

Revista EDUCATECONCIENCIA.
Volumen 29, No. 32
E-ISSN: 2683-2836
Periodo: julio – septiembre 2021
Tepic, Nayarit. México
Pp. 7-22
DOI: <https://doi.org/10.58299/edu.v29i32.414>

Recibido: 12 de febrero 2021

Aprobado: 12 de julio 2021

Publicado: 13 de julio 2021

**Nivel de riesgo psicosocial en carga de trabajo y tipo de contrato en
trabajadores de H. Matamoros, Tamaulipas**

**Level of psychosocial risk in workload and type of contracts in workers of H.
Matamoros, Tamaulipas**

Dania Yozari Ramírez Hernández

Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

Dania-yozari@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7003-4287>

Lucia Ruiz Ramos

Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

luruiz@docentes.uat.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7122-6758>

Yolanda Velázquez Narváez

Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

yovelazquez@docentes.uat.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5591-8474>

Oscar Monreal Aranda

Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

omonreal@docentes.uat.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2039-6375>

Nivel de riesgo psicosocial en carga de trabajo y tipo de contrato en trabajadores de H. Matamoros, Tamaulipas

Level of psychosocial risk in workload and type of contracts in workers of H. Matamoros, Tamaulipas

Dania Yozari Ramírez Hernández
Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
Dania-yozari@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7003-4287>

Lucía Ruiz Ramos
Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
luruiz@docentes.uat.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-7122-6758>

Yolanda Velázquez Narváez
Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
yovelazquez@docentes.uat.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0001-5591-8474>

Oscar Monreal Aranda
Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
omonreal@docentes.uat.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0003-2039-6375>

Resumen

El objetivo del trabajo fue identificar si existe diferencia entre el nivel de riesgo psicosocial asociado a la carga de trabajo, y el tipo de contrato de los trabajadores de una empresa maquiladora de la ciudad de Heroica Matamoros, Tamaulipas, México. El presente trabajo de investigación es descriptivo, transversal, correlacional, no experimental. La muestra fue de 1240 trabajadores distribuidos en puestos administrativos, indirectos de confianza, indirectos de sindicato y sindicalizados. El instrumento utilizado fue el *cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo*, generado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Norma Oficial Mexicana 035 del 2018. Los resultados muestran que el personal de confianza, tanto de base como indirectos, presentan una prevalencia de riesgo psicosocial alto asociado a la carga de trabajo.

Palabras clave: Carga de trabajo, riesgo psicosocial, trabajadores.

Abstract

The objective of the work was to identify whether there is a difference between the level of psychosocial risk associated with the workload, and the type of contract of the workers of a factory in the city of H. Matamoros, Tamaulipas, Mexico. The following work of investigation is

merely descriptive, transversal, correlational and non-experimental. The sample was 1240 workers distributed in administrative positions, indirect personnel of confidence, indirect unionized and direct unionized personnel. The instrument used was a *questionnaire to identify psychosocial risk factors and evaluate the organizational environment in workplaces*, generated by the Secretariat of Labor and Social Security, through the Official Mexican Standard 035 of 2018. The results show that trusted personnel, both base and indirect, have a high prevalence of psychosocial risk associated with the workload.

Keywords: Workload, psychosocial risk, workers.

Introducción

La salud en el trabajo en México ha tomado un rumbo diferente hoy en día, las autoridades competentes en materia de salud ocupacional se han preocupado y ocupado en este tema. Este nuevo enfoque refleja la relevancia que ocupa la salud mental en el trabajo, especialmente en los factores de riesgo psicosocial, que de acuerdo con las Organización Internacional del Trabajo (1984), se refieren a las condiciones de trabajo, las cuales interactúan entre sí como lo es la actividad, el medio ambiente y la satisfacción laboral, así como las capacidades del trabajador, necesidades, y demás factores personales que por medio de su percepción puede repercutir en su salud. Ante esto se establecieron nuevas leyes y disposiciones que protegen a los trabajadores, teniendo como objetivo mejorar las condiciones de trabajo desde un enfoque integral. En este sentido, se da paso a la reciente norma de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS), titulada como Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención” publicada en el Diario Oficial de la Federación (2018), la cual define los factores de riesgo psicosociales como:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. (p. 2)

Uno de los factores psicosociales que pueden impactar de forma negativa a la salud física y mental de los trabajadores, es la sobrecarga de trabajo. La norma 035 (Diario Oficial de la

Federación, 2018), define la carga de trabajo como “Las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que excede su capacidad, puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes” (p.4).

