



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,
Volumen 8, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES

**IDENTIFICATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS
AND THEIR RELATIONSHIP WITH SOCIODEMOGRAPHIC
AND WORK VARIABLES**

Cecilia Beatriz Aguilar Ortega
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Julio Isaac Vega Cauich
Universidad Autónoma de Yucatán, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13026

Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con Variables Sociodemográficas y Laborales

Cecilia Beatriz Aguilar Ortega¹cecilia.aguilar@correo.uady.mx<https://orcid.org/0000-0002-0760-2384>Universidad Autónoma de Yucatán
México**Julio Isaac Vega Cauich**julio.vega@correo.uady.mx<https://orcid.org/0000-0001-9190-3720>Universidad Autónoma de Yucatán
México

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue identificar el nivel de riesgo psicosocial percibido por un grupo de trabajadores, establecer diferencias entre esta variable por sexo y tipo de jornada e identificar relaciones entre los riesgos psicosociales con la edad, escolaridad y años en el puesto. El enfoque del estudio fue cuantitativo, descriptivo e inferencial. Se utilizó el cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluar el Entorno Organizacional. Participaron 597 trabajadores de una empresa del sector comercialización. Los resultados señalan un nivel alto de riesgo psicosocial para la muestra general, siendo más alto para los hombres que para las mujeres, así también, los hombres percibieron mayores exigencias en la carga y jornada de trabajo y mayor interferencia en la relación trabajo-familia. Los trabajadores que rotan turno muestran mayor nivel de riesgo psicosocial que los que no rotan, sobre todo en la jornada de trabajo. Por otro lado, se encontró que a mayor edad o permanencia en el puesto tienden a percibir una mayor carga y jornada de trabajo y mayor interferencia entre el trabajo y la familia. Por último, los que tienen mayor escolaridad perciben mejores condiciones del ambiente de trabajo y mejores relaciones con los demás; sin embargo, estos mismos señalan que tienen mayor carga de trabajo e interferencias entre su trabajo y familia. Lo que señala la necesidad de abordar los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones para garantizar la salud de los trabajadores y la productividad de la empresa.

Palabras clave: riesgo psicosocial, variables sociodemográficas, variables laborales, análisis descriptivo, análisis inferencial

¹ Autor principal

Correspondencia: cecilia.aguilar@correo.uady.mx.

Identification of Psychosocial Risk Factors and Their Relationship with Sociodemographic and Work Variables

ABSTRACT

The aim of this study was to identify the level of perceived psychosocial risk among a group of workers, establish differences in this variable by gender and type of work shift, and identify relationships between psychosocial risks and age, education, and years in the position. The study adopted a quantitative, descriptive, and inferential approach. The Psychosocial Risk Factors Questionnaire and the Organizational Environment Assessment were utilized. A total of 597 workers from a company in the commercial sector participated. The results indicate a high level of psychosocial risk for the general sample, with higher levels reported by men compared to women. Men also perceived greater demands in workload and work schedule and experienced more interference in work-family relationships. Workers engaged in rotating shifts showed a higher level of psychosocial risk than those with fixed shifts, particularly concerning work schedule. Additionally, it was found that older workers or those with longer tenure in their position tend to perceive a greater workload and more interference between work and family. Lastly, workers with higher education levels perceived better work environment conditions and relationships with others; however, they also reported a higher workload and work-family interference. These findings highlight the need to address psychosocial risk factors within organizations to ensure worker health and company productivity.

Keywords: psychosocial risk, sociodemographic variables, work variables, descriptive analysis, inferential analysis

*Artículo recibido 10 julio 2024
Aceptado para publicación: 25 agosto 2024*



INTRODUCCIÓN

La transformación del mundo laboral, caracterizada por la creciente automatización, las nuevas tecnologías, la intensificación del trabajo y mayores demandas, ha generado la aparición de factores psicosociales en el entorno de trabajo. Estos factores de carácter psicológico y social, inherentes a la organización del trabajo y a las relaciones laborales, se asocian a un incremento en la prevalencia de enfermedades crónicas-degenerativas y no transmisibles que ponen en riesgo la salud de los trabajadores a nivel mundial (Ordellín-Font y García-Rivas, 2021).

Los factores psicosociales emergen en entornos laborales particulares y se vivencian de manera individual, a medida que cada trabajador internaliza las demandas laborales y las evalúa en relación con sus propias habilidades y recursos, desarrollan mecanismos para afrontarlas (Tovalín-Ahumada, y Rodríguez-Martínez, 2011). En este sentido, la experiencia de los factores psicosociales es altamente subjetiva e individual para cada trabajador al estar expuesto a estos.

