



<https://doi.org/10.22402/ed.leed.978.607.26779.13c06>

Detección de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones

Detection of Psychosocial Risks in Organizations

Sandra Ivonne Muñoz Maldonado y Cynthia Zaira Vega Valero

Agradecimientos

- Esta investigación fue posible gracias al financiamiento al proyecto IT300125 “Análisis individual de la toma de decisiones y su relación con estrés laboral, alimentación emocional en contextos organizacionales”.

Resumen

Factores diversos que ocurren en el contexto laboral pueden actuar en detrimento del desempeño, bienestar y satisfacción de los trabajadores. Estos factores se denominan de riesgo psicosocial e incluyen la interacción de elementos propios del trabajador con las condiciones físicas, administrativas de la organización, así como las situaciones específicas del puesto que se desempeña. En la actualidad se presta atención para diagnosticar, evaluar e intervenir los riesgos psicosociales con la intención de mejorar las condiciones laborales que reditué en una menor rotación de personal, estrés, conflictos interpersonales y mayor productividad, desempeño y clima organizacional. El psicólogo organizacional puede ofrecer su conocimiento, habilidades y experiencia para proponer y validar instrumentos de medición que identifiquen de forma efectiva los niveles de riesgo. En este capítulo se detallan algunos de los instrumentos que se han empleado para la detección de los riesgos psicosociales. En particular se revisan datos de validez y confiabilidad del instrumento propuesto por la Norma Oficial 035 que invita a las organizaciones a tener un seguimiento continuo de dichos factores. Se reflexiona sobre la importancia de identificar los efectos de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores además de contar con instrumentos que respondan a las necesidades de las organizaciones y aporten datos confiables.

Palabras clave: Desempeño laboral, Norma oficial 035, satisfacción laboral, diagnóstico, riesgos psicosociales

Abstract

Various factors that occur in the work context can act to the detriment of the performance, well-being, and satisfaction of workers. These factors are called psychosocial risks and include the interaction of worker-specific elements with the organization's physical and administrative conditions, as well as the specific situations of the job performed. Currently, attention is paid to diagnosing, evaluating, and intervening in psychosocial risks with the intention of improving working conditions, which results in lower staff turnover, reduced stress, fewer interpersonal conflicts, and greater productivity, performance, and organizational climate. The organizational psychologist can offer their knowledge, skills, and experience to propose and validate measurement instruments that effectively identify risk levels. This chapter details some of the instruments that have been used to detect psychosocial risks. In particular, data on the validity and reliability of the instrument proposed by Official Standard 035, which invites organizations to continuously monitor these factors, are reviewed. The importance of identifying the effects of psychosocial risks on workers' health is reflected upon, in addition to having instruments that meet the needs of organizations and provide reliable data.

Keywords: Job performance, Official Standard 035, job satisfaction, diagnosis, psychosocial risks

Contenido Temático

- Resumen, 102
- Abstract, 102
- Introducción, 103
- Factores de Riesgo en el Contexto Organizacional, 103
- Los Efectos de los Riesgos Psicosociales en Individuos y Organizaciones, 104
- Evaluación de los riesgos psicosociales, 106
- Conclusiones, 109
- Referencias, 111

“Las decisiones sabias están basadas en evidencia, no en suposiciones.

W. Edwards Deming

Introducción

En el mundo existen 53.6 millones de trabajadores asalariados según la última cifra del Banco mundial que corresponde al año 2019 (Banco Mundial, 2023), estas personas prestan sus servicios a organizaciones que les proveen de ciertas condiciones bajo las cuales desempeñan sus actividades laborales. En México, la población económicamente activa asciende a 59.5 millones hasta noviembre de 2022. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022) cerca del 60% son personas que perciben un salario y están contratadas para una actividad específica dentro de las organizaciones. Las organizaciones son una parte fundamental para el funcionamiento político, social, cultural y económico de las sociedades (Vesga, 2020) pueden hacer que un país se convierta en un lugar próspero y avanzado en tecnología, situándolo como una potencia en relación con otros países.

El INEGI (2023) reportó que en México existen 5 millones 530 mil 925 unidades económicas que prestan un servicio económico que además tiene personal a su cargo. En cada una de ellas se dan condiciones laborales que varían en cada centro de trabajo, a pesar de que existen condiciones mínimas que los empleadores deben cubrir, en la búsqueda de reducir costos y permanecer en el mercado, se realizan prácticas de contratación, de pago y de prestaciones básicas que afectan a los trabajadores (Hernández, 2022), y por ende existen repercusiones en el desempeño de los colaboradores dentro de la organización.

