



AMEC
EDICIONES

Riesgos Psicosociales en el Trabajo:

Consecuencias para la Salud y el
Desempeño Organizacional



Presentan

Francisca Pedroza-Montero

Conrado Sanzarric-Aguilar

Silvia Leticia Sánchez-Fuentes

Monografía en Acceso Abierto. Libre disponibilidad en Internet, permitiendo a cualquier usuario su lectura, descarga, copia, impresión, distribución o cualquier otro uso legal de la misma, sin ninguna barrera financiera, técnica o de otro tipo.

Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Consecuencias para la Salud y el Desempeño

Organizacional

Colección Ruta Directa a la Innovación Docente nº 79

2025 AMEC Ediciones Calle Emma Penella 6. 28055. Madrid. España.

ISBN:978-84-10426-79-5

<https://doi.org/10.63083/lamec.2025.99.pssf>



Este documento está bajo licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0

Esta licencia permite a los reutilizadores copiar y distribuir el material en cualquier medio o formato, únicamente sin adaptaciones, con fines no comerciales y siempre que se cite al creador.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito industrial, la salud y el bienestar de los trabajadores constituyen factores clave que inciden directamente en la productividad y en el éxito sostenido de las organizaciones. El análisis de los riesgos psicosociales en este sector tiene como propósito identificar y evaluar aquellos factores que afectan la salud mental y emocional del personal, tales como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la escasa autonomía en la toma de decisiones y los conflictos interpersonales.

La relevancia de estos riesgos radica en su potencial para provocar fatiga, ansiedad, accidentes laborales y una disminución del rendimiento, lo que repercute negativamente en la productividad y en la seguridad del entorno de trabajo. Asimismo, un clima laboral adverso contribuye al aumento del ausentismo y la rotación del personal, generando así mayores costos operativos para las empresas.

En este contexto, la implementación de estrategias preventivas –como la mejora de las condiciones laborales y la promoción activa del bienestar organizacional– resulta fundamental no solo para proteger la salud del capital humano, sino también para optimizar la eficiencia y sostenibilidad de las actividades industriales. Un enfoque proactivo en la gestión de los riesgos psicosociales favorece, además, una mayor satisfacción laboral y un desempeño más sostenible en el tiempo.

Resumen de la metodología

La investigación se desarrolló mediante un enfoque **mixto**, combinando métodos **cuantitativos y cualitativos** para analizar los factores de riesgo psicosocial en entornos laborales del sector industrial y de servicios en Hermosillo, Sonora, México.

Enfoque cuantitativo

Se aplicó la **Guía de Referencia II** de la **NOM-035-STPS-2018** a una muestra de **97 trabajadores** de cinco empresas con distintos giros económicos. El objetivo fue evaluar condiciones laborales vinculadas con la carga de trabajo, jornada, ambiente organizacional y relaciones interpersonales. Los resultados permitieron identificar niveles de riesgo psicosocial y la necesidad de implementar estrategias preventivas para mejorar el bienestar del personal y la productividad empresarial. Además, se incluyó un análisis de estadísticas nacionales de accidentes y enfermedades laborales, para explorar su relación con factores psicosociales.

Enfoque cuantitativo (continuación)

- Aplicación de la **Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018**.
- Muestra: **97 trabajadores** de 5 empresas (industria y servicios) en Hermosillo, Sonora.
- Evaluación de:
 - Carga de trabajo
 - Jornada laboral
 - Clima organizacional
 - Relaciones interpersonales
- Análisis de estadísticas nacionales de accidentes y enfermedades laborales (IMSS - STPS).

