



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,
Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

PERCEPCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL: UNA MIRADA A LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

PERCEPTION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS: A LOOK AT MENTAL HEALTH AT WORK

Cecilia Beatriz Aguilar Ortega

Universidad Autónoma de Yucatán, México

María José De Lille Quintal

Universidad Autónoma de Yucatán, México

María de Lourdes Cortés Ayala

Universidad Autónoma de Yucatán, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.21234

Percepción de Factores de Riesgo Psicosocial: Una Mirada a la Salud Mental en el Trabajo

Cecilia Beatriz Aguilar Ortega¹cecilia.aguilar@correo.uady.mx<https://orcid.org/0000-0002-0760-2384>

Universidad Autónoma de Yucatán, México

María José De Lille Quintal²majose.delille@correo.uady.mx<https://orcid.org/0000-0003-4965-522X>

Universidad Autónoma de Yucatán, México

María de Lourdes Cortés Ayala³lourdes.cortes@correo.uady.mx<https://orcid.org/0000-0001-5769-4849>

Universidad Autónoma de Yucatán, México

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue identificar el nivel de riesgo psicosocial que perciben los trabajadores así como identificar si existen diferencias en los factores de riesgo psicosocial por sexo y giro empresarial. El enfoque del estudio fue cuantitativo, descriptivo e inferencial. Se utilizó el cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial. Participaron 111 trabajadores de empresas del giro comercial y servicios. Los resultados señalan un nivel de riesgo psicosocial alto percibido por los trabajadores; siendo los factores propios de la actividad, la carga de trabajo y la falta de control sobre el mismo a los que están más expuestos con un nivel alto de riesgo. Las mujeres perciben mayor duración de su jornada laboral. Por otro lado, las empresas del giro comercial son las que perciben mayor nivel de riesgo en las condiciones del ambiente de trabajo y en la falta de control sobre el mismo. La identificación temprana de los factores de riesgo psicosocial constituye un paso clave para diseñar e implementar estrategias de intervención eficaces. Estas acciones no solo previenen posibles afectaciones a la salud mental y física del personal, sino que también promueven entornos laborales saludables que contribuyen al bienestar integral de los empleados.

Palabras clave: riesgo psicosocial, giro empresarial, sexo, análisis descriptivo, análisis inferencial

¹ Autor principal.

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

Perception of Psychosocial Risk Factors: A Look at Mental Health at Work

ABSTRACT

The objective of this study was to identify the level of psychosocial risk perceived by workers, as well as to identify whether there are differences in psychosocial risk factors by sex and business type. The study's approach was quantitative, descriptive and inferential. A questionnaire was used to identify psychosocial risk factors. One hundred and eleven workers from commercial and service-based companies participated. The results indicate a high level of psychosocial risk perceived by workers, with factors inherent to the activity, workers, with factors inherent to the activity, workload and lack of control over their work being the most exposed and causing a high level of risk. Women perceive their workdays to be longer. On the hand, commercial companies perceive a higher level ok risk in the conditions of the work environment and the lack of control over it. Early identification of psychosocial risk factors is a key step in designing and implementing effective intervention strategies. These actions not only prevent potential impacts on the mental and physical health of employees but also promote healthy work environments that contribute to the overall well-being of employees

Keywords: psychosocial risk, business line, sex, descriptive analysis, inferential analysis

*Artículo recibido 18 septiembre 2025
Aceptado para publicación 30 octubre 2025*



INTRODUCCIÓN

El trabajo, entendido como una actividad productiva que permite a las personas satisfacer necesidades materiales y psicosociales (Luque, Gómez y Cruces, 2000), constituye un eje central en la vida adulta. Sin embargo, las transformaciones en los sistemas laborales contemporáneos —marcadas por la globalización, la competitividad, la precarización del empleo, la intensificación del trabajo, la creciente presión por alcanzar metas y el teletrabajo— han generado nuevas formas de organización que, si bien buscan eficiencia, también han incrementado la exposición a nuevos riesgos para la salud de los trabajadores, denominados factores de riesgo psicosocial (Soliz, 2022; Zapata y Riera, 2024).