De las afectaciones identificadas se ha puesto especial atención a los factores de riesgo psicosocial (CáceresVillarreal et al., 2015; Gómez-García et al., 2020; Pujol-Cols & Lazzaro Salazar, 2021), que aluden al efecto de las condiciones sociales, laborales e individuales sobre la salud del trabajador y la eficacia organizacional, respecto de estos factores de riesgo el psicólogo tiene un amplio conocimiento que le permite evaluar e intervenir en este tipo de situaciones. En este capítulo se mostrará porque los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral son importantes de atender y cómo el psicólogo aporta a esta temática para las organizaciones.

Factores de Riesgo en el Contexto Organizacional

La Oficina Internacional del Trabajo en 1984 definió los riesgos psicosociales como aquellas interacciones entre el ambiente, el contenido del trabajo, las condiciones de

la organización y factores propios de trabajador como sus competencias, necesidades, experiencia, cultura y aspectos extralaborales que pueden influir en el desempeño y satisfacción laboral, así como en la salud del individuo.

Para ayudar a comprender la dimensión que tienen los factores de riesgo, Gómez (2020) distingue que, dentro de las organizaciones, se pueden identificar dos tipos de variables, por un lado las que son formales y competen directamente a la organización, éstas comprenden los aspectos físicos, tecnológicos, el capital, la estructura administrativa, la estrategia y los procesos que se llevan a cabo dentro de la misma. Por otro lado, las variables no formales que se relacionan con los individuos que laboran dentro de la organización, y es necesario destacar que estas tienen menor injerencia de la organización para poder controlarlas y modificarlas, dado que implican también aspectos propios de los individuos, que se mencionarán más adelante.

De las variables no formales en la organización se identifican: el aprendizaje organizacional, calidad de vida laboral, cambio organizacional, clima, cultura, cambio, comunicación organizacional. Existen también las relativas al ámbito grupal: comunicación, conflicto y negociación, liderazgo, toma de decisiones grupal, trabajo en equipo.

Además de las variables formales y no formales están los componentes específicos del comportamiento humano que se relacionan con procesos básicos de memoria, aprendizaje, toma de decisiones, motivación-emoción, pensamiento y lenguaje, percepción, actitudes, aptitudes, conocimientos y habilidades, creencias y valores, inteligencia, intereses.

Todos estos elementos que conforman las variables son considerados al momento de evaluar a un individuo dentro de una organización, dado que al final el individuo actúa en función de sus características particulares, interactúa con otros individuos dentro de un contexto denominado organización, es por ello por lo que la evaluación de los riesgos psicosociales debe ser comprehensiva y no olvidar el conjunto de interacciones que se dan en este contexto particular.

Existen diferentes perspectivas para abordar los factores de riesgo, la investigación ha retomado el modelo de Demanda-Control (Karasek, 1979) el cual indica que las demandas negativas en el ámbito laboral tienden a afectar el bienestar de las personas, por ello se alude a que existe un balance entre las demandas del trabajo y la capacidad de control del individuo sobre el mismo, también se ha adoptado del modelo de esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996) que señala que entre más altas sean las demandas al trabajador y menores sean las recompensas dadas, se tiene mayor riesgo de desarrollar reacciones físicas y psicológicas adversas.

Los Efectos de los Riesgos Psicosociales en Individuos y Organizaciones

La Revolución industrial marcó un cambio en la forma de trabajo, se incluyeron nuevos dispositivos que hicieron que se realizaran las actividades productivas en menor tiempo, esto implicó que las condiciones en que laboraban las personas cambiaran, se establecieron horarios y metas productivas acorde a los cambios industriales, estos cambios impactaron el bienestar y desempeño de los trabajadores. Actualmente las organizaciones se adaptan a las transformaciones globales en materia tecnológica, económica, social e incluso de salud. Las nuevas formas de organización en los sistemas de trabajo involucran nuevos riesgos y también oportunidades de crecimiento tanto

para las organizaciones como para los individuos (Charria et al., 2011).

Un ejemplo clave de este último punto son los cambios realizados en los centros de trabajo debido a la pandemia por COVID-19, se aceleró la transición del trabajo presencial al trabajo en casa, en donde los individuos que laboraban en una organización tuvieron que adaptarse de forma rápida al uso de las tecnologías de la información y comunicación para dar respuesta a las demandas, se observó un aumento en la venta de productos en línea, mayor uso de las videoconferencias para la comunicación con clientes y compañeros de trabajo, asimismo el empleo de plataformas digitales para la mercadotecnia y las ventas incremento, dejando atrás las formas tradicionales.