Hay que considerar que los factores psicosociales son condiciones organizacionales del trabajo, y como tal, estos no son únicamente negativos, el aspecto positivo prevalece en este concepto. Por lo tanto, los factores psicosociales no son un riesgo por sí mismos, pero pueden llegar a serlo cuando los procesos implicados y sus contextos aparecen dentro del trabajo peligroso, esto causa desequilibrio entre las capacidades y los requerimientos de la tarea; entonces el riesgo psicosocial se convierte en un efecto negativo de carácter psicológico (Moreno-Jiménez, 2011). Al respecto, hay que diferenciar entre los factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial, los primeros son descriptivos y se refieren a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo; los segundos son predictivos y se refieren a las condiciones organizacionales y de interacción humana cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión, burnout, estrés laboral, insomnio, desórdenes cardiovasculares y digestivos, violencia laboral, entre otros, provocándole un mal psicofisiológico y del comportamiento, deteriorando con ello la salud (Moreno-Jiménez, 2011; Narváez-Pérez, 2018; Saldaña-Orozco, Polo-Vargas, Gutiérrez-Carvajal y Madrigal-Torrez, 2020 y Aguillón et al., 2020). La relación entre los factores psicosociales, la salud de los trabajadores y el desempeño organizacional es evidente. Estos factores, además de aumentar el riesgo de adicciones (Moreno-Jiménez, 2011), deterioran

significativamente el ambiente laboral, generando problemas como alta rotación, ausentismo y disminución de la productividad. Un liderazgo negativo también se ve agravado por estas condiciones (Cázares-Sánchez, 2020).

Es fundamental profundizar en el estudio de estos factores para diseñar intervenciones efectivas que prevengan y mitiguen sus consecuencias, reduciendo los costos asociados a los problemas de salud; así como, promoviendo ambientes laborales saludables y productivos. La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema tanto para su estudio como para su intervención en las empresas.

Los estudios sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo han evidenciado una creciente complejidad al incorporar una amplia gama de variables, tanto ocupacionales como individuales. Estas variables interactúan de manera dinámica, influyendo mutuamente en la experiencia de los trabajadores frente a condiciones laborales adversas. Las características sociodemográficas, por ejemplo, pueden actuar como factores de riesgo o protección, modulando el impacto de los factores psicosociales en cada individuo. Así, las necesidades, las expectativas, experiencias y otras características personales interactúan con el contexto organizacional, determinando la magnitud y naturaleza de las consecuencias (Bárcenas-Oria, 2022). Esta perspectiva integral subraya la importancia de considerar tanto los aspectos individuales como organizacionales al analizar y abordar los riesgos psicosociales en el trabajo.

En cuanto a las variables individuales, la edad es una de las principales variables sociodemográficas que se han incorporado al análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Al respecto, Bárcenas-Oria (2022), en su estudio analizó la relación entre la edad de los trabajadores y su percepción de los riesgos psicosociales en una empresa de producción situada en México. Los resultados revelaron que los trabajadores menores de 30 años reportaron niveles de riesgo significativamente más altos en comparación con aquellos de 50 años o más. Al evaluar específicamente el dominio de las jornadas de trabajo, se observó que los trabajadores más jóvenes percibían una mayor exigencia en cuanto a duración y horarios laborales. Esta mayor disposición a trabajar horas extras y días festivos, con el objetivo de mantener o ascender en sus puestos, sugiere una menor percepción del riesgo asociado a estas prácticas entre los trabajadores más jóvenes. Resultados similares fueron

encontrados en el estudio de Barrero-Navarro, Rodríguez-Ríncon y Santiago-González (2019) donde las personas con más edad trabajan menos horas que los jóvenes, debido a que a los jóvenes en la actualidad se les hace más difícil encontrar una buena oferta de trabajo y los lleva a aceptar trabajos en condiciones degradantes con exigencias mayores a las personas que llevan más años trabajando. Por otra parte, en relación al género, Vallellano-Pérez (2018) señala que los riesgos psicosociales laborales afectan más a las trabajadoras que a los trabajadores y están asociadas a muchas profesiones altamente feminizadas; los riesgos psicosociales que afectan más a las mujeres son el acoso sexual, la discriminación por razón de sexo, las dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal, mayor precariedad laboral como más dificultades en la estabilidad laboral un menor sueldo y categoría laboral entre otros.

