
CAPÍTULO 1

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA

Alma Lilia Sapién Aguilar¹
Laura Cristina Piñón Howlet²
Omar Elier Varela Faudoa³

Resumen

El estrés laboral, trastornos de ansiedad, violencia, entre otros, pueden llegar a ocasionar un entorno organizacional deficiente dentro de las empresas y con ello acarrear severos problemas psicosociales en los empleados. El objetivo de dicha investigación fue analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en una empresa de la ciudad de Chihuahua. El método utilizado fue de tipo cuantitativa, aplicada no experimental transeccional descriptiva. El instrumento de investigación utilizado fue una encuesta compuesta de 72 preguntas a una población objeto de estudio de 64 personas. Los encuestados fueron personas operativas de diferentes áreas dentro de la compañía. Dentro de los principales resultados que se obtuvieron con un puntaje promedio de 69.31 el cual ha resultado con un nivel psicosocial de riesgo bajo; es decir, que dicha compañía se encuentra

¹ Doctora en Administración en la Universidad Autónoma de Chihuahua. Posdoctorado en Ciencias Humanas y miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Es autora de varios libros y artículos de investigación y docencia. Las líneas de investigación: innovación tecnológica, comportamiento organizacional, administración con valores y educación.

² Doctora en Administración en la Universidad Autónoma de Chihuahua. Posdoctorado en Ciencias Humanas y miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Es autora de varios libros y artículos de investigación y docencia. Las líneas de investigación: innovación tecnológica, comportamiento organizacional, administración con valores y educación.

³ Doctor en Administración, con maestrías en Economía Empresarial y Finanzas y Licenciatura en Economía Internacional. Cuenta con el reconocimiento de Perfil Deseable PRODEP y una sólida trayectoria en la docencia.

comprometida en la prevención de factores de riesgo psicosocial, este resultado habla del compromiso, las acciones y todo el esfuerzo desde la alta dirección hasta cada miembro que aporta su compromiso. A su vez los resultados obtenidos también permiten observar los puntajes promedios de las diferentes categorías analizadas, las cuales proporcionan qué niveles de riesgo se obtienen de acuerdo con las calificaciones de las tablas presentadas durante la investigación.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, entorno organizacional, prevención y compromiso.

Abstract

Work stress, anxiety disorders, violence, among others, can cause a poor organizational environment within companies and thus lead to severe psychosocial problems in employees. The objective of this research was to analyze the psychosocial risk factors and evaluation of the organizational environment in a company in Chihuahua city. The method used was quantitative, applied non-experimental, descriptive transactional. The research instrument used was a survey composed of 72 questions to a study population of 64 people. The respondents were operational people from different areas within the company. Among the main results that were obtained with an average score of 69.31, which has resulted in a low psychosocial risk level, that is, that said company is committed to the prevention of psychosocial risk factors, this result speaks of commitment, the actions and all the effort from senior management to each member who contributes their commitment. In turn, the results obtained also allow us to observe the average scores of the different categories analyzed, which provide what levels of risk are obtained according to the qualifications of the tables presented during the investigation.

Key words: *Psychosocial risk, organizational environment, prevention, and commitment.*

Introducción

En la actualidad, las empresas se enfrentan a una carrera contrarreloj en la que se busca el bienestar, desarrollo y evolución de los trabajadores.

Las nuevas realidades organizacionales han puesto de manifiesto la preocupación e interés de los líderes de Recursos Humanos por desarrollar la capacidad de agregar valor a los procesos organizativos y medir el impacto de sus prácticas en la estrategia de la organización. Generar y medir el valor agregado en la gestión de Recursos Humanos se convierte en el mayor desafío en el futuro cercano, con el objetivo de fortalecer su posición dentro de las organizaciones (Castaño, 2012).