Estos cambios, al no ser planeados mostraron las deficiencias en su implementación y un crecimiento en las cifras referentes a los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, como es un aumento en el nivel de estrés, ansiedad y depresión (Elsafty & Shafik, 2022; Garfin et al., 2022; Muñoz-Fernández et al., 2020; Palomino-Oré & Huarcaya-Victoria, 2020), adicionalmente en muchos hogares se ajustaron a las condiciones bajo las cuales se laboraba, que no eran las óptimas en varios casos, sin embargo, era necesario cubrir lo solicitado por la organización para mantener el empleo.

La exposición crónica a riesgos psicosociales en el trabajo pueden llevar a experimentar consecuencias físicas como dolores recurrentes de cabeza, estómago, musculares, problemas cardio vasculares (López-González et al., 2022; Muniz et al., 2019), psicológicas como estrés, fatiga, ansiedad, depresión (Murcia et al., 2013; Orozco et al., 2019; Sagherian et al., 2020), y sociales como constantes problemas interpersonales con los supervisores, gerentes o compañeros de área, posibilitando problemas de salud crónica (Sureda et al., 2019).

En el ámbito organizacional los factores de riesgo se asocian con variables como alta rotación, ausentismo, accidentes laborales, discapacidad laboral (Colin et al., 2021; Ernst, 2020; Guerrero et al., 2021; Palma-Contreras & Ansoleaga, 2020; Paniagua Castrillón & Gómez Castañeda, 2019; Taibi et al., 2021), cada una de estas variables afectan el desempeño de los trabajadores, la productividad, en su conjunto el desempeño de la organización en general.

Las organizaciones en la actualidad están interesadas en mayor medida por el bienestar de sus integrantes, ya que la evidencia empírica muestra que un empleado que reporta mayor bienestar es más productivo. Por ejemplo, Pujol-Cols y Lazzaro Salazar (2021) realizaron una revisión sistemática para identificar los hallazgos de investigación en América Latina de 2010 a 2021 sobre los riesgos psicosociales y la salud. En los 85 artículos cribados, encontraron que las investigaciones reportan de manera general que las altas demandas psicológicas, la falta de control sobre el trabajo, la presencia de violencia laboral, el conflicto entre el trabajo y la familia, la existencia de un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida por éste, se distinguieron como predictores del estado de salud de los participantes y del desempeño de las organizaciones.

Los gobiernos e instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presta atención a los factores de riesgo psicosocial creando normas y propuestas para vigilar que no se presenten exhortando a las organizaciones a hacerse cargo de las intervenciones para mejorar el clima y condiciones de trabajo (Díaz Bambula & Rentería Pérez, 2017; Potter et al., 2019; Sánchez, 2020).

Evaluación de los riesgos psicosociales

El psicólogo es un profesional que cumple con las funciones de evaluación, diagnóstico, intervención, prevención e investigación (Zanatta & Camarena, 2012) las que también se aprecian en el panorama actual. La comprensión del sentido de tales tendencias requiere de su contextualización en las reformas y transformaciones de las modalidades educativas que han ocurrido en la universidad pública. Analizar los antecedentes de la formación del psicólogo requiere de describir el trayecto observado en la Universidad Nacional Autónoma de México, institución pionera en la formación en Psicología que sentó precedentes en las tendencias y modalidades formativas del interior del país. En este trabajo se muestran las tensiones entre los grupos académicos ante las tendencias que se han privilegiado en ciertos periodos. Dichas tensiones permiten comprender la lógica de los dispositivos estructurados en los que se observa un cierto sentido que sustentó la constitución de un estilo de identidad disciplinar de la psicología. Indicadores: Formación del psicólogo; Identidad del psicólogo; Identidad disciplinar. 1 Facultad de Ciencias de la Conducta, Filiberto Gómez s/n, Col. Guadalupe (Km. 1.5 Carretera Toluca-Naucaupan y puede incidir en diversos ámbitos en la sociedad resolviendo los problemas que se presentan en ésta, como en el ámbito educativo, clínico de la salud, organizacional, etc. Ribes (2006) afirma que una de las concepciones del psicólogo deviene de la demanda de ámbitos específicos de la sociedad, como el de las organizaciones, en donde se espera que el psicólogo sea capaz de: predecir el desempeño de los individuos en el trabajo; seleccionar y clasificar empleando instrumentos de medición; aplicar las técnicas más adecuadas de intervención para solventar problemas dentro de estas instituciones.

García Rubiano (2020) afirma que los psicólogos evalúan para describir y explicar el comportamiento, como también orientan a los solicitantes a diseñar intervenciones y ejecutar planes de acción (correctivos o preventivos) que a la larga permitan un mejor ajuste de los trabajadores a la organización. El diagnóstico permite establecer cuáles son las causas de un problema o los efectos de este para la organización como para los trabajadores.