Situación problemática

En el mundo ha habido diversos cambios tanto económicos como políticos a raíz de los avances tecnológicos que en consecuencia pudieran incrementar y acelera los procesos productivos de los centros de trabajo, asimismo la globalización en el mundo beneficia a las grandes potencias económicas generando acuerdos con aquellos países menos favorecidos económicamente, lo cual los induce a instalarse en aquellos países más necesitados, como resultado, deben adaptarse en la forma de organizar su vida tanto económica como política derivado del modelo económico neoliberal (Rocha, 2005). Es así como se considera elemental la revisión del nivel de riesgo psicosocial asociado a los contratos del personal de la industria manufacturera de H. Matamoros, Tamaulipas, a fin de lograr identificar a los contratos de trabajo que sufren la mayor carga laboral y que pueden llegar a poner en riesgo su salud, puesto que las organizaciones muchas veces exigen un ritmo de trabajo elevado o que las personas sean multifuncionales, tratando de agilizar los procesos productivos, no delimitando responsabilidades de una forma clara, estableciendo la premisa de que la persona “se ponga la camiseta” de la Empresa y resuelva situaciones que no son de su competencia, a fin de cumplir con los estándares de los países líderes en el mundo.

El problema no solamente radica en la cantidad de trabajo asignada a un empleado, sino además en la compatibilidad entre las características del trabajo y las herramientas personales con las que el trabajador cuenta para llevarlo a cabo.

Antecedentes

La carga de trabajo incluye dos dimensiones, una cuantitativa y otra cualitativa. La primera se refiere a la cantidad de trabajo, mientras que la cualitativa corresponde a la dificultad de la tarea asignada. Ambas dimensiones deben ser consideradas cuando se realiza la evaluación de la carga de trabajo. La carga de trabajo es una condición del trabajo por sí misma, sin embargo, cuando esta es percibida como excesiva, se considera un factor de riesgo psicosocial

organizacional que puede impactar en la salud de los trabajadores. Cuando las demandas respecto a la actividad laboral se acumulan y además se solicitan para un tiempo más corto que el tiempo óptimo para la realización eficaz de la tarea, se propicia la sobrecarga de trabajo y por ende se incrementa la posibilidad de desarrollar estrés laboral y síndrome de burnout (López-Vilchez y Gil-Monte, 2015).

Barrios *et al.* (2012), identifican una asociación entre la sobre carga de trabajo y el síndrome de burnout. Este concepto no es nuevo y existen diversas definiciones de este fenómeno. Rodríguez *et al.* (2017), lo definen como una situación que se presenta “cuando el individuo cambia su estado habitual de bienestar a causa del estrés laboral” (p.48).

Por otro lado, Domínguez *et al.* (2017), demuestran a través del estudio de un caso clínico, que la percepción de sobre carga de trabajo puede generar síntomas de ansiedad, sensación de incapacidad de resolver problemas e incluso, ser un detonante para el consumo excesivo de alcohol.

Al respecto, en la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada en España, se encontró que en un gran porcentaje de los trabajadores encuestados que manifestaron haber sido expuestos a factores de riesgo psicosocial, se presentaron síntomas como cefaleas, fatiga y trastornos del sueño (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008).

Hasta hace pocos años, en México no existía una norma específica que marcara lineamientos para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, sin embargo, a partir del año 2018 entró en vigor la NOM-035-STPS-2018, la cual promueve la importancia de la salud mental integrando aspectos de índole psicológico y social en las prácticas de prevención de riesgos laborales.

