

# Determinación de los factores de riesgos psicosocial, conforme a la NOM-035-STPS-2018 en una maquiladora textil

<sup>1</sup>Bermudez R. Sahara

1

**Resumen – En vistas de mejorar la calidad de vida laboral, que no únicamente considera las condiciones físicas, sino también las de orden psicosocial como parte del deber ser de las empresas y a raíz de la publicación de la NOM-035-STPS-2018 que obliga a la parte patronal la prevención de factores de riesgos psicosocial, violencia laboral y el fomento de un entorno organizacional satisfactorio, se realiza esta investigación con el firme objetivo de determinar la situación actual de la empresa estudiada, respecto a los factores psicosociales y del entorno organizacional que se presentan, derivados de la propia naturaleza del puesto y de las condiciones en las que se realizan las actividades. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el propuesto por la Guía de referencia III de la misma norma. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de riesgo psicosocial general de la empresa es medio; de acuerdo a los resultados por categorías, la que presenta un riesgo más alto, es la correspondiente a factores propios de la actividad, que incluye el dominio carga de trabajo y falta de control sobre el trabajo; el resto de categorías muestran un riesgo bajo.**

**Índice de Términos - diagnóstico, entorno organizacional favorable, factores de riesgo psicosocial.**

## I. INTRODUCCION

La actual concepción que se tiene de los riesgos laborales, incluye todos aquellos que puedan ocasionar algún daño a la seguridad y salud laboral, y entre ellos los riesgos psicosociales [1]. La importancia de este estudio, más de allá de verlo como una obligatoriedad para el empresario, implica un sentido de responsabilidad que como empresa se tiene que considerar en aras de velar por la integridad de los colaboradores.

En vista de lo antes expuesto, la NOM-035-STPS-2018, tiene como objetivo, establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo [2], y su aplicación es de carácter obligatorio para todas las empresas públicas o privadas en México.

Desde hace algunos años, en algunos países ya se venía realizando la medición de los riesgos psicosociales, en el caso de México, esta necesidad surge con la emisión de la normativa 035 por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). En algunos estudios realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Universidad Autónoma de México (UNAM), se identificó que los trastornos mentales y de comportamiento están generando un impacto importante en la salud [3]. De igual manera tanto el IMSS como la UNAM, proyectaron que para el 2025 los trastornos mentales serán la primera causa de discapacidad laboral. Entre tanto, la STPS, en nuestro país ha determinado que los riesgos psicosociales son la causa de entre un 50% y 60% de las jornadas de

<sup>1</sup> Documento recibido el 2 de febrero de 2023.

Sahara Bermúdez Rodríguez docente Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán, Carr. A Los Sandovalos km 2.8, Nochistlán de Mejía, Zacatecas CP 99900, e-mail sahara.bermudez@itsn.edu.mx

trabajo perdidas, esto significó para el año 2017, 13 millones 625,951 días inhábiles expedidos [3]. Estos datos son alarmantes y hacen necesario identificar, medir y prevenir los riesgos psicosociales en la industria.

La presente investigación se realizó en una empresa textil, que fabrica trajes de baño. El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario que propone la misma NOM-035-STPS-2018 y fue aplicado a la totalidad de los trabajadores.

## II. DESARROLLO

### A. Marco teórico

En el abordaje de los riesgos psicosociales, es importante dejar claros algunos conceptos básicos.

Cuando se habla de salud laboral se refiere al estado de bienestar físico, mental y social del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social [1].

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) [4], la psicología es la disciplina que se ocupa de la prevención de riesgos laborales, relacionadas con la organización del trabajo, contenido y ejecución de tareas, así como con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México (STPS) en su guía informativa [5], define los factores de riesgo psicosocial como aquellos 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 de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Las condiciones laborales o condiciones de trabajo son el conjunto de factores que influyen en la realización de las tareas encomendadas al trabajador y que abarcan tres aspectos [6]: condiciones medioambientales, condiciones físicas en las que se realiza el trabajo y condiciones organizativas que rigen la empresa en la que se trabaja.

Existe una estrecha vinculación entre las condiciones de trabajo y las condiciones de vida que impactan en la

salud, siendo el modelo de desarrollo económico quien ha venido imperando en el mundo globalizado, y que ha producido transformaciones tecnológicas en diversos campos, generando: concentración del capital, mayor pobreza, desempleo, flexibilización y precarización del trabajo, impactando de forma muy negativa el medio ambiente y la salud de los trabajadores [7].