Cuando los factores organizacionales y psicosociales en las empresas y organizaciones no funcionan de manera adecuada; es decir, generan respuestas de inadaptación y tensión, se convierten en factores psicosociales de riesgo o estrés. Es importante distinguir entre los factores psicosociales en general y los factores psicosociales de riesgo. Los primeros describen la estructura organizativa y las condiciones psicosociales del trabajo, como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo. Estos factores pueden ser positivos o negativos en su influencia. Los factores psicosociales de riesgo; por otro lado, tienen un carácter predictivo y se refieren a condiciones organizativas que tienen una alta probabilidad de tener efectos dañinos en la salud de los trabajadores. Son elementos que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores, y actúan como desencadenantes de la tensión y el estrés laboral (Moreno, 2010).

Hoy en día, muchos sistemas de trabajo se caracterizan por imponer altas demandas a los empleados, con un enfoque mayor en el trabajo mental que en el físico. Además, se busca reducir y flexibilizar las estructuras organizativas, externalizar servicios y utilizar entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias, con el objetivo de asegurar la supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en el mundo contemporáneo. Estas nuevas formas de organizar el trabajo conllevan tanto riesgos como oportunidades de diversa índole, ya que afectan las relaciones laborales que se establecen, el bienestar de los trabajadores, sus necesidades de capacitación, su motivación y la aparición de enfermedades profesionales. En consecuencia, estas formas de organización están relacionadas con indicadores de calidad, eficiencia, rotación de personal, ausentismo y accidentes laborales (Charria, 2011).

Los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral pueden tener un impacto significativo en diversas variables humanas, como intereses, necesidades, actitudes, sentimientos y emociones. Estos factores pueden dar lugar a experiencias de estrés, depresión, dolor e

incluso consecuencias graves, como la muerte. Especialmente, ciertos profesionales como trabajadores sociales, maestros, policías, enfermeras, médicos, psicoterapeutas, psiquiatras, psicólogos, encargados de prisiones, abogados, entre otros, se ven particularmente expuestos a altos niveles de exigencia emocional en su trabajo. La investigación ha demostrado consistentemente que el contacto constante con otras personas y la carga emocional asociada pueden tener un impacto significativo en la salud mental de estos trabajadores. Por lo tanto, es crucial prestar atención a estos factores y desarrollar estrategias efectivas de gestión y apoyo para proteger la salud y el bienestar de estos profesionales (Unda *et al.*, 2016).

Camacho y Mayorga (2017) señalan que los conflictos laborales son considerados como la base de los riesgos psicosociales, ya que surgen de las tensiones, luchas, ideas e intereses diferentes entre las personas. Estos conflictos mal manejados pueden generar estrés laboral u otros problemas que pueden causar daños psicológicos, físicos o sociales en los trabajadores.

Los riesgos psicosociales tienen impactos tanto para los trabajadores como para las empresas/empleadores. Para los trabajadores, pueden manifestarse en problemas físicos y psicológicos, conflictos trabajo-familia, violencia laboral y acoso laboral. Para las empresas, afectan la funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Por lo tanto, es importante considerar el clima organizacional como un factor relevante en el análisis de los efectos de los riesgos psicosociales, ya que influye en el comportamiento individual de los trabajadores (Camacho y Mayorga, 2017).

Planteamiento del problema

La empresa presenta algunos problemas de riesgo psicosocial, la situación se deriva porque todas las empresas aspiran a convencer tanto a sus empleados actuales como a los posibles candidatos de que son excelentes empleadores y se preocupan por el bienestar de las personas. Sin embargo, a medida que pasa el tiempo, las presiones del mercado pueden crear una brecha entre las buenas intenciones de la empresa y la realidad de la vida laboral. Con base en esto, se puede decir que la sobreoferta laboral aviva la población trabajadora; es decir, que, si los empleados no les gusta el entorno laboral de la empresa, si la empresa no cumple con los bonos ofrecidos,

si no les gusta lo que hacen diariamente, buscan otros empleos de manera inmediata.

Pregunta general

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial y del entorno organizacional en la empresa?

Objetivo general

Determinar los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional en la empresa.

Hipótesis

Los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional están relacionados con las condiciones de trabajo.

Justificación

El entorno laboral es el ambiente que respiran los trabajadores en las distintas actividades. Es como un estado de ánimo de los integrantes de una organización, y cómo esto influye en los resultados de los negocios.