Los factores de riesgo psicosocial (FRP) comprenden aquellas condiciones del entorno laboral y extralaboral que, al interactuar con las características individuales del trabajador, pueden afectar su salud física, mental y social, así como su desempeño y satisfacción laboral (OIT-OMS, 1984; Gunnar y Quevedo, 2007; Ansoleaga y Toro, 2010). Estos factores pueden ser: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, falta de apoyo y reconocimiento; liderazgo negativo en la empresa, compensaciones y doble presencia, violencia laboral, jornadas poco sanas, inseguridad laboral, mala ergonomía, falta de recursos, entre otras (Arce Julio y otros, 2020; Rojas Balaguera y otros, 2021; Martínez-Mejía 2022).

En el ámbito internacional, existe un sólido cuerpo de antecedentes enfocados a fortalecer la institucionalización de la salud laboral, entendida en sus dimensiones física, mental y social.

En 1984 el comité mixto conformado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó un informe donde propuso un modelo explicativo en el cual las experiencias y percepciones individuales, derivadas de la exposición a los factores psicosociales del entorno laboral, influyen significativamente en el bienestar del trabajador y la dinámica de la organización. Esto ha servido de base para el desarrollo de políticas públicas y estrategias institucionales que buscan integrar la salud psicosocial como parte de los programas de salud en las organizaciones.

Los factores de riesgo psicosocial constituyen una prioridad en la promoción de entorno de trabajo saludables, debido a la estrecha relación con múltiples consecuencias adversas para la salud de los trabajadores.



La exposición prolongada a estos factores puede desencadenar una amplia gama de trastornos físicos y mentales, entre los que destacan la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño y de la alimentación, así como enfermedades cardiovasculares como la hipertensión y la enfermedad coronaria. Además, se asocian con alteraciones conductuales, incluyendo manifestaciones de violencia en el trabajo (Moretti y otros, 2021; Vargas y otros, 2021).

En relación con este fenómeno, es pertinente realizar algunas precisiones conceptuales, ya que la investigación científica ha evolucionado en la clasificación de las variables que distinguen entre factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales (OIT, 2016). Esta diferenciación se basa en el grado de afectación y la progresión hacia consecuencias más graves para la salud. Los factores psicosociales son elementos presentes en el entorno laboral que, en condiciones normales, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con el que se relaciona un individuo, y que puede afectar positiva o negativamente la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo personal o colectivo, estos no representan un riesgo. Sin embargo, cuando se manifiestan de forma negativa se transforman en factores de riesgo psicosocial, los cuales implican una probabilidad significativa de afectar la salud física o mental de los trabajadores, estos factores habitualmente tienen diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo (Soliz, 2022) Cuando la exposición a estos factores de riesgo es aguda o crónica, se intensifican y se convierten en riesgos psicosociales, caracterizados por una alta probabilidad de generar daños graves a la salud física, social o mentalmente; son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud (Ansoleaga y Toro, 2010; Moreno, 2011 y Martínez-Mejía, 2022).

La salud laboral constituye actualmente un eje fundamental en la gestión organizacional, al ser reconocida como un componente estratégico para el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas. Esta creciente conciencia ha impulsado el desarrollo de marcos normativos en materia de salud ocupacional en varios países cuyo interés se centra en la prevención de los riesgos laborales. En Centro y Sudamérica desde inicios del siglo XX, la legislación ha avanzado significativamente al reconocer los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y la salud ocupacional como derechos laborales protegidos por el Estado y como responsabilidades legales que deben ser asumidas por los empleadores.