En cuanto a las variables ocupacionales, la investigación de Moreno y Salcedo (2016) en una industria de electrodomésticos identificó un mayor riesgo psicosocial en cargos directivos comparado con el personal operativo. Los síntomas predominantes en ambos grupos incluyeron trastornos del estado de ánimo y físicos. Sánchez (2018) destaca que los factores estresores difieren según el nivel jerárquico, siendo las presiones laborales y la responsabilidad por los resultados de otros los principales factores para los directivos, mientras que las condiciones del entorno laboral inciden mayormente en el personal operativo. Por otro lado, Barrero-Navarro, Rodríguez-Rincón y Santiago-González (2019) en su estudio encontraron una relación entre el tipo de contrato de trabajo y los riesgos psicosociales, encontrando mayor nivel de riesgo psicosocial en trabajadores con contrato de prestación de servicios, a diferencia de los de contrato a término fijo o indefinido, esto debido a las diferencias de condiciones laborales ya que los de contrato indefinido gozan de mayores beneficios ofrecidos por la empresa.

Es indispensable atender los riesgos de tipo psicosocial para prevenir los accidentes y enfermedades en los trabajadores. Las empresas están tomando medidas para identificar y prevenir problemas psicológicos en el trabajo que puedan afectar negativamente a los empleados y a la empresa en general, con el objetivo de crear un ambiente laboral más saludable y productivo (Aguillón-Pérez, Palomino-Muñoz, Ruiz-Vargas, Juárez-Nilo, Villarreal-Ríos y Gallegos-Torres, 2020). En México, actualmente, se ha fortalecido el marco jurídico con relación a los factores de riesgo psicosocial dado que en octubre de 2018 entró en vigor la NOM-035-STPS-2018) de factores de riesgo psicosocial: Identificación,

análisis y prevención, en la cual se dan las pautas y acciones para su prevención, identificación e intervención para el desarrollo de entornos de trabajo saludables. Dentro de esta norma se considera a 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 (Diario Oficial de la Federación, SEGOB, 2018).

Identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones es crucial para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para mejorar la productividad y el clima laboral. La evidencia científica es fundamental para comprender este fenómeno y desarrollar estrategias efectivas de prevención y mitigación. Por lo que el presente estudio se propuso como objetivo identificar el nivel de riesgo psicosocial percibido por un grupo de trabajadores, establecer diferencias entre esta variable por sexo y tipo de jornada e identificar relaciones entre los riesgos psicosociales con la edad, escolaridad y años en el puesto.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo debido a que los procedimientos deben seguirse paso a paso ya que los datos que se generan poseen estándares de validez y confiabilidad, que permiten obtener conclusiones para dar lugar a nuevos conocimientos. Así también, este estudio fue descriptivo, inferencial y de campo ya que se observó el fenómeno tal como se dio en su contexto natural para posteriormente analizarlo tendiente a descubrir las relaciones e interacciones entre las variables de carácter sociológico y psicológico en las estructuras sociales reales. De igual forma es seccional puesto que se obtiene información por una única vez en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Participantes

La muestra consistió en 597 trabajadores de una empresa del sector comercialización. De estos participantes, el 77.4% (n=455) fueron hombres y el 22.6% (n=133) mujeres, con un predominio de individuos con nivel educativo de licenciatura (36.8%, n=219). En cuanto a los roles laborales, una

tercera parte (60.4%, n=359) ocupó puestos operativos. La mayoría de los trabajadores (97.1%, n=576) estaban contratados por tiempo indeterminado y trabajaban en el turno diurno (58.1%, n=344). Además, aproximadamente un tercio (36.8%, n=218) de los participantes reportó rotación de turnos. La distribución demográfica y laboral detallada se presenta en la Tabla 1. La edad promedio de los participantes fue de 33.94 años (DE = 9.28), y la antigüedad media en el puesto actual fue de 4.30 años (DE = 5.47).

Tabla 1. Descriptivos de la muestra de participantes (n = 597).

Variable	N	%
Sexo		
Hombre	455	77.4
Mujer	133	22.6
Escolaridad		
Primaria	35	5.9
Secundaria	130	21.8
Preparatoria	126	21.2
Técnico superior	69	11.6
Licenciatura	219	36.8
Maestría	15	2.5
Doctorado	1	0.2
Tipo de Puesto		
Operativo	359	60.4
Supervisor	76	12.8
Profesional o técnico	137	23.1
Gerente	22	3.7
Tipo de contratación		
Por obra o proyecto	5	0.8
Tiempo determinado/Temporal	8	1.3
Tiempo indeterminado	576	97.1
Honorarios	4	0.7
Jornada laboral		
Diurno	344	58.1
Nocturno	24	4.1
Mixto	224	37.8
Rotación de turno	218	36.8

Instrumento

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Se utilizó la Guía de Referencia III. Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluar el Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo de la NOM-035-2018 (STPS, 2018), el cual está constituido por dos secciones: la primera sección consta de variables sociodemográficas y laborales como sexo, edad, escolaridad (nivel educativo), tipo de puesto, años de servicio en el puesto actual, modalidad de contratación y jornada laboral. La segunda sección consta de 72 reactivos que miden el nivel percibido de riesgo psicosocial en el centro de trabajo. La forma de respuesta es una escala tipo Likert, que va desde un nunca hasta un siempre.