La Organización Internacional del Trabajo tiene entre sus cometidos la protección de los trabajadores frente a las enfermedades y lesiones laborales originadas en su puesto de trabajo.

En este sentido y enfocándose en los riesgos de tipo psicosocial, la NOM 035-STPS-2018, en su alcance pretende establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Para la OIT (citado por Patlán) [8], los factores psicosociales en el trabajo son interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Del mismo modo se define el entorno organizacional favorable: como aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño [5].

Claro está que ambos (factores de riesgo psicosocial y elementos del entorno organizacional favorable) derivan de la naturaleza del puesto y las condiciones en las que se realizan las actividades, por ello, es que la evaluación de las condiciones en las que los trabajadores las desarrollan es digna de estudiarse para la toma de decisiones asertivas en la organización.

De acuerdo con el campo de aplicación, la NOM-035-STPS-2018 rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo para identificar y analizar dos rubros: los riesgos psicosociales y la evaluación del entorno organizacional favorable. En el primer rubro (riesgos psicosociales) se consideran los siguientes aspectos:

1. Condiciones en el ambiente de trabajo. Este rubro hace alusión a las condiciones peligrosas e inseguras, deficientes o insalubres que pueden forzar al trabajador a una mejor adaptación.
2. Cargas de trabajo. Son las exigencias que se imponen al trabajador y que exceden su capacidad, pudiendo ser cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad o bien contradictorias o inconsistentes.
3. Falta de control sobre el trabajo. Este factor representa un riesgo si no se da la oportunidad a los trabajadores de influir y poder decidir para llevar a cabo sus actividades, si no tienen autonomía, desarrollo de habilidades y aplicación de sus conocimientos.
4. Jornadas de trabajo y rotación de turnos. La duración y horario de la jornada laboral son factores de riesgo, si el trabajo se extiende, o bien con la frecuente rotación de turnos, sin permitir descansos o pausas [5].
5. Interferencia en la relación familia-trabajo. Se da cuando se atienden situaciones laborales mientras se dedica tiempo a la vida personal y familiar, o bien, cuando se labora fuera de la jornada de trabajo.
6. Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo. El primero hace alusión a la forma en que las características entre patrón y trabajadores afectan la forma como se desempeña el trabajo y que puede estar directamente relacionada con la actitud agresiva y/o impositiva, falta de claridad en las actividades y poco o nulo reconocimiento del desempeño. El segundo, se refiere al contexto de interactividad con los compañeros para solución de problemas, trabajo en equipo y apoyo mutuo.
7. Violencia laboral. Ésta puede presentarse de las siguientes maneras:
  - a. Acoso, acoso psicológico. Relacionados con los daños psicológicos, de

personalidad, dignidad o integridad del trabajador.

- b. Hostigamiento. Se da por conductas verbales, físicas o ambas en el ejercicio de poder en una relación de subordinación.
- c. Malos tratos. Insultos, burlas, humillaciones y ridiculizaciones al trabajador [2].

En el segundo rubro que corresponde a la evaluación del entorno organizacional, comprende:

1. El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa,
2. la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas,
3. la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores,
4. la participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores,
5. la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y
6. la evaluación y el reconocimiento del desempeño [2].

La exposición a factores de riesgos psicosocial hace que aumente la probabilidad de que aparezcan situaciones de estrés o de acoso y violencia en cualquiera de sus manifestaciones [4], esto a su vez, afecta la salud integral de las personas con incidencia:

1. Física y fisiológica: hipertensión, trastornos gastrointestinales, respiratorios o dermatológicos
2. Cognitivo: dificultad para concentrarse, disminución de la capacidad para generar soluciones o déficit de memoria.
3. Emocional: irritabilidad, desconfianza, ansiedad.
4. Conductual: adicciones o abuso de sustancias tóxicas y/o adictivas, conductas de sueño inadecuadas, entre otras.
5. Social: aislamiento, conflictos interpersonales o agresiones [4].

Además de los efectos antes mencionados pueden tener una influencia en contingencias como: accidentes de trabajo (por falta de concentración, prisa y sobrecarga de trabajo), trastornos musculoesqueléticos (TME), patologías no traumáticas (PNT), bajas por contingencias comunes, presentismo y abandono prematuro [4].