En México, el abordaje de estos riesgos ha cobrado relevancia en los últimos años, reflejándose en normativas como la NOM-035-STPS-2018 (DOF, 2018) que obliga a las organizaciones a identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo. Esta norma representa un instrumento clave en la regulación de las condiciones laborales, al establecer lineamientos específicos para la prevención y atención de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo; así también, contempla la atención a eventos traumáticos derivados de la actividad laboral, así como la evaluación de condiciones organizacionales que puedan incidir en la salud mental de los trabajadores. De manera integral, también aborda la violencia laboral y exige la formulación de políticas institucionales orientadas a la prevención de riesgos psicosociales. La evaluación de los (FRP) en los centros de trabajo constituye una acción prioritaria para garantizar condiciones laborales saludables y sostenibles, más allá de sólo el cumplimiento normativo establecido en la legislación mexicana. No obstante, aún persisten retos importantes en los procesos de diagnóstico, intervención y seguimiento, especialmente en sectores caracterizados por precariedad laboral o por una limitada formación en salud ocupacional, lo que dificulta la consolidación de entornos organizacionales seguros y favorables (Martínez, 2023).

Diversos estudios, como el de Duarte y Vega (2021), han señalado que la emisión de la NOM-035 representa un avance significativo en la regulación de los factores de riesgo psicosocial (FRP) en México. No obstante, es indispensable revisar y fortalecer su base teórica y metodológica para garantizar su eficacia en distintos contextos laborales. La generación de evidencia empírica sobre los FRP, a partir de los instrumentos propuestos por la norma, permitiría una mejor comprensión de sus propiedades psicométricas, su prevalencia en diversos sectores y ocupaciones, y contribuiría a consolidar un cuerpo de conocimiento que facilite su aplicación práctica en los centros de trabajo. Esta revisión es clave para asegurar que la norma no solo cumpla con los requisitos legales, sino que también se convierta en una herramienta efectiva para la promoción de la salud laboral (Martínez, 2023).

Por otro lado, las intervenciones basadas en la evaluación de riesgos psicosociales deben estar orientada a reducir los efectos adversos que se producen en la salud física y psicológica del trabajador; así como fomentar los factores protectores en la organización.



Diferentes investigaciones han evidenciado una alta exposición a FRP por parte de los trabajadores, por ejemplo, Bobadilla, Garzón y Charria (2018), en un estudio realizado en un centro de salud, encontraron que los trabajadores presentan mayor nivel de riesgo en factores como las demandas del trabajo relacionadas con exigencias cognitivas, cuantitativas, emocionales y de la jornada de trabajo; también se encontraron altos niveles de FRP en cuanto a las pausas y descansos, horario de trabajo, trabajos a turno y nocturnos, ritmo de trabajo, responsabilidad y condiciones de empleo.

Martínez (2023), en su estudio realizado en una empresa del sector servicios, evidenció una alta exposición a factores de riesgo psicosocial (FRP), principalmente asociada a cargas laborales intensas, jornadas extensas, interferencia entre el trabajo y la vida familiar, y una limitada capacidad de decisión y autonomía en el desempeño laboral. Por su parte, Estrada et al. (2022) identificaron que las condiciones del ambiente laboral y las exigencias relacionadas con la carga de trabajo fueron los factores que con mayor frecuencia se presentaron en niveles elevados de exposición, lo que refuerza la necesidad de implementar estrategias preventivas en estos ámbitos.

Considerando lo anteriormente planteado es relevante conocer, desde la experiencia del trabajador, su percepción de la existencia de los FRP en su centro laboral. De ahí que el presente trabajo tuvo como objetivo identificar el nivel de riesgo psicosocial percibido por un grupo de trabajadores así como conocer si existen diferencias en los factores de riesgo psicosocial por sexo y giro comercial, información que constituye un diagnóstico a partir del cual se elaboren propuestas de acción para el desarrollo de entornos de trabajo saludable.

METODOLOGÍA

2.1 Tipo y enfoque del estudio

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, lo que implicó la aplicación rigurosa de procedimientos sistemáticos que garantizan la generación de datos válidos y confiables, fundamentales para la formulación de conclusiones que contribuyan al avance del conocimiento científico. Asimismo, se trató de una investigación de tipo descriptivo, inferencial y de campo, ya que el fenómeno fue observado directamente en su contexto natural, permitiendo analizar las relaciones e interacciones entre variables de carácter sociológico y psicológico dentro de estructuras sociales concretas.



