

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1811>

Identificación y análisis de factores de riesgo psicosociales en una empresa de confecciones textiles

Identification and analysis of psychosocial risk factors in a textile manufacturing company

Víctor Millán Tinoco

victor.mt@teziutlan.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2769-0641>

TecNM / Instituto Tecnológico Superior de Teziutlán / Academia de Ingeniería en Gestión Empresarial
Teziutlán – México

Magdaleno Martínez Demetrio

magdaleno.md@teziutlan.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9431-7356>

TecNM / Instituto Tecnológico Superior de Teziutlán / academia de Licenciatura en Turismo
Teziutlán – México

Gabriela Aldazaba Jácome

gabriela.ja@teziutlan.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7572-9141>

TecNM / Instituto Tecnológico Superior de Teziutlán / Academia de Ingeniería en Gestión Empresarial
Teziutlán – México

Lidia Platas Quiroz

l19te01357@teziutlan.tecnm.mx

Estudiante del TecNM / ITS de Teziutlán
Teziutlán – México

Artículo recibido: 16 de febrero de 2024. Aceptado para publicación: 02 de marzo de 2024.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, México se posicionó como el país que reporta el mayor número de horas trabajadas al año, con 2,137 horas de trabajo, en comparación con países como Dinamarca, que solo reportó 1,380 (Hernández, 2020). Esto implica que mientras más horas se encuentre una persona trabajando hay una mayor presencia de factores de riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral del colaborador, por tal motivo se realiza el presente trabajo de investigación para conocer más a fondo el tema antes mencionado. Dentro de la empresa CONFETEX S.A de C.V se han detectado necesidades laborales que se deben trabajar, como lo es: un entorno organizacional favorable, liderazgo participativo, rotación de personal, baja productividad y ausentismo. Esto representa una gran preocupación para los directivos de la industria, ya que estos problemas se ven reflejados en la producción. Por tal motivo la empresa se ve en la necesidad de hacer un análisis e identificación de los factores de riesgo psicosociales con ayuda Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Mediante una encuesta sugerida por la misma norma, se identificaron aquellos factores que intervienen directamente en los trabajadores y que perjudican su desempeño laboral. Se decidió realizar el estudio a la población completa, ya que los resultados obtenidos permitirán tener un panorama completo de la situación en la que se encuentra cada una de las áreas, y poder obtener alternativas de solución a los problemas identificados.

Palabras clave: norma oficial mexicana, análisis, factores de riesgo psicosocial, evaluación

Abstract

According to the Organization for Economic Cooperation and Development, Mexico was positioned as the country that reports the highest number of hours worked per year, with 2,137 hours of work, compared to countries like Denmark, which only reported 1,380 (Hernández, 2020). This implies that the more hours a person works, the greater the presence of psychosocial risk factors within the employee's work environment. For this reason, this research work is carried out to learn more about the aforementioned topic. Within the company CONFETEX S.A de C.V, labor needs have been detected that must be worked on, such as: a favorable organizational environment, participatory leadership, personnel rotation, low productivity and absenteeism. This represents a great concern for industry managers, since these problems are reflected in production. For this reason, the company sees the need to carry out an analysis and identification of psychosocial risk factors with the help of the Mexican Official Standard NOM-035-STPS-2018. Through a survey suggested by the same standard, those factors that directly intervene in workers and that harm their work performance were identified. It was decided to carry out the study on the entire population, since the results obtained will allow us to have a complete picture of the situation in which each of the areas is located, and to be able to obtain alternative solutions to the identified problems.

Keywords: mexican official standard, analysis, psychosocial risk factors, evaluation

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 

Cómo citar: Millán Tinoco, V., Martínez Demetrio, M., Aldazaba Jácome, G., & Platas Quiroz, L. (2024). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosociales en una empresa de confecciones textiles. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (1), 2978 – 2991.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1811>

INTRODUCCIÓN

En las empresas es de vital importancia mantener a los empleados en óptimas condiciones, desde el aspecto físico hasta el emocional, para poder garantizar el buen rendimiento en sus responsabilidades laborales. Por tal motivo se han creado normas que ayudan a regular los factores de riesgo que existen tanto físicos como psicosociales con el fin de resguardar la integridad de los colaboradores de cada una de las empresas. Por ello, es importante tener en cuenta todos los factores de riesgo psicosociales que existen y poder brindarles a sus empleados un entorno organizacional favorable, el cual se verá reflejado en el proceso productivo. En CONFETEX se han percatado que en algunos colaboradores ha existido menor rendimiento, por lo que una forma de identificar que está ocurriendo es con la aplicación de la NOM-035-STPS-2018, ya que el objetivo de esta norma es:

“Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (Secretaría del trabajo y previsión social, 2023).

