UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

UNIDAD LAGUNA

DIVISIÓN DE CARRERAS AGRONÓMICAS

DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA

Factores de riesgo Psicosocial, como influencia directa para el bajo rendimiento y accidentes laborales en la industria de la Comarca Lagunera

Por:

Sara Gallegos Mora

TESIS

Presentada como requisito parcial para obtener el título de:

INGENIERO EN PROCESOS AMBIENTALES

Torreón, Coahuila, México
Octubre 2026

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

UNIDAD LAGUNA

DIVISIÓN DE CARRERAS AGRONÓMICAS

DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA

Factores de riesgo Psicosocial, como influencia directa para el bajo rendimiento y accidentes laborales en la industria de la Comarca Lagunera

Por:

Sara Gallegos Mora

TESIS

Que somete a la consideración del H. Jurado Examinador como requisito parcial para obtener el título de:

INGENIERO EN PROCESOS AMBIENTALES

Aprobado por:

MC. Cynthia Dinorah Ruedas Alba
Presidente

Dr. José Luis Reyes Carrillo
Vocal

MC. María Del Carmen Benítez Salazar
Vocal

M.A.G.A. Joel Limones Avitia
Vocal suplente

MC. Rafael Ávila Cisneros
Coordinador de la División de Carreras Agronómicas

UAAAAN Unidad Laguna
Coordinación de la División de Carreras Agronómicas

Torreón, Coahuila, México
Octubre 2026

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO

UNIDAD LAGUNA

DIVISIÓN DE CARRERAS AGRONÓMICAS

DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA

Factores de riesgo Psicosocial, como influencia directa para el bajo rendimiento y accidentes laborales en la industria de la Comarca Lagunera

Por:

Sara Gallegos Mora

TESIS

Presentada como requisito parcial para obtener el Título de:

INGENIERO EN PROCESOS AMBIENTALES

Aprobado por el Comité de Asesoría:

MC. Cynthia Dinorah Ruedas Alba
Asesor Principal

Dr. José Luis Reyes Carrillo
Coasesor

MC. María Del Carmen Benítez Salazar
Coasesor

M.A.G.A. Joel Limones Avitia
Coasesor

MC. Rafael Ávila Cisneros
Coordinador de la División de Carreras Agronómicas

UAAAN Unidad Laguna
Coordinación de la División de Carreras Agronómicas

Torreón, Coahuila, México
Octubre 2026

Agradecimientos

Le agradezco a mi Universidad, por ser el lugar que me brindó muchas aventuras y sobre todo conocimientos que me permitirán ser la profesionista que aspiro ser.

A mis profesores, quienes me motivaron a ser en un futuro, una persona que tenga las herramientas necesarias para ejercer de una manera eficiente y sobre todo de manera ética.

A la MC. Cynthia Dinorah Ruedas Alba, por confiar en mí y ser la voz de aliento que necesitaba en el proceso de realizar la investigación, quien confió en mí incluso cuando yo no creí que pudiera terminarla.

Al Dr. José Reyes Carrillo, por hacerme sentir un respeto enorme por el campo de la investigación, haciéndome ver que detrás de una investigación hay un mundo enorme de información.

A la MC. María del Carmen Benítez Salazar, por ser una amiga y una increíble maestra quién me hizo aspirar a ser una profesional con mucha pasión por la carrera.

Dedicatorias

A mi madre Gloria Mora, quien siempre me ha motivado a ser quien soy y serme fiel a mí misma, siendo la voz de aliento que siempre necesitaba después de un largo día.

A mi padre Jaime Gallegos, quien siempre confió en mí y jamás dudo de que lograría todo aquello que me proponía.

A mi hermano Jaime Gallegos Mora, por ser la persona a la que aspiro ser y ser mi amigo más fiel.

A mi Ron, por acompañarme desde el comienzo de esta carrera hasta el final de este camino. Gracias por crecer conmigo y estar a mi lado durante cada etapa. Esta meta también es tuya.

A Frida y Polo, mi princesa hermosa y mi pequeño travieso, por llenar mis días de amor, alegría y ocurrencias

A mis más grandes amigos Nayeli, Alondra, María, Luisa, Majo y Genaro por todas las aventuras que hemos tenido a lo largo del tiempo.

A mis amigos de universidad por hacer de la etapa universitaria una de las mejores, gracias por hacer que mire hacia atrás y recuerde todo con mucho cariño.

Sin ustedes no sería la persona que soy hoy en día.

RESUMEN

Durante la historia de la evolución, el ser humano ha buscado siempre el desarrollo y mejora continua. Esto con el tiempo, ha dado llegar a muchos avances en la comunicación y desarrollo, podríamos mencionar que el trabajo “físico” del hombre ha ocurrido desde la prehistoria desde actividades de caza e incluso la misma supervivencia (que involucra un gran desgaste mental y físico). Hoy en la actualidad el trabajo físico sigue ocurriendo, con una ventaja un poco más grande, hoy se reconocen las actividades físicas y se busca tratar de evitar el desgaste del cuerpo y a su vez dar un apoyo monetario.