### B. Metodología.

La presente investigación es de tipo descriptivo, no experimental, y el instrumento utilizado para la recolección de los datos fue el sugerido por la NOM-035-STPS-2018 en la guía de referencia III, Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo (para los que cuenten con más de 50 trabajadores). La aplicación del cuestionario se realizó al total de la población trabajadora de la maquiladora planta Teocaltiche, alcanzando a un total de 110 colaboradores.

El instrumento descrito en la NOM-035-STPS-2018 (guía de referencia III), usa la escala de Likert, con las opciones: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, valoradas del 0 – 4 o viceversa, en función de la pregunta.

El cuestionario evalúa la percepción del trabajador con 72 reactivos, clasificando los riesgos psicosociales y el entorno organizacional favorable en 25 factores, 10 dominios y 5 categorías, organizados como se muestra en la tabla 1:

Categoría	Dominio	Dimensión
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras
		Condiciones deficientes e insalubres
		Trabajos peligrosos
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas
		Ritmos de trabajo acelerados
		Carga mental
		Cargas psicológicas emocionales
		Cargas de alta responsabilidad
		Cargas contradictorias o inconsistentes
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo
Limitada o nula posibilidad de desarrollo		

		Insuficiente participación y manejo del cambio
		Limitada o inexistente capacitación
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral Influencia de las responsabilidades familiares
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones Características del liderazgo
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
	Violencia	Violencia laboral
Entorno organizacional	Reconocimiento o del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación
	Insuficiente sentido de pertenencia	Limitado sentido de pertenencia Inestabilidad laboral

Tabla 1. Factores, dominios y categorías de riesgo psicosocial.

(Fuente: NOM-035-STPS-2018)

Aplicados los cuestionarios, éstos pueden clasificarse en: resultado general, por categoría y dominio que a su vez se interpretarán con niveles de riesgo nulo, bajo, medio, alto y muy alto. La norma, sugiere un programa de intervención para los resultados generales ubicados en los niveles medio, alto y muy alto.

### III. RESULTADOS

Se muestran los resultados de los 110 cuestionarios de todas las áreas de la organización de la maquiladora planta Teocaltiche Jal.

#### A. Variables sociodemográficas

##### A1. Distribución por género

Género	Cantidad
Hombre	32
Mujer	78
<b>Total</b>	<b>110</b>

Tabla 2. Distribución por género  
(Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)

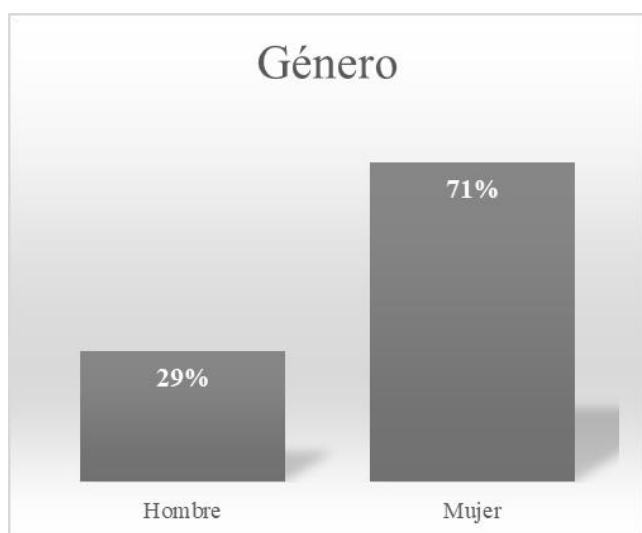


Figura 1. Distribución por género  
(Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)

Es característico que, en empresas manufactureras textil, haya mayor predominancia de mujeres que de hombres, que resaltan en el área operativa.

#### A2. Edad

Rango de edad	Cantidad
15-19	6
20-24	47
25-29	12
30-34	8
35-39	13
40-44	4
45-49	9
50-54	6
55-59	5
<b>Total</b>	<b>110</b>

Tabla 3. Distribución por rango de edad  
(Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)

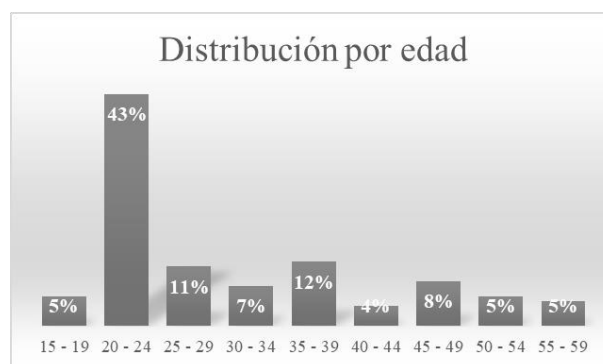


Figura 2. Distribución por rango de edad  
(Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)

El 56% de la plantilla laboral es soltera; puede atribuirse que precisamente el rango de edad de la mayor cantidad de colaboradores sea 20 a 24 años.