Al llevar a cabo los métodos que sugiere la norma para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, en este caso una evaluación del entorno organizacional, una vez concluida al obtener los resultados se planea elaborar estrategias que permitan regular los factores existentes logrando así tener un mayor grado de retención de los colaboradores. Las normas son un conjunto de reglas establecidas que ayudan a regular, conductas, tareas etc. Están hechas para ayudar a mantener la estabilidad dentro de la sociedad. “Las Normas Mexicanas deben de ser aprobadas por el comité Consultivo Nacional de Normalización de Prevención y Control de Enfermedades (CCNNPCE), son publicadas en el Diario Oficial de la federación y, por tratarse de materia sanitaria, entran en vigor el día de su publicación.

Las NOM deben ser revisadas cada 5 años a partir de su entrada en vigor. El CCNNPCE deberá analizar y, en su caso, realizar un estudio de cada NOM, cuando su periodo vence en el transcurso del año inmediato anterior y, como conclusión de dicha revisión y/o estudio podrá decidir la modificación, cancelación o ratificación de las mismas” (Secretaría de Salud, 2023). Tanto en la vida personal como en la vida laboral son de gran importancia las normas ya que ayudan a tener un control con las actividades que se realizan día con día. Así mismo las normas sirven para establecer los derechos y las obligaciones de la sociedad. Todos los seres humanos necesitamos de las normas ya que hacen posible la convivencia sana ya que detrás de cada norma existe una serie de valores importantes de implementar. El objetivo de una norma es dar seguridad ante lo que hacemos, a esperar resultados favorables por parte de terceros siempre y cuando estas se llevan a cabo de manera correspondiente.

Origen de la NOM-035-STPS- 2018

La Nom-035 surge de una necesidad de reconocer e identificar los factores de riesgo psicosocial, ya que estos pueden llegar afectar el bienestar de los colaboradores, ocasionando episodios de ansiedad, estrés, depresión u otros problemas psicológicos. Según el Economista (2022), México ocupa el segundo lugar dentro de los países peor calificados en la evaluación de índices de balance entre la vida personal y laboral de los ciudadanos. Así mismo China y Estados Unidos, junto con México padecen más estrés laboral. Por otra parte, también menciona que México tiene ambientes laborales bastante tóxicos para la vida de los colaboradores, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esta Norma recomienda que 60 días a partir de la apertura de una empresa se comience con la aplicación de la misma.

Para llevar a cabo la aplicación de la Nom-035 es necesario tener un diagnóstico de la organización la cual implica tener en cuenta los siguientes puntos: Razón social: Si la empresa cuenta con más de una

razón social separarlas para determinar qué guía de referencia se debe aplicar. Número de empleados: De la misma manera este dato se requiere para lo anterior mencionado. Comité para atender factores de riesgo: Este comité si bien no lo exige la norma se sugiere contar con uno, el cual está conformado por el médico de la empresa (según la Nom-030 establece que las empresas con más de 100 colaboradores deben de tener un médico dentro de la misma) psicólogo y personas que se encuentren trabajando dentro de la empresa (que no cuenten con denuncias). Protocolo para atender violencia laboral: Son los pasos a seguir cuando se presenta un caso de esta índole.

Políticas de riesgo psicosocial: Es una serie de reglas establecidas por la empresa, que sirven para lograr sus objetivos. Esta norma se debe aplicar cada dos años con la ayuda del área de Recursos Humanos, departamento de Seguridad e Higiene y los Servicios Médicos que hay dentro de la empresa.