La evaluación debe ser específica, es decir, una organización tiene diversos componentes, departamentos con actividades diferentes, equipos de trabajo con diversas funciones, puesto de trabajo, entre otros, por lo que en cada espacio se requiere identificar las áreas de oportunidad, con la finalidad de proponer alternativas de solución.

Existen diferentes instrumentos de evaluación para identificar los factores de riesgo que pueden generar consecuencias adversas en la salud de los trabajadores y afectar su desempeño. Los más empleados incluyen el Cuestionario de Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), la versión adaptada de este en España que corresponde al ISTAS, el Cuestionario DECORE, el PROPSIT por mencionar algunos.

Estos instrumentos han sido probados en diferentes poblaciones de trabajadores o incluso en distintos países ya que se ha traducido a varios idiomas, tal es el caso del instrumento COPSOQ-ISTAS21. Moncada et. al (2021) propusieron la tercera versión del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Este Cuestionario también se basa en las teorías sobre riesgos psicosociales que ya se han abordado anteriormente, existen al menos tres versiones de este instrumento, una versión larga, media y corta, la versión más corta es de 28 ítems y la versión completa de 124. La última versión que estos autores proponen tiene 74 ítems con 21 dimensiones organizados en 7 factores: Emociones, cuestiones de apoyo social, sentimiento de grupo, inseguridad sobre

el trabajo, además de justicia laboral y conflicto laboral-familia. Los valores de alfa reportados de esta última versión oscilan entre .66 y .80 y obtuvo valores adecuados en el Análisis Factorial Confirmatorio, todo esto en población española.

Otro instrumento que se ha empleado para evaluar los riesgos psicosociales es el DECORE (Luceño Moreno et al., 2010), éste se basa en dos construcciones teóricas sobre los riesgos psicosociales, por un lado, el de Demanda-control-apoyo social (Karasek, 1979) y por el otro, el de Desequilibrio Esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996). El instrumento está conformado por 44 ítems, con el cual se pueden puntuaciones totales estandarizadas y por cuatro factores (Control, Apoyo organizacional, Recompensas, Demandas cognitivas). Se puede obtener un nivel de exposición al riesgo en los cuatro factores, además de tres índices que son el resultado de puntuaciones combinadas de algunos de los factores, el primero se refiere al índice de desequilibrio demanda control y el segundo al índice de desequilibrio demanda-recompensa, que hacen alusión a los modelos teóricos que respaldan este instrumento, y el tercero que es un índice global de Riesgo.

En México, se cuenta con algunos instrumentos, sin embargo, sólo se han enfocado en el estrés como factor de riesgo psicosocial como el propuesto por Patlán (2021). También se han propuesto modelos explicativos de los riesgos psicosociales, como el de Juárez et. al (2020) quienes propusieron un modelo sistémico interactivo para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo en conjunto con un instrumento de evaluación acorde a ese modelo denominado Cuestionario de Procesos Psicosociales de Trabajo (PROPSIT). El instrumento cuenta con ítems agrupados en cuatro apartados generales: los factores de riesgo psicosocial, los efectos psicosociales del trabajo, consecuencias en la percepción de salud enfermedad y los factores psicosociales extralaborales. Si bien se han realizado análisis factoriales exploratorios y confirmatorios, la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach y Omega, existen todavía ítems que presentan algunos problemas, de tal forma que el instrumento requiere todavía ajustes, pero se debe señalar que la primera parte de 31 ítems sobre los factores de riesgo psicosocial que contiene 6 factores muestra tener mejor consistencia interna y los valores de validez reportados están dentro de los marcados por la NOM-035.

Existen otras propuestas de medición que para poblaciones específicas como son los docentes, en quienes se identifica condiciones muy particulares en el desempeño de su función, por ello Unda et. al (2016) formularon un instrumento para medir los factores de riesgo en una población con características particulares como son los docentes de nivel superior. La versión final del instrumento incluye 31 ítems distribuidos en cinco factores que son: Percepción de inequidad, Estudiantes difíciles, percepción de inseguridad, sobrecarga académica, percepción de falta de recursos. Cabe señalar que la construcción del instrumento se realizó a partir de los resultados de redes semánticas naturales modificadas, por lo que refleja las percepciones y significado de los profesores en un contexto particular.

Otro instrumento que se emplea con regularidad es el propuesto por la NOM-035 para evaluar los riesgos psicosociales, éste se encuentra conformado por 5 ejes referentes al ambiente de trabajo, riesgos propios de la actividad, organización del tiempo, liderazgo y relaciones en el trabajo y finalmente las variables del entorno organizacional. Los 72 ítems están distribuidos en 10 categorías que corresponden alineados a los 5 ejes principales. La escala de respuesta es de tipo Likert en donde 0 es nunca y 4 es siempre. Dentro de esta norma se incluye un instrumento que puede ser utilizado en organizaciones con 50 trabajadores, también se especifica que, de

no utilizar el instrumento propuesto, es necesario emplear uno que cubra ciertos requisitos de confiabilidad y validez, sin embargo, dentro del escrito no se alude a los valores psicométricos del instrumento que se propone.

