

Factores psicosociales presentes en una industria maquiladora artesanal ubicada en el sur de Sonora.

Psychosocial factors present in an artisanal maquiladora industry located in southern Sonora.

Millanes Laguna, Leslie Yadira¹, Erro Salcido, Luis Fernando²

¹Domicilio: Sahuaro #47, Col. Muñòz, Huatabampo, Sonora. Cel. 647 117 0179. Email: leslie.millanes@potros.itson.edu.mx. Adscripción: Instituto Tecnológico de Sonora, Campus Navojoa.

²Domicilio, Sor Juana Inés de la Cruz # 413, Col. Juárez, Navojoa, Sonora. Cel. 642 428 0232. Email: luis.erro19118@potros.itson.edu.mx. Adscripción: Instituto Tecnológico de Sonora, Campus Navojoa.

DOI: <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.389>

Recibido 2 de junio 2021.

Aceptado 20 de septiembre 2021

Publicado 24 de octubre 2021

Resumen

El objetivo del estudio es analizar los factores psicosociales presentes en las empresas industriales establecidas en el sur de Sonora, para diseñar propuestas a la alta gerencia que provean un entorno organizacional favorable; el método utilizado fue el cuantitativo, a través de la recopilación de los datos por medio de un instrumento formulado por la NOM035-STPS-2018, con un alcance del tipo exploratorio descriptivo y diseño transeccional, las encuestas fueron aplicadas una sola vez a un total de 477 trabajadores, el 52% pertenece al sexo masculino y el 48% al femenino; los resultados dieron a conocer índices positivos respecto a la categoría de relaciones en el trabajo con un 96.6% en nulo; mientras que existen rangos desfavorables para las dimensiones de reconocimiento del desempeño con un 33.6%, entorno organizacional obteniendo un 18% y violencia con un 20.3%; es necesario llevar a

cabo más investigaciones y programas de intervención para la identificación, detección y reducción de este tipo riesgos, impulsando el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: factores psicosociales, calidad de vida, entorno favorable, seguridad, salud.

Abstract

The objective of the study is to analyze the psychosocial factors present in the industrial companies established in southern Sonora, to design proposals to senior management that provide a favorable organizational environment; The method used was quantitative, through the collection of data by means of an instrument formulated by the NOM035-STPS-2018, with a scope of the descriptive exploratory type and transectional design, the surveys were applied only once to a total of 477 workers, 52% are male and 48% female; The results revealed positive indexes regarding the category of relationships at work with 96.6% being null; while there are unfavorable ranges for the performance recognition dimensions with 33.6%, organizational environment obtaining 18% and violence with 20.3%; It is necessary to carry out more research and intervention programs to identify, detect and reduce these types of risks, promoting the well-being of workers.

Keywords: psychosocial factors, quality of life, favorable environment, safety, health.

Introducción

Según mencionan Vega, Vargas, Amores, & Arias (2017) quienes refieren que Pedro Gil - Montes en el 2012, mencionó que los factores psicosociales mantienen relación con la estructura organizacional, los puestos definidos, la manera en la que se efectúan las tareas, e inclusive con el ambiente y el grado de responsabilidad, afectando directamente al bienestar de los empleados, ocasionando así, que estos últimos, no puedan desempeñarse correctamente. Continuando con el autor antes mencionado, el interés por el reconocimiento y detección de estos incidentes se debe a la capacidad de generar distintas alteraciones al bienestar de los colaboradores, mencionando que suele presentarse cuando existen niveles altos de estrés, ansiedad, depresión, trastornos cardiovasculares e inmunitarios, úlceras

estomacales, dolor de espalda, entre otros; provocando el desgaste continuo de la calidad de vida del talento humano.

Asimismo, Moreno (2011) menciona que este concepto tuvo sus inicios desde 1984 en su artículo denominado “Los factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención” publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT-1984), en el cual se reconoce la importancia de sus consecuencias y lo complejo de su análisis; por lo que los componentes que abarcan los riesgos son extensos y conllevan una gran cantidad de aspectos a tomar en cuenta, entre los cuales se menciona: la carga excesiva en sus labores, la carencia de control, conflictos de autoridad, distinción en el salario y demás inconvenientes que puedan surgir en las relaciones laborales.

