

# 14. Los factores y riesgos psicosociales en el trabajo como modeladores del estrés en una empresa de autopartes del estado de Guanajuato

ERICK HURTADO GONZÁLEZ\*

ALEJANDRO FRANCISCO ISLAS TREJO\*\*

FERNANDO MANUEL LÓPEZ ESPAÑA MÉNDEZ\*\*\*

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.322.14>

## Resumen

Aunque el acceso al trabajo digno está garantizado por un marco regulatorio, el cumplimiento de los derechos no siempre es el objetivo de las empresas del sector automotor, que se rigen por una lógica de mayor ganancia a menor costo. Tal situación propicia factores de riesgo psicosocial específicos para esta industria, como son: peligros físicos y ambientales, relaciones laborales deficientes, nulo control sobre el trabajo, entre otros. En relación con esto, se encuentra que la mayor concentración de empresas autopartistas del país se ubica en la región del Bajío, especialmente en Guanajuato, que es un estado con gran despegue industrial y ha atraído muchas inversiones en años recientes. El objetivo de este estudio es analizar el vínculo por modelamiento de los factores y riesgos psicosociales del estrés en trabajadores de una empresa de autopartes de la zona del Bajío. Se trata de una investigación mixta, con un enfoque de estudio de caso instrumental, cuya po-

---

\* Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5195-0693>

\*\* Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2096-9977>

\*\*\* Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3841-5625>

blación de estudio se compone de una plantilla de 655 trabajadores operativos de una empresa de autopartes ubicada en dicho estado.

**Palabras clave:** *factores de riesgo psicosocial, factores de protección psicosocial, estrés.*

## Introducción

La posición de nuestro país como nación en desarrollo, cuya dependencia de inversiones de capital extranjero y la falta de aplicación del marco regulatorio del trabajo, aunado a la incapacidad de su gobierno para regular la balanza, lo sitúan en desventaja en relación con las empresas representantes de intereses transnacionales, donde los trabajadores resultan afectados. Los factores y riesgos psicosociales que se desprenden de esto e impactan la salud mental de los trabajos constituye el tema de este escrito. El problema que se plantea es que el trabajo digno está sustentado en la normatividad internacional y nacional que rige la dinámica del trabajo en nuestro país. Sin embargo, esto se contrapone con los intereses de las empresas automotrices de corte transnacional, resultando en factores de riesgo psicosocial cuyo origen parece ser estructural, pese a que el tratamiento que se les da en ocasiones es individual, no obstante, dichas formas de afrontamiento se convierten en remiendos locales que no brindan una respuesta adecuada al sufrimiento generado a las personas.

Según sostiene el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2019), el 75% de los mexicanos sufre de fatiga por estrés laboral, porcentaje superior al padecido por los trabajadores de China y Estados Unidos. Dado lo anterior, se revisa la normatividad del trabajo en materia de factores de riesgo psicosocial, y se busca diferenciar los factores y riesgos psicosociales en su especificidad. Relacionado con ello, se retoma el estrés en el ámbito laboral con sus determinantes para la salud mental en el trabajo. En el año 2017, en México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) señaló que se encontraba en proceso una actualización de las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades permanentes vinculadas al trabajo. La legislación no había sido modificada desde hacía casi 50 años, por lo que se reco-

noció que, a lo largo de ese tiempo, las formas de producción, y con ellas las enfermedades ligadas al ámbito laboral, cambiaron de manera importante. Tal como lo menciona la STPS: “La exposición de los trabajadores a agentes físicos, químicos y biológicos, así como a los agentes de riesgo psicosocial y ergonómico causantes de enfermedades, evolucionaron, dando pauta a la aparición de nuevas enfermedades” (STPS, 2017, p. 216). Es importante señalar que entre estos agentes se encuentra el “estrés laboral”, considerado como un riesgo psicosocial.

La revisión teórica realizada señala que no existe un consenso entre autores respecto de aquello a lo que se hace referencia al abordar los factores de riesgo psicosocial. No obstante, esta investigación se adhiere al punto de vista de Neffa (2015), quien refiere que el trabajo no enferma necesariamente, sino que son los determinantes socioeconómicos, la organización y el contenido del trabajo, las condiciones del empleo y las relaciones sociales en el trabajo, los que interactúan con los mecanismos psíquicos y mentales, dando origen a afectaciones en la salud y problemas para el desenvolvimiento en sociedad. Desde esta perspectiva, los factores psicosociales también pueden ser protectores, dependiendo del manejo que se haga de ellos. Así también, este estudio sigue el punto de vista de Dejours (2019), quien reconoce que existen diferencias entre individuos, pero que el origen de las enfermedades mentales en el trabajo no depende de la vulnerabilidad individual, sino de las formas de organización del trabajo, ya que en la medida en que cambian estas últimas aumentan las primeras.

Noriega *et al.* (2009) por su parte, mencionan que pese a que hay un notable deterioro de las condiciones de trabajo, datos oficiales acerca de accidentes laborales muestran un descenso de acuerdo con cifras del IMSS, y que para que eso ocurra se entremezclan distintos factores como el incremento de la población ocupada en tareas de menor peligro como las del sector de servicios. También, el aumento de empresas con área médica propia donde muchos de los accidentes se atienden internamente y no llegan a la seguridad social, generando un descenso en estos indicadores; los únicos que se reportan ante el IMSS son los más graves. Sin embargo, los autores consideran que lo grave y letal de los accidentes en conjunto con lo tarde que se detectan los padecimientos del trabajo, dejan ver la prevalencia de condiciones laborales que afectan negativamente la salud de los trabajadores.