El instrumento mide las siguientes categorías y dominios: 1. Ambiente de trabajo (Condiciones en el ambiente de trabajo); 2. Factores propios de la actividad (Carga de trabajo y Falta de control sobre el trabajo); 3. Organización del tiempo de trabajo (Jornada de trabajo e Interferencia en la relación trabajo-familia); 4. Liderazgo y relaciones en el trabajo (Liderazgo, Relaciones en el trabajo y Violencia); y 5. Entorno Organizacional (Reconocimiento del desempeño, insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad).

Los estudios de confiabilidad previos reportan una consistencia interna que varía de .74 a .95 para las distintas subescalas (Frank, et al., 2020). En este estudio, la escala exhibió una confiabilidad que osciló entre .63 y .91, con un alfa de Cronbach global de .93. Un análisis factorial confirmatorio realizado para explorar la estructura dimensional del instrumento indicó un ajuste adecuado, con un índice de ajuste comparativo (CFI) de .88 y un índice de ajuste Tucker-Lewis (TLI) de .88. Los índices de error, como el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .06 y el error cuadrático medio residual estandarizado (SRMR) de 0.11, sugieren un ajuste moderadamente bueno, aunque no alcanzan completamente los criterios recomendados por la NOM-035.

Procedimiento

Recolección de información. Los datos fueron recolectados de forma individual y grupal en sus centros de trabajo, antes de la aplicación del instrumento se les explicó a los trabajadores el objetivo del estudio y se les informó sobre la confidencialidad de la información generada, por lo que se obtuvo el consentimiento informado por cada participante.

Análisis de datos

El análisis de datos comenzó con la realización de estadísticas descriptivas para cada uno de los dominios y categorías definidos por el instrumento de medición. Esta fase inicial permitió una evaluación cuantitativa del nivel de riesgo conforme a los estándares y categorizaciones propuestos por la NOM-035. Posteriormente, para investigar diferencias específicas dentro de la muestra, se llevaron a cabo comparaciones entre dos agrupaciones demográficas principales: sexo y tipo de jornada laboral (fijo vs. rotativo). Para ello, se aplicó la prueba t para muestras independientes, adecuada dado el tamaño amplio de la muestra y la naturaleza de los datos, que se ajustan a una escala de medición de intervalo. En un esfuerzo adicional por explorar cómo las variables demográficas como la edad, los años en el puesto y el nivel de escolaridad pueden influir en los factores de riesgo psicosocial, se empleó la correlación no paramétrica de Spearman. Esta elección metodológica se justificó por las propiedades de las variables (discretas u ordinales), que no se adecuan a una distribución normal, lo cual es necesario para aplicar correlaciones paramétricas. Todos los análisis se realizaron manteniendo un umbral de significancia de 0.05, y se ejecutaron mediante el software estadístico JAMOV versión 2.4.14 para Windows.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Primeramente, se analizaron los descriptivos obtenidos en el Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluar el Entorno Organizacional. Para la interpretación del nivel de riesgo general, por cada categoría y por cada dominio, se utilizó la tabla de calificación de riesgo establecido en la NOM 035-2018. Los resultados obtenidos en la Tabla 2, muestran que los trabajadores tienen un nivel alto de riesgo psicosocial, es decir, los trabajadores perciben que los factores de riesgo psicosocial se presentan con mucha frecuencia en su organización, y que, por lo tanto, podrían afectar con mayor probabilidad su salud física, psicológica, cognitiva, afectiva y conductual.

Con respecto a los resultados por categoría, se encontró un nivel de riesgo alto en la categoría de factores propios de la actividad, lo cual significa que el personal percibe mayor carga de trabajo y un bajo control sobre sus actividades laborales, por lo cual hay probabilidad de sufrir algún daño en su salud a consecuencia de esto.

Por otro lado, los resultados encontrados por dominio revelan una distribución diferenciada de riesgos entre los distintos dominios evaluados. En lo que respecta a la carga de trabajo y jornada laboral se identifican como áreas de alto riesgo. Esto sugiere una preocupación significativa en cuanto a la sobrecarga y las demandas de tiempo que exceden la capacidad regular de los trabajadores, afectando potencialmente su salud y bienestar. De forma notable, las condiciones físicas y ambientales de trabajo se clasifican predominantemente en un nivel de riesgo bajo, indicando un entorno laboral adecuado en términos de infraestructura y condiciones físicas; otros aspectos que perciben con nivel bajo de riesgo es el liderazgo, las relaciones en el trabajo y la interferencia entre el trabajo y la vida familiar.