Un buen entorno organizacional mejora la productividad de los empleados y genera un sentimiento de pertenencia a la empresa. Se trata de una cuestión cada vez más importante para los colaboradores, ya que si no se cuida el clima laboral de la organización habrá fugas de talento humano.

Los riesgos psicosociales surgen debido a deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como a un entorno laboral insuficientemente favorable. Estos riesgos pueden dar lugar a consecuencias negativas tanto a nivel psicológico, físico como social, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Dentro de los beneficios de contar con un adecuado entorno organizacional se destaca el tener un conocimiento general del personal con respecto a un problema en el ambiente de trabajo. Conocer los riesgos organizacionales o legales y/o los beneficios de distintos fenómenos laborales.

Con esta investigación se pretende mejorar las condiciones del entorno organizacional y a su vez poder conocer si existe algún tipo de riesgo psicosocial dentro de la empresa, en los trabajadores y la economía local. Finalmente, esta investigación generará un cambio positivo en la empresa, trabajadores y sociedad, mejorando el entorno.

Marco teórico

En el mundo empresarial actual, las empresas se enfrentan a una carrera contrarreloj en la que deben considerar el bienestar, desarrollo y crecimiento de sus empleados. Las nuevas realidades organizacionales han resaltado la preocupación y el interés de los líderes de recursos humanos por desarrollar la capacidad de agregar valor a los procesos de la organización y medir el impacto que sus prácticas tienen en la estrategia global. En este contexto, el mayor desafío que enfrentan es generar y medir el valor agregado en la gestión de recursos humanos, con el objetivo de fortalecer su posición dentro de las organizaciones en un futuro cercano.

Los riesgos psicosociales laborales se refieren a situaciones en el entorno de trabajo que presentan una alta probabilidad de tener un impacto negativo significativo y frecuente en la salud física, social o mental de los trabajadores. Estos riesgos pueden manifestarse de diversas formas, como el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social, el acoso laboral o la falta de reconocimiento.

Es importante destacar que si bien el riesgo psicosocial implica una probabilidad variable de afectar la salud, los riesgos psicosociales laborales se consideran particularmente peligrosos debido a su alta probabilidad de causar daño significativo y persistente en la salud de los trabajadores (Uribe, 2006).

Las exigencias psicológicas en el trabajo constituyen un factor de riesgo laboral que se presenta en diversos escenarios, y el trabajo docente no es la excepción. Los requerimientos asociados con la tranquilidad en el trabajo, el tiempo disponible y el empleo de habilidades físicas, cognitivas y emocionales, son un ejemplo de este tipo de exigencias (Tacca Huamán y Tacca Huamán, 2019).

Venegas (2015) manifiesta el clima no es un fenómeno u objeto en sí, sino el devenir de las relaciones entre las personas la organización

mediada a través de las autoridades (jefatura-gerencia). Por tanto, necesitamos entender el resultado de la medición como el reflejo de la gestión de una relación. Mejorar sustentablemente el clima requiere aprender cómo se puede gestionar la relación gerencia (jefatura-colaboradores y las variables que la rodean).

Por otra parte, Sánchez Trujillo y García Vargas (2017) comentan que el tema de la satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiado para determinar los factores que influyen en el bienestar de las personas en el trabajo y cómo afecta al desempeño laboral, la salud y la calidad de vida. Este estudio tiene relevancia tanto para el sector empresarial como para la administración, ya que muestra la perspectiva de los empleados sobre las condiciones laborales y cómo influyen en su satisfacción.

Rodríguez (2021) en su artículo sobre el clima laboral y su influencia en la productividad de las organizaciones sostiene que el clima laboral tiene un efecto en los comportamientos de los individuos. Estos comportamientos, a su vez, afectan la actividad de la organización, incluyendo su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que brinda y su desempeño general. Además, el clima laboral influye en la efectividad, eficiencia, eficacia e impacto social de la organización. En resumen, el clima laboral desempeña un papel fundamental en el funcionamiento y éxito global de la organización.