Cabe señalar que, en base a los estudios de Charria, Sarsosa, & Arenas (2011) desde comienzos del siglo XX en Centro y Suramérica, la legislación admitió el reconocimiento de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y salud ocupacional como derechos otorgados por el Estado y con estatus de obligatoriedad para los patrones; continuando con el autor, en 2011 se conmemora en Colombia el V Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica, en el cual se corrobora la obligación que se contrajo en la XIX Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno celebrada en Estoril, Portugal en diciembre de 2009, quien cedió la garantía absoluta de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST), que constituye el marco general para el incremento de políticas el apoyo del bienestar laboral en toda la región hasta el año 2013.

Tomando en cuenta a la NOM-035-STPS-2018, los factores psicosociales son los elementos que pueden producir alteraciones de ansiedad, desordenes en el ciclo del sueño, insomnio y estrés, producido por el estado del cargo laboral y la manifestación de sucesos traumáticos o violentos hacia el empleado; abarcan todas las circunstancias inseguras y riesgosas en el entorno profesional, tales como: las tareas asignadas cuando superan las competencias del colaborador, la carencia de autoridad hacia las ocupaciones, las jornadas que exceden a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT), el alternado de turnos sin periodos de reposo, manejo ineficiente del liderazgo y el compañerismo negativo.

Dentro de los primeros descubrimientos obtenidos en este tema, según Moreno, & Godoy (2012) la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el año 2011, dio a conocer que en la Unión Europea anualmente fallecen 5.580 personas por causas imputables a accidentes en sus labores; por su parte, la OIT estima que alrededor de 159.500 individuos mueren cada año debido a enfermedades profesionales, considerando lo anterior, se observa que cada tres minutos y medio muere una persona por causas vinculadas al empleo.

En cuanto a Rivera, León, & Olea (2018) en México, las estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), muestran que se dieron a conocer 198,720 percances en el trabajo en 2017, de los cuales 43,793 sucedieron mientras se encontraban en sus funciones laborales, localizados en la clase de riesgo V (categoría más alta), de modo que la totalidad de accidentes en el país, 5,548 acontecieron en el estado de Sonora, comprendiendo el 2.79% del total a nivel nacional; en ese mismo año surgieron 298 defunciones por el mismo motivo, de las cuales 116 se produjeron en la clase de riesgo V.

Debido a los estudios establecidos a lo largo de la historia, la siguiente investigación tiene como propósito examinar los factores psicosociales presentes y los posibles riesgos que puedan llegar a sufrir los empleados, creando conciencia en las empresas de la importancia que tiene responsabilizarse y prevenir este tipo de riesgos; partiendo de estos conocimientos, proponer las medidas más adecuadas para posteriormente ponerlas en práctica y conseguir la disminución de estos elementos para la mejora de las condiciones laborales y de seguridad del talento humano.

La pregunta de investigación del estudio refiere a ¿Cuáles son los factores que afectan el desempeño laboral en los trabajadores de las industrias en México y qué propuestas pudieran lograr algún nivel de mejora que beneficie a dichos organismos?; por lo anterior, el objetivo que se busca alcanzar es el analizar los factores psicosociales presentes en las empresas industriales establecidas en el sur de Sonora, por medio de los instrumentos formulados por la NOM035 para diseñar propuestas a la alta gerencia que provean un entorno organizacional favorable.

Método

El enfoque de la investigación es por medio del método cuantitativo, ya que de acuerdo con los autores Hernández, Fernández, & Baptista (2014) se utiliza para evaluar y estimar los problemas que surgen del estudio, de manera que sea posible la recopilación de esos datos por medio de un instrumento de evaluación numérica, en este caso se utilizarán los establecidos por la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, con el propósito de comprobar las suposiciones planteadas, por lo tanto, el alcance será del tipo exploratorio descriptivo, puesto que el primero, como lo mencionan los autores anteriores, se maneja en el análisis de una idea nueva que no ha sido investigada con anterioridad; y en el segundo se definen los componentes más relevantes sobre el tema; para finalizar, el diseño elegido es el transeccional, ya que la recolección de datos será única.