Además, se clasificó como un estudio seccional, dado que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.2 Participantes

La muestra quedó conformada por 111 trabajadores pertenecientes a organizaciones del giro comercial y de servicios. El 59% fueron hombres y el 41% mujeres. En cuanto a la edad, el 16% tenían menos de 26 años, el 30% entre 27 y 35 años, el 25% entre 36 y 45 años, el 17% entre 46 y 55 años y el 11% más de 55 años. El criterio de inclusión fue que al momento de la aplicación de la prueba tuvieran 3 meses de antigüedad laborando en la Institución.

2.3 Instrumento

Se utilizó la Guía de Referencia II. Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los Centros de Trabajo de la NOM-035-2018 (Diario Oficial de la Federación, 2018), el cual está constituido por dos secciones: la primera sección consta de variables sociodemográficas y laborales como sexo, edad, tipo de puesto, años de servicio en el puesto actual, modalidad de contratación y jornada laboral. La segunda sección consta de 46 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); y 4. Liderazgo y relaciones en el trabajo (Liderazgo, Relaciones el trabajo y Violencia).

Los estudios de confiabilidad para este estudio a través del coeficiente Alfa de Cronbach reportan una confiabilidad alta de .84 para el cuestionario. De igual forma se realizó el análisis de confiabilidad para cada categoría del instrumento; para ambiente de trabajo se encontró un alfa = .82; para factores propios de la actividad el alfa = .76; para organización del tiempo de trabajo un alfa = .58; para liderazgo un alfa= .89. En general se encontraron niveles de confiabilidad para cada categoría desde moderados hasta altos.



2.4 Procedimiento

Recolección de información. La recolección de datos se llevó a cabo de manera individual y grupal en los respectivos centros de trabajo. Previo a la aplicación del instrumento, se proporcionó a los participantes una explicación detallada sobre los objetivos del estudio, así como sobre las garantías de confidencialidad respecto a la información obtenida. En consecuencia, se obtuvo el consentimiento informado de cada trabajador, asegurando su participación voluntaria y ética en el proceso de investigación.

2.5 Análisis de datos. Para conocer el nivel general de riesgo y para cada uno de los dominios y categorías que constituyen el instrumento de medición, se realizó un análisis estadístico a través de la medida de tendencia central (media y D. E.). Este análisis descriptivo permitió una evaluación cuantitativa del nivel de riesgo conforme a los rangos propuestos por la NOM-035. Posteriormente, para identificar diferencias por sexo y giro empresarial con relación a la percepción de riesgo psicosocial por nivel general y dominios de la escala se aplicó la prueba t de student para muestras independientes. Todos los análisis se realizaron manteniendo un umbral de significancia de 0.05, y se ejecutaron mediante el software estadístico SPSS 25.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En primer lugar, se analizaron los descriptivos obtenidos en el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial. Para la interpretación del nivel de riesgo general, por cada categoría y por cada dominio, se utilizaron las tablas de calificación de riesgo establecidas en la NOM 035-2018. Los resultados obtenidos (ver Tabla 1), muestran que los trabajadores tienen un nivel alto de riesgo psicosocial, es decir, perciben que están expuestos a los factores de riesgo psicosocial con mucha frecuencia en su organización, lo cual podría afectar su salud física, psicológica, cognitiva, afectiva y conductual. En cuanto a los resultados por categoría, se encontró un nivel de riesgo alto en la categoría factores propios de la actividad, es decir, los trabajadores perciben mayor carga de trabajo y poco control de sus actividades laborales, lo cual aumenta la probabilidad de causales mayor estrés laboral.