Metodología

De acuerdo con el planteamiento de preguntas e hipótesis establecidas anteriormente se puede llegar a decidir que la investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que utilizó la recopilación y análisis de datos para evidenciar que los factores de riesgo psicosociales afectan directamente el entorno organizacional y a la vez asignarles cantidades a través de valores numéricos, teniendo como objetivo tomar medidas para reducir el índice de riesgos.

El diseño de investigación fue de tipo aplicada, ya que trató de solucionar dicha problemática la cual podría generar un impacto positivo dentro de la compañía, ya que se evaluarán ambos factores o teorías las cuales en algún punto los altos directivos de la empresa podrían ajustar e incentivar al personal con base en los resultados y poder tomar una decisión.

A su vez, el diseño de este estudio fue de tipo no experimental ya que no se van a manipular los factores o variables expuestos anteriormente.

Se entiende que toda acción necesita una gran cantidad de conocimiento, mucho del cual ha sido generado por la práctica. De este proceso productivo se adquirió primeramente el conocimiento empírico-espontáneo y después el abstracto y racional, igual de complejo que el científico y filosófico.

La presente investigación se realizó en una empresa de la ciudad de Chihuahua, durante los meses enero a mayo del 2023, con los trabajadores indirectos dentro de la compañía.

El análisis final permitió dar respuesta al objeto de estudio con base en:

1. Resultado promedio final.
2. Resultados promedio por categorías.

La fórmula utilizada para el estudio fue la de poblaciones finitas ya que se cuenta con un número específico de elementos de personal de toda la planta de la ciudad de Chihuahua, la cual se realizó con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Esto significa que el tamaño de la muestra que fue utilizada para el estudio arrojó un resultado de 64 encuestados.

Las variables que fueron sometidas a revisión son el entorno organizacional y los factores de riesgo psicosociales. Sus indicadores corresponden a la relación que tienen en las mismas en cuestión de satisfacción laboral y en la productividad, como, por ejemplo, con los comportamientos de las personas, con su manera trabajar y de relacionarse, la interacción con la empresa, con las máquinas que utilizan y con la propia actividad de cada uno.

La presente investigación se desarrolló a través de una encuesta. El cuestionario constó de 72 preguntas para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional, mismas que se hicieron llegar a la población seleccionada de la empresa, las cuales fueron dirigidas a personal operativo que se encargan de realizar operaciones secundarias, tales como operaciones de ensamblaje, manufactura y de servicios destinados a la transformación, elaboración o reparación de bienes, mismas encuestas que fueron aplicadas a través de encuestas en físico, vía telefónica y a través de dispositivos móviles.

Análisis y discusión de resultados

Para llegar a un resultado y analizar si existe algún tipo de factor psicosocial dentro de los centros de trabajo, se realizó un cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en la empresa.

Se aplicaron un total de 64 encuestas de 72 preguntas cada una a personas operativas en diferentes áreas dentro de la organización, con el fin de recabar información relevante y que pueda ser de gran utilidad para la confiabilidad de los datos a analizar. Se aplicó la encuesta con las siguientes respuestas a elegir: 1) Siempre, 2) Casi siempre, 3) Algunas veces, 4) Casi nunca y 5) Nunca.

De acuerdo con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (2018) para la aplicación del cuestionario debió cumplirse, al menos, las condiciones siguientes:

1. Revisar que las condiciones dentro de las instalaciones sean idóneas.
2. Hacer una breve presentación del encuestador ante las personas que se van a evaluar.
3. Explicar el objetivo de la encuesta a realizar.
4. Enfatizar en la privacidad y confidencialidad del manejo de todos los datos a analizar.
5. Dar instrucciones claras y concisas para evitar cualquier malentendido.

Durante la aplicación de la encuesta se debió:

1. Realizar encuesta con respeto y confianza al entrevistador.
2. Permitir una comunicación fluida entre ambos.
3. Aclarar cualquier tipo de dudas y brindar apoyo inmediato si se requiere.
4. Revisar que las indicaciones otorgadas hayan quedado claras.
5. Evitar cualquier interrupción cuando realicen las respuestas.

De acuerdo con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (2018) la calificación de cada cuestionario debió realizarse con base en lo siguiente.