Con esto se orienta de manera más clara a los administradores de riesgos en el trabajo permitiendo obtener información útil para el desarrollo de estrategias preventivas para el área de la salud entendida como un perfecto equilibrio integral del individuo, tanto en el aspecto físico como mental y social, y no se limita a la ausencia de enfermedad, tal como lo establece la Organización Mundial de la Salud (2021). Por lo tanto, la importancia del presente trabajo de investigación radica en el estudio de un factor psicosocial organizacional que, de no ser

identificado, evaluado y controlado, puede suponer un riesgo a la salud de la población trabajadora.

Objetivo(s)

El objetivo del trabajo fue identificar si existe diferencia entre el nivel de riesgo psicosocial en carga de trabajo y tipo de contrato de los trabajadores de una empresa maquiladora de la ciudad de H. Matamoros, Tamaulipas, México.

Materiales y método

La presente investigación fue descriptiva cuantitativa; así como transversal, puesto que los datos se recolectaron en un solo momento; no experimental, ya que no se manipulan las variables de estudio. Se determina por parte de la norma 035 la aplicación de la siguiente fórmula con el objetivo de obtener una muestra (n) representativa de la población en donde N representa a la población total de trabajadores:

$$n = [(0.9604 * N) / (0.0025(N - 1)) + 0.9604]$$

De la cual se obtiene como resultado una muestra de 293 trabajadores, sin embargo, para fines de este estudio se aplicó a todos los trabajadores que integraron la plantilla laboral durante el período de recolección de datos.

Participantes

El muestreo empleado fue no probabilístico, ya que el cuestionario se aplicó a la totalidad de la población trabajadora, obteniendo por lo tanto, un total de 1240 trabajadores encuestados, de una empresa maquiladora de H. Matamoros, Tamaulipas, México, dedicada al moldeo, ensamble y decorado de productos cosméticos y nos cosméticos. Los participantes se encuentran en un rango de edad de 18 a 65 años. El 64.1% de la muestra son mujeres, mientras que el 35.9% son hombres. Respecto al tipo de contrato, la muestra estuvo integrada por 35 administrativos (2.8%), 289 indirectos de confianza (23.3%), 151 indirectos sindicatos (12.2%), y 765 de sindicato (61.7%). Los criterios de Inclusión fueron:

ser trabajador de la empresa de estudio haber asistido a laborar el día de la aplicación del instrumento, ser mayor de 18 años. Los criterios de exclusión fueron: no ser trabajador de la empresa de estudio, no haber asistido a laborar el día de la aplicación del instrumento, ser menor de 18 años.

Técnica e instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo, generado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Norma Oficial Mexicana 035 del 2018. El instrumento consta de 72 ítems con 5 opciones de respuesta en escala de Likert: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, cada una de las respuestas tiene un valor que va del 0 al 4, mide 25 dimensiones divididas en 10 dominios clasificada en 5 categorías, de igual manera en la norma 035 se encuentran criterios de evaluación y calificación en la cual nos proporciona 5 niveles de riesgo: Nulo o despreciable, Bajo, Medio, Alto y Muy alto. Para obtener la calificación se consideró el agrupamiento que tiene cada ítem con respecto a la categoría y dominio, y proceder a la sumatoria final de estos, para posteriormente evaluarlos conforme a los rasgos que determina la norma 035 y así obtener el nivel de riesgo de cada factor la cual incluye la carga de trabajo como factor de riesgo psicosocial. Asimismo, se agregaron preguntas sobre datos sociodemográficos como lo son la edad, el género y tipo de contrato. El instrumento es auto aplicable con un tiempo aproximado de respuesta de 15 a 20 minutos. Los criterios de validez y confiabilidad no se encuentran disponibles en la NOM-035-STPS-2018, sin embargo, de acuerdo con la investigación realizada por Uribe *et al.* (2020), en cuanto a las propiedades psicométricas de la escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta por la NOM 035, se hace mención de la aparente proporción de resultados homogéneos. Se encontró una excelente confiabilidad superior a .67 haciendo mención de la excelencia de los valores encontrados con el procedimiento de análisis de varianza con el coeficiente de Cronbach (α) que se utilizó. Finalmente se menciona que los factores psicosociales están altamente correlacionados entre sí.