Tabla 2. Descriptivos de la escala de identificación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Variable	Media	D.E.	Nivel de riesgo
Dominio			
Condiciones en el ambiente de trabajo	6.33	4.07	Bajo
Carga de trabajo	28.84	9.20	Alto
Falta de control sobre el trabajo	19.23	7.53	Medio
Jornada de trabajo	4.01	2.31	Alto
Interferencia en la relación trabajo-familia	5.65	3.43	Bajo
Liderazgo	10.82	7.91	Bajo
Relaciones en el trabajo	7.52	5.39	Nulo
Violencia	8.39	17.19	Bajo
Reconocimiento del desempeño	8.93	4.91	Bajo
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	4.52	2.38	Bajo
Categoría			
Ambiente de trabajo	6.33	4.07	Bajo
Organización del tiempo de trabajo	9.66	4.99	Medio
Liderazgo y relaciones en el trabajo	26.73	22.37	Bajo
Entorno organizacional	13.46	6.48	Bajo
Factores propios de la actividad	47.22	12.42	Alto
Nivel de riesgo general	102.66	38.12	Alto

Diferencias por sexo

En el estudio se realizó un análisis comparativo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo entre hombres y mujeres, utilizando pruebas t para muestras independientes. Los resultados sugieren diferencias significativas en varias dimensiones evaluadas.

Los hombres reportaron condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo y jornada laboral significativamente más altas en comparación con las mujeres, con tamaños de efecto de 0.73, 0.45 y 0.70 respectivamente, todos con valores p menores a .001. Esto indica que los hombres perciben un mayor nivel de exigencia en estos aspectos del entorno laboral. En particular, las condiciones ambientales y la jornada de trabajo mostraron las mayores disparidades. La interferencia en la relación trabajo-familia y la violencia también presentaron diferencias significativas, son los hombres quienes reportan niveles más altos en ambos casos a diferencia de las mujeres (tamaños de efecto de 0.33 y 0.34, respectivamente). Estos hallazgos apuntan a una posible mayor exposición a conflictos entre las demandas laborales y personales, así como a incidentes de violencia en el lugar de trabajo entre los hombres.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en aspectos como la falta de control sobre el trabajo, el liderazgo, las relaciones en el trabajo, el reconocimiento del desempeño o el insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, donde los tamaños de efecto fueron bajos y los valores p no alcanzaron la significancia estadística (ver tabla 3).

En cuanto a las categorías generales, se observaron diferencias significativas en el ambiente de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, el liderazgo, las relaciones en el trabajo y los factores propios de la actividad, reflejando una tendencia de mayores riesgos percibidos por los hombres en estas áreas. Finalmente, el nivel de riesgo general del instrumento fue significativamente mayor en hombres que en mujeres, con un tamaño de efecto de 0.38 y un valor p menor a .001, lo que sugiere que, en general, los hombres perciben un nivel de riesgo psicosocial más alto en su entorno laboral que las mujeres (ver tabla 3).

Tabla 3. Diferencias entre hombres y mujeres en los dominios y categorías de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Variable	Hombre (n = 455)		Mujer (n = 133)		t	p	d
	M	D.E.	M	D.E.			
Dominio							
Condiciones en el ambiente de trabajo	6.89	4.17	4.27	2.87	8.28	< .001	0.73
Carga de trabajo	29.76	9.12	25.70	8.93	4.59	< .001	0.45
Falta de control sobre el trabajo	19.27	7.62	18.98	7.36	0.40	0.692	0.04
Jornada de trabajo	4.33	2.22	2.81	2.14	7.10	< .001	0.70
Interferencia en la relación trabajo-familia	5.90	3.55	4.84	2.88	3.53	< .001	0.33
Liderazgo	10.96	8.03	10.12	7.48	1.12	0.262	0.11
Relaciones en el trabajo	7.65	5.37	6.92	5.33	1.39	0.165	0.14
Violencia	8.12	6.13	6.14	5.55	3.55	< .001	0.34
Reconocimiento del desempeño	8.78	5.10	9.47	4.30	-1.54	0.124	-0.14
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	4.51	2.36	4.60	2.48	-0.36	0.719	-0.04
Categoría							
Ambiente de trabajo	6.89	4.17	4.27	2.87	8.28	< .001	0.73
Organización del tiempo de trabajo	10.23	5.05	7.65	4.26	5.87	< .001	0.55
Liderazgo y relaciones en el trabajo	26.73	15.75	23.17	13.96	2.51	0.013	0.24
Entorno organizacional	13.30	6.68	14.07	5.90	-1.29	0.200	-0.12
Factores propios de la actividad	48.30	12.35	43.36	12.11	4.12	< .001	0.40
Nivel de riesgo general	104.65	35.08	92.14	31.32	3.94	< .001	0.38