Algunos estudios como el realizado por Reyes (2022) realizó una evaluación de los factores de riesgo psicosocial en una institución del ámbito de la salud en el Estado de México, se empleó la Guía de referencia de la NOM-035, para identificar los factores de riesgo, en una muestra de 57 trabajadores, cubriendo puestos administrativos, de atención médica, de laboratorio y de seguridad. Los hallazgos muestran que un tercio de los participantes se encontraban en un nivel alto de riesgo psicosocial, las dimensiones que más altas se reportan son las referentes a las cargas de trabajo, la carga mental, escasa retroalimentación del desempeño, cargas de alta responsabilidad.

Si bien, el instrumento se ha utilizado en varios estudios para la valoración de los riesgos psicosociales, la evidencia muestra que la consistencia interna y la validez del instrumento no es la más favorable. Dado que el psicólogo es especialista en la construcción y valoración de las escalas de medición de constructos particulares, en la Residencia de Gestión organizacional, se realizaron dos análisis del instrumento de medición para los riesgos psicosociales.

Por un lado, Arenas (2022) realizó un análisis de las propiedades psicométricas de la Encuesta sobre Factores de Riesgo psicosocial de la NOM-035 (STPS, 2018). El estudio se realizó con una muestra de 464 trabajadores de entre 22 y 79 años de organizaciones públicas, que tenían laborando en su puesto desde uno hasta dieciocho años.

Se realizaron análisis factoriales confirmatorios para corroborar la estructura de 5 categorías y 10 dominios propuesto por el instrumento, con respecto al primer análisis factorial confirmatorio (AFC) el resultado no confirmó las categorías propuestas, posterior a esto se realizó un ajuste en el instrumento derivado de una depuración de ítems por los valores obtenidos en los análisis y validada por expertos, para finalmente obtener una versión reducida de 33 ítems.

De las dos versiones del instrumento se verificaron las bondades de ajuste para contrastar los valores de ambas versiones, empleando por un lado el Modelo Completo por categoría y el modelo reducido por categoría. Los valores obtenidos cumplen con los criterios de referencia para considerar una apropiada validez, lo cual indica que ni el instrumento completo ni la versión reducida son capaces de medir las categorías propuestas con un alto grado de certeza.

En relación con el segundo AFC basado en los 10 dominios propuestos, se realizó también una comparación entre dos versiones, la completa con 72 ítems y la segunda con 53, dado que un dominio que contenía sólo dos ítems se tuvo que descartar al igual que aquellos ítems con cargas factoriales menores a 0.3, el resultado de este análisis fue que ninguno de los dos modelos obtuvo los valores requeridos para un ajuste óptimo.

De las versiones obtenidas en el AFC se realizaron los análisis de confiabilidad usando dos métodos, se obtuvieron alfas de Cronbach de 0.95 para la versión de 72 y 53 ítems, en tanto que para la de 33 ítems el valor fue de 0.94. También se valoró la consistencia interna a través del modelo Omega de Mc Donald, en donde se obtuvieron valores de 0.96 para los 72 y 53 ítems, y de 0.9 para la de 33 ítems.

Se realizó un escalamiento psicométrico empleando una variante del modelo de respuesta graduada, que se desprende de la Teoría de respuesta al Ítem (TRI). Donde la variable latente fue Factor de riesgo psicosocial, tal y como se denominó en la NOM-

035. Los hallazgos obtenidos refieren que el escalamiento en los ítems para poder identificar a aquellos que estarían en 5 niveles de riesgo en cada uno de los ítems obtuvo valores aceptables, aunque no son los ideales pero son mejores que los valores obtenidos por los AFC antes realizados.

Por otro lado, Hernández (2021) realizó un análisis factorial y de la consistencia interna del Instrumento de la STPS en una muestra de 1080 trabajadores de una empresa de transportes en donde al menos el 60% son operativos el resto ocupan puestos de mayor nivel. Dentro de la NOM-035 se mencionan los puntos de corte del instrumento para poder identificar a aquellos que tienen un bajo, medio o alto nivel de riesgo psicosocial, y se señala que aquellos en donde se encuentre un nivel elevando requieren una intervención.