Un problema indicado en lo relativo a la medición del fenómeno en las naciones en vías de desarrollo es que la ausencia de datos relacionados con el estrés en el trabajo se debe a formas de registro deficientes y a la falla en el examen de sus consecuencias vinculadas en la mayor parte de dichos países. Muestra de esto es que en el IMSS —que congrega a la mayor parte de los trabajadores con seguridad médica en México— los trastornos mentales y del comportamiento comenzaron a registrarse como parte de las enfermedades laborales sólo a partir del año 2014, y aún hoy las cifras oficiales presentadas no coinciden con las estimaciones de organismos nacionales e internacionales que ubican a nuestro país como uno de aquellos en donde los trabajadores sufren de los más altos grados de estrés como resultado de las condiciones de trabajo actuales.<sup>1</sup>

Ahora bien, la razón de tomar al sector automotor como área de estudio responde a que funge como actor estratégico en la economía mexicana. Muestra de ello es que en 2017 de cada 100 pesos de productos de manufactura 20 correspondieron a este y la actividad líder en empleos para esta industria es la fabricación de partes para vehículos, la que generó trabajo para 9 de cada 10 personas (87.7%) ocupadas en todo el sector en 2017. Las empresas autopartistas, 1234 hasta el año 2015, se ubicaron en 22 estados de nuestro país, pero mayormente en la región automotriz del Bajío, la que se ha convertido en uno de los *clusters* con mayor movimiento. Guanajuato, en específico, ha tenido un ascenso significativo en cuanto a crecimiento industrial y atracción de inversiones en los últimos años (Méndez, 2015). Derivado de lo anterior, la pregunta de investigación que nos ocupa es ¿de qué manera los factores y riesgos psicosociales modelan los síntomas de estrés en trabajadores operativos de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato? Esto tiene la finalidad de analizar la presencia de la sintomatología de afectación a la salud mental y la forma en que es determinada por

---

<sup>1</sup> De 2014 a 2020 este instituto contabilizó 983 atenciones por trastornos mentales y del comportamiento considerados como enfermedades de trabajo en todo México y 53 en el estado de Guanajuato, según consta en sus memorias estadísticas (IMSS, 2021). Sin embargo, como parte de la información relativa a la conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental en 2017, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) calculaba que una de cada cinco personas a nivel global puede sufrir afectaciones en su salud mental relacionadas con el trabajo, lo que no coincide con las cifras antes mencionadas, ya que en enero del 2021 el IMSS reportó 981,708 trabajadores asegurados para el estado de Guanajuato.

factores y riesgos psicosociales, así como la presencia de factores psicosociales de protección.

## **Nota metodológica**

### **Objetivos:**

- General: Analizar el modelaje que efectúan los factores y riesgos psicosociales en las condiciones de salud mental vinculadas a estrés, así como indagar en la presencia de factores psicosociales protectores en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.
- Específicos:
  - Identificar la presencia de factores y riesgos psicosociales en el trabajo.
  - Identificar las condiciones de salud mental vinculadas al estrés en trabajadores de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato.

### **Metodología:**

Se trata de una investigación mixta, con un enfoque de estudio de caso instrumental, que examina el caso particular de una empresa perteneciente a la industria automotriz del estado de Guanajuato con el fin de generar conocimiento sobre el vínculo por modelaje entre los factores de riesgo psicosocial, los factores de protección psicosocial y la salud mental de los trabajadores de esta industria en ese contexto específico.

### **Población de estudio:**

Una plantilla de 626 trabajadores operativos de la planta A de una Empresa de Autopartes (EA) ubicada en el estado de Guanajuato, dedicada a la pro-

ducción y distribución de cuero, piezas troqueladas de piel y fundas de asientos de piel para el mercado premium de la industria automotriz en todo el mundo. A esta planta le corresponde la parte del recurtido y acabado del cuero, que posteriormente se envía a otras plantas de la empresa para el corte y confección final de las piezas o a clientes externos.

### Procedimiento realizado para el trabajo de campo:

El trabajo de campo desarrollado en la empresa autopartista tuvo lugar del 22 de marzo al 8 de octubre del 2021. Cabe señalar que esta empresa no se vio afectada por paros de ningún tipo desde que a mediados del año 2020 se considerara a la industria automotriz como una actividad esencial en México, lo que permitió la implementación de las técnicas y los procedimientos necesarios de manera fluida pese a la pandemia por COVID-19 que se encontraba atravesando el mundo entero.

### Observación

Se buscó apreciar las condiciones laborales y ambientales en las que se desempeñan los trabajadores, así como las estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud que son posibilitadas por la empresa. Los indicadores con los que fue posible trabajar y que permitieron guiar la ob-

Tabla 14.1. Información obtenida por medio de observación no participante

<i>Indicador</i>	<i>Fechas</i>	<i>Personal que la facilitó</i>
Estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud física y mental que son posibilitadas por la empresa	22/03/21	
Ritmo de trabajo	06/04/21	
Cantidad de trabajo	20/04/21	
Riesgos físicos (objetos presentes)	04/05/21	Jefa de recursos humanos de la planta
Condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo	18/05/21	
Posibilidad de control sobre el trabajo	01/06/21	
Tipo de relaciones entre operadores de producción con sus superiores y entre los mismos operativos	29/06/21	

Fuente: Elaboración propia.

tención de información por este medio, así como las fechas y el personal de la empresa que lo facilitó se enlistan en la tabla 14.1.