La población que se consideró para la selección de los participantes fueron todas las empresas de giro industrial localizadas en la ciudad de Navojoa, Sonora, a través de la asistencia a las mismas en donde se describió el objeto del estudio; dentro de las cuales, se eligió a la que aceptó trabajar con los alumnos a través del proyecto de prácticas profesionales del Instituto Tecnológico de Sonora; considerando a 246 trabajadores (52%) que pertenecen al sexo masculino y 231 (48%) al femenino, que reciben un sueldo activo y laboran en los dos turnos, dentro de los cuales se tomó la muestra a través del muestreo aleatorio simple no probabilístico, resultando 477 empleados; se presentó que el rango más frecuente de edad de los trabajadores es el de mayor de 36 años que pertenecen a 242 empleados, de manera que 318 trabajadores son casados; el nivel de confianza para el tamaño de la muestra es de 95%, la probabilidad de que ocurra el evento estudiado es de 0.5%, la probabilidad de que no ocurra el evento estudiado es de 0.5% y por último el error máximo permitido es de 0.05%.

Para el desarrollo del presente estudio se aplicó la guía de referencia III, diseñada y validada por la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018; al hablar de confiabilidad se obtiene un alfa de cronbach de .844, la media obtenida es de 54.92, con una varianza de 602.013 y finalmente, el resultado de la desviación estándar es de 24.536; se le añadieron preguntas acerca de los datos sociodemográficos de las personas que van a participar: edad, sexo, estado civil, número de hijos, antigüedad y lugar de trabajo; dentro del cuestionario se

describen las instrucciones correspondientes acerca de cómo debe ser contestados para facilitar la comprensión del lector, por lo que el tiempo que se estima para su respuesta será aproximadamente de 10 minutos; la información adquirida tiene validez, ya que esta propuesta en una Norma Oficial Mexicana, por lo que su uso y utilización consolida la confianza de esta herramienta.

El instrumento que se utilizó fue el de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo que se compone con 72 ítems; se usó una escala de tipo Likert con cinco variables de respuesta: 1) Siempre, 2) Casi siempre, 3) Algunas veces, 4) Casi nunca y 5) nunca; asimismo, está conformado con las siguientes dimensiones: condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, Jornada de trabajo, Interferencia en la relación de trabajo- familia, liderazgo, Relaciones en el trabajo y violencia. Con sus correspondientes categorías: Ambiente de trabajo, Factores propios de la actividad, Falta de control sobre el trabajo, Organización del tiempo de trabajo, Liderazgo y relaciones en el trabajo.

El procedimiento empleado en el estudio del análisis de los factores psicosociales presentes dentro de una empresa de giro industrial en el sur de Sonora fue el siguiente:

1. Se estableció el objetivo de la investigación a través del estudio de los datos recabados respecto al tema en cuestión.
2. Se eligió el instrumento tomando en cuenta su confiabilidad y validez, siendo la NOM035, puesto que está establecido como una Norma Oficial Mexicana.
3. La empresa de giro industrial en la ciudad de Navojoa, fue seleccionada de acuerdo con la apertura que presentaron para la aplicación del instrumento.
4. Se convocó a una junta con los directivos de la empresa para presentar el instrumento y definir los días y el horario de aplicación.
5. Tomando en cuenta el número de trabajadores, se determinó el tamaño de la muestra.
6. Una vez delimitada la muestra, se llevó a cabo la aplicación del instrumento.
7. Se recopiló y analizó la información obtenida por medio de la captura del programa estadístico SPSS.

8. Después de haber examinado los resultados obtenidos, se efectuaron las interpretaciones y se elaboró la redacción del informe final.



Figura 1. Procedimiento. Elaboración propia.

Resultado

La implementación de la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 generó un impacto beneficioso dentro de la empresa, ya que gracias a ello, fue posible identificar los riesgos psicosociales presentes, así como también, la detección de áreas de mejora que se pueden implementar con la finalidad de generar un entorno organizacional favorable para los trabajadores, en donde destaque el bienestar y la importancia de su calidad de vida, propiciando un ambiente seguro en el cual se facilite el cumplimiento del logro de los objetivos organizacionales.