Procedimiento

Por medio de oficio se solicitó la autorización de la gerencia de la empresa a fin de llevar a cabo el estudio de investigación de manera formal. Una vez autorizada la actividad se solicitó el

apoyo por parte de los supervisores de cada departamento para la programación de horarios de aplicación a fin de tener una mejor administración y evitar un impacto negativo en los tiempos de producción.

El espacio en el que se realizó la aplicación del instrumento fue en una sala de entrenamiento del personal, en la cual se encuentran 10 computadoras que fueron utilizadas para este fin. Se presentaron las preguntas con sus respectivas opciones de respuestas a través de un servidor digital, la aplicación de instrumento se realizó de manera grupal con el objetivo de que cada grupo estuviera integrado por 10 personas, sin embargo, debido al impacto en producción, las personas que integraron cada grupo fue variado, al ser 5 grupos la distribución fue de tres grupos para el turno matutino y dos para el turno nocturno. El tiempo en que se ejecutó la aplicación del instrumento al personal, fue de tres meses. Cada cuestionario tuvo una duración promedio de 20 minutos. Previamente se hizo del conocimiento de los trabajadores participantes el objetivo del trabajo, así como el compromiso de mantener la confidencialidad de la información personal. El estudio se ajusta a los principios científicos y éticos, mediante el consentimiento informado y por escrito del trabajador, de igual manera se tomaron en consideración las características ambientales, se proporcionó soporte al personal en las instrucciones y dudas durante la aplicación. Al finalizar la aplicación, se le solicitó al personal anotarse en una lista de asistencia, esto para poder tener registro de la cantidad de personas a las que se le aplicó el cuestionario. Los datos que se obtuvieron en el servidor digital permitieron ser analizados a través del paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences Version 22.0, (International Business Machines Corporation, 2013), se utilizó estadística descriptiva por frecuencia absoluta y relativa, así como estadística correlacional de Pearson a fin de describir las características de la muestra y variables de estudio.

Resultados y discusiones

En la tabla 1 se presentan los resultados concernientes a la percepción de los empleados de acuerdo al nivel de riesgo sobre su carga de trabajo, se puede observar que en cuanto al personal con contrato administrativo predomina el nivel de riesgo alto (57.1%), en el personal indirecto confianza predomina el nivel de riesgo alto (35.6%), en cuanto al personal indirecto sindicato refleja un nivel de riesgo medio (34.4%), mientras que el personal de sindicato se ubica en un nivel de riesgo nulo (36.6%).

Tabla 1.
 Carga de trabajo

Variable	Carga de trabajo							
	Administrativos		Indirecto confianza		Indirecto sindicato		Sindicato	
Nivel de riesgo	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%
Nulo	1	2.9	27	9.3	21	13.9	280	36.6
Bajo	4	11.4	48	16.6	35	23.2	248	32.4
Medio	6	17.1	93	32.2	52	34.4	159	20.8
Alto	20	57.1	103	35.6	39	25.8	72	9.4
Muy Alto	4	11.4	18	6.2	4	2.6	6	0.8
Total	35	100	289	100	151	100	765	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la aplicación del cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo, NOM-035-STPS-2018.

