por categoría*

Variable Categoría	Nivel de Riesgo Psicosocial por Categoría									
	Nulo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%
<b>Ambiente de trabajo</b>	106	28.3	147	39.3	59	15.8	50	13.4	12	3.2
<b>Factores propios de la actividad</b>	5	1.3	63	16.8	195	52.1	102	27.3	9	2.4

<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	185	49.5	80	21.4	67	17.9	30	8.0	12	3.2
<b>Liderazgo y relaciones en el trabajo</b>	123	32.9	127	34.0	83	22.2	34	9.1	7	1.9
<b>Entorno organizacional</b>	117	31.3	99	26.5	69	18.4	62	16.6	27	7.2
	N=374									

En la tabla 2, se muestran los factores representado por domino, para condiciones en el ambiente de trabajo el nivel de riesgo se ubica en bajo (39.3%), en carga de trabajo el nivel de riesgo es medio (27.5%) este nivel también es identificado en los factores de falta de control sobre el trabajo (28.9%) y jornada de trabajo (40.4%), en cuanto al factor de interferencia en la relación trabajo familia el nivel de riesgo se ubica en nulo (61.8%), asimismo se identificó este nivel para liderazgo (48.1%), relaciones en el trabajo (75.4%) y violencia (60.4%), en cuanto a el reconocimiento del desempeño esta se sitúa en el nivel de riesgo bajo (28.3%), mientras que para el factor de insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad el nivel de riesgo es nulo (50.5%).

**Tabla 2.**

*Nivel de riesgo psicosocial por dominio*

Variable Dominio	Nivel de Riesgo Psicosocial por Dominio									
	Nulo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Condiciones en el ambiente de trabajo</b>	106	28	147	39.3	59	15.8	50	13.4	12	3.2
<b>Carga de trabajo</b>	98	26.2	101	27.0	103	27.5	68	18.2	4	1.1
<b>Falta de control sobre el trabajo</b>	44	11.8	55	14.7	108	28.9	79	21.1	88	23.5
<b>Jornada de trabajo</b>	85	22.7	48	12.8	151	40.4	84	22.5	6	1.6
<b>Interferencia en la relación trabajo-familia</b>	231	61.8	74	19.8	49	13.1	16	4.3	4	1.1
<b>Liderazgo</b>	180	48.1	47	12.6	42	11.2	41	11.0	64	17.1
<b>Relaciones en el trabajo</b>	282	75.4	62	16.6	22	5.9	6	1.6	2	0.5
<b>Violencia</b>	226	60.4	68	18.2	46	12.3	19	5.1	15	4.0
<b>Reconocimiento del desempeño</b>	93	24.9	106	28.3	100	26.7	54	14.4	21	5.6
<b>Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad</b>	189	50.5	112	29.9	50	13.4	13	3.5	10	2.7

N=374

La tabla 3 presenta el nivel global de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores. El resultado muestra que el mayor porcentaje se encuentra en nivel medio y alto con 28.3% en ambos casos.

**Tabla 3.**

*Nivel de riesgo psicosocial general*

Nivel de Riesgo Psicosocial										
Nulo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total
<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	
47	12.6	94	25.1	106	28.3	106	28.3	21	5.6	374
										N=374

## DISCUSIÓN

A partir de los resultados presentados se puede determinar que de los factores psicosociales evaluados aquellos que representan un riesgo para la salud de los trabajadores son: carga de trabajo y falta de control sobre el trabajo factores correspondientes a la categoría factores propios de la actividad, así como jornada de trabajo, correspondiente a la categoría de organización del tiempo de trabajo y el reconocimiento del desempeño el cual está dentro de la categoría de entorno organizacional. En cuanto al nivel de riesgo general el mayor porcentaje se encuentra en nivel medio y alto con 28.3% en ambos casos.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Arenas & Andrade (2013) en el que obtuvieron como factor de riesgo psicosocial, alta carga laboral. Por otra parte, se identificaron como factor de riesgo las condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, ausencia de programas de capacitación y salud ocupacional la cuales no coincidieron en los hallazgos del presente estudio. Por otro lado, el resultado de la investigación de Luna-Chávez et al. (2019), coincide respecto a la identificación del riesgo psicosocial en cuanto a contenido de trabajo, no obstante, difiere respecto al factor de riesgo contexto del trabajo.