Diferencias por tipos de jornada

Posteriormente se comparó los factores de riesgo psicosocial en el trabajo entre trabajadores con turnos rotativos y aquellos con horarios fijos. Los resultados muestran diferencias significativas en varios dominios, sugiriendo una influencia del tipo de jornada laboral en la percepción de riesgos psicosociales. Los trabajadores con turnos rotativos reportaron significativamente peores condiciones en el ambiente de trabajo, lo que indica una mayor percepción de riesgo en este grupo. Similarmente, la falta de control sobre el trabajo y la jornada de trabajo también mostraron diferencias significativas con los trabajadores de turnos rotativos percibiendo mayores desafíos relacionados con sus horarios laborales y de falta de control sobre su trabajo. En cuanto al liderazgo, la violencia y el insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, los trabajadores de turnos rotativos reportaron niveles de riesgo

significativamente más altos (ver tabla 4). Esto refleja posibles áreas de tensión que afectan especialmente a aquellos con horarios variables.

No se encontraron diferencias significativas en la carga de trabajo, la interferencia en la relación trabajo-familia, las relaciones en el trabajo y el reconocimiento del desempeño, sugiriendo que estos aspectos son percibidos de manera similar por trabajadores de ambos tipos de jornada. En términos de las categorías generales, se destacan diferencias significativas en el ambiente de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo, y en el nivel de riesgo general, todos con tamaños de efecto que varían de moderados a grandes, reflejando un mayor riesgo general en trabajadores de turnos rotativos (ver tabla 4).

Tabla 4. Diferencias por turno fijo y rotativo en los dominios y categorías de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Variables	Turno rotativo (n = 218)		Turno fijo (n = 374)		t	p	d
	M	D.E.	M	D.E.			
Dominio							
Condiciones en el ambiente de trabajo	8.22	4.08	5.21	3.62	9.02	< .001	0.78
Carga de trabajo	28.44	9.48	29.17	9.03	-0.93	0.355	-0.08
Falta de control sobre el trabajo	20.23	8.14	18.63	7.13	2.42	0.016	0.21
Jornada de trabajo	4.96	2.01	3.45	2.29	8.39	< .001	0.70
Interferencia en la relación trabajo-familia	5.48	3.60	5.79	3.33	-1.06	0.290	-0.09
Liderazgo	11.89	8.41	10.16	7.56	2.51	0.013	0.22
Relaciones en el trabajo	8.06	5.60	7.20	5.26	1.85	0.066	0.16
Violencia	9.13	6.67	6.94	5.64	4.07	< .001	0.35
Reconocimiento del desempeño	8.70	5.30	9.07	4.69	-0.87	0.387	-0.07
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	4.81	2.47	4.35	2.32	2.23	0.026	0.19
Categoría							
Ambiente de trabajo	8.22	4.08	5.21	3.62	9.02	< .001	0.78
Organización del tiempo de trabajo	10.44	4.83	9.24	5.04	2.86	0.004	0.24
Liderazgo y relaciones en el trabajo	29.08	15.87	24.29	15.08	3.60	< .001	0.31
Entorno organizacional	13.51	6.95	13.43	6.23	0.15	0.883	0.01
Factores propios de la actividad	48.41	13.30	46.59	11.89	1.66	0.097	0.14
Nivel de riesgo general	108.40	35.75	98.37	33.67	3.36	< .001	0.29

Relación con edad, escolaridad y años en el puesto

Para analizar como la edad, los años en el puesto y la escolaridad de los trabajadores pueden estar asociados a los factores de riesgo psicosocial, se llevó a cabo una correlación de Spearman. De manera general, los resultados significativos indican que tanto la edad como los años en el puesto se asocian positivamente con varios dominios, lo que sugiere que a medida que los trabajadores tienen mayor edad o permanecen más tiempo en sus cargos, tienden a percibir una mayor carga y jornada de trabajo, mayores interferencias entre el trabajo y la vida familiar, y a percibir malas relaciones en el trabajo. Estas percepciones podrían reflejar un acumulado de responsabilidades o una mayor conciencia sobre cómo el trabajo impacta en su vida personal a lo largo del tiempo.

Cabe destacar que a mayor tiempo laborando en el mismo puesto perciben mayor riesgo en sus relaciones sociales y mayor presencia de violencia laboral, lo cual pudiera dañar gravemente su salud al experimentar relaciones negativas en el ambiente de trabajo; además de no recibir reconocimiento al desempeño de su trabajo por varios años.