Las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial debieron ser calificados, de acuerdo con la puntuación de la Tabla 1.

TABLA 1. VALOR DE LAS RESPUESTAS

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1,4,23,24,25,27,28,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,55,56,57	0	1	2	3	4
2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,29,54,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72	4	3	2	1	0

Para obtener la calificación se deberá considerar la Tabla 2 que agrupa los ítems por categoría y procede de la manera siguiente:

1. Calificación de la categoría.

Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría.

2. Calificación final del cuestionario.

Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario.

TABLA 2. GRUPO DE ÍTEMS

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	1,3
Condiciones deficientes	2,4		
Trabajos peligrosos	5		



→ Continúa (Tabla...)

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	6,12
		Ritmos de trabajo acelerado	7,8
		Carga mental	9, 10, 11
		Cargas psicológicas emocionales	65, 66, 67, 68
		Cargas de alta responsabilidad	13,14
		Cargas contradictorias e inconsistentes	15,16
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25, 26, 27, 28
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23, 24
		Insuficiente participación y manejo de cambio	29,30
		Limitada o inexistente capacitación	35, 36
Organización del tiempo de trabajo	Jornadas de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	17, 18
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia de trabajo fuera del centro laboral	19, 20
		Influencia de las responsabilidades familiares	21, 22
	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	31, 32, 33, 34
		Características del liderazgo	37, 38, 39, 40, 41
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales de el trabajo	42, 43, 44, 45, 46
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	69, 70, 71, 72

→

→ Continúa (Tabla...)

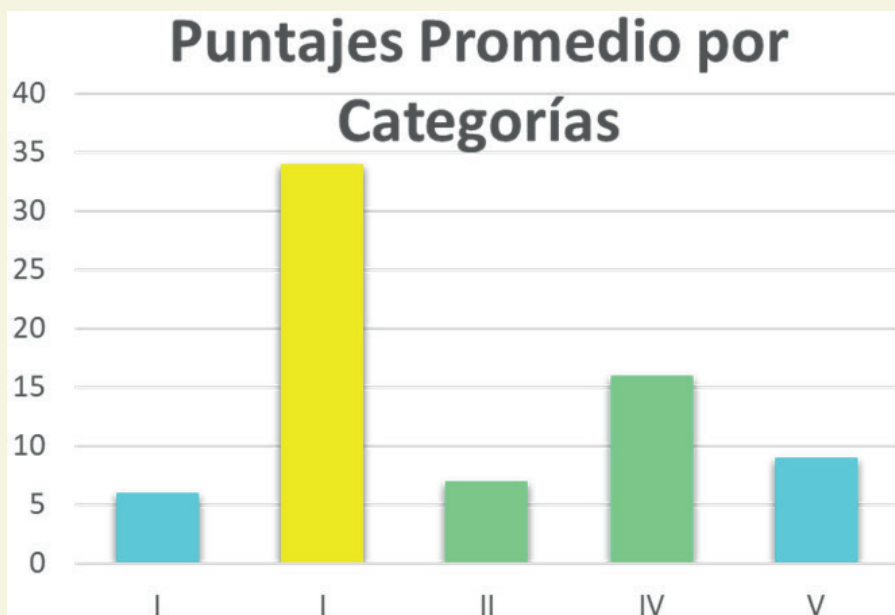
Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem
Liderazgo y relaciones de trabajo	Violencia	Violencia laboral	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64
	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño	47, 48
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación	49, 50, 51, 52
Entorno organizacional	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia	55, 56
		Inestabilidad laboral	53, 54

Los resultados por calificación final y por categorías se evaluaron conforme a los rangos que se muestran en la Tabla 3.