Análisis de frecuencias de la Guía de Referencia III de la NOM 035

Respecto al sexo, después de la aplicación de las encuestas se determinó que 246 pertenecen al sexo masculino y es representado por el 51.6%; el 48.8% restante corresponde a 231, pertenecientes al sexo femenino, lo que genera un total de 477 trabajadores en planta. Sobre las edades de los participantes, se observó que el rango más alto es el de mayor de 36 años, ya que representa el 50.7% con 242 trabajadores, en segundo lugar se encuentran 115 que oscilan entre los 31 y 35 años y forman parte del 24.1%, en tercer lugar están los que tienen la edad de 26 a 30 años, al cual pertenecen 81 personas con un 17%, por último el rango menos frecuente fue el de los trabajadores que tienen entre 18 y 25 años, de manera que solo 39 trabajadores de los 477 se mantienen en dicha edad representando solo el 8.2%.

En cuanto al estado civil, se logró conocer que el 66.7% son casados, correspondiente a 318 trabajadores, y los 159 restantes son soltero, representando el 33.3%. Respecto al número de hijos de los participantes en el estudio, se observa que el porcentaje más alto de la población es representado por el 32.7%, correspondiente a dos hijos, seguido del 24.9% con tres dependientes, mientras que 22.9% tienen solo un hijo; además, el 15.5% no cuenta con descendientes y finalmente el 0.6% siendo este el porcentaje más bajo, tiene cinco hijos. Sobre la antigüedad en la empresa, se obtuvo que las personas de: 1 a 5 años representan el 49.3%, considerado el rango más alto, seguido de 6 a 10 años con un 26%, de 11 a 15 años con un 14.7%, de 16 años a 20 años un 6.5%, menos de un año con 4.8%, de 21 a 25 años un 3.1% y por ultimo con 0.2% se encuentran las categorías de 26 a 20 años y 31 años o más. Sobre el lugar de trabajo, los resultados permitieron evidenciar que se cuenta con 51 departamentos operando dentro de la organización, el área de ensamble final obtuvo el rango más alto con un 17.6%, seguido de cuellos con un 12.6%, cuerpos con un 10.5%, ensamble con un 7.3%, mientras que el resto equivalen a montos menores al 7% dentro de las 47 áreas restantes.

La NOM035-SPTS-2018 hace una discriminación en categorías y dominios en la guía de referencia 3, la cual por el número de participantes fue la que debió aplicarse. Respecto a las categorías, se separan en cinco dimensiones las cuales son: ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo y entorno organizacional. Por su parte, los dominios se clasifican en los siguientes: condiciones en el ambiente de trabajo, cargas de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornadas de trabajo, interferencia en la relación trabajo – familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia, reconocimiento del desempeño e insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad. A continuación, se definen brevemente cada uno de ellos, y se presentan los resultados obtenidos en cada dimensión.

Categorías

Ambiente de trabajo: Se refiere al conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Para este caso se muestran los resultados alcanzados, los cuales

representan que solamente el 2.7% equivale a 13 trabajadores, los cuales mencionaron que la empresa requiere prestar atención al ambiente de trabajo, recomendando que esta variable debe ser atendida.

Factores propios de la Actividad: Se refiere a las cargas de trabajo y la falta de control sobre el mismo, requeridas para su realización. En este caso se observa que la mayor parte de los trabajadores no se quejan sobre las actividades que tienen que realizar, pues 92.9% estuvo en el rango nulo, mientras que 1.9% en bajo, un 3.8% se ubicó en medio y solo 1.5% en alto.

Organización del tiempo de trabajo: Se refiere a las jornadas de trabajo y a la interferencia respecto con la relación trabajo familia, en la que el empleado se ve involucrado al ejercer sus actividades laborales. En este caso se presentan resultados a los cuales se les debe poner atención, ya que el 26.4%, es decir 126 colaboradores muestran algún nivel de riesgo psicosocial, manifestado en muy alto con el 1.9%, alto con 1.3%, medio representado por el 9.9% y bajo con 13.4%.