Por otro lado, el nivel de escolaridad muestra una asociación negativa con la percepción de las condiciones en el ambiente de trabajo, la falta de control sobre el mismo, la jornada laboral y liderazgo y violencia. Es decir, los trabajadores con mayor escolaridad perciben mejores condiciones del ambiente de trabajo, pueden tomar decisiones sobre su trabajo, y sienten que mantienen buenas relaciones con su jefe y sus compañeros.

Además, la escolaridad también está correlacionada positivamente con la carga de trabajo y la interferencia en la relación trabajo-familia, lo que indica que un nivel educativo más alto podría estar vinculado con puestos que, aunque posiblemente mejor remunerados o de mayor estatus, también conllevan mayores demandas de trabajo que afectan el equilibrio entre la vida laboral y personal (ver tabla 5).

Tabla 5. Relación entre edad, años en el puesto y escolaridad con los factores de riesgo psicosociales en el trabajo.

Variable	Edad		Años en el puesto		Escolaridad	
Dominio						
Condiciones en el ambiente de trabajo	0.05		0.16	***	-0.43	***
Carga de trabajo	0.19	***	0.18	***	0.19	***
Falta de control sobre el trabajo	0.03		0.09	*	-0.11	**
Jornada de trabajo	0.12	**	0.15	***	-0.20	***
Interferencia en la relación trabajo-familia	0.11	**	0.19	***	0.20	***
Liderazgo	0.06		0.08	*	-0.14	***
Relaciones en el trabajo	0.13	**	0.20	***	-0.04	
Violencia	0.01		0.09	*	-0.14	***
Reconocimiento del desempeño	0.05		0.14	***	0.02	
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	-0.15	***	-0.05		0.01	
Categoría						
Condiciones en el ambiente de trabajo	0.05		0.16	***	-0.43	***
Organización del tiempo de trabajo	0.13	**	0.20	***	0.04	
Liderazgo y relaciones en el trabajo	0.07		0.14	***	-0.15	***
Entorno organizacional	-0.01		0.09	*	0.03	
Factores propios de la actividad	0.17	***	0.20	***	0.03	
Nivel de riesgo general	0.11	**	0.19	***	-0.08	

CONCLUSIONES

Este trabajo destaca el aspecto psicosocial para abordar el fenómeno de los factores de riesgo psicosocial tanto para su estudio como para realizar intervenciones efectivas para su prevención dentro de las organizaciones. Debido a que la identificación de su presencia se basa en las percepciones compartidas que experimentan un grupo de trabajadores en su centro de trabajo, dichas percepciones están basadas en la interrelación entre las condiciones de su organización, su cultura y satisfacción en el trabajo, y entre sus necesidades, características individuales, situación familiar y social. Tal como señala Tovalín-Ahumada, y Rodríguez-Martínez (2011) los factores psicosociales emergen en entorno laborales particulares y se vivencian de manera individual.

Los resultados señalan que la muestra general de trabajadores percibe un alto nivel de riesgo psicosocial en su centro de trabajo, es decir, perciben que los factores de riesgo psicosocial se presentan con mucha frecuencia, y por lo tanto, podrían afectar con mayor probabilidad su salud física, psicológica, cognitiva,

afectiva y conductual (Narváez-Pérez 2018; Saldaña-Orozco, Polo-Vargas, J., Gutiérrez-Carvajal, O. y Madrigal-Torrez, 2020); así como afectar de forma negativa los resultados de la organización (Cázares-Sánchez, 2020). Es importante destacar que los factores que se perciben con un nivel de riesgo alto son la carga de trabajo y jornada laboral, lo que sugiere una sobrecarga en las exigencias tanto en cantidad como calidad en el desempeño de su trabajo, lo que los lleva a tener que realizar más horas de trabajo para poder cumplir con las demandas impuestas, pudiéndoles causar enfermedades crónico-degenerativas que ponen en riesgo su salud (Ordellín-Font y García-Rivas, 2021).

Por otro lado, se encontró que los factores psicosociales de riesgo no afectan de la misma manera a los hombres que a las mujeres; los hombres reportan niveles más altos de riesgo, y en particular, con las condiciones físicas del ambiente de trabajo, la jornada de trabajo y la violencia; es decir, las características donde realizan su trabajo no son favorables, perciben violencia laboral y tienden a cumplir un horario largo de trabajo, lo cual les afecta en su vida familiar, contrario a la establecido por Vallellano-Pérez (2018) donde los riesgos psicosociales laborales afectan de manera más negativa a las mujeres que a los hombres. Es necesario reconocer que los riesgos psicosociales en el trabajo tienen una dimensión de género. Las profesiones tradicionalmente feminizadas y masculinizadas conllevan cargas laborales, responsabilidades y expectativas diferentes, lo que a su vez influye en la manera en que hombres y mujeres experimentan el estrés y otros factores psicosociales. Un enfoque de género en la prevención de riesgos laborales es fundamental para abordar las desigualdades y garantizar condiciones de trabajo justas y saludables para todas las personas.