TABLA 3. CALIFICACIONES FINALES Y POR CATEGORÍA

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario CFinal	CFinal<50	50<CFinal<75	75<CFinal<99	99<CFinal<140	CFinal>140

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	Ccat<5	5<Ccat<9	9<Ccat<11	11<Ccat<14	Ccat>14
Factores propios de la actividad	Ccat<15	15<Ccat<30	30<Ccat<45	45<Ccat<60	Ccat>60
Organización del tiempo de trabajo	Ccat<5	5<Ccat<7	7<Ccat<10	10<Ccat<13	Ccat>13
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Ccat<14	14<Ccat<29	29<Ccat<42	42<Ccat<58	Ccat>58
Entorno organizacional	Ccat<10	10<Ccat<14	14<Ccat<18	18<Ccat<23	Ccat>23

*Resultados NOM-035-STPS-2018 por categoría***GRÁFICA 1. PUNTAJES PROMEDIO POR CATEGORÍA**

Categoría	Nivel de riesgo
I Ambiente de trabajo	Nulo
I Factores propios de la actividad	Medio
II Organización del tiempo de trabajo	Bajo
IV Liderazgo y relaciones en el trabajo	Bajo
V Entorno Organizacional	Nulo

Según la Gráfica 1, se desprenden los siguientes resultados:

I. *Ambiente de trabajo (nulo)*

Un ambiente de trabajo calificado como nulo sugiere que no existen condiciones adversas significativas que afecten a los empleados en su entorno laboral inmediato. Esto podría implicar que la empresa proporciona un espacio físico adecuado y seguro, con buenas condiciones de iluminación, ruido controlado, ventilación adecuada, y sin factores que perjudiquen directamente la salud y bienestar de los trabajadores.

II. *Factores propios de la actividad (medio)*

Un nivel medio en los factores propios de la actividad indica que hay algunas actividades laborales que pueden representar un riesgo psicosocial para los empleados. Estos pueden incluir tareas monótonas o repetitivas, alta carga de trabajo, o responsabilidades que exigen una alta concentración y atención. La empresa podría considerar estrategias para diversificar las tareas, ajustar la carga de trabajo y proporcionar recursos adicionales para apoyar a los empleados en estas áreas.

III. *Organización del tiempo de trabajo (bajo)*

Un nivel bajo en la organización del tiempo de trabajo sugiere que existen ciertos problemas en la gestión del tiempo laboral que pueden estar afectando a los empleados. Esto puede incluir horarios inflexibles, falta de descanso adecuado, o una mala distribución de las tareas a lo largo de la jornada laboral. Mejorar la planificación del tiempo, permitir cierta flexibilidad en los horarios y asegurar que los empleados tomen descansos adecuados podría ayudar a mejorar esta categoría.

IV. *Liderazgo y relaciones en el trabajo (bajo)*

Un bajo nivel en liderazgo y relaciones en el trabajo indica que existen algunas deficiencias en la gestión y en la calidad de las interacciones laborales. Esto puede incluir problemas de comunicación, falta de apoyo por parte de los superiores, o relaciones interpersonales tensas entre los empleados. Implementar programas de desarrollo de liderazgo, fomentar una cultura de comunicación abierta y promover actividades de team-building pueden ser pasos efectivos para mejorar en esta área.

V. Entorno organizacional (nulo)

Un entorno organizacional calificado como nulo sugiere que no hay factores organizacionales adversos significativos que afecten a los empleados. Esto puede implicar que la estructura organizacional, los procesos internos y la cultura empresarial son adecuados y no presentan riesgos psicosociales significativos. Es importante mantener estas buenas prácticas y estar atentos a cualquier cambio que pudiera afectar negativamente el entorno organizacional.

Resultados NOM-035-STPS-2018 final

TABLA 4. PUNTAJE PROMEDIO FINAL

Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Cfinal <50	50,=Cfinal,75	75,= Cfinal <99	99<=Cfinal<140	Cfinal>=140

El resultado final promedio fue de 69.31, según la NOM-035-STPS-2018 indica que, en general, la empresa tiene un entorno laboral positivo en términos de ambiente de trabajo y entorno organizacional, pero hay áreas de mejora en los factores propios de la actividad, la organización del tiempo de trabajo, y las relaciones de liderazgo en el trabajo. Es necesario que la empresa enfoque sus esfuerzos en estas áreas específicas para reducir los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar general de los empleados. Implementando estrategias específicas para cada categoría puede contribuir a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Discusión

Al analizar los datos y profundizar en la investigación sobre el tema, es evidente que, a lo largo de la historia, el trabajo físico y la mano de obra no han recibido la valoración y protección adecuadas. Durante mucho tiempo, estas formas de trabajo se consideraban simplemente una necesidad de subsistencia, sin tener en cuenta las condiciones laborales ni los riesgos asociados. La salud y el bienestar de aquellos que se veían obligados a realizar trabajos físicos eran considerados como problemas individuales, sin que se prestara la atención necesaria a las condiciones de trabajo y los posibles riesgos.