Tabla 1. análisis descriptivo del cuestionario de identificación de riesgos psicosociales en el trabajo por categorías y nivel general

Variable	Media	D.E.	Nivel de riesgo
Categoría			
Ambiente de trabajo	5.63	3.33	Medio
Factores propios de la actividad	38.12	9.77	Alto
Organización del tiempo de trabajo	6.31	3.20	Medio
Liderazgo y relaciones en el trabajo	24.44	12.78	Medio
Nivel de riesgo general	111.75	23.90	Muy Alto

Por otro lado, los resultados por dominio (ver Tabla 2), señalan una variedad en cuanto al nivel de riesgo percibido en cada uno de ellos. Los dominios con mayor nivel de riesgo percibido son carga de trabajo y falta de control sobre el mismo, resultados que indican que los trabajadores están percibiendo una sobrecarga de trabajo y demandas en cantidad y calidad que sobrepasa su capacidad para realizar sus actividades; además que sienten que no se les da la libertad para tomar decisiones sobre la forma y ritmo en las que debieran realizarla, afectando con ello potencialmente su salud física, emocional y mental.

Cabe destacar que varios dominios, aunque si bien, presentan un nivel mediano de riesgo, también están considerados como potenciales de afectar su salud, entre estos están las condiciones en el ambiente de trabajo, es decir, las condiciones físicas y ambientales son percibidas como inadecuadas, perciben largas jornadas de trabajo, además que perciben que las responsabilidades laborales interfieren en sus actividades personales y familiares; es decir, de forma constante realizan actividades del trabajo durante el tiempo que debiera ser para la familia.

Por otro lado, perciben una relación poco saludable con su jefe y demás compañeros de trabajo; en este sentido, perciben poca claridad en las indicaciones para realizar su trabajo y poco reconocimiento de su desempeño por parte de su jefe, presentan dificultades para interactuar con sus compañeros para la solución de problemas relacionados con el trabajo, además de recibir poco apoyo de estos. Pese a esto, perciben poca violencia laboral.

Tabla 2. análisis descriptivo del cuestionario de identificación de riesgos psicosociales en el trabajo por dominios

Dominios	Media	D.E.	Nivel de riesgo
Condiciones en el ambiente de trabajo	5.63	3.33	Medio
Carga de trabajo	26.52	8.21	Muy Alto
Falta de control sobre el trabajo	12.68	5.19	Alto
Jornada de trabajo	3.51	1.97	Medio
Interferencia en la relación trabajo-familia	2.80	1.88	Medio
Liderazgo	6.10	4.86	Medio
Relaciones en el trabajo	8.68	4.05	Medio
Violencia	8.84	7.82	Bajo

Diferencias por sexo.

Se realizó un análisis comparativo para los factores de riesgo psicosocial entre hombres y mujeres, para lo cual se utilizó la prueba *t* de student para muestras independientes (ver Tabla 3). Los resultados señalan que no existe diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres para el nivel general de riesgo psicosocial percibido. Por otro lado, al realizar el análisis por dominios se observa que para la mayoría de estos no hay diferencias estadísticamente significativas; sin embargo para la categoría de jornada de trabajo se observan diferencias estadísticamente significativas, siendo las mujeres las que consideran que su jornada laboral excede lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; es decir, perciben que se les pide trabajar jornadas extensas, con frecuencia rotan turnos, trabajan con pocas pausas o descansos; lo cual pudiera dañar su salud.

Tabla 3. análisis de diferencias por nivel general de riesgo y dominios del cuestionario de factores de riesgo psicosocial por sexo

Dominio	Hombres		Mujeres		<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
	M	DE	M	DE			
Condiciones en el ambiente de trabajo	5.73	3.22	5.48	3.52	.380	106	.705
Carga de trabajo	26.78	8.41	26.11	8.01	.368	84	.714
Falta de control sobre el trabajo	12.04	5.08	13.65	5.26	-1.58	106	.116
Jornada de trabajo	3.20	1.85	3.97	2.06	-2.06	108	.041



Interferencia en la relación trabajo-familia	2.70	1.98	2.93	1.75	-.615	108	.540
Liderazgo	5.61	4.35	6.80	5.49	-1.25	108	.211
Relaciones en el trabajo	8.30	4.00	9.50	4.41	-.585	17	.566
Violencia	8.33	7.16	9.53	8.68	-.778	105	.438
Nivel de riesgo psicosocial	112.44	27.59	109.66	9.45	.166	10	.871