#### A3. Nivel de estudios

Nivel de estudios	Cantidad
Licenciatura	11
Prepa/Bachillerato	39
Primaria	12
Secundaria	44
Sin formación	4
<b>Total</b>	<b>110</b>

Tabla 4. Nivel de estudios  
(Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)

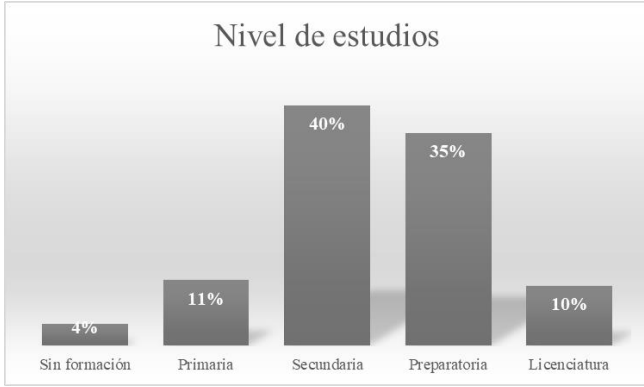


Figura 3. Nivel de estudios  
(Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)

A4. Distribución por área de trabajo

Departamento	Cantidad
Almacén	5
Calidad	12
Capital Humano	6
Corte	4
Personal Administrativo	6
Producción	72
Técnico	5
<b>Total</b>	<b>110</b>

Tabla 5. Distribución por área de trabajo  
(Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)

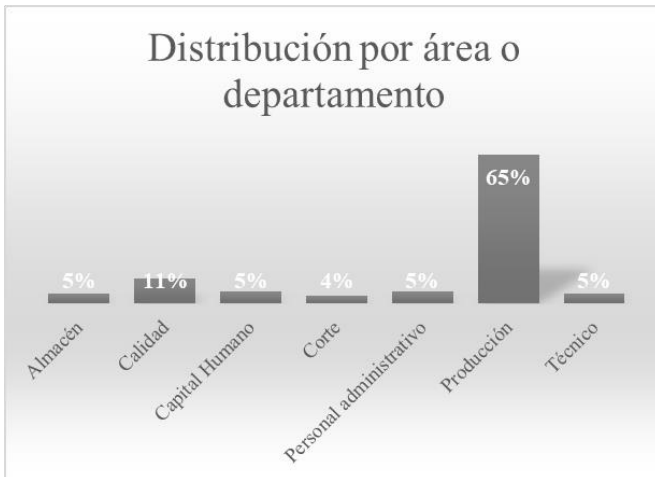


Figura 4. Distribución por área  
(Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)

El 83% de la población corresponde a nivel operativo, de los cuales, la cantidad de colaboradores en el área de producción es del 65%.

B. Variables de riesgo psicosocial y del entorno organizacional

Son 10 los dominios a los que se hace mención en la NOM-035-STPS-2018 y en la tabla 6, se muestran los resultados:

B1. Resultados por dominio

No	Dominio	Valor	Nivel de riesgo
1	Condiciones en el ambiente de trabajo	5.2	Bajo
2	Carga de trabajo	24.8	Medio
3	Falta de control sobre el trabajo	16.9	Medio
4	Jornada de trabajo	2.0	Bajo
5	Interferencia en la relación trabajo-familia	3.4	Nulo o despreciable
6	Liderazgo	8.8	Nulo o despreciable
7	Relaciones en el trabajo	10.5	Bajo
8	Violencia	6.4	Nulo o despreciable
9	Reconocimiento del desempeño	6.5	Bajo
10	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	4.4	Bajo

Tabla 6. Resultados por dominio  
(Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)



Figura 5. Resultados por dominio  
(Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)

Como se observa, los dominios carga de trabajo y falta de control sobre el trabajo, son los que tienen una ponderación más alta, es decir, representan un riesgo psicosocial que puede tener efectos en los colaboradores, estos, se caracterizan, de acuerdo con la STPS [2], por que se perciben exigencias que pueden exceder la capacidad de los trabajadores, estas, pueden ser de orden cuantitativa, cognitiva o mental, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes; respecto a la falta de control sobre el trabajo, esta tiene que ver con la posibilidad que el trabajador tiene de poder tener iniciativa y autonomía para aplicar y desarrollar sus capacidades y habilidades con la intención de influir en su trabajo; de acuerdo con Cortés [1], los efectos son insatisfacción labora, pérdida de motivación, pasividad, empobrecimiento de capacidades, entre otros.