Condiciones de ambiente laboral

Las condiciones del ambiente laboral son aquel en el que se desempeñan los actos de trabajo, tiene mucho que ver con los factores de riesgo ya que este propone la manera en que se desenvuelven los colaboradores ante su trabajo, esto los hace sentir a gusto y cómodos con lo que realizan. Las condiciones laborales inciden en la actividad de un colaborador y en su productividad:

Condiciones de trabajo: influye el salario, la flexibilidad de horarios, el lugar de trabajo, la herramienta proporcionada para trabajar facilitada por la empresa entre otros aspectos.

Desarrollo personal y motivación: Se recomienda que los colaboradores se sientan incluidos en la toma de decisiones, así mismo, se tenga un sistema de recompensas que ayude aumentar la motivación.

Comunicación: Es indispensable para obtener un buen ambiente laboral, creando confianza, esto también sirve para evitar los problemas de ausentismo del personal.

Entorno organizacional

Se refiere a las condiciones, el contexto, las relaciones laborales, que tienen la capacidad de afectar positiva o negativamente el estado físico, psíquico y social de los colaboradores, así mismo, se ve afectada su productividad y el desempeño que se tiene dentro de la empresa para la que trabaja. El entorno organizacional se construye con las diversas acciones y mecanismos que fomenta la empresa y de los cuales participan los colaboradores para definir el marco psicosocial en el cual deberán desempeñar sus actividades laborales (Vargas, 2020).

Salud física y mental del colaborador

En la salud mental del colaborador existen una serie de factores que influyen como lo son: las cuestiones de organización, la mala comunicación y gestión, las jornadas laborales extensas, poca flexibilidad en los horarios de trabajo, la nula posibilidad de tomar decisiones en sus actividades laborales entre otros. Por otra parte, las burlas, humillaciones, intimidaciones y el acoso psicológico son factores que provocan estrés laboral. Cuando existe una mala organización del trabajo se presentan los riesgos psicosociales los cuales presentan efectos negativos en el colaborador. Actualmente es poco el reconocimiento que tener salud mental puede brindar resultados positivos dentro del ámbito laboral, así mismo, repercute en la salud física, realización personal y profesional y en general, la calidad de vida del individuo. Cada día ha ido creciendo el interés por crear estrategias para esta problemática.

Beneficios que se obtienen al cumplir con la NOM-035-STPS-2018 dentro de las organizaciones

Más haya de cumplir con la obligación de aplicar la ley que decreta la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para evitar multas, ayuda a identificar problemáticas entre su equipo de trabajo y colaboradores, darles seguimiento y crear estrategias para prevención esto quiere decir que da la oportunidad de gestionar un entorno laboral favorable, el cual contribuirá a la productividad del colaborador, haciéndolo sentirse más cómodo en su centro de trabajo, con la confianza de desempeñar sus actividades de manera satisfactoria y tener mayor facilidad de comunicación (Cázares Sánchez, 2020). Por otra parte, el colaborador puede sentir un ambiente de confianza en donde se le da la seguridad de que sus necesidades psicosociales van a ser atendidas, respetadas y solucionadas, en el contexto de una cultura empresarial de bienestar. Obteniendo como resultado la reducción de rotación de personal y conseguir que los colaboradores sean fieles, comprometidos con los mismos objetivos de la empresa.

Algunos factores de riesgo psicosocial más relevantes que toma en cuenta la NOM-035 son:

- Condiciones en el ambiente laboral.
- Cargas de trabajo.
- Jornadas extendidas y falta de rotación de turnos.
- Interferencia entre trabajo-familia.
- Liderazgo y relaciones negativas.
- Violencia Laboral.
- Formación para la adecuada realización de tareas.
- Elementos del entorno organizacional como el sentido de pertenencia.

Objetivo general

- Aplicar la NOM-035 dentro de la empresa CONFETEX, mediante herramientas metodológicas de investigación, logrando fortalecer el entorno psicosocial de los colaboradores.

Objetivos específicos

- Identificar las áreas de oportunidad en relación al aspecto psicosocial dentro de la industria.
- Promover el reconocimiento de los factores de riesgo psicosociales.
- Elaborar propuestas de mejora mediante los resultados obtenidos.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de enfoque cuantitativo ya que se basa en la recolección de datos por medio de herramientas de análisis matemáticos y estadísticos para describir, explicar y predecir fenómenos mediante datos numéricos (Guevara Alban, 2020). Por tal motivo se considera que el tipo de investigación es de tipo cuantitativa debido a las técnicas estadísticas que se ocuparon en esta tesis para la recolección de datos. Por otra parte, la investigación tiene un método de análisis de correlación ya que esta entiende y evalúa la relación estadística entre dos variables. Así mismo, la investigación tiene un alcance empírico ya que se basa en observación y recolección de experiencias y la percepción del ambiente laboral por parte de los colaboradores de la empresa (Sampieri, 2020).