Diferencias por giro empresarial

Por otro lado, para conocer las diferencias en los factores de riesgo psicosocial por giro de la empresa, se utilizó la prueba *t* de student para muestras independientes (ver Tabla 4). Los resultados señalan que no existen diferencias estadísticamente significativas entre organizaciones del giro servicios y el giro comercial con relación al nivel de riesgo psicosocial. Sin embargo, en el análisis por dominios se observa que existen diferencias estadísticamente significativas en el dominio condiciones en el ambiente de trabajo, siendo la empresa del giro comercial la que percibe en su centro de trabajo mayores condiciones peligrosas, inseguras e insalubres que la empresa del giro de servicios. Así también, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el dominio falta de control sobre el trabajo, siendo los trabajadores del giro comercial los que perciben con mayor frecuencia que no se les permite influir y tomar decisiones sobre sus actividades laborales, y tampoco se les permite tener iniciativa y desarrollar sus conocimientos y habilidades que los de la organización del giro servicios. Por último, se encontraron diferencias significativas en el dominio de violencia, es decir, son los trabajadores del giro comercial los que perciben con mayor frecuencia en su centro de trabajo actos que dañan su estabilidad psicológica, su personalidad, dignidad e integridad, tales como descréditos, insultos, humillaciones, rechazo, indiferencia, etc., los cuales pueden llevar al trabajador a la depresión, aislamiento y a la pérdida de su autoestima.

Tabla 4. análisis de diferencias por nivel general de riesgo y dominios del cuestionario de factores de riesgo psicosocial por giro empresarial

Dominio	Giro Servicios		Giro Comercial		<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
	M	DE	M	DE			
Condiciones en el ambiente de trabajo	2.91	1.89	6.89	3.10	-8.19	97.45	.000
Carga de trabajo	25.14	8.57	27.42	7.93	-1.26	84	.211
Falta de control sobre el trabajo	10.76	4.17	13.56	5.39	-2.94	81.49	.004
Jornada de trabajo	3.02	2.38	3.73	1.73	-1.55	49.25	.126
Interferencia en la relación trabajo-familia	2.70	2.20	2.84	1.73	-.349	108	.728
Liderazgo	5.00	4.56	6.59	4.94	-1.59	108	.113
Relaciones en el trabajo	10.50	3.53	8.47	4.15	.659	17	.519
Violencia	5.44	4.81	10.42	8.45	-3.86	100.65	.000
Nivel de riesgo psicosocial	116.50	4.94	110.80	26.26	.295	10	.774

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en este estudio confirman la relevancia de los factores de riesgo psicosocial (FRP) como elementos críticos en la configuración de la salud mental en el entorno laboral. Tal como se planteó en la introducción, el trabajo ha dejado de ser únicamente una fuente de sustento económico para convertirse en un espacio donde confluyen exigencias psicológicas, sociales y organizacionales que pueden afectar profundamente el bienestar de los trabajadores (Luque, Gómez y Cruces, 2000; Soliz, 2022).

El hallazgo de un nivel muy alto de riesgo psicosocial general entre los participantes refuerza la preocupación expresada por organismos internacionales como la OIT y la OMS desde 1984, quienes señalaron que la exposición a FRP puede derivar en trastornos físicos y mentales graves, como ansiedad, depresión, enfermedades cardiovasculares y violencia laboral (OIT-OMS, 1984; Moretti et al., 2021; Vargas et al., 2021).



En particular, los factores propios de la actividad, como la carga de trabajo y la falta de control sobre el trabajo, fueron los dominios con mayor nivel de riesgo. Esto coincide con estudios previos que identifican estas dimensiones como las más perjudiciales para la salud laboral (Martínez-Mejía, 2023; Bobadilla, Garzón y Charria, 2018). La percepción de sobrecarga y escasa autonomía laboral puede generar un desequilibrio que, según la clasificación propuesta por Martínez-Mejía (2022), transita desde factores psicosociales hacia riesgos psicosociales con alta probabilidad de daño grave.