Aunque hoy el cuidado físico es primordial, lo cierto es que no siempre fue así, pues en México la cantidad de empresas que no respetan estos principios, son quizás mayores a las que sí; comúnmente podríamos mencionar, que en estos trabajos, desde los horarios, hasta las mismas actividades, resultan muy peligrosas, dando como resultado que la persona que está ejecutando la acción, resulte lastimada por estos factores debido a que la empresa no respeta los lineamientos marcados según las normas y tampoco escucha lo que los trabajadores piden o demuestran, con sus actitudes o aquellos que el mismo cuerpo delata.

Buscaremos enfatizar, cómo estos factores afectan en gran medida el desempeño laboral, llegando a provocar un accidente en el sector industrial.

La presente investigación cualitativa, nace de la idea de enfatizar los problemas a los que se enfrentan los trabajadores día a día y con ello, acarrea un sin número de problemas emocionales conocidos como el burnout; esta investigación, no pudiera ser del todo certera, si llevara a cabo por la manera tradicional de investigación cuantitativa, ya que no se podrían evaluar las variables de carácter emocional y problemas sociales a los que se enfrentan, con los métodos de análisis de datos tradicionales. Se realizó en la ciudad de Torreón, Coahuila, donde se entrevistó de manera anónima a personal que se dedica a trabajar en el sector industrial, los resultados obtenidos demostraron que muchos accidentes que ocurren, son derivados

de un estado de estrés que el personal obtuvo por su zona de trabajo, muchas de estas donde la mala comunicación entre jefe-trabajador, jornada de trabajo extensa, carga de trabajo mal distribuida, así como también, de una zona donde las condiciones laborales no son las mejores.

Tiene como finalidad, demostrar la importancia de los factores psicosociales y la importancia que tienen en el trabajo, para que todo suceda de la manera más adecuada, de ahí, relatan de qué manera la NOM-035-STPS-2018 debe ser implementada en toda empresa.

Palabras clave: Accidente, Acción, Laboral, Industrial, Estrés, Trabajo, Normas, Carga, Extensa, Actividades

ABSTRACT

Throughout the history of evolution, human beings have always sought development and continuous improvement. This, over time, has led to many advances in communication and development, we could mention that the "physical" work of man has occurred since prehistoric times from hunting activities and even survival itself (which involves great mental and physical exhaustion). Nowadays physical work continues to occur, with a slightly greater advantage, today physical activities are recognized and it is sought to try to avoid the wear and tear of the body and at the same time give monetary support.

Although today physical care is essential, the truth is that it was not always like this, because in Mexico the number of companies that do not respect these principles are perhaps greater than those that do; Commonly we could mention that in these jobs, from the schedules, to the activities themselves, they are very dangerous, resulting in the person who is executing the action, being hurt by these factors because the company does not respect the guidelines set according to the rules and does not listen to what the workers ask or demonstrate. with their attitudes or those that the body itself reveals.

We will seek to emphasize how these factors greatly affect work performance, leading to an accident in the industrial sector.

The present research was carried out in Torreón, Coahuila, where personnel who work in the industrial sector were interviewed anonymously, the results obtained showed that many accidents that occur are derived from a state of stress that the personnel obtained due to their work area, many of these where the poor communication between boss-worker, long working hours, poorly distributed workload, as well as from an area where working conditions are not the best.

Its purpose is to demonstrate the importance of psychosocial factors and the importance they have at work, so that everything happens in the most appropriate way, hence, they tell how the NOM-035-STPS-2018 should be implemented in every company.

Keywords: Accident, Action, Labor, Industrial, Stress, Work, Standards, Load, Extensive, Activities

Índice

Agradecimientos i
Dedicatorias ii
RESUMEN iii
ABSTRACT v
Índice vii
Índice de Figuras ix
Índice de Tablas ix
Capítulo I. Introducción 1
Etapas de la investigación. 1
OBJETIVO 1
Cronograma 1
Metas 2
Alcance 2
Antecedentes 3
El trabajo 9
Ambiente de trabajo 10
Como ocurren los accidentes 11
Glosario: 11
Giro industrial 15
Accidentes en México 16
Glosario 17
¿Qué debe hacer en ese caso un trabajador, ante una situación que presente un peligro? 19
¿Las horas de trabajo influyen para un potencial accidente? 19
Giro industrial – cultura de seguridad 20
NOM-035-STPS-2018 23
Definiciones usadas en la NOM-035-STPS-2018 26
Materiales y métodos 30
Zona de estudio 31

Base de datos 31
Capitulo IV. Resultados y conclusiones 31
RESULTADOS 31
Recomendaciones 41
Discusión 42
CONCLUSIÓN 44
Fuentes: 46

Índice de Figuras

Figura 1 6

Figura 2 9

Figura 3 11

Figura 4 14

Figura 5 15

Figura 6 17

Figura 7 22

Índice de Tablas

Tabla 1 33

Tabla 2 37

Tabla 3 40

Tabla pastel 1 33

Tabla pastel 2 34

Tabla pastel 3 35

Tabla pastel 4 36

Tabla pastel 5 38

Tabla pastel 6 39

Capítulo I. Introducción

Etapas de la investigación.