Esta perspectiva desvalorizada del trabajo físico ha llevado a una falta de protección y atención hacia los trabajadores en términos de salud y seguridad laboral. Las condiciones laborales precarias y los riesgos asociados a ciertos trabajos han sido pasados por alto o ignorados durante mucho tiempo. La falta de valoración de estas formas de trabajo ha perpetuado un enfoque individualista que responsabiliza a los trabajadores por los problemas de salud derivados de su labor, en lugar de abordar las condiciones de trabajo y promover entornos laborales seguros y saludables.

El interés por los factores psicosociales y su impacto en la salud laboral tuvo sus inicios formales en la década de 1970. Desde entonces se ha observado un crecimiento en la atención y la importancia otorgada a este tema. A lo largo del tiempo, la discusión en torno a los factores psicosociales en el trabajo ha ido ganando amplitud, diversificación y complejidad, pero también se ha vuelto más ambigua e imprecisa.

Durante estas décadas, se ha reconocido cada vez más que no sólo los aspectos físicos y ambientales del trabajo influyen en la salud de los trabajadores, sino que también los factores psicosociales desempeñan un papel crucial. Estos factores incluyen aspectos como las demandas laborales, el control sobre el trabajo, el apoyo social, las relaciones interpersonales, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros (Moreno, 2010).

Los riesgos psicosociales laborales se refieren a situaciones en el entorno de trabajo que presentan una alta probabilidad de tener un impacto negativo significativo y frecuente en la salud física, social o mental de los trabajadores. Estos riesgos pueden manifestarse de diversas formas, como el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social, el acoso laboral o la falta de reconocimiento.

Es importante destacar que si bien el riesgo psicosocial implica una probabilidad variable de afectar la salud, los riesgos psicosociales laborales se consideran particularmente peligrosos debido a su alta probabilidad de causar daño significativo y persistente en la salud de los trabajadores (Uribe, 2013).

Cuando el clima laboral es percibido como favorable por los empleados, se crea un ambiente propicio que fomenta su compromiso y sentido de pertenencia hacia la empresa. Esto se traduce en una mayor participación activa en el cumplimiento de sus funciones y en un mejor desarrollo personal y profesional. Por otro lado, cuando el clima

laboral es negativo, se generan obstáculos y dificultades que complican el desempeño y el crecimiento de los empleados.

Un clima laboral favorable no sólo promueve el compromiso de los trabajadores, sino que también tiene un impacto directo en la productividad de la organización. Cuando los empleados se sienten motivados, valorados y respaldados en su trabajo, tienden a ser más productivos y eficientes. Además, un clima laboral positivo fomenta la colaboración, la comunicación abierta y la creatividad, lo que puede conducir a la innovación y a la mejora continua de los procesos internos de la empresa (Portillo, 2016).

Al analizar los resultados de la investigación, se ha observado que las organizaciones han reconocido el valor de los trabajadores no sólo como recursos humanos, sino también como individuos con una dimensión humana importante. Han comprendido que la gestión eficiente de los recursos humanos implica considerar a los trabajadores como personas y reconocer su experiencia y desarrollo personal en el trabajo y en la empresa.

Este descubrimiento ha llevado a un enfoque estratégico en la gestión del capital humano, basado en la premisa fundamental de que los trabajadores son agentes activos y responsables de su propio comportamiento. Al colocar a las personas adecuadas, que se ajusten a un perfil de personalidad específico, en las posiciones correctas y proporcionarles una clara descripción de sus roles y responsabilidades, se fomenta una mayor pasión y compromiso en su trabajo.