Respecto a la investigación realizada por Colmenares-De la Torre et al. (2019), los hallazgos del presente trabajo coincidieron con los factores de riesgo reportados demanda de trabajo, falta de control sobre el trabajo jornada de trabajo y reconocimiento del desempeño.

Por otro lado, a diferencia de la investigación realizada por Reyes et al. (2019) en este estudio el liderazgo y relaciones en el trabajo no representan un factor de riesgo psicosocial. De igual forma, no se presentó coincidencia con los hallazgos de Bustillo-Guzmán et al. (2015), respecto a los factores de riesgo identificados de las dimensiones de gestión de personal y organización del tiempo del trabajo, lo cual puede deberse a la diferencia de las condiciones laborales y el giro de los centros de trabajo.

## **CONCLUSIONES**

Los resultados del presente estudio arrojan una mayor incidencia en carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, representado por dos subcategorías o dominios de la categoría de características propias de la actividad, en el cual de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 el nivel de riesgo identificado a partir de medio, alto y muy alto representa un factor de riesgo para la salud de los trabajadores.

Analizando los resultados se considera apropiado iniciar con un proyecto de distribución de cargas de trabajo, en la que el análisis de los puestos de trabajo y actividades a realizar sea pertinente, en cuanto a el control sobre el trabajo, se requiere capacitar al personal a fin de ser trabajadores preparados para los puestos de trabajo y que al mismo tiempo sea gradual los conocimientos aprendidos, a fin de facilitar su curva de aprendizaje, en cuanto a jornadas de trabajo, es oportuno diseñar una estrategia en la que se dé a conocer el no sobrepasar el máximo de horas permitido, así como el monitorear al personal para evitar jornadas de trabajo extensas sin tiempos de descanso.

Finalmente se recomienda acentuar la importancia de continuar la investigación en este campo, generando información confiable que ayudará a obtener mayor conocimiento en el área de la gestión de riesgos laborales y por lo tanto tener los recursos técnicos y científicos para hacer frente a esta problemática cada vez más común en los centros de trabajo.

## **REFERENCIAS**

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2020). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. *Salud y seguridad den el trabajo – EU-OSHA*, 1-4. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Almirall, P., Torres, J., Cruz, L., Palenzuela, N., y Santana, 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. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182a.pdf>
- Arenas, F. y Andrade V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*. 1(11), 99-113. <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v11n1/v11n1a07.pdf>
- Bustillo-Guzmán, M., Rojas-Meriño, J., Sánchez-Camacho, A., Sánchez-Puello, L., Montalvo-Prieto, A., y Rojas-López, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Duazary*, 12 (1), 32-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5121/512156301005>
- Colmenares-De la Torre, J., Guzmán-Suárez, O., Cordero-Beltrán I., y Lara-Orozco, R. (2019). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confitera de Jalisco. *RevSalJal*, 6 (1), 64-69. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2019/sj191i.pdf>
- Confederación de Empresarios de Málaga (2013). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. CEM 2013. [https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)
- Diario Oficial de la Federación (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Secretaria del Trabajo y Previsión Social*, 1-39. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/134257/Reglamento\\_Federal\\_de\\_Seguridad\\_y\\_Salud\\_en\\_el\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/134257/Reglamento_Federal_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf)
- Diario Oficial de la Federación (2018). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención. *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018*, 1-32. [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)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas Técnicas de Prevención*, 1-6. <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020), *¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?* <https://www.insst.es/-/-que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->
- Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., y Gurrola, M. A. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias administrativas Teoría y Praxis*, 1 (16), 72-86. DOI:<https://doi.org/10.46443/catyp.v16i1.252>
- Luna-Chávez, E., Anaya-Velasco, A., y Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estud. Psicol. Campinas*, (36), 1-10. <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v36/1982-0275-estpsi-36-e180148.pdf>
- Moreno-Jimenez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP journal*, 1, 4-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454011>
- Oficina Internacional del Trabajo (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8 (1-2), 1-147. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (1948). ¿Cómo define la OMS la salud? *Preguntas más frecuentes*, 1-5. <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%ABLa%20salud%20es%20un%20estado,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>
- Raffo, E., Ráez L. y Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*. 16 (1), 70-79. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81629469008.pdf>
- Reyes, K., Ruiz, N., y Gallegos, R. (2019). Evaluación de los Riesgos Psicosociales Presentes en Trabajadores de una Industria de Manufactura. *Cuidarte*, 8 (15), 33-44. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/69155>