El diseño de esta investigación es de carácter cuantitativo ya que se recopilaron y analizaron datos por medio de herramientas que ayudaron a indagar en los colaboradores, a través de opiniones, respecto a la satisfacción del ambiente laboral, el trato por jefes, compañeros de trabajo y algunas otras situaciones (Sampieri, 2020). Es de vital importancia recolectar y analizar estos datos ya que son los

que ayudarán a establecer si existe un vínculo significativo que esté afectando a los colaboradores, y con esto poder crear y otorgar propuestas de mejora.

Procedimiento y descripción de las actividades realizadas

Las actividades que se realizaron durante la elaboración de este trabajo de investigación parten del análisis del estado actual y la necesidad de conocer los motivos de la baja productividad por parte de los colaboradores.

Difusión de la Nom-035-STPS-2018: Se dio a conocer a jefes, administrativos y coordinadores de área por medio de un correo electrónico y de una circular que se llevaría a cabo el proceso para la implementación de la Nom-035, así mismo se dieron a conocer elementos importantes de la norma para dar conocimiento del objetivo que tiene.

Capacitación: se elaboró una presentación digital para colaboradores y el comité de CONFETEX S.A DE C.V para brindar un mayor conocimiento del objetivo de la aplicación de dicha norma.

Investigación y capacitaciones para aplicadores: se realizan investigaciones detalladas de todos los posibles riesgos psicosociales para ayudar a identificarlos fácilmente por parte de los aplicadores, así mismo se llevan a cabo cursos para obtener mayor conocimiento de la Norma.

Aplicación de encuestas: se realizó la aplicación de las Guías I y III propuestas por la NOM-035-STPS-2018 a cada uno de los colaboradores de la empresa teniendo un tiempo aproximado de 20 a 30 minutos para contestar, en este tiempo, a los colaboradores se les dio la confianza suficiente para sentirse libres de expresar cualquier inconformidad o alguna situación que estuviera afectando su vida laboral.

Selección de la muestra

La población de estudio está integrada por la empresa CONFETEX S.A DE C.V y su segunda razón social CODITEX S.A DE C.V. Para este estudio se optó por aplicar la NOM-035 al universo y no solo a una muestra, esto porque se quiere obtener un panorama completo con respecto a lo que está sucediendo dentro de la empresa y conocer el estado de cada una de las áreas, poder determinar cuáles son los factores de riesgo psicosociales en los que se debe trabajar en cada una de ellas. Por lo tanto, como se muestra en la tabla 1, se decidió incluir a todo el personal y no generar algún conflicto de intereses.

Tabla 1

Número de colaboradores

Empresa	Número de colaboradores
CONFETEX (CHOWIS)	452 COLABORADORES
CONFETEX (LA MISMA)	536 COLABORADORES
CODITEX	264 COLABORADORES

Fuente: elaboración propia.

Recolección de datos

Por el tipo de investigación que se realizará, las técnicas de recolección de datos serán mediante las encuestas propuestas por la NOM-035 STPS 2018 "Factores de riesgo psicosocial", las cuales se utilizarán para analizar los factores de riesgo que existen dentro de cada una de las áreas de trabajo

que se desempeñan dentro de la empresa CONFETEX. Para iniciar el trabajo de investigación se utilizó la técnica de observación ya que las encuestas se hacían de manera personal para poder tener una comunicación más efectiva con los colaboradores, evitar la confusión en preguntas, entre otras (Zhang, 2020). Además de que son varios los casos de colaboradores que tienen un bajo o nulo nivel de estudios y el tener a un encuestador facilita el entendimiento de las preguntas planteadas, agilizando el proceso. Por otro lado, para facilitar la aplicación y por falta de tiempo al área administrativa se les hizo llegar un link por medio de correo electrónico con las respectivas indicaciones para el correcto llenado de las encuestas.