### **Análisis documental**

Se guió por medio de la lógica inherente a la pregunta de investigación y de la viabilidad y accesibilidad a la documentación disponible. Se consideró para ello:

- Las leyes, tratados, normas y reglamentos nacionales e internacionales por los que se rige la empresa en materia de factores y riesgos psicosociales
- Los reglamentos internos y las políticas de la empresa
- Los registros de accidentes e incapacidades: por motivo, por duración y por frecuencia.

Esto permitió ubicar la adhesión de la empresa a la normativa en materia de factores de riesgo psicosocial y relacionarla con los resultados de las demás estrategias de recogida de datos en cuanto a cómo esto se ve reflejado en las prácticas laborales cotidianas, así como sus repercusiones en la salud mental de los trabajadores.

### **Entrevistas**

Se llevaron a cabo con dos actores distintos, trabajadores operativos en general e informantes clave. La cantidad aplicada, 20 en total, se definió por medio del criterio de saturación. La muestra fue no probabilística y la selección de los participantes se realizó por oportunidad.

Tabla 14.2. *Documentos de la empresa obtenidos para su análisis*

<i>Documento</i>	<i>Fechas</i>	<i>Personal que la facilitó</i>
Video de inducción para trabajadores de nuevo ingreso a la empresa		
Grabación de audio con la explicación general del proceso de trabajo que se realiza en la planta	06/04/21	Encargado de adiestramiento de la planta
Registro por escrito de las operaciones que conforman el proceso de trabajo de la planta		
Comunicación de toma de consciencia sobre el trabajo realizado		
Formato de ideas de mejora continua		
Revista electrónica de las plantas		
Cartas de flexibilidad		
Misión y visión de la empresa		
Valores de la empresa		
Video sobre los valores de la empresa		
Políticas de capacitación y entrenamiento, de ética y conducta		
Política de prestaciones del personal de servicios (operativos)		
Política de prevención de RPST	20/04/21	Jefa de recursos humanos de la planta
Política de reclutamiento y selección de personal		
Política de relaciones laborales		
Política de seguimiento de resultados ECO (Encuesta de Clima Organizacional)		
Política para derecho al premio de asistencia y puntualidad		
Política para el control del tiempo libre extra de servicios en personal operativo		
Reglamento para uso de taxis (para operativos que salen tarde del trabajo).		
Programa de empresa saludable		
Lay out de la planta		
Distribución de información en tableros de avisos		
Revista electrónica de la planta, que entre otras cuestiones contiene información sobre la NOM035	29/04/21	Jefa de recursos humanos de la planta
Diagrama de la comisión de seguridad e higiene de la planta		
Relación de accidentes e incapacidades de la planta		
Directorio de emergencias	18/05/21	Supervisora de seguridad e higiene de la planta
Infografía con el equipo de protección personal requerido dentro de la planta		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14.3. *Entrevistas a informantes clave*

<i>Puesto</i>	<i>Fecha</i>
Representante de los trabajadores en la Comisión de Seguridad e Higiene	24/09/21
Reclutadora (selección de personal)	24/09/21
Representante de la empresa en la Comisión de Seguridad e Higiene	24/09/21
Administradora de entrenamiento técnico (capacitación)	24/09/21
Encargada de relaciones laborales legales (jefa de recursos humanos)	24/09/21
Responsable del área médica	28/09/21 (virtual vía zoom)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14.4. *Entrevistas a trabajadores operativos*

<i>Operación</i>	<i>Área</i>	<i>Fecha</i>
Tambores RT	Recurtido	07/10/21
Tambores RT (y embancado)	Recurtido	07/10/21
Pesado (químicos)	Recurtido	07/10/21
Escurredo y desvenado	Recurtido	07/10/21
Toggling (Carlessi)	Recurtido	07/10/21
Pulido y desempolvado	Recurtido	07/10/21
Selección	Recurtido	07/10/21
Desorille wet blue	Recurtido	08/10/21
Desorille	Acabado	08/10/21
Toggling (máquina MZ)	Acabado	08/10/21
Grabado	Acabado	08/10/21
Pistolas	Acabado	08/10/21
Preparaciones	Acabado	08/10/21
Raspado (y desorille)	Recurtido	08/10/21

Fuente: Elaboración propia.

## Los cuestionarios y escalas

SWS Inventario de salud mental, estrés y trabajo: es un inventario de auto reporte que tiene por objetivo evaluar los niveles de estrés y la salud mental de la población productiva según las áreas personal, laboral-organizacional y social situacional, pudiendo aplicarse a adolescentes y adultos. Tiene fundamento en el modelo teórico sobre salud mental, estrés y apoyos de Ostermann (1989) y Ostermann y Gutiérrez (1999) que considera además de la cultura, la economía y el clima organizacional, aquellas variables negativas (estrés) y positivas (apoyos) que contribuyen al bienestar (o malestar) y a la

salud mental de las personas en situación productiva. Se encuentra estandarizado para la población mexicana, con la que arroja un alfa de Cronbach de .82.