Liderazgo y relaciones: En esta categoría se considera al liderazgo, las relaciones en el trabajo y la violencia que se experimenta en el desempeño del puesto. Aquí se observa en su mayoría, con un 96.6% en nulo, de manera que existen relaciones sin problemas y un buen sentido de liderazgo; tan solo un 3.2% dio como resultado en rango bajo, y 0.2% en medio.

Entorno Organizacional: Se analiza el reconocimiento del desempeño y el insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad percibida por los trabajadores. En este sentido los resultados alcanzados presentan indicadores que requieren ser atendidos por la empresa, debido a que 86 colaboradores, es decir el 18% del total de trabajadores manifestaron algún nivel de descontento en esta variable, con los siguientes rangos: Muy alto (0.8%), Alto (3.1%), Medio, (4.8%) y Bajo (9.2).

Tabla 1

Resultado de Categorías

Categoría	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Total
Ambiente de trabajo	97.3	2.7				100
Factores propios de la actividad	92.9	1.9	3.8	1.5		100
Organización del tiempo de trabajo	73.6	13.4	9.9	1.3	1.9	100
Liderazgo y relaciones en el trabajo	96.6	3.1	0.2			100
Entorno organizacional	82	9.2	4.8	3.1	0.8	100
Promedio	88.5	6	3.7	1.2	0.6	100

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las categorías se puede concluir que todas ellas presentaron valores que deben llevar a la alta gerencia a emprender acciones correctivas sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo, ya que en promedio se obtuvo un 88.5% de calificación en nulo y/o despreciable y un 11.5% de área de mejora para la empresa. De los resultados se concluye poner más atención a las categorías de factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo y entorno organizacional, por mostrar valores superiores a 1% en los rangos de medio, alto y muy alto; sin menos a liderazgo y relaciones en el trabajo que, aunque mínimo, presenta valores en el nivel medio.

Dominios

Condiciones en el ambiente de trabajo: Se trata de las condiciones que se viven dentro del entorno laboral y está compuesto por todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc. En este aspecto se obtuvo el 2.3% el cual es equivalente a 13 trabajadores, los cuales mencionaron que la empresa requiere prestar atención al entorno dentro del ambiente de trabajo, recomendando que esta variable debe ser atendida.

Cargas de trabajo: Aquí se analiza la cantidad de trabajo, los ritmos acelerados para ejecutarlo, la percepción de la carga mental, psicológica – emocional, la alta responsabilidad, así como las contradicciones e inconsistencias en la realización de las funciones de trabajo.

Los resultados arrojaron que 6.9% de los encuestados, tienen cargas de trabajo, ya que el .2% lo califico muy alto, el 3.1% alto, mientras que el 1.9% medio y el 1.7% lo calificó muy bajo. Falta de control sobre el trabajo: Este elemento considera la falta de control y autonomía sobre el trabajo, la limitada o nula posibilidad de desarrollo, la insuficiente participación y manejo del cambio y la limitada o inexistente capacitación. Según lo arrojado por las encuestas, se evidenció que del total de los trabajadores, es decir 244 personas manifestaron que la empresa atiende este punto, pues se sitúan bajo algún tipo de riesgo psicosocial representado por los niveles: Muy alto (4.2%) Alto (6.3%), Medio (13.6%) y Bajo (27%). Jornadas de trabajo: Se investigó la percepción respecto a si las jornadas de trabajo son consideradas como extensas. Se observa que de los 477 encuestados, el 39.6% evidenciaron la necesidad de que la empresa los atienda, los resultados muestran que el 2.1% muy alto, el 4.2% alto, por lo que el 23.7% lo califico medio, y el 9.6% bajo.

Interferencia relación trabajo/familia: Se analiza la influencia del trabajo fuera del centro laboral y las responsabilidades familiares de los trabajadores. En este caso 41.1% de los encuestados, evidenciaron que el 1.9% es muy alto, el 4.2% alto, mientras que el 9.2% medio y 25.8% bajo.