En primer lugar, se realizó un análisis factorial por medio de extracción de mínimos cuadrados y una rotación OBLIMIN para identificar las cargas factoriales de los ítems y eliminar aquellos que no cubrieran el criterio de .40, se hizo un análisis por cada categoría para identificar si los ítems corresponden a cada categoría y dominio propuesto en el instrumento, los hallazgos muestran que en la categoría de Ambiente de trabajo no todos los ítems tenían cargas factoriales adecuadas, en la segunda categoría de Factores propios de la actividad, se ubicó que los ítems no se distribuían adecuadamente en cada dominio en la categoría tres referente a organización del tiempo de trabajo, con dos dominios se logró identificar que existen ítems que no coinciden con el dominio en que estaban agrupados inicialmente, para la cuarta categoría de liderazgo y relaciones de trabajo, con tres dominios se identificó que los tres dominios en conjunto tienen una buena varianza explicada y que funciona de manera adecuada, sin los ítems opcionales. Para la quinta categoría con dos dominios de entorno organizacional existen ítems que no se ajustan al factor para el que se agrupaban inicialmente.

Finalmente, se realizó un análisis de Alfa de Cronbach y se obtuvo un valor general de .936, en tanto que las categorías variaron entre .704 y .936 en donde liderazgo y relaciones de trabajo son las más altas.

Como puede observarse en las líneas anteriores los análisis realizados al instrumento propuesto por la NOM, presenta varias deficiencias psicométricas sobre todo en términos de validez, si bien los indicadores de alfa y omega parecen estar dentro de los rangos aceptables en la mayoría de los factores, el punto es que este indicador sólo permite establecer que exista consistencia en el tiempo de las evaluaciones que se realicen, pero no existe la certeza de qué se pretende medir.

Conclusiones

A manera de corolario, se pueden resaltar cuatro aspectos fundamentales, el primer aspecto es que los riesgos psicosociales generan efectos negativos en la salud física, psicológica y social de las personas, los efectos adversos pueden ser el estrés, el síndrome de burnout o desgaste profesional, el acoso laboral o incluso sexual en el lugar de trabajo, conflictos entre el trabajador y su familia, que a su vez llegan a generar síntomas como ansiedad, depresión por mencionar algunos. Por ello la identificación e intervención en estos factores de riesgo son necesarias y en cierta medida obligadas, respondiendo a las normas que se han establecido en nuestro país.

El segundo aspecto tiene que ver con la evaluación de estos riesgos, es indispensable que se reconceptualicen los constructos a medir, es decir proporcionar una definición teórica y operacional que permitan describir y comprender cada una de las categorías o variables que se pretenden medir en relación con los riesgos psicosociales, además de que se establezca un marco o modelo conceptual que abone a la explicación posterior a la evaluación.

También es relevante considerar que varios de los constructos referentes a los riesgos psicosociales al evaluarse pueden empalmarse en algunos elementos, tal es el caso del clima y la cultura organizacional, esto implicaría que al evaluar con distintos instrumentos se puede presentar una alta correlación de los ítems y caer en una redundancia que se refleje en un nivel de confiabilidad superior al 0.90. Por ello se sugiere que cada constructo esté bien delimitado,

El tercer aspecto, se refiere al uso de instrumentos de evaluación válidas y confiables. Luceño et al. (2008) señala que el uso de escalas, supone ventajas sobre otros métodos para obtener información, en particular, porque se tiene un solo conjunto de preguntas que puede usarse con diferentes tipos de poblaciones, es decir que con ese mismo instrumento se pueden evaluar en este caso trabajadores de distintos tipos de organizaciones, además se puede obtener una calificación objetiva que permita describir la conducta, actitud o percepción del evaluado, esto con distintos fines ya sea de diagnóstico o incluso como una medida para verificar cambios tras una intervención.

Por ello que se enfatiza el cuidado con el que se desarrollan y aplican instrumentos de evaluación, como es el de la Guía de referencia III de la NOM-035, que como se describió presenta algunas deficiencias en sus propiedades psicométricas. Desde su planteamiento no cuenta con un marco teórico que respalde su construcción, ni se han proporcionado datos estadísticos de su fiabilidad y validez que sean aceptables, para justo tener la confianza en que se está evaluando cada uno de los factores que lo integran, y si bien la recomendación de la NOM-035 es que se pueden usar otros instrumentos siempre y cuando cumplan con los criterios de validez señalados, es pertinente señalar que en las organizaciones no siempre el personal de recursos humanos, que es el departamento que se encarga de este tipo de evaluaciones, está capacitado para construir un instrumento con dichas características, aunado a que el personal que aplica e interpreta las pruebas tampoco es un profesional de la psicología que cuente con conocimiento estadístico, teórico y pragmático de los constructos que pretende medir la Norma.