En cuanto a las limitaciones metodológicas y los posibles sesgos en la cuantificación de algo tan subjetivo como el apoyo percibido en el trabajo es importante mencionar que los inventarios miden variables específicas como la satisfacción laboral, el tipo de cultura organizacional, el estrés o la depresión entre otros. Hernández Sampieri (2014) explica sobre las escalas para medir las actitudes, que una actitud es una predisposición aprendida para responder coherentemente de una manera favorable o desfavorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto, persona o símbolo, y que los seres humanos tenemos actitudes hacia una diversidad de estos, por ejemplo, hacia la familia, la ley, nuestro trabajo, un proceso productivo, nosotros mismos, etc. Las actitudes también están relacionadas con el comportamiento en torno a los objetos o conceptos a los cuales se hace referencia, pero aclara que las actitudes sólo son un indicador de la conducta, no la conducta en sí misma, por lo que las mediciones de actitudes deben interpretarse como “síntomas” y no como “hechos”.

### ***Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo***

Forma parte de la Norma Oficial Mexicana 035 que versa sobre “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención” (NOM 035, 2018), y se aplica a los centros de trabajo que cuentan con hasta 50 trabajadores. Su fin es determinar y analizar el nivel de riesgo, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial a través de un programa de intervención para los niveles medio, alto y muy alto. La muestra para la aplicación de estas escalas fue no probabilística y la selección de los participantes se realizó por oportunidad, utilizando los parámetros de la tabla 14.5.

En el caso del Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo (guía III de la NOM O35) se llevó a cabo una adaptación del instrumento, reduciendo el número de reactivos de 72 a 34. Esto se realizó seleccionando los reactivos que se relacionaban de forma

directa con el objetivo de la investigación, considerando que la finalidad no era llevar a cabo una certificación de la empresa, sino identificar la presencia de factores y riesgos psicosociales en el trabajo. No obstante, se le aplicó una prueba de fiabilidad por medio del programa estadístico SPSS, la que arrojó un Alfa de Cronbach de .874, lo que le otorga una buena consistencia interna.

Tabla 14.5. *Muestra de trabajadores operativos para la aplicación de escalas*

<i>Unidad de análisis</i>	<i>Empresa Autopartista</i>
Número de operativos	626
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Muestra	239

Fuente: Elaboración propia.

## Estrategias para el análisis de la información

### Enfoque cualitativo

Una vez concluido el trabajo de campo, y con miras a realizar el análisis categórico de la información obtenida en el abordaje cualitativo y las diferentes técnicas aplicadas como parte de este, se utilizó el programa de investigación y análisis de datos cualitativos Atlas.ti 9. El plan consistió en primero llevar a cabo una categorización teórica, operando de manera deductiva desde la teoría hacia los datos recabados. De esta parte del análisis realizado se derivaron 8 categorías teóricas: capacitación, condiciones y medio ambiente de trabajo, jornada de trabajo, libertad de asociación, no discriminación, prevención de riesgos, rotación de turnos, salario digno. Para esto se utilizó el corpus de documentos que integran el marco regulatorio internacional y nacional de la industria automotriz del estado de Guanajuato respecto de las condiciones de trabajo, teniendo como unidades de observación los 7 convenios con los que se adhiere México a la OIT (2014), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (CNDH, 2021), las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales (OCDE, 2013), la Constitución Política

de los Estados Unidos Mexicanos (SCJN, 2018), la Ley Federal del trabajo (2018), el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014), la Ley del Seguro Social (2021) y la NOM 035 (2018).

Por su parte, se derivaron 9 categorías teóricas relacionadas con factores de riesgo y de protección psicosocial del análisis de la observación no participante, de la investigación de los documentos obtenidos de la empresa y de las entrevistas a informantes clave y a trabajadores operativos: sistemas y niveles de remuneración, servicios sociales y asistenciales para el bienestar de los trabajadores, ergonomía de las instalaciones, útiles y medios de trabajo, modo de gestión de la fuerza de trabajo, que incluye la evaluación del desempeño y la carrera profesional, posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, organización, grado de división, contenido y significación del trabajo, duración y configuración del tiempo de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, zona estado de malestar psíquico. Estas categorías se desprenden de la teorización que Neffa (2017) realiza sobre las determinantes de los factores psicosociales en una organización, así como de los desarrollos de Dejours (1998) sobre la capacidad del trabajo para la afectación de la salud mental del trabajador al ubicarlo entre el trastorno mental y el bienestar psíquico, en un espacio no de trastorno mental pero sí de sufrimiento psíquico constante.

Ahora bien, posteriormente se llevó a cabo una categorización empírica, partiendo de los hallazgos en campo hacia la teorización, resultando 8 categorías empíricas derivadas del análisis de la observación no participante y las entrevistas a informantes clave y a trabajadores operativos: aceptación del riesgo a cambio de remuneración, el riesgo como responsabilidad individual, cambios y consecuencias derivados de la pandemia por COVID-19, crisis de delincuencia como riesgo psicosocial, identificación con el discurso empresarial, imagen positiva de la empresa, inconformidad con la empresa, validación del trabajo extra.

### **Enfoque cuantitativo**

A partir de los resultados arrojados por las escalas aplicadas se construyeron 2 bases de datos con variables nominales, una para cada una de las pruebas,

las cuales se depuraron posteriormente y se tradujeron a términos numéricos con miras a su empleo en la construcción de modelos estadísticos. Para el análisis de la información recabada y la creación de modelos lineales se empleó el programa estadístico SPSS.

Modelamiento entre estrés y apoyo en el trabajo: se utilizó un modelo lineal general, que asume que la variable dependiente es el resultado de la combinación lineal de las variables independientes, y en este sentido es parecido a la regresión, pero tiene la ventaja de que pueden incluirse variables nominales (en este caso sexo y área). El primer paso es verificar que los datos sean coherentes, eficientes y sin sesgo.