Los dominios sobre condiciones en el ambiente de trabajo, jornada de trabajo, relaciones en el trabajo, reconocimiento del desempeño e insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, tienen un nivel de riesgo bajo; entre los que se consideran situaciones que puedan representar peligros que detonen accidentes o enfermedades profesionales, extensas jornadas de trabajo sin pausas o descansos; relaciones patrón trabajador con actitud impositiva, escaso o nulo reconocimiento en el desempeño.

También se constató que los dominios que representan un riesgo muy bajo son los que corresponden a la interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo y violencia que se relacionan con el sentido de responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar, así como el riesgo también es bajo respecto a posible violencia, hostigamiento y malos tratos.

## B2. Resultados por categoría y general

Categoría	Valor / categoría	Nivel de riesgo / categoría	Valor general	Nivel de riesgo general
Ambiente de trabajo	5.19	Bajo	88.75	Medio
	41.67	Medio		

Factores propios de la actividad			
Organización del tiempo de trabajo	5.39	Bajo	
Liderazgo y relaciones en el trabajo	25.63	Bajo	
Entorno organizacional	10.87	Bajo	

Tabla 7. Resultados por categoría y general (Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)



Figura 6. Resultados por categoría (Fuente: elaboración propia, datos de encuesta)

Concentrados todos los datos para obtener la calificación general del diagnóstico de los riesgos psicosociales en la empresa estudiada, se obtuvo una puntuación de 88.75 puntos, que, de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, se encuentra en un nivel de riesgo medio.

## IX. CONCLUSIÓN

A raíz de los resultados obtenidos, (nivel de riesgo medio), se puede identificar que aun cuando existen factores que se encuentran en niveles bajos, todavía se requieren acciones para contrarrestar estos posibles riesgos y evitar que puedan tener una afectación para la salud y bienestar del trabajador, en este caso, y bajo los resultados obtenidos, las necesidades de acción que propone la normativa es revisar la política de prevención de riesgos psicosociales (o bien establecerla, si aún no se tiene) y programas para la prevención de los factores de

riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un programa de intervención.

## RECONOCIMIENTO

Se agradece la disponibilidad mostrada por parte de la empresa y de los colaboradores hacia el estudio realizado.

## REFERENCIAS

- [1] J. M. Cortés, Seguridad e higiene en el trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales, 10a Edición, Sevilla: Tébar Flores, 2012.
- [2] Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención., México: Diario Oficial de la Federación, 2018.
- [3] I. E. Ramos, «Expansión,» 02 Noviembre 2019. [En línea]. Available: <https://expansion.mx/opinion/2019/11/02/riesgo-psicosocial-en-mexico>. [Último acceso: 03 Diciembre 2021].
- [4] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), «Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo,» Febrero 2022. [En línea]. Available: <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf>. [Último acceso: 14 Diciembre 2022].
- [5] Secretaría del Trabajo y Previsión Social, «Guía informativa. NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial, identificación, análisis y prevención,» 22 Octubre 2019. [En línea]. Available: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035\\_guia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf). [Último acceso: 5 Diciembre 2021].
- [6] J. M. Creus, Seguridad e higiene en el trabajo, un enfoque integral. 1a Ed., Buenos Aires: Tébar, 2011.
- [7] E. Escalona, «Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación,» *Revista cubana de salud pública*, vol. 32, n° 1, 2006.
- [8] J. Patlán, «Instituto Mexicano del Seguro Social,» 11 Septiembre 2018. [En línea]. Available: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>. [Último acceso: 23 Enero 2020].

## Biografía Autor



Bermúdez Rodríguez Sahara:

Docente Asociado B, con Perfil Deseable, en el Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán, Nochistlán de Mejía, Zacatecas.

Ingeniero Industrial, Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán, Nochistlán de Mejía, Zacatecas, México.

Maestría en Dirección Estratégica, Universidad Internacional Iberoamericana, Campeche, México.

COORDINADORA DE LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE en el Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán

AUDITOR DE SISTEMAS DE GESTIÓN en el Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán

TUTOR ACADÉMICO, en el Instituto Tecnológico Superior de Nochistlán.