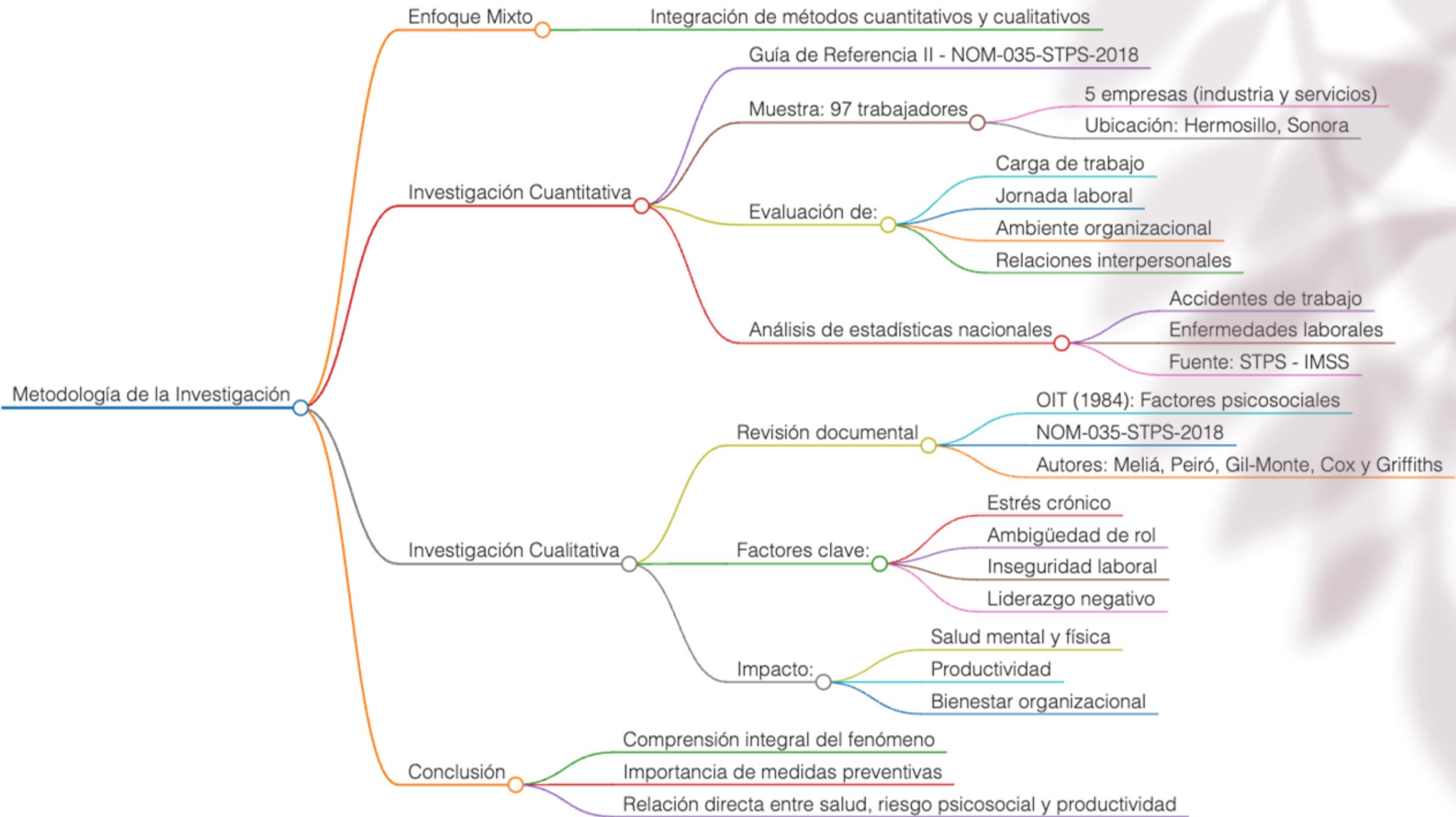
Enfoque cualitativo (continuación)

Se realizó una revisión documental que incluyó el análisis de marcos teóricos relevantes como el informe de la **OIT (1984)** y la **NOM-035**, así como estudios académicos sobre el impacto del estrés laboral y otros factores psicosociales en la salud y el rendimiento de los trabajadores. Se exploraron conceptos clave como la sobrecarga laboral, el liderazgo negativo, la inseguridad en el empleo y el trabajo por turnos, todos considerados elementos de riesgo psicosocial si no se gestionan adecuadamente.

Esta aproximación integral permitió comprender no solo los niveles actuales de riesgo en contextos específicos, sino también el marco conceptual que sustenta la prevención y gestión de dichos riesgos a nivel organizacional.

Enfoque cualitativo

- Revisión documental:
 - Informe OIT (1984)
 - Norma NOM-035-STPS-2018
 - Estudios de autores como Cox, Griffiths, Meliá, Peiró y Gil-Monte.
- Enfoque en factores como:
 - Estrés crónico
 - Ambigüedad de rol
 - Liderazgo autoritario
 - Inseguridad laboral