Sin sesgo: la aplicación del SWS fue llevada a cabo con suficiente tiempo para que los operativos de la empresa pudieran contestarla (el establecido como promedio en el propio *test* más un lapso de tolerancia), en un ambiente controlado libre de distractores (aula de usos múltiples de la empresa), sin coacción (bajo consentimiento informado), así como con las condiciones ergonómicas necesarias para su realización (en cuanto a espacio y mobiliario). Y pese a que la aplicación fue computarizada, ello no representó ninguna imposibilidad para los operativos debido a que se encuentran familiarizados con el ingreso de información vía computadora a programas de registro de sus actividades en la empresa. También se siguieron las medidas sanitarias requeridas para la prevención de contagios por COVID-19 como la aplicación de gel antibacterial a la entrada y salida del recinto, mantener la sana distancia y desinfección de superficies (la toma de temperatura se llevó a cabo a la entrada de la empresa).

Por otro lado, pese a que el número de mujeres en la muestra es mucho menor a la cantidad de hombres, esto no representa un sesgo, debido a que, si bien el criterio de selección fue por oportunidad, en la población de trabajadores operativos de la empresa autopartista existe una relación de 1 a 5 entre mujeres y hombres, es decir, que de los 626 operativos que allí laboran 109 son mujeres y 517 hombres. Las entrevistas a informantes clave y a operativos revelan que apenas hace pocos años que empezaron a laborar mujeres en esta planta.

- Eficientes: se utilizó el coeficiente de variación.
- Cociente del error estándar de la muestra entre la media.

- Edad-estrés y apoyo oscilan entre el 1%, lo que significa que la varianza es mínima y que, por lo tanto, no son necesarias más observaciones para obtener estimaciones confiables.
- Coherentes: se utilizó el cálculo del margen de error.
  - Producto de multiplicar el error estándar por puntuación  $z$  de una distribución normal asociado a un 95% de confianza (1.96).
  - En los tres casos para un margen de error de 95% de confianza es cercano a 1, lo que es muy inferior al valor de la media.
  - Error relativo que se obtiene de dividir el error entre la media.
  - En los tres casos está por debajo de 15%.

El segundo paso es la creación del modelo. Como se utiliza un modelo lineal general se parte de un supuesto básico de la normalidad de las variables numéricas y la NO correlación de las variables independientes. Para verificar la normalidad se aplicaron dos pruebas:

1. Kolmogorov-Smirnov
2. Shapiro Wilk

Ambas pruebas concluyen para las tres variables que estas no son normales. Los valores sugieren rechazar la hipótesis nula de que no hay diferencia entre la distribución de nuestras variables y una distribución normal. Como no son normales, se procedió a su transformación a logaritmos. Para verificar la no correlación de las variables independientes se realizó la correlación Pearson. El resultado muestra una correlación significativa, pero débil, por lo que ambas variables pueden utilizarse en el modelo. Así también, en todos los casos la prueba Chi cuadrada mostró que no hay relación entre las variables y la prueba Eta mostró correlaciones sumamente bajas. Para evaluar el poder explicativo del puntaje de apoyo laboral sobre el puntaje de estrés en el trabajo se generó primero un modelo nulo que únicamente tiene el intercepto como variable explicativa. A continuación, se generó un modelo con todas las variables y se procedió a la comparación de ambos modelos. El modelo nulo alcanza un coeficiente de determinación de 0, lo que significa que su poder explicativo es mínimo. En este modelo el intercepto es estadísticamente significativo, lo que implica que se han omitido

variables con efectos sistemáticos en la explicación. Por su parte, el modelo con las variables seleccionadas alcanza un  $r$  cuadrado de .38, es decir, explica el 38% de la varianza con respecto de la media. Su poder explicativo es muy superior al del modelo nulo.

## Resultados y discusión

### La salud mental en la EA y su modelaje por medio de los factores y riesgos psicosociales

En la última actualización que se realizó a la Tabla de Enfermedades del Trabajo y a la Valuación de Incapacidades Permanentes en México (Diario Oficial de la Federación, 2022) por primera vez se incorporaron enfermedades de tipo psicosocial, lo cual significa un gran cambio de perspectiva impulsado por las nuevas formas de trabajo y sus maneras de impactar la salud de los trabajadores. El RFSST (2014), en su artículo 3, define los factores psicosociales como aquellos con la capacidad de provocar en el trabajador trastornos de ansiedad, trastornos que no sean orgánicos del ciclo sueño y vigilia, de estrés grave, así como de adaptación “derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral”. En lo que respecta al artículo 43 de este RFSST, este instituye las obligaciones atribuibles a la figura del empresario o patrón, las cuales deberá cumplir a efectos de evitar, o bien controlar, la incidencia de los riesgos psicosociales en el seno de la organización. Asimismo, el RFSST establece que tendrán además consideración de factor de riesgo psicosocial aquellos que derivan de unas condiciones peligrosas inherentes al trabajo, cuando éstas impliquen su realización en condiciones inseguras, con alta demanda de responsabilidad o bajo una exigencia alta de concentración durante periodos prolongados.