Liderazgo: Se documentó si existe escasa claridad de funciones y la percepción sobre las características del liderazgo, desde la óptica de los trabajadores. Los resultados muestran que una gran parte de estos, reconocen que existe claridad en los líderes, siendo un 83.9% el resultado de nulo, mientras que un 5% se encontró en rango bajo, en medio hubo 4.2% mientras que alto y muy alto obtuvieron un 3.6% y 3.4% respectivamente. Relaciones de trabajo: Este elemento analiza las relaciones sociales en el trabajo, así como la deficiente relación con los colaboradores que supervisa. Se observa que existen buenas relaciones según los resultados, pues el 98.3% siendo casi el total de trabajadores se encontró en el rango nulo, tan solo 1.3% en bajo, y 0.4% en rango medio.

Violencia: En la siguiente tabla se analizó el porcentaje de violencia que perciben los trabajadores en sus áreas de trabajo y el análisis de los datos de las encuestas aplicadas arrojó a 380 trabajadores que se representa por el 79.7% perciben este objeto como nulo o

despreciable, mientras que el 13.4% dijo que lo perciben como bajo o medio y el 6.9% dicen que es alto o que si ha presenciado actos de violencia muy altos en su área de trabajo.

Reconocimiento del desempeño: Se investigó la escasa o nula retroalimentación del desempeño, así como el reconocimiento y la compensación. Los resultados muestran que el 33.6% tienen la necesidad de que la empresa los atienda, por lo que el 7% es muy alto, 4.2% alto, el 8.2% medio, mientras que el 19.7% bajo.

Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad: Los datos recabados en cuanto al limitado sentido de pertenencia de los trabajadores y la inestabilidad laboral, presentan que el 31.8% ofrecen respuestas desfavorables, ya que el 1% es muy alto, 2.7% alto, el 3.8% medio y por último, el 24.3% bajo.

Tabla 2.

Resultado de dominios

Dominio	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Total
Condiciones en el ambiente de trabajo	97.3	2.7				100
Cargas de trabajo	93.1	1.7	1.9	3.1	0.2	100
Falta de control sobre el trabajo	48.8	27	13.6	6.3	4.2	100
Jornada de trabajo	60.4	9.6	23.7	4.2	2.1	100
Interferencia en la relación trabajo vs familia	58.9	25.8	9.2	4.2	1.9	100
Liderazgo	83.9	5	4.2	3.6	3.4	100
Relaciones en el trabajo	98.3	1.3	0.4			100
Violencia	79.7	8.6	4.8	2.5	4.4	100
Reconocimiento del desempeño	66.5	19.7	8.2	4.2	1.5	100
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	68.1	24.3	3.8	2.7	1	100
Total	75.5	12.57	6.98	3.08	1.87	100

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los dominios se puede concluir que presentaron valores que deben llevar a la alta gerencia a emprender acciones correctivas sobre factores de riesgos psicosociales en el trabajo, ya que en promedio se obtuvo un 75.5% de calificación en nulo y/o despreciable y un 24.5% de área de mejora para la empresa. De los resultados se concluye poner más atención a los dominios cargas de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornadas de trabajo, interferencia en la relación trabajo vs familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia, reconocimiento del desempeño e insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, debido a que muestran resultados mayores al 1% en los niveles muy alto y alto de riesgos psicosocial; sin menos también se encuentran condiciones en el ambiente de trabajo, que aunque, mínimo también presenta valores en el nivel bajo.

Discusión

De acuerdo con los datos arrojados en el instrumento de estudio, se puede apreciar que los trabajadores se sienten complacidos con respecto a la categoría de relaciones en el trabajo, con un 96.6% (461 empleados) en nulo, coincidiendo con Márquez, & Zambrano (2013), quienes manifiestan que la dimensión de relaciones personales no resultó un riesgo grave, ya que se obtuvo una media de 2.19% (3 trabajadores) en el personal administrativo y 2.48% (3 trabajadores) en el operativo. Uribe-Prado (2020) menciona a los empleados que muestran los rangos más altos de riesgos psicosociales, siendo uno de ellos el reconocimiento empresarial deficiente con el 26.9% (82 personas), concordando con el estudio en cuestión, puesto que en la dimensión correspondiente a reconocimiento del desempeño se obtuvo un 33.6% (160 empleados) que necesitan atención en cuanto a este rubro.