Resultados

Los resultados se muestran en la Figura 1

Categoría	Dominio	Dimensión	Resultado por dominio	Resultado categoría	Resultado total
C1 Ambiente de trabajo	Do1 Condiciones en el ambiente de trabajo	Di1 Condiciones peligrosas e inseguras	Medio	Medio	Medio
		Di2 Condiciones deficientes e insalubres			
		Di3 Trabajos peligrosos			
C2 Factores propios de la actividad	Do2 Carga de trabajo	Di 4 Cargas cuantitativas	Medio	Medio	Medio
		Di 5 Ritmos de trabajo acelerado			
		Di6 Carga mental			
		Di7 Cargas psicológicas emocionales			
		Di8 Cargas de alta responsabilidad			
		Di9 Cargas contradictorias o inconsistentes			
C3 Organización del tiempo de trabajo	Do3 Falta de control sobre el trabajo	Di10 Falta de control y autonomía sobre el trabajo	Medio	Medio	Medio
		Di11 Limitada o nula posibilidad de desarrollo			
		Di12 Limitada o inexistente capacitación			
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Do4 Jornada de trabajo	Di13 Jornadas de trabajo extensas	Muy Alto	Medio	Medio
		Di14 Influencia del trabajo fuera del centro laboral			
	Do5 Interferencia en la relación trabajo-familia	Di15 Influencia de las responsabilidades familiares	Medio	Medio	Medio
C4 Liderazgo y relaciones en el trabajo	Do6 Liderazgo	Di16 Escasa claridad de funciones	Bajo	Nulo o Despreciable	Bajo
		Di17 Características del liderazgo			
	Do7 Relaciones en el trabajo	Di18 Relaciones sociales en el trabajo	Nulo o Despreciable	Nulo o Despreciable	Bajo
		Di19 Deficiente relación con los colaboradores que supervisa			
	Do8 Violencia	Di20 Violencia laboral	Nulo o Despreciable	Nulo o Despreciable	Bajo

Figura 1. Resultados. Factor de Riesgo Psicosocial

Resultados (continuación)

El nivel de los factores de riesgo psicosocial organizacional evaluado fue medio, de acuerdo con los criterios establecidos en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Al desagregar los resultados por categoría, se observó que los dominios correspondientes al ambiente de trabajo, los factores propios de la actividad laboral y la organización del tiempo de trabajo también obtuvieron una calificación media. Este resultado indica que el riesgo no se encuentra en un nivel bajo ni elevado, sino en un nivel moderado, lo cual posee implicaciones relevantes para la gestión organizacional.

Resultados (continuación)

En este contexto, un nivel de riesgo medio implica que:

1. No se presentan condiciones de riesgo extremo, sin embargo, existen elementos que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores si no se abordan de manera oportuna y adecuada.
2. Es necesario implementar acciones de mejora continua, ya que, aunque el riesgo no sea crítico, su persistencia podría afectar progresivamente la productividad, el clima laboral y la satisfacción de los empleados.

Resultados (continuación)

3. Es probable que algunos trabajadores estén experimentando niveles moderados de estrés o síntomas de fatiga, lo cual subraya la necesidad de monitorear factores como la carga de trabajo, el grado de autonomía, y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Resultados (Continuación)

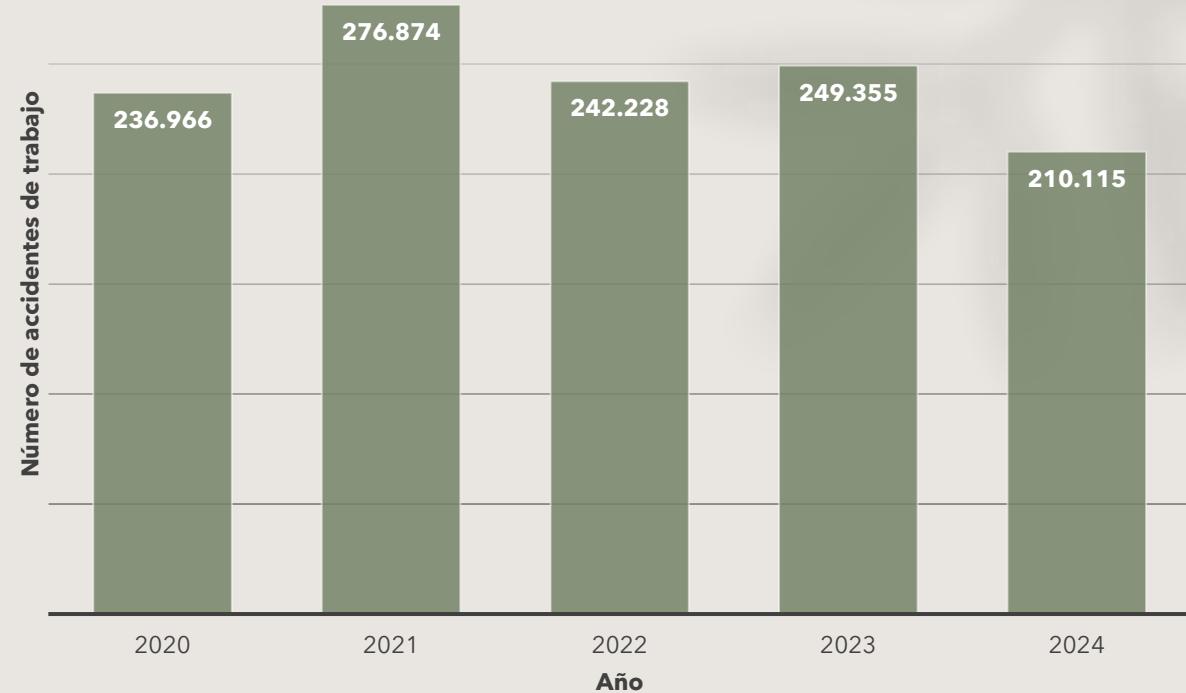
De acuerdo con los lineamientos de la NOM-035-STPS-2018, y según lo representado en la Figura 2, se establece la necesidad de evaluar y fortalecer la estrategia de prevención de riesgos psicosociales, así como los programas orientados a mitigar dichos factores, promover un entorno laboral positivo y prevenir la violencia en el lugar de trabajo. En este sentido, se recomienda la formulación y aplicación de un Programa de Intervención, con énfasis en su adecuada implementación, seguimiento y difusión, como medida integral para garantizar la sostenibilidad del bienestar organizacional.