Selección del instrumento

Para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y poder evaluar el entorno organizacional en el que se desempeñan los colaboradores se tomó la decisión de apegarse a las herramientas que brinda la NOM-035-STPS-2018 en la que se proponen encuestas para la recolección de datos, por lo que se decidió hacer uso de ellas. En este caso se utilizaron dos de las encuestas propuestas. En primer lugar, se utiliza la Guía de referencia I, en la que evalúa si el colaborador ha sido víctima de algún evento traumático severo dentro de la empresa o por motivo de trabajo, así mismo indaga si durante el último mes ha tenido alguna secuela del evento ocurrido que pueda estar afectando su desempeño. Como segundo instrumento se utilizó la Guía de referencia III que debe ser aplicada a las empresas que cuenten con más de 50 empleados, en esta encuesta se evalúan diferentes categorías como lo son: El ambiente de trabajo, los factores propios de la actividad, organización del tiempo del trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo, entorno organizacional.

Aplicación del instrumento

Para iniciar el trabajo de investigación se utilizó la técnica de observación ya que las encuestas se hicieron de manera personal para poder tener una comunicación más efectiva con los colaboradores, evitando la confusión de preguntas, entre una y otra (González, 2020). Además de que varios son los casos en los que por los niveles de estudio de algunos colaboradores no saben leer y el tener a un encuestador facilita el entendimiento de las preguntas planteadas y agiliza el proceso. Por otro lado, para facilitar la aplicación y por falta de tiempo, al área administrativa se les hizo llegar un link por medio de correo electrónico con las respectivas indicaciones para el correcto llenado de las encuestas.

Por medio de la contratación de una consultoría de nombre "Be-Learning" se elaboraron las guías de referencia mediante Google Forms y se generaron las ligas que se les hicieron llegar a la parte administrativa por medio de correo electrónico con la siguiente información:

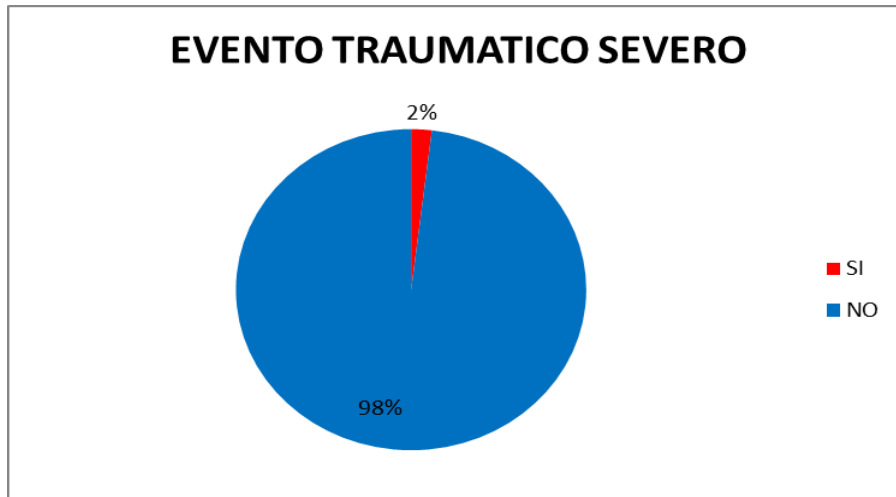
- Objetivo de la aplicación del cuestionario.
- Periodo establecido para contestar el cuestionario.
- Liga por medio de hipervínculos.
- Mención sobre la confidencialidad de sus datos.
- Los datos de las personas a las que se podían dirigir para alguna duda o aclaración.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De los 988 colaboradores en la empresa CONFETEX, el 4% (38 casos) requiere atención mediante un seguimiento específico por algún acontecimiento traumático severo ocurrido durante o con motivo del trabajo, por otro lado, el 96% (950 colaboradores) de la población no presentó ningún evento traumático tal y como se muestra en la gráfica 1.