Para la NOM 035 (2018) los factores de riesgo psicosocial también son concebidos de acuerdo con la definición del RFSST, y dentro de los mismos factores se señalan las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo excesivas, la falta de control sobre el trabajo,

las jornadas de trabajo superiores a las señaladas en la LFT, la rotación de turnos sin periodos de recuperación y descanso, la interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo y las relaciones negativas en el trabajo. El programa “empresa saludable” de EA, por su parte, establece dentro de sus objetivos contar con los documentos requeridos por las diferentes dependencias gubernamentales contenidos en la LFT y la NOM-035-STPS-2018, entre otros. También establece la implementación de programas que generen condiciones para el desarrollo de un entorno psicosocial saludable, lo que se busca conseguir por medio de eventos sociales que tienen como fin “la integración entre colaboradores, acercar a las familias de nuestros colaboradores a la vida social y cultural de la región donde se encuentre EA”.

En cuanto a la política de ética y conducta de EA, en esta se solicita a sus colaboradores reportar cualquier acción o decisión que afecte su integridad, la de algún compañero o la de la organización. Así también, establece que respecto a la normatividad del país donde se ubique esta transnacional “se deber dar seguimiento al cumplimiento de las leyes y reglamentos locales y nacionales correspondientes, con relación a todas las operaciones y todos los niveles operativos”. Por su parte, la política de la prevención de riesgos psicosociales de la EA tiene como objetivo también la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable alineado con lo establecido en la NOM 035. Para ello, se sostiene en el documento, se cuenta con diferentes mecanismos de atención como una línea de asistencia, así como con diferentes medios de comunicación (pantallas, revista electrónica de la empresa, correo electrónico, whatsapp o tableros informativos) por medio de los cuales “se informa y sensibiliza al personal”.

El representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene no percibe riesgos psicosociales en EA, pues afirma que en las operaciones donde no se emplea a mujeres es porque se ha analizado en términos de ergonomía y fatiga, del esfuerzo físico de mayor intensidad que se debe realizar allí, pero también como otro motivo de esa distinción considera que existen operaciones donde hay que hacer movimientos que implican agacharse mucho, por lo que se decidió no emplear mujeres con el fin de evitar problemas de hostigamiento. La reclutadora afirma que sí han existido situaciones de acoso y de *mobbing* en EA, aunque son pocos casos, pero que a

quienes se les ha señalado, se les ha comprobado y además han reincidido después de dialogar con ellos, entonces se les ha dado de baja. Por su parte, la responsable de las relaciones laborales legales aclara que la empresa ha sabido de dos acusaciones por acoso sexual y que, efectivamente, la empresa despidió a los responsables y que, aunque uno de ellos demandó a EA, no se aceptó negociar con él para no sentar un precedente de ese tipo. Respecto a esto, la trabajadora de la operación de pistolas en el área de acabado confirma que aún antes de la entrada en vigor de la NOM 035, y ahora más con esta, se les ha hecho hincapié a los trabajadores, y sobre todo a las mujeres, que ante cualquier tipo de agresión o acoso ya sea físico, sexual, mental o emocional por parte de cualquier persona en su trabajo, pueden acudir a su supervisor para que se tomen las medidas acordes a la situación que se presente.

Por otro lado, cuando se le cuestiona al representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene acerca de las líneas que sigue la empresa para la protección de factores de riesgo psicosocial, refiere que se trata de “que tengan los trabajadores más que nada su capacitación para el área que están desempeñando”, lo que denota la falta de claridad sobre ese aspecto en específico, que como representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene es algo relevante, pero coincide con lo expresado por otros informantes clave y varios de los operativos entrevistados. Por ejemplo, la administradora de entrenamiento técnico refiere en entrevista no conocer los lineamientos para la protección de riesgo psicosocial de EA, pero sabe que se está elaborando una política al respecto, que existen actividades para “fomentar el entorno social y evitar el estrés”.

Para la responsable de relaciones laborales legales, uno de los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en EA es al estrés debido a que el ritmo de trabajo en una empresa automotriz siempre es acelerado, lo que origina que las presiones a las que se encuentra sometida la dirección de EA se transmitan a los subordinados en el organigrama, pasando a los gerentes, después a los jefes, de los jefes a los facilitadores (supervisores) y de allí a los operativos, “formando una cadenita”. Esto, considera, se determina por las características del trabajo que se realiza con la piel que, al no ser un producto uniforme sino que depende de un animal que pudo haber tenido diferentes características derivadas de su alimentación, crianza, ma-

nejo u otros factores, tiene como consecuencia una variabilidad en el espesor, la permeabilidad a los químicos o suavidad, lo que no permite que la línea de producción sea uniforme ni automática, ya que si algo falla se deben repetir los procesos ya llevados a cabo y se vuelve una situación demandante para todos los involucrados. En la tabla 6 se realiza la descripción del nivel de estrés percibido por los trabajadores de EA:

Tabla 14.6. Nivel de estrés percibido por sexo y área

Área	Sexo	Estrés muy bajo	Estrés bajo	Estrés medio	Estrés alto	Estrés muy alto	Total
Recurtido	Hombre	15.4%	4.5%	4.5%	4.5%	9.8%	38.6%
	Mujer	2.0%	1.2%	1.6%	0.8%	1.6%	7.3%
Acabado	Hombre	7.7%	4.1%	5.7%	6.9%	17.1%	41.5%
	Mujer	3.3%	0.8%	2.8%	0.4%	5.3%	12.6%
Total		28.5%	10.6%	14.6%	12.6%	33.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con resultados de la aplicación del SWS inventario de salud mental estrés y trabajo.