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas, y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

Resultados (continuación)

Durante los años del 2020-2024, en Sonora, las estadísticas publicadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la información proporcionada por la Coordinación de Salud en el Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al día 24 de marzo de 2025, para el año 2020 reportaron un total de 236,966 accidentes de trabajo con incapacidad temporal sin consecuencias permanentes; para el año 2021 aumento un 17% a una totalidad de 276,874. Para el año 2022 disminuyeron en un 13% reportándose 242,228; para el 2023 aumenta un 3% y para el 2024 hubo un total de 210,115

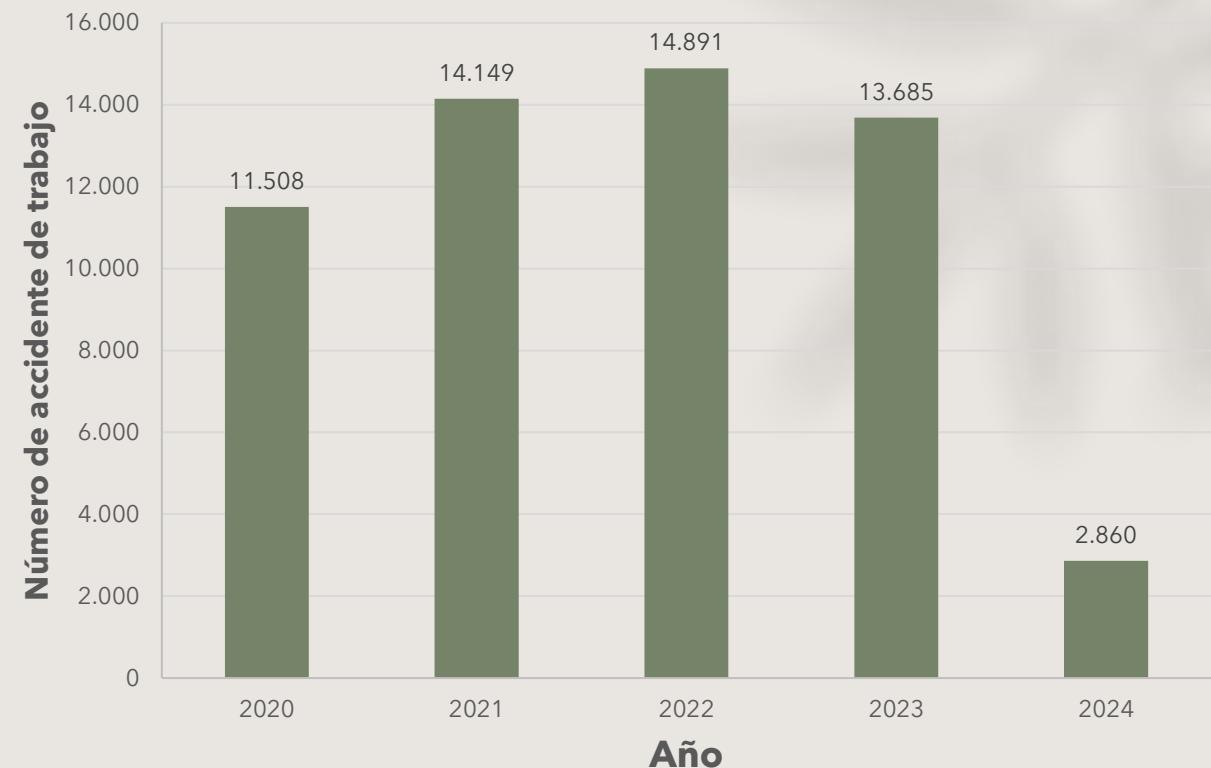
Accidentes de trabajo con días de Incapacidad y sin secuelas