Gráfica 1

Evento traumático severo

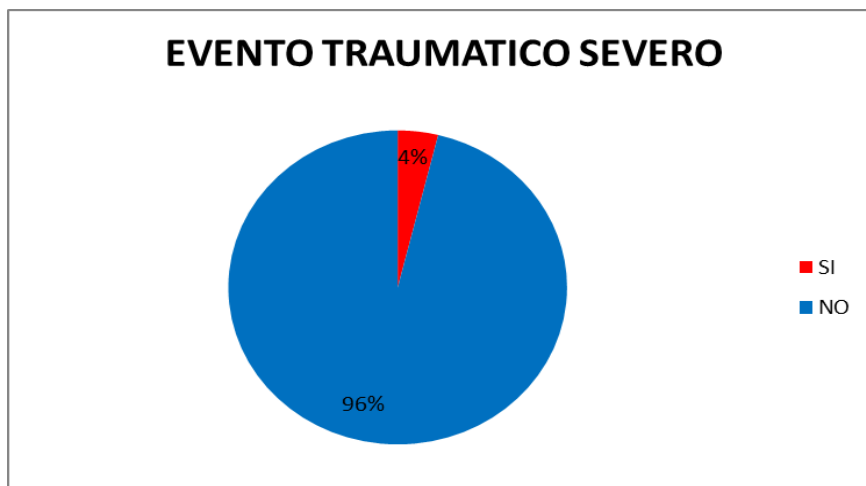


Fuente: elaboración propia.

Conforme los resultados obtenidos, los colaboradores expuestos a acontecimientos traumáticos severos serán canalizados para atención médica y/o psicológica de acuerdo a lo establecido con la NOM-035-STPS-2018. De la misma manera se llevó a cabo la evaluación de la guía de referencia I en la razón social de CODITEX. De los 264 colaboradores en la empresa CODITEX, el 2% (5 casos) requiere atención mediante un seguimiento específico por algún acontecimiento traumático severo ocurrido durante o con motivo del trabajo, por otro lado, el 98% (259 colaboradores) de la población no presentó ningún evento traumático (Gráfica 2).

Gráfica 2

Evento traumático severo CODITEX



Fuente: elaboración propia.

Tabla 3

Calificación de dominio

Dominio	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo o despreciable
Carga de trabajo	8	42	72	105	225
Falta de control sobre el trabajo	27	49	108	113	155

Fuente: Macro resultado general CONFETEX.

Las cargas de trabajo son aquellas exigencias hacia el colaborador que rebasan sus capacidades éstas pueden ser: cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o innecesarias. Por otra parte la falta de control sobre el trabajo se refiere a la nula posibilidad que tiene el colaborador para incluirse en la toma de decisiones que respectan a sus actividades laborales. Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el colaborador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto.

En cuanto al dominio de jornada de trabajo, se encuentra dentro de un nivel de riesgo medio, es decir, ocasionalmente se pueden estar trabajando extensas jornadas, la rotación es frecuente y puede que las pausas y descansos periódicos no estén claramente establecidos. Por tanto, deben reforzarse las medidas de prevención y/o protección de los colaboradores. Con los parámetros establecidos en la norma, como resultado general el 66% de los colaboradores señalaron un BAJO/NULO en nivel de riesgo en las categorías (Tabla 4).

Tabla 4

Nivel de riesgo general en categorías

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	NULO
1%	12%	20%	35%	31%

Fuente: elaboración propia.

Los resultados presentados muestran que los colaboradores consideran que tienen condiciones de trabajo seguras ya que cuentan con un buen ambiente y condiciones de trabajo adecuados.

Resultados generales de la empresa CONFETEX (LA MISMA)

En la empresa CONFETEX con domicilio en Avenida Morelos #1 Barrio de Ahuateno, a partir de los datos proporcionados por las áreas que existen dentro de la misma, se obtuvieron los siguientes resultados de la aplicación del cuestionario para la identificación de factores de riesgo psicosocial proporcionada por la NOM-035-STPS-2018. El análisis de datos de los 536 colaboradores resultó de la siguiente manera, como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5