En la actualidad, las organizaciones muestran un interés creciente por abordar aspectos relacionados con la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados. Es esencial tener en cuenta el bienestar y la salud laboral al evaluar la eficacia de una organización, ya que la calidad de vida en el trabajo y el estado de salud física y mental de los empleados tienen repercusiones significativas en la empresa, como el absentismo, la rotación, la disminución de la productividad y la reducción de la calidad, entre otros (Ortega y Ortega, 2017).

A través de otros estudios realizados, se ha descubierto que contar con un entorno organizacional adecuado tiene diversos beneficios. Uno de ellos es tener un conocimiento general del personal en relación con los problemas que puedan surgir en el ambiente de trabajo. Esto incluye la identificación de si los empleados han sido afectados por factores psicosociales y si el clima laboral tiene un impacto directo en ellos. Mediante el análisis de datos se puede evidenciar la correlación entre

los riesgos psicosociales y el entorno organizacional, lo que permite detectarlos a tiempo y así prevenir accidentes o reducir la rotación de personal.

Conclusiones

El ambiente de trabajo es adecuado y no presenta riesgos significativos para los empleados. La empresa ha logrado crear un entorno físico seguro y cómodo, cumpliendo con los estándares necesarios para evitar condiciones adversas.

Existen ciertos riesgos asociados a las actividades laborales que deben ser gestionados. Esto sugiere la necesidad de revisar y posiblemente reestructurar algunas tareas para reducir la monotonía, la alta carga de trabajo y otros factores que pueden causar estrés o fatiga.

La organización del tiempo de trabajo presenta algunas deficiencias que podrían estar afectando el bienestar de los empleados. Es crucial mejorar la planificación de horarios, asegurar descansos adecuados y permitir mayor flexibilidad en los horarios laborales para optimizar la distribución del tiempo de trabajo.

Hay margen para mejorar el liderazgo y las relaciones laborales dentro de la empresa. La comunicación efectiva, el apoyo de los superiores y la calidad de las interacciones interpersonales necesitan ser fortalecidas para fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y positivo.

El entorno organizacional es adecuado y no presenta riesgos significativos para los empleados. La estructura y cultura organizacional son efectivas, y no hay problemas considerables que afecten negativamente el bienestar de los trabajadores en este aspecto.

Recomendaciones

- Implementar estrategias para diversificar las tareas, ajustar la carga de trabajo y proporcionar recursos adicionales.
- Mejorar la planificación de horarios, permitir mayor flexibilidad y asegurar que los empleados tomen descansos adecuados.
- Implementar programas de desarrollo de liderazgo, fomentar una cultura de comunicación abierta y promover actividades de *team-building*.

Bibliografía

- Calderon, L. (2021). Revista empresarial y laboral.
- Camacho, A., y Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Prolegómenos. Derechos y Valores, 20(40), 159-172. <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>
- Castañón, E. J. (2012). Entorno organizacional y desarrollo humano. Revista Lasallista de Investigación, 9(1), 149-158. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69524955011>
- Charria (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Facultad nacional de salud pública.
- Moreno (2010). Factores y riesgos psicosociales: formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Ortega, M. J., y Ortega, O. J. (2017). Clima laboral: Efecto del agotamiento profesional “Burnout” en la calidad de vida en el trabajo. Revista Empresarial, 11(41), 6-13.
- Portillo (2016). El clima laboral y su relación con la rotación del personal operativo de una empresa maquiladora en la ciudad de Chihuahua. Yucatán: UNAM.
- Rodríguez (2021). El clima laboral y su relación en la productividad de las organizaciones. Fundación universitaria católica. Obtenido de <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2199>
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, 22(2), 161-166.
- Tacca Huamán, D., y Tacca Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propósitos y representaciones, 7(3), 323-353. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 32(2), 67-74.
- Uribe, P. J. F. (2013). Clima y ambiente organizacional. Trabajo, Salud y Factores Psicosociales. México: Manual moderno.
- Venegas, S. V. (2015). Construir inteligencia colectiva en la organización. Chile: Editorial Universidad Católica de Chile.