Otro punto que destacar es la edad del trabajador que cada día cobra relevancia por las diferencias generacionales que prevalecen en las organizaciones y como esta impacta de forma diferente en la experiencia de riesgo psicosocial percibido en el trabajo. En este estudio se encontró que los trabajadores con mayor edad experimentan mayor riesgo psicosocial social derivado de la carga y jornada de trabajo, lo cual lleva a tener mayores interferencias entre su trabajo y familia, contrario a los señalado por Bárcenas-Oria (2022) donde los jóvenes revelaron mayor nivel de riesgo al percibir mayor exigencia en cuanto a duración y horarios laborales con el objetivo de ascender o permanecer en el puesto. Estas prácticas de realizar mayor cantidad de actividades laborales y por lo tanto una jornada más larga de trabajo, puede verse afectada por diversos motivos personales y por la situación económica

del contexto social donde se encuentra la empresa. Lo cierto es que independientemente de la edad el estar cumpliendo con frecuencia altas demandas pudiera afectar su salud integral, aunque no estén plenamente conscientes de ello.

Por último, las relaciones entre el nivel de escolaridad y el nivel de riesgo psicosocial, en el sentido de que a mayor escolaridad mayor nivel de riesgo, puede estar relacionado con el perfil del puesto requerido para realizar ciertos roles calificados dentro de la organización; puestos que, aunque están mejor remunerados, conllevan mayores demandas de trabajo.

En conclusión, la probabilidad de que los factores de riesgo psicosocial afecten la salud física, psicológica, mental y social, varía entre cada trabajador, de ahí la importancia de considerar lo particular de cada persona y organización para desarrollar políticas y programas para prevenir los riesgos psicosociales, así como para proteger y promover la salud de los trabajadores, mejorando con ello su calidad de vida laboral y la productividad de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguillón Pérez, J., Palomino Muñoz, L., Zea de Jesús M., Ruiz Vargas, N., Juárez Nilo, S., Villarreal Ríos, E. y Gallegos Torres, R. (2020). Riesgos psicosociales intralaborales y de estrés en trabajadores del sector secundario. *Horizonte de Enfermería*, 31(2),135-147. En URL: <http://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/14782/17173>
- Barrero Navarro, M, Rodríguez Rincón, G y Santiago González, L. (2019). Evaluación de los factores de riesgos psicosociales –variable de relaciones sociales en población focalizada en Santander y Cesar. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Bucaramanga. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/15366>
- Bárcenas Oria, D. (2022). La edad como variable de análisis en los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista contraste Regional*, 10 (19), 75-98. Recuperado de: <https://www.ciisder.mx › contraste-regional-19 › no>
- Cázares Sánchez, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Revista Cambios y Permanencias*, 11(1), 602-624. Recuperado de: <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>



- Diario Oficial de la Federación. SEGOB (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-35-STPS-2018, Factores de Riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., & Rodríguez, M. Á. G. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), 72-86.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19.
- Moreno, Y. y Salcedo, J. (2016). *Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés de los funcionarios en el área de esmalte de la empresa industria de electrodomésticos S. A – ABBA*. Tesis de grado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/2972/SalcedoMartinezWilmanJavier;jsessionid=A9C603689826009CBEC2769BD3D0AC31?sequence=1>
- Narváez Pérez, H. (2018). *La influencia de los factores de riesgo psicosociales sobre el clima organizacional del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14856>
- Ordellín Font, J. y García Rivas, J. (2021). *Estudio normativo sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de: <https://ciss-bienestar.org/wp-content/uploads/2021/03/CAPRT-CAJS-2021-Estudio-normativo-sobre-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-Identificacion-analisis-y-prevencion.pdf>
- Sánchez, B. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en trabajadores de una empresa de call center*. Tesis de Licenciatura, Fundación Universitaria los Libertadores, Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1760/sanchez_brayan_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saldaña Orozco, C., Polo Vargas, J., Gutiérrez Carvajal, O. y Madrigal Torrez, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 25-35. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104003>

Tovalín Ahumada, H. y Rodríguez Martínez, M. (2011). Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo. En García, A. y Ávila, A. (Eds), *Reflexiones teórico-conceptuales de los psicosocial en el trabajo* (pp. 95 -112). México: Juan Pablos Editor-Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Vallellano Pérez, M. (2018). Guía género y riesgos psicosociales en el trabajo. España: Secretaría de Salud laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Recuperado de:

<https://www.ugt.es › files › guiawebgeneroyriesgo>