Finalmente, el cuarto aspecto se refiere a cómo persuadir a los directivos de las organizaciones de la importancia de identificar qué factores de riesgo se presentan dentro de sus espacios laborales, para poder tomar decisiones que beneficien tanto a los empleados como a su organización. Esto puede subsanarse con el uso de la evidencia empírica a nuestro favor, es decir que el psicólogo pueda ser capaz de mostrar datos en cuanto a los indicadores organizacionales, anteriormente las investigaciones daban prioridad a los relacionado con el desempeño individual, ausentismo, rotación, productividad, accidentes laborales, sin embargo, ahora es relevante que las investigaciones muestren la correlación con los efectos a nivel organizacional como es la rentabilidad en la organización o incluso la efectividad de los grupos de trabajo. Para poder demostrar que los efectos no sólo son individuales, y que los directivos de las organizaciones puedan darle un mayor peso a estos factores en la toma de decisiones,

centrado en aspectos que son fundamentales para ellos como son los ingresos y competitividad en el mercado.

Referencias

- Arenas, D. (2022). Propiedades psicométricas de una escala sobre factores de riesgo psicosocial. Un modelo politómico multidimensional. UNAM.
- Banco Mundial. (2023). Trabajadores asalariados. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.EMP.WORK.ZS>
- CáceresVillarroel, N., Campillay Lira, J., CvitanicVergara, C., & Bargsted Aravena, M. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6(1), 50–75.
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral : métodos e instrumentos de evaluación Occupational psychosocial risk factors : methods and assessment tools. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380–391.
- Colin, R., Wild, P., Paris, C., & Boini, S. (2021). Effect of joint exposure to psychosocial and physical work factors on the incidence of workplace injuries: results from a longitudinal survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 921–930.
- Díaz Bambula, F., & Rentería Pérez, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129–155.
- Elsafy, A., & Shafik, L. (2022). The impact of job stress on employee's performance at one of private banks in Egypt during COVID-19 pandemic. *International Business Research*, 15(2), 24–39.
- Ernst, R. P. (2020). The impact of psychosocial risk reduction on sickness absence leave days : Structural equation model analysis. 10(5), 2167.
- García Rubiano, M., Forero Vásquez, J., Fajardo Castro, L. V., Forero Aponte, C., Quintana, I. P., Gómez Rada, C., & Vesga Rodríguez, J. J. (2020). Diagnóstico e intervención en psicología de las organizaciones. En *Diagnóstico e intervención en psicología de las organizaciones*. Universidad Católica de Colombia. <http://pbidi.unam.mx:8080/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001002138030&lang=es&site=eds-live>
- Garfin, D. R., Djokovic, L., Silver, R. C., & Holman, E. A. (2022). Acute stress, worry, and impairment in health care and non-health care essential workers during the COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*.
- Gómez-García, A. R., Portalanza-Chavarría, C. A., Arias-Ulloa, C. A., & Espinoza-Samaniego, C. E. (2020). Salaried Workers' Self-Perceived Health and Psychosocial Risk in Guayaquil, Ecuador. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2020, Vol. 17, Page 9099, 17(23), 9099. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17239099>
- Gómez, C. (2020). Concepción de diagnóstico: aproximaciones teóricas y precisiones metodológicas. En M. García (Ed.), *Diagnóstico e intervención en psicología de las organizaciones*. Universidad Católica de Colombia.
- Guerrero, E. G. P., Carrillo, L. J. L., & Ruiz, L. K. J. (2021). Work psychosocial conditions influencing on absenteeism: Evaluation of an explicative model. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149–162. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>
- Hernández, G. (2021). Análisis psicométrico de la guía de referencia III de la NOM 035 en México. UNAM.
- Hernández, Gerardo. (2022). Del papel a la práctica: Los principales desafíos de aplicar la reforma de outsourcing. *El economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Del-papel-a-la-practica-Los-principales-desafios-de-aplicar-la-reforma-de-outsourcing-20220316-0110.html>
- INEGI. (2022). Empleo y ocupación.
- INEGI. (2023). Directorio de empresas y establecimientos. <https://www.inegi.org.mx/temas/directorio/#Metadatos>
- Juárez-García, A., & Flores-Jiménez, C. A. (2020). Estructura Factorial de un Instrumento para la Evaluación de Procesos Psicosociales en el Trabajo en México. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(1), 181–202. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20200617-111>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organizations and the system concept. *Classics of organization theory*, 80,

480.