Resultado general del análisis

Nombre de la empresa:	CONFETEX	
Resumen de la aplicación de cuestionario III Para identificar factores de Riesgo Psicosocial Para más de 50 colaboradores		
Fecha Inicial de Aplicación:	27/07/2023	
Fecha Final de Aplicación:	28/09/2023	
Para la calificación final:		
Final	Calificación	Nivel de Riesgo
Calificación final	66	Bajo
Para la calificación de la categoría:		
Categoría	Calificación	Nivel de Riesgo
Ambiente de trabajo	4	Nulo o despreciable
Factores propios de la actividad	28	Bajo
Organización del tiempo de trabajo	5	Nulo o despreciable
Liderazgo y relaciones en el trabajo	18	Bajo
Entorno organizacional	10	Nulo o despreciable
Para la calificación del dominio:		
Dominio	Calificación	Nivel de Riesgo
Condiciones en el ambiente de trabajo	4	Nulo o despreciable
Carga de trabajo	13	Nulo o despreciable
Falta de control sobre el trabajo	15	Bajo
Jornada de trabajo	1	Bajo
Interferencia en la relación trabajo-familia	4	Nulo o despreciable
Liderazgo	7	Nulo o despreciable
Relaciones en el trabajo	6	Nulo o despreciable
Violencia	6	Nulo o despreciable
Reconocimiento del desempeño	6	Bajo
Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	3	Nulo o despreciable

Fuente: Macro resultados generales CONFETEX (LA MISMA)

Como se puede observar, la calificación final de riesgos psicosociales en la empresa CONFETEX (LA MISMA) es de nivel BAJO. En este caso, en ninguna categoría resultó un nivel de riesgo MEDIO o superior a él. Sin embargo, si se obtuvieron niveles BAJOS en los que se debe de tener cuidado para que no exista riesgo de obtener un nivel más alto.

Finalmente, con los parámetros establecidos en la norma (Tabla 6), como resultado general el 67% de los colaboradores señalaron BAJO/NULO en nivel de riesgo en las categorías.

Tabla 6

Nivel de riesgo general en categorías

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	NULO
3%	13%	17%	30%	37%

Fuente: elaboración propia.

Los resultados presentados muestran que los colaboradores consideran que tienen condiciones de trabajo seguras ya que cuentan con un buen ambiente y condiciones de trabajo adecuados.

Resultados generales de la empresa CODITEX

En la empresa CODITEX con domicilio en Avenida San Rafael #65 Barrio de Ahuateno, a partir de los datos proporcionados por las áreas que existen dentro de la misma, se obtuvieron los siguientes resultados de la aplicación del cuestionario para la identificación de factores de riesgo psicosocial proporcionada por la NOM-035-STPS-2018. El análisis de datos de los 264 colaboradores resultó de la siguiente manera:

Tabla 7

Resultados generales CODITEX

Nombre de la empresa:	CODITEX	
Resumen de la aplicación de cuestionario III Para identificar factores de Riesgo Psicosocial Para más de 50 colaboradores		
Fecha Inicial de Aplicación:	02/08/2023	
Fecha Final de Aplicación:	28/09/2023	
Para la calificación final:		
Final	Calificación	Nivel de Riesgo
Calificación final	63	Bajo
Para la calificación de la categoría:		
Categoría	Calificación	Nivel de Riesgo
Ambiente de trabajo	4	Nulo o despreciable
Factores propios de la actividad	30	Bajo
Organización del tiempo de trabajo	5	Nulo o despreciable
Liderazgo y relaciones en el trabajo	17	Bajo
Entorno organizacional	8	Nulo o despreciable
Para la calificación del dominio:		
Dominio	Calificación	Nivel de Riesgo
Condiciones en el ambiente de trabajo	4	Nulo o despreciable
Carga de trabajo	14	Nulo o despreciable
Falta de control sobre el trabajo	15	Bajo
Jornada de trabajo	2	Bajo
Interferencia en la relación trabajo-familia	3	Nulo o despreciable
Liderazgo	6	Nulo o despreciable
Relaciones en el trabajo	6	Nulo o despreciable
Violencia	5	Nulo o despreciable
Reconocimiento del desempeño	4	Nulo o despreciable
Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	4	Nulo o despreciable

Fuente: Macro resultados generales CODITEX

Como se puede observar en la tabla 7, la calificación final de riesgos psicosociales en la empresa CODITEX es de nivel BAJO. Así mismo, dentro de la categoría factores propios de la actividad y Liderazgo y relaciones en el trabajo se obtuvo un nivel de riesgo BAJO, por lo que se deben implementar medidas para que en un futuro no se llegue a un nivel de riesgo MEDIO. Con los parámetros establecidos en la norma, como resultado general el 69% de los colaboradores señalaron un BAJO/NULO en nivel de riesgo en las categorías (Tabla 8).