Asimismo, las diferencias encontradas por sexo y giro empresarial aportan matices importantes. Las mujeres reportan jornadas laborales más extensas, lo que sugiere una doble carga que puede intensificar el desgaste ocupacional. Por otro lado, los trabajadores del giro comercial perciben condiciones laborales más peligrosas, menor control sobre su trabajo y mayor violencia laboral, lo que evidencia la necesidad de intervenciones diferenciadas según el contexto organizacional (Zapata y Riera, 2024; Moreno, 2011).

Estos hallazgos respaldan la importancia de la NOM-035-STPS-2018, que obliga a las organizaciones mexicanas a identificar y prevenir los FRP. Sin embargo, como señalan Duarte y Vega (2021), aún existen desafíos en su aplicación efectiva, especialmente en sectores con escasa formación en salud ocupacional. Este estudio contribuye empíricamente al fortalecimiento del cuerpo teórico y metodológico necesario para mejorar la implementación de la norma.

Finalmente, se plantea como tarea pendiente profundizar en el análisis de los factores protectores dentro de las organizaciones, así como en el diseño de estrategias de intervención que consideren las diferencias por género y tipo de empresa. La promoción de entornos laborales saludables no solo es una obligación normativa, sino una necesidad ética y organizacional para garantizar el bienestar integral de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaíno, H., Fonseca Angulo, R., León García, M., y Rodríguez Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicados en el departamento de Atlántico/Colombia. *Revista Asociación Especialidades Médicas*, 29 (1), 1-8. <https://n9.cl/xm2k8>



- Ansoleaga Moreno, E., y Toro, J. P. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 7- 16.
- Bobadilla, C., Garzón, L. y Charria, L. (2018) Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 35 (2), 131-144.
<https://www.redalyc.org/journal/213/21359523003/html/>
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (23 de octubre 2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención prevención.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Duarte, S. M., y Vega, M. A. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 48-86. Doi <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
- Estrada, J. D., Trejo, J. P., y Gálvez, A. (2022). Análisis de la NOM-035-STPS-2018, en empresa Sedipssa Comercializadora S. A. de C. V. *Hitos de Ciencias Económico-Administrativas*, 28(80), 110-125.
doi: <https://doi.org/10.19136/hitos.a28n80.497>
- Gunnar, M., y Quevedo, K. (2007). La neurobiología del estrés y el desarrollo. año Revista de Psicología, 58, 145-173.
- Luque, P., Gómez, T. y Cruces, S. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial. Guillen, C. (Ed.), *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGrawHill
- Martínez-Mejía, E. (2023). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entorno organizacional y violencia laboral en la actividad económica terciaria de la Ciudad de México. *Región y Sociedad*, 1-28.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252023000100110
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo* 57 (1), 4-19)
- Moretti, C., Cisterna, F., y Pérez, F. (2021). Efecto de los factores de riesgo psicosociales relacionados al trabajo en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares. *Revista Chilena de Salud Pública*, 25 (1), 105-112. <https://doi.org/10.5354/0719-5281.2021.65201>



Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

OIT-OMS. (1984). Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT, 1984. http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf

Ordóñez-García, S., Luy-Navarrete, W. & Merino-Velásquez, J., (2023). Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral. 593 Digital Publisher CEIT, 8(2-1), 248-261 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1817>

Rojas Balaguera, L. J., Hernández Ospina, C. G., y Olarte López, H. M. (2021). Diseño de un plan de mejoramiento para el fortalecimiento del clima organizacional de la empresa CMM Construcciones Montajes y Mantenimiento E.U. (Trabajo de especialidad) Escuela Colombiana de Carreras Industriales, Bogotá. <https://n9.cl/89l68>

Soliz Baldomar, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7 (20), 71-81.
<https://www.redalyc.org/journal/6679/667974505003/html/>

Vargas Jaimes, C., Bernáldez Jaimes, G. B., y Gil Gómez, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte Sanitario*, 20(1), 121-130. <https://doi.org/10.19136/hs.a20n1.3972>

Zapata Constante, C. y Riera Vázquez, W. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Revista electrónica de Ciencias Gerenciales* 6 (10), 4-23. <https://ve.scielo.org/pdf/gprecg/v6n10/2739-0039-gprecg-6-10-4.pdf>