- López-González, M. J., González-Menéndez, E., González, S., & Torrano, F. (2022). Study of the interrelationships between musculoskeletal disorders and psychosocial risk factors in occupational health and safety technicians. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(3), 1502–1510. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1902137>
- Luceño Moreno, L., Martín García, J., Díaz Ramiro, E. M., & Rubio Valdehita, S. (2008). Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral: Cuestionario DECORE. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 7(2), 131–153. <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2800125.pdf>
- Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S., & M Díaz Ramiro, E. (2010). Análisis factorial confirmatorio del cuestionario decore. *Ansiedad y Estrés*, 16.
- Moncada, S., Llorens Serrano, C., Salas Nicás, S., Moríña Soler, D., & Navarro Giné, A. (2021). La tercera versión de COPSOQ-Istas21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista española de salud pública*, 95.
- Muniz, D. D., Siqueira, K. S., Cornell, C. T., Fernandes-Silva, M. M., Muniz, P. T., & Silvestre, O. M. (2019). Ideal Cardiovascular Health and Job Strain: A Cross-Sectional Study from the Amazon Basin. *Arquivos Brasileiros de Cardiologia*, 112(3), 260–268. <https://doi.org/10.5935/ABC.20190005>
- Muñoz-Fernández, S. I., Molina-Valdespino, D., Ochoa-Palacios, R., Sánchez-Guerrero, O., & Esquivel-Acevedo, J. A. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(S1), 127–136.
- Murcia, M., Chastang, J. F., & Niedhammer, I. (2013). Psychosocial work factors, major depressive and generalised anxiety disorders: Results from the French national SIP study. *Journal of Affective Disorders*, 146(3), 319–327. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2012.09.014>
- Oficina Internacional del trabajo. (1984). Normas Internacionales Del Trabajo.
- Orozco, C., Polo, J., Gutiérrez, O., Ibarra, G., & Velazco, A. (2019). Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande, Jalisco. *Salud Uninorte*, 35(3), 343–359. <http://proxy.bidig.areandina.edu.co:2048/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/liderazgo-factores-de-riesgo-psicosocial-y-estrés/docview/2466045629/se-2%0Ahttp://site.ebrary.com/lib/bibliotecafoaa/Top?layout=search&nosr=1&frm=smp.x&p00=Lid>
- Palma-Contreras, A., & Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. En *Cadernos de Saúde Pública* (Vol. 36). scielo .
- Palomino-Oré, C., & Huarcaya-Victoria, J. (2020). Trastornos por estrés debido a la cuarentena durante la pandemia por la COVID-19. *Horizonte Médico* (Lima), 20(4).
- Paniagua Castrillón, S. C., & Gómez Castañeda, E. (2019). Factores de riesgo psicosocial intralaborales asociados a la rotación voluntaria del personal en una empresa de empaques.
- Patlán Pérez, J. (2021). Construcción Y Propiedades Demandas-Recursos Laborales Para Medir El Estrés Laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(2), 3–16.
- Potter, R., O'Keeffe, V., Leka, S., Webber, M., & Dollard, M. (2019). Analytical review of the Australian policy context for work-related psychological health and psychosocial risks. *Safety science*, 111, 37–48.
- Pujol-Cols, L., & Lazzaro Salazar, M. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: A comprehensive systematic review and research agenda. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 1–23.
- Reyes, A. (2022). Factores de Riesgo psicosocial en eun organismo de salud pública en el Estado de México. Tesis de Maestría.UNAM.
- Ribes, E. (2006). Competencias conductuales: su pertinencia en la formación y práctica profesional del psicólogo. *Revista Mexicana de Psicología*, 23(1), 19–26.
- Sagherian, K., Steege, L. M., Cobb, S. J., & Cho, H. (2020). Insomnia, fatigue and psychosocial well-being during COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey of hospital nursing staff in the United States. *Journal of clinical nursing*.
- Sánchez, C. 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.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- STPS. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de psicología/Annals of psychology*, 35(1), 106–115.

- Taibi, Y., Metzler, Y. A., Bellingrath, S., & Müller, A. (2021). A systematic overview on the risk effects of psychosocial work characteristics on musculoskeletal disorders, absenteeism, and workplace accidents. *Applied ergonomics*, 95, 103434.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67–74.
- Vesga, J. (2020). La organización: perspectivas y concepto. En M. García (Ed.), *Diagnóstico e intervención en psicología de las organizaciones*. Universidad Católica de Colombia.
- Zanatta, E., & Camarena, T. (2012). LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO EN MÉXICO: TRAYECTO DE LA CONSTRUCCIÓN DE SU IDENTIDAD DISCIPLINAR Professional Education of Psychologists in Mexico: The construction of their disciplinary identity. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 17(1), 151–170.



Parte IEl Rol del Psicólogo
Organizacional**1 2 3 4 5****Parte II**Gestión Organizacional
Basada en Evidencias**6 7 8 9 10****Parte III**Psicología Aplicada al
Emprendimiento y a la
Gestión Organizacional**11 12 13 14**