En este sentido, pese a que el representante de los trabajadores en la comisión de seguridad e higiene se considera una persona muy paciente, como responsable de almacén comienza a estresarse cuando le llega más material del que cabe allí y no tiene espacio donde acomodarlo, por lo que debe buscar resolverlo él mismo, ya que dicho material no deja de llegar. En cuanto al trabajador de la operación de preparaciones en el área de acabado menciona que ha llegado a sentirse presionado cuando se le junta el trabajo y tiene que entregar las cosas rápido, pero que su jefe le brinda la oportunidad de que cuando se sienta “muy saturado” pueda salir unos momentos de su área de trabajo a respirar o a distraerse para sentirse un poco mejor. Relacionado con todo lo anterior, tomando en cuenta los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos, se efectuó un modelamiento estadístico que busca conocer el vínculo del estrés con el apoyo laboral para evidenciar si este último puede tomar el papel de factor psicosocial protector con respecto a él.

Los resultados muestran que el logaritmo del apoyo tiene un efecto estadísticamente significativo y de signo negativo. Esto significa que el efecto no es un resultado del azar o un error de medición y que, al aumentar los niveles de apoyo laboral, disminuyen los niveles de estrés. Las otras variables

no resultaron significativas por lo que se concluye que no tienen efectos sistemáticos. Sin embargo, tal como en el modelo nulo el intercepto es estadísticamente significativo, lo que implica que existen otras variables con efectos importantes sobre el estrés y que no hemos medido. Cuáles son estas variables podría ser el tema de futuras investigaciones.

Tabla 14.7. Resultados del modelaje efectuado entre estrés y apoyo en el trabajo

Parameter Estimates							
Dependent Variable: COMPUTE logEstres = LN (Nivel_Estrés_Laboral)							
Parameter	B	Std. Error	T	Sig.	95% Confidence Interval		Partial Eta Squared
					Lower Bound	Upper Bound	
Intercept	12.363	1.088	11.361	.000	10.219	14.506	.350
LogEDAD	.229	.144	1.592	.113	-.054	.512	.010
LogApoyo	-2.917	.257	-11.353	.000	-3.423	-2.411	.349
[Sexo=1.00]	.061	.108	.566	.572	-.151	.274	.001
[Sexo=2.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	.	.	.	.
[Área=1.00]	-.226	.156	-1.448	.149	-.535	.082	.009
[Área=2.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	.	.	.	.
[Sexo=1.00]* [Área=1.00]	-.010	.174	-.057	.955	-.354	.334	.000
[Sexo=1.00]* [Área=2.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	.	.	.	.
[Sexo=2.00]* [Área=1.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	.	.	.	.
[Sexo=2.00]* [Área=2.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	.	.	.	.

<sup>a</sup> This parameter is set to zero because it is redundant.

La gaceta de la Universidad Nacional Autónoma de México en línea, con fecha del 30 de abril de 2018, por su parte, sostiene que 85% de los centros de trabajo en el país no cuenta con condiciones apropiadas para que sus trabajadores consigan un equilibrio entre la esfera laboral y la de vida personal, situación que deriva en problemas físicos y psicológicos. En concordancia con lo anterior, el sitio web de Forbes México, en una nota con fecha del 5 de mayo de 2016, señala que las dificultades psicosociales en el ámbito laboral como el estrés, la fatiga crónica, la ansiedad o el acoso en el trabajo, causan mermas por 16 000 millones de pesos en el sector productivo anualmente, según datos mencionados por la consultora AON. La OMS, además, señala que México registra alrededor de 75 mil infartos al año, de

los que el 25 por ciento se vinculan a alguna enfermedad causada por el estrés en el trabajo (Sandoval, 2015). Dichos estudios, si bien muestran las afectaciones a nivel corporal, psíquico, relacional e incluso económico relativas al estrés, no muestran la existencia de factores psicosociales protectores que puedan contrarrestar tales efectos y equilibrar la balanza para la población trabajadora.

## Conclusiones

### **Factor protector encontrado en la EA: El apoyo laboral percibido**

Los operativos de la EA perciben un apoyo laboral importante por parte de esta, no resultando un impedimento para ello si para obtener una remuneración suficiente deban trabajar horas extra, de noche o exponerse a los riesgos ya señalados. Por ejemplo, la política de baja rotación que existe en la empresa incide en que ante situaciones como la de la actual pandemia por COVID-19, que desencadenó paros de producción con sus consecuentes despidos masivos de personal en otras empresas, la EA haya mantenido a sus trabajadores, lo que significa un importante gesto de apoyo. Tomando en cuenta lo anterior, puede entenderse que el 51.6% de la muestra de los trabajadores perciban un apoyo laboral alto o muy alto por parte de la EA y un 26.4% un apoyo medio, mostrándose como factor protector psicosocial de importancia que contrarresta los efectos nocivos de los altos niveles de estrés padecido por los trabajadores. Esto puede ser una función clave para la percepción de su salud mental, tal como se ve cuando un trabajador operativo asume que la empresa se preocupa por sus necesidades al formar un “Comité laboral”, que en el papel busca darle voz a él o a sus compañeros por medio de abrir un espacio de escucha y diálogo con los representantes de la empresa que también integran dicho comité, aunque otros derechos, como la libre asociación con su pares, quede eliminado. También cuando percibe que la empresa le dota de equipo de protección para sus labores, aunque este no se encuentre completo en todos los casos o no tenga la resistencia requerida para las actividades en las que se va a emplear. O incluso el que

se le realicen revisiones médicas a su estado de salud de forma periódica, cuando ello es requerido debido a la exposición a sustancias tóxicas y corrosivas, como el plomo, prohibido en procesos similares en el país de origen de la trasnacional.