Tabla 8

Nivel de riesgo general en categorías

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	NULO
2%	12%	16%	31%	38%

Fuente: elaboración propia.

Es decir, los resultados presentados muestran que los colaboradores consideran que tienen condiciones de trabajo seguras ya que cuentan con un buen ambiente y condiciones de trabajo adecuados.

CONCLUSIÓN

Se obtuvo un 3% (43 casos) de la población que requiere ser atendida mediante un seguimiento específico. Por tal motivo, es recomendable iniciar con un proceso de entrevistas de manera individual con personal especializado en salud física y mental. Con los resultados obtenidos de dichas entrevistas se podrán determinar las propuestas y el método de atención que requiere el colaborador. Se recomienda que los métodos a utilizar pueda ser una terapia breve y darle seguimiento hasta su alta, se da la opción que la atención sea por medio de la psicóloga de la empresa o en alguna otra institución pública o privada. Se deberá informar de manera escrita a CONFETEX sobre los avances del colaborador, así mismo, se debe informar la asistencia del individuo, la causa por la que esta y de la misma manera cuando el paciente sea dado de alta, toda esta información debe ser tratada con confidencialidad.

De manera general contando con una población de 1252 colaboradores se obtuvo una puntuación adecuada, lo que indica que la empresa CONFETEX Y CODITEX tiene un entorno organizacional favorable. Los resultados obtenidos arrojan que un 32% de la población se encuentra en un nivel de riesgo, por otra parte, un 35% está en un nivel nulo o despreciable. Si bien los resultados muestran que la empresa se encuentra en un nivel bajo, indicando que cuenta con un buen entorno organizacional, es importante empezar a implementar medidas de acción para difundir las políticas de prevención de riesgos psicosociales, la promoción del entorno organizacional favorable y la prevención de riesgos laborales.

En la mayor parte de las áreas se tuvo como resultado riesgo bajo. Una recomendación ante esto sería continuar trabajando en la mejora en el ámbito de la autonomía y consideración del colaborador, así mismo reforzar la comunicación efectiva y buena relación entre los colaboradores, coordinadores, facilitadores, puestos gerenciales y promover y capacitar un estilo de liderazgo empático. El total representado en la categoría muestra que, en las áreas Administrativas, Láser, Tratadora, Partes pequeñas, Planta 2 y Planta 4 se obtuvo un nivel de riesgo medio, se recomienda tomar medidas para evitar desgaste, revisando las cargas de trabajo del colaborador y así evitando que en un futuro el nivel de riesgo sea alto. Por otra parte, dentro del área de vigilancia se detectó un nivel de riesgo alto por lo cual es importante realizar un análisis de la categoría de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas.

REFERENCIAS

Cázares Sánchez, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. . Cambios Y Permanencias, 11(1), 602-624.

El economista. (15 de abril de 2022). México es el país con peor balance vida-trabajo de la OCDE. Obtenido de Redacción El Economista: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexico-es-el-pais-con-peor-balance-vida-trabajo-de-la-OCDE-20220504-0035.html>

González, J. L. (2020). Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica. Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL.

Guevara Alban, G. P. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO, 4(3), 163-173.

Hernández, G. (19 de mayo de 2020). El 43% de los trabajadores en México tiene sobrecarga laboral y jornadas excesivas. El economista, págs. 25-31.

Sampieri, R. H. (2020). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION . Ciudad de México: Mc Graw Hill.

Secretaría del trabajo y previsión social. (20 de enero de 2023). Secretaría del trabajo y previsión social. Obtenido de Secretaría del trabajo y previsión social: <https://www.gob.mx/stps>

Secretaria de Salud. (15 de mayo de 2023). Secretaría de Salud. Obtenido de Secretaría de Salud: <https://www.gob.mx/salud>

Vargas, J. D. (2020). Psicología Organizacional y del Trabajo. Barranquilla, Colombia: Uninorte.

Zhang, Z. (2020). Técnicas De Investigación Cualitativa Como Instrumentos De Enseñanza-Aprendizaje De La Competencia Comunicativa E Intercultural De Estudiantes Sinohablantes De Ele. Revista Didactica Española De Lengua Extranjera, 25-28.