Tabla 2.
 Correlación de nivel de riesgo psicosocial en carga de trabajo y tipo de contrato

	Contrato	Nivel de Riesgo en Carga de trabajo	Tiempo adicional a mi turno	Trabajar sin parar	Ritmo de trabajo acelerado	El trabajo exige mucha concentración	Memorice mucha información	Toma de decisiones difíciles	Atención de varios asuntos al mismo tiempo	Soy responsable de cosas de mucho valor	Responsable por resultados de toda mi área	Me dan órdenes contradictorias	Me piden cosas innecesarias	Atiendo clientes o usuarios muy enojados	Atender personas necesitadas o enfermas	Mostrar sentimientos distintos a los míos	Atención de situaciones de violencia
Contrato	-	.440**	.557**	-.007	-.093**	-.063*	.216**	.362**	-.324**	-.273**	-.429**	.007	.105**	-.428**	-.357**	-.292**	-.248**
Carga de trabajo		-	.606**	.500**	.507**	.399**	.620**	.716**	.706**	.508**	.553**	.482**	.498**	.394**	.297**	.306**	.250**
Tiempo adicional a mi turno			-	.279**	.259**	.141**	.351**	.439**	.406**	.285**	.351**	.171**	.250**	.326**	.260**	.240**	.183**
Trabajar sin parar				-	.458**	.231**	.265**	.296**	.369**	.126**	.097**	.323**	.297**	.048	.055	.012	.051
Ritmo de trabajo acelerado					-	.201**	.270**	.306**	.367**	.285**	.351**	.171**	.250**	.326**	.260**	.240**	.183**
El trabajo exige mucha concentración						-	.401**	.317**	.269**	.242**	.197**	.166**	.110**	.081**	.046	.045	.031
Memorice información							-	.571**	.464**	.277**	.321**	.213**	.219**	.174**	.124**	.131**	.127**
Toma de decisiones difíciles								-	.566**	.336**	.384**	.308**	.336**	.262**	.196**	.181**	.155**
Atención de varios asuntos al mismo tiempo									-	.244**	.328**	.449**	.431**	.252**	.183**	.154**	.142**
Soy responsable de cosas de mucho valor										-	.453**	.051	.098**	.158**	.089**	.126**	.094**
Responsable por resultados de toda mi área											-	.068*	.114**	.201**	.134**	.141**	.136**

Al realizar un análisis correlacional, como se muestra en la tabla 2, entre la variable nivel de riesgo por carga de trabajo y la variable tipo de contrato, se encontró un p-valor de .001, lo que significa que existe una relación significativa entre ambas variables.

En resumen, se encontró relación significativa negativa entre el nivel de riesgo por carga de trabajo y el tipo de contrato. En este caso, debido a los valores asignados en la base de datos, el personal con tipo de contrato administrativo es quien presenta mayor nivel de riesgo por carga de trabajo, seguido por el personal indirecto de confianza, posteriormente indirecto sindicato y por último personal sindicalizado.

En cuanto a los resultado del presente estudio coinciden con la investigación realizada por Mendoza y Rueda (2020), sobre las cargas de trabajo asociadas a los factores de riesgo psicosocial en el personal de tres Asadas del cantón de Sarapiquí, Costa Rica en una población de 27 trabajadores entre administrativos y operativos en el que se utilizó en método NASA TLX en combinación con el método ISTAS 21 versión corta en la que se identifica y mide la exposición a los factores de riesgo psicosocial, obteniendo como resultado que el 41% de los trabajadores perciben que la distribución de las tarea es irregular y que se le acumula trabajo, En este estudio se encontró que la mayor carga de trabajo la refiere el personal administrativo a diferencia del sindicalizado (operativo), debido a las diferentes actividades que realiza cada puesto de trabajo.

En la investigación realizada por Campbell *et al.* (2019), en la que analizaron la carga de trabajo de la empresa Servi Havel de la costa S.A.S, se obtuvo como resultado una alta demanda en carga laboral en la alta dirección, asimismo el personal de nivel intermedio presenta una alta carga mental, coincidiendo con los resultados obtenido en esta investigación en donde el personal administrativo percibe una alta carga laboral.