Asimismo, según Luna-Chávez, Anaya-Velasco, & Ramírez-Lira (2019) los resultados obtenidos mostraron la necesidad de generar estrategias para provocar un entorno propicio, puesto que en la dimensión de ambiente laboral se produjo un 65.8% (131 trabajadores) en los rubros de normal, regular y nocivo; de igual forma, en la investigación realizada por la NOM035-STPS-2018, la categoría de entorno organizacional mostró un 18% (86 trabajadores) que manifestaron cierto nivel de descontento respecto a esta variable.

Por otra parte, existe un porcentaje a considerar dentro de la dimensión de violencia, ya que conforme a los resultados, el 20.3% (97 empleados) han sufrido o presenciado actos violentos dentro de la organización, los cuales abarcan acoso, hostigamientos o malos tratos; de igual manera, se coincide con el estudio de Uribe-Prado (2020), quien revela que se determinó un alto índice de violencia laboral con 76 personas (24.9%).

Conclusiones

La constante necesidad de identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales se origina gracias a las circunstancias que ponen en peligro a los trabajadores con respecto a las deficiencias en las cargas de trabajo, el liderazgo, la falta de control y autonomía laboral así como los distintos actos de violencia que puedan surgir entre los compañeros tanto de niveles superiores como inferiores jerárquicamente. Con el paso del tiempo, es cada vez más frecuente la presencia de estos elementos en las organizaciones, por lo que es importante prevenirlos o en su caso, disminuirlos.

En conclusión, el objetivo planteado se cumplió, ya que es posible evidenciar que dentro de las empresas industriales existen factores que alteran el desempeño de los empleados, ya sea de manera satisfactoria o desfavorable, siendo posible a través de la aplicación de los instrumentos establecidos por la NOM035-STPS-2018, los cuales dan a conocer que las relaciones beneficiosas entre los compañeros de trabajo permiten que los empleados puedan sentirse una pieza importante dentro de la organización, así como también, la existencia de actos de violencia y los accidentes laborales, causan que los individuos no realicen sus actividades de manera correcta debido a los problemas de insomnio y la falta de concentración que ocasionan este tipo de sucesos.

Es conveniente continuar con investigaciones acerca del tema en los cuales se indague la relación de todos estos factores y la manera en la que impactan en las actividades diarias y en el entorno laboral donde se desenvuelven los trabajadores, con el propósito de proponer acciones que pudieran ejecutarse que provea soluciones a cada una de las categorías y dominios que requieran implementar en la empresa, para crear un ambiente propicio en el

cual logren desarrollar sus competencias y de esta manera sea posible encaminar a la empresa hacia la eficiencia.

Referencias bibliográficas

- Charria V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- DOF (2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). McGrawHill. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 36. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>
- Márquez, M., & Zambrano, J. (2013). Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmeccánica. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 3(11). pp. 39-48. <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215030400005.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*. 7(1), 38-56. [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)
- OIT (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión

Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Rivera, J. M., León, J. A., & Olea, J. (2018). Un Sistema de Gestión de Riesgos Laborales en una Empresa de la Industria Alimentaria en Hermosillo Sonora. *Avance de investigación en ingeniería en el Estado de Sonora*, 4(1), 348-354. http://www.irsitio.com/refbase/documentos/354_RiveraGrajeda_etal2018.pdf

Uribe-Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(1), 1-17. <https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>

Vega, J., Vargas, M., Amores, P., & Arias, S. A. (2017). Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del Cantón Pelileo. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 43(1), 135-149. <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.43.135-149>

Cómo citar:

Millanes Laguna, L., & Erro Salcido, L. (2021). Factores psicosociales presentes en una industria maquiladora artesanal ubicada en el sur de Sonora. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (36). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.389>
<https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/389>