Sin embargo, existen elementos de las condiciones y el medio ambiente de trabajo que representan un sostén real de los trabajadores en tanto atañen a cuestiones que objetivamente los benefician, entre ellas el sueldo (competitivo en comparación con otras empresas de la ciudad que se dedican al mismo giro), las prestaciones de ley y algunas que no se encuentran contempladas en el marco legal regulatorio, la percepción de igualdad de trato por parte del personal directivo y administrativo, la de que el esfuerzo vertido en la actividad laboral es retribuida de manera justa, la de que la empresa brinda sostén emocional a sus trabajadores ante situaciones difíciles de la vida (como un divorcio), así como la estabilidad laboral. Podemos afirmar, entonces, que los riesgos de la dinámica laboral se ven compensados por el apoyo laboral percibido subjetiva u objetivamente, impactando de forma positiva en la variable estrés, lo que deriva de la gestión (organización) de la empresa y actúa como un factor protector en un contexto como el mexicano, donde cada vez se encuentra más presente la violencia estructural dentro de la industria automotriz, que se caracteriza por condiciones laborales generalmente adversas.

Es así que, tomando en cuenta que la salud mental de las personas no se constituye de manera intrasubjetiva únicamente, para poder reducir el estrés en los trabajadores habría que considerar los diferentes niveles en los cuales este se determina: un nivel macrosocial, que requiere de una normativa laboral nacional e internacional justa y sólida; un nivel mesosocial, relativo al apego de la empresa en sus prácticas cotidianas a dicho marco normativo; y un nivel microsocia, en el que el reconocimiento (material e inmaterial) y la retroalimentación acerca del trabajo, así como un trato digno y equitativo hagan viable un equilibrio entre la vida personal y el trabajo, los cuales, dicho sea de paso, se encuentran estrechamente vinculados como una doble centralidad en la determinación del psiquismo humano.

## Referencias

- Cámara de Diputados. (2018). *Cámara de Diputados: Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Cámara de Diputados página de internet: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Cámara de diputados. (23 de 04 de 2021). *Ley del Seguro Social: Cámara de Diputados*. Obtenido de Camara de Diputados página de internet: [https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92\\_230421.pdf](https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92_230421.pdf)
- CNDH. (2021). *Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo: CNDH*. Obtenido de Comisión Nacional de Derechos Humanos página de internet: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Dejorus, C. (2019). Trabajar hoy: nuevas formas de sufrimiento y de acción colectiva. En M. y. Wlosko, *El trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo*. (págs. 51-70). Buenos Aires: Universidad Nacional de Lanús.
- Dejours, C. (1998). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En D. y.-B. Des-sors, *Organización del trabajo y salud: De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo* (pp. 23-73). Humanitas.
- Diario Oficial de la Federación. (13 de 11 de 2014). *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo: Secretaría de Gobernación*. Obtenido de Gobernación página de internet: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13%2F11%2F2014#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13%2F11%2F2014#gsc.tab=0)
- . (2022). *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo: Gobernación*. Obtenido de Secretaría de Gobernación página de internet: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5710347&fecha=04/12/2023](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5710347&fecha=04/12/2023)
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- IMSS. (09 de Mayo de 2019). *Estrés Laboral: IMSS*. Obtenido de IMSS página de internet: <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- . (2021). *IMSS: Memoria Estadística*. Obtenido de Instituto Mexicano del Seguro Social página de internet: <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020>
- Méndez, R. (2015). Política de fomento a la industria automotriz en México. Experiencia nacional y regional. En J. J. Octavio Maza Díaz, *El trabajo que México necesita* (págs. 2056-2073). Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo.
- NOM 035. (2018). *Norma Oficial Mexicana-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Obtenido de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata.
- . (2017). La problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 69-100.

- . (s.f.). La problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo (Dossier). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 69-100.
- Noriega, E. M., Enríquez, F., Gabriel, J., Montoya Ruíz, A., Garduño Andrade, M., León Cruz, L., Cruz Flores, A. (2009). Deterioro de las condiciones de trabajo y de la salud en México. *Revista Comunidad y Salud*, 17(1), 61-67.
- OCDE. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: OCDE*. Obtenido de Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico: [https://www.oecd.org/es/publications/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales\\_9789264202436-es.html](https://www.oecd.org/es/publications/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales_9789264202436-es.html)
- OIT. (2014). *Guía sobre las normas internacionales del trabajo: OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo página de internet: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40normes/documents/publication/wcms\\_246945.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_246945.pdf)
- OMS. (10 de octubre de 2017). *Día mundial de la salud Mental. Salud Mental en el Trabajo*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud página de internet: <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2017/Salud-mental-DMSM-2017-PPT-Spa.pdf>
- Sandoval, J. I. (2015). Los Factores psicosociales en el trabajo: problemáticas por resolver en un país neoliberal (1a. edición ed.). Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, División de Ciencias Biológicas y de la Salud.
- SCJN. (2018). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación página de internet: [https://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/pdfs/CPEUM\\_27082018.pdf](https://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/pdfs/CPEUM_27082018.pdf)
- STPS. (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, Retos y Desafíos*. Obtenido de Secretaría del Trabajo y Previsión Social página de internet: <https://www.gob.mx/stps/documentos/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-mexico-avances-retos-y-desafios>