De igual forma, en el estudio realizado por Macias y Rocha (2016), en el que midieron la carga mental de los trabajadores de la industria automotriz en México, con una población de cincuenta y seis trabajadores en la que participaron tanto personal técnico como profesionales, que mediante el instrumento Escala Subjetiva de Carga Mental de trabajo (ESCAM), obtuvieron como resultado una alta carga mental de acuerdo con la percepción de los profesionales en la

dimensión de demandas cognitivas, complejidad de las tareas, así como las características de la tarea. Por otro lado, los resultados de la percepción del personal técnico fueron en mayor nivel en ritmo de trabajo y en consecuencias para la salud. Si bien, en esta investigación los tipos de carga de trabajo no son la variable de estudio, el resultado confirma que tanto el personal administrativo como indirecto de confianza (técnico) cuenta con una mayor carga laboral.

Finalmente los resultados obtenidos en el presente trabajo coinciden con los hallazgos registrados en el estudio realizado por Uribe *et al.* (2020), sobre las críticas a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial, en una empresa de servicios, en la que afirman que a mayor puesto mayor es la carga de trabajo, así como mayor jornada de trabajo que en consecuencia se obtiene menor organización del tiempo de trabajo.

Conclusiones

La salud mental juega un papel elemental en ambientes laborales, puesto que los seres humanos necesitan tener los elementos suficientes para poder cubrir las expectativas que la posición de trabajo exija. Como ya se ha establecido, en México desde hace muchos años han existido reglamentos y normas que protegen la salud física, sin embargo, es recientemente cuando se empieza a considerar la salud mental como un tema relevante de estudio en los puestos de trabajo, con la publicación de la NOM-035-STPS-2018, por lo que la prevención de riesgos psicosociales representa un reto para los empleadores actualmente, ya que no se cuenta con experiencias previas en el diagnóstico y tratamiento de los factores de riesgo asociados a la salud mental. Esta innovación normativa ha sido el principal motivador para la realización del presente trabajo de investigación.

Con base en los resultados encontrados, puede afirmarse que el personal administrativo, indirectos de confianza como indirectos de sindicato, presentan una prevalencia de riesgo psicosocial alarmante asociado a la carga de trabajo. Esto puede relacionarse al hecho de que el personal de confianza, a diferencia del sindicalizado realiza un trabajo más intelectual, tiene mayores responsabilidades y autonomía dentro de la organización e incluso suele extender sus horarios laborales para finalizar actividades urgentes o atender situaciones imprevistas, mientras que el personal sindicalizado en el contexto de la maquiladora se caracteriza por tener horarios rigurosos y realizar actividades físicas limitadas. Tomando en consideración que en el presente

estudio se evalúan las cargas cuantitativas, ritmos de trabajos acelerados, carga mental, cargas psicológicas emocionales, cargas de alta responsabilidad y las cargas contradictorias e inconsistentes, los resultados se asocian al tipo de actividad y a la carga que la caracteriza.

A partir de este análisis se sugieren las siguientes recomendaciones:

Para mejorar las condiciones laborales respecto al nivel de riesgo por carga de trabajo es esencial hacer una buena distribución de las tareas y administración del tiempo, así como la integración de capacitaciones que faciliten la realización de las actividades cuando la actividad laboral lo requiera, considerando las fechas de entrega y su dificultad. Otro aspecto importante por considerar es la delimitación de funciones, estableciendo límites y alcances de cada puesto de trabajo, para evitar adquirir tareas que no corresponden o duplicidad de actividades.

Debe tenerse en cuenta que, el no controlar los factores de riesgo psicosociales, puede repercutir en la salud física, psicológica y social de cada trabajador expuesto. Esto a su vez puede afectar de manera indirecta al rendimiento productivo al entorpecer los procesos afectados por el ausentismo que generan las incapacidades laborales, lo cual inminentemente se reflejará en pérdidas económicas para las organizaciones.