Resultados (continuación)

También se registraron 11,508 casos en Sonora casos de accidentes con incapacidad permanente en el año 2020; en el 2021 hubo un aumento del 23% con respecto al año anterior y en el 2022, hubo un aumento del 5% con respecto al 2021. En lo que respecta al 2023, aquí hubo una disminución del 8% con lo que respecta al año 2022; y para el 2024 debemos de esperar a que se confirme la totalidad de accidentes.

Accidentes de trabajo con incapacidad permanente



Resultados (continuación)

Estas cifras evidencian que los accidentes no son únicamente el resultado de deficiencias en las medidas de seguridad física. Existen también factores psicosociales laborales –tales como el estrés crónico, la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de rol o las relaciones interpersonales conflictivas– que pueden incidir negativamente en la salud mental, física y emocional de los trabajadores.

Resultados (continuación)

En relación a los accidentes de trabajo con defunción vemos que, de 2020 al 2021 hubo una disminución del 7%, pero del 2021 al 2022 hubo un aumento del 17%.



Resultados (continuación)

- En este contexto, la detección temprana y el abordaje adecuado de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral constituyen componentes clave dentro de las estrategias integrales de prevención. Su gestión oportuna permite no solo disminuir la ocurrencia de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, sino también promover el bienestar físico, mental y emocional del capital humano.
- La aplicación de medidas preventivas, conforme a los lineamientos establecidos por la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, trasciende el mero cumplimiento regulatorio. Estas acciones contribuyen de manera sustancial a la mejora del clima organizacional, a la optimización de los procesos productivos, y al fortalecimiento de la eficiencia operativa y la sostenibilidad institucional en el mediano y largo plazo.

Conclusiones

Como conclusión debemos de concientizar sobre la seguridad laboral ya que los datos evidencia la cantidad significativa de accidentes de trabajo, destacando la importancia de fortalecer la prevención; el impacto en la productividad y economía, sabemos que los accidentes generan ausentismo, costos médicos y reducción en la eficiencia del trabajador, afectando tanto a las empresas como a la economía nacional. Relevancia en políticas públicas, la información ayuda a diseñar o mejorar normativas y estrategias para garantizar ambientes de trabajo más seguros.

Conclusiones (continuación)

Dentro de las estrategias para mejorar condiciones laborales y reducir riesgos psicosociales, tenemos: Prevención y cultura de seguridad, dentro de este rebro se pudiera considerar la capacitación continua en medidas de seguridad, uso obligatorio de equipo de protección personal e inspecciones regulares en los centros de trabajo; también la gestión del riesgo psicosocial (Identificación de factores como estrés laboral, acoso o carga excesiva de trabajo; Implementación de horarios flexibles y pausas activas y Promoción de un ambiente laboral positivo con comunicación efectiva), así como la Mejora en las condiciones laborales (Ergonomía en los espacios de trabajo para evitar lesiones; Programas de bienestar emocional y apoyo psicológico y Evaluación y actualización de protocolos de seguridad) y Normatividad y cumplimiento legal (Aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, que regula los factores de riesgo psicosocial y Revisión constante del cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social).

Referencias

- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). *Work-related stress: A theoretical perspective*. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 31-56). John Wiley & Sons.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2018). NOM-035-STPS-2018, *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Factores psicosociales y salud laboral: riesgos y recursos*. Universidad de Valencia.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organization and stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization.

Referencias (Continuación)

- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). *El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales: características psicométricas y aplicación en diferentes muestras*. Universitat de València.
-
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Oficina Internacional del Trabajo.
-
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2023). *Estadísticas de riesgos de trabajo 2023*. Coordinación de Salud en el Trabajo, Instituto Mexicano del Seguro Social. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps>