Sin embargo, no debe perderse de vista que si bien, la identificación, la evaluación y el control del riesgo son las actividades esenciales de la prevención de riesgos laborales, es esencial que una vez realizadas las acciones pertinentes para su eliminación y/o control se realice nuevamente la aplicación de cuestionarios para identificar si las acciones realizadas fueron eficaces o se tienen que realizar nuevas estrategias a fin de obtener los resultados esperados.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que, aunque estos resultados representan una oportunidad para establecer acciones organizacionales eficaces de manera interna, existe una limitante que se presenta respecto a la generalización de estos resultados a otras empresas del mismo giro, puesto que las características de estas, así como los estilos de liderazgo que predominen pueden significar diferencias importantes en la asignación de tareas para cada grupo de trabajadores, y la organización del trabajo en general, por lo que es de suma importancia que cada organización realice un diagnóstico específico al respecto que le permita obtener información confiable para una adecuada toma de decisiones.

Finalmente es apropiado acentuar la importancia de continuar la investigación en este campo, debido a que es poco explorado en México, ya que representa una gran área de oportunidad dentro las organizaciones en materia de salud mental. En este sentido es importante considerar que las aplicaciones deben realizarse preferentemente por personal externo con la finalidad de disminuir la probabilidad de sesgo en las respuestas de los participantes, así como comunicar a los trabajadores los resultados de manera oportuna para crear conciencia respecto a la problemática de la exposición a riesgos psicosociales organizacionales.

Referencias

- Barrios, S., Arechabala, M.C. & Valenzuela, V. (2012). Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enferm Nefrol*, 15(1), 46-55.
<https://dx.doi.org/10.4321/S2254-28842012000100007>
- Campbell, J. Cuellar, T. Fernandez, O. Moreno, R. & Villalobos B. (2019). Análisis de la carga de trabajo en la empresa Servi Hervel de la costa S.A.S. *Investigación y Desarrollo en TIC*, 10(2), 58-70. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/identific/article/view/4011>
- Diario Oficial de la Federación. (2018, 23 de octubre). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*, 1-32.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Domínguez, I., Prieto, V. & Barraca, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*, 28(3), 139-146.
<https://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2017.05.003>.
- International Business Machines Corporation. (2013). Statistical Package for the Social Sciences. (Version 22.0.) [Software] Armonk, NY: IBM Corp. <https://www.ibm.com/mx-es/analytics/spss-statistics-software>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2008,07 de septiembre). *IV Encuesta Nacional de condiciones de trabajo*. <https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2015/12/VI-ENCUESTA-NACIONAL-CONDICIONES-TRABAJO-INSHT.compressed.pdf>
- López-Vilchez, J. & Gil-Monte, P.R. (2015). Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España. *ARXIVUS* (32), 111-120.
<https://roderic.uv.es/handle/10550/49024>
- Macías, M. & Rocha, R. (2016). Medición De Carga Mental De Trabajo En La Industria Automotriz En México. *European Scientific Journal*, 12(26), 92.
URL:<http://dx.doi.org/10.19044/esj.2016.v12n26p92>

- Mendoza, R. & Rueda Y. (2020). *Cargas de trabajo asociadas a los factores de riesgo psicosociales laborales en personal de tres Asadas del Cantón de Sarapiquí, Costa Rica* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnico Nacional]. Repositorio Institucional UTN. <http://repositorio.utn.ac.cr/handle/123456789/367>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984, 18 septiembre). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *¿Cómo define la OMS la salud? Preguntas más frecuentes*. <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%ABLa%20salud%20es%20un%20estado,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>
- Rocha, R. (2005). Carga mental laboral y psicotrastornos en trabajadores industriales. *LIBERABIT*, 10(11), 83-89. http://ojs3.revistaliberabit.com/publicaciones/revistas/RLE_11_1_carga-mental-laboral-y-psicotrastornos-en-trabajadores-industriales.pdf
- Rodríguez, J.A., Guevara, A. & Miramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Uribe, J., Gutiérrez, J. & Amézquita, J. (2020). Críticas a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y Administración*, 65 (1), 1-32. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>