El enfoque de esta investigación es cualitativo, utilizando técnicas de observación entrevistas semiestructuradas y cuestionarios (encuestas), el diseño de estudio es cualitativo el tamaño de la muestra es de 30 personas se recolectaron datos anónimamente donde los resultados obtenidos llevaron a realizar una investigación que se basaría en los marcos de referencia fueron (teoría) recolectados de diversas publicaciones teóricas que menciona el presente tema a su vez como el análisis de datos fue cualitativo donde la interpretación de los resultados fue favorable pues comprobó el punto inicial de la presente investigación mediante se elaboró el reporte

OBJETIVO

En la presente investigación se busca determinar el número de accidentes que suelen ser provocados por factores de riesgo psicosocial, el síntoma que más se presenta en el personal de trabajo, es el síntoma de estrés siendo este, la mayor causa de provocar un accidente laboral grave, mencionando como este tipo de situaciones se pueden evitar mediante una buena comunicación entre los compañeros de trabajo, esta investigación se desarrolló en personal que se dedica al ramo industrial, que de manera habitual ha presenciado un accidente o sufrido del mismo al encontrarse en un estado de estrés constante, en su zona de trabajo llevando estos problemas a casa.

Cronograma

Cronograma	Mes									
Actividades	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abri	May	Jun
Árbol de problemas	X									
Pregunta de investigación	X									
Planteamiento		X								
El enfoque de la investigación		X								
Elección del diseño de estudio			X							
Elección del tamaño de la muestra			X							
Marco metodológico					X					
Recolección de datos						X				
Marco contextual						X				
Marco Teórico							X			
Análisis de datos							X			
Interpretación de resultados								X		
Elaboración del reporte de resultados								X		

Metas

La presente investigación, tiene como finalidad demostrar y concientizar sobre como los accidentes son un cúmulo de factores que derivan del estrés, pero, ¿Qué es lo que origina que el personal se encuentre en un estado de estrés mientras realiza sus funciones laborales?, la presente investigación busca mostrar como una mala comunicación entre personal con su jefe, la carga de trabajo mal distribuida, las jornadas extensas de trabajo hasta el mismo sitio de trabajo son los puntos que conforme se aglomeran en el trabajador, estos con el tiempo van a repercutir en el modo de trabajar de trabajar o en su actuar, provocando así un accidente laboral, que a su vez es derivado de un factor psicosocial que es lo que establece la NOM-035-STPS-2018.

Alcance

La presente investigación es de carácter exploratorio, se busca abarcar la información, desde un punto de partida, con la finalidad de enfatizar que dentro de toda organización industrial (sin importar el tamaño de esta), una de las principales prioridades es manejar en bienestar psicosocial y físico de todo el personal dentro de la empresa, pues para que un proceso de trabajo dentro de una compañía funcione, debería contar con factores que van desde una zona de trabajo segura, personal capacitado, medidas preventivas de accidentes en un proceso, capacitaciones constantes y claro, una buena relación entre personal. La investigación busca demostrar que, si nada de lo anterior está bien, los resultados en vez de ser favorables serán lo contrario, pues el trabajador al no tener una zona segura de trabajo y simplemente nada es adecuado, comenzará a presentar síntomas de estrés, pues al no tener una zona segura no logrará desempeñarse bien.

Antecedentes

Cuando hablamos sobre trabajo, en comúnmente pensamos sobre una actividad física que obtiene como moneda de cambio un beneficio económico y de esta manera lograr tener un bienestar económico Es entonces que durante los siglos XVI y XVIII el termino conocido como “Trabajo”, se le relaciona con el término de “hacer trabajar” o como hoy en día se conoce como “emplear” y su resultado es la obtención de dinero, esto fue transformándose poco a poco con el paso del tiempo en pequeñas urbanizaciones (sociedades campesinas), y ese proceso de industrializado al comienzo del siglo XX; Las organizaciones crecieron muy exponencialmente, llegando a tener que organizarse de manera jerárquica de ese modo muchos de las trabajadores conocidos como artesanos, dejaron de tener un contacto directo con los clientes, pues ellos ya tenían a una persona que actuaba de intermediario para ellos, y este mismo vendía su producto en otros lugares (Cristacho Giraldo, 2022)**.** Aunque las investigaciones que se han hecho sobre las más grandes empresas en México son realmente muy escasas, se pueden encontrar suficientes trabajos para empezar a abrir o comenzar debates sobre cómo es la trayectoria y los enfoques ya sea históricos o teóricos más importantes en la disciplina en el caso mexicano (Marichal *et al*, 1997). Eventualmente las zonas de trabajo siempre serán distintas desde cada perspectiva, pero lo que nunca cambia es el hecho de que en cada una de ellas siempre hay protocolos, reglas y sobre todo metas; independientemente de la empresa que se trate o hable, estos ambientes de trabajo siempre serán distintos, pues dependerán siempre de factores como los productos a realizar, las jerarquías en el trabajo, procesos de trabajo, como de la cantidad de trabajadores que se encuentran en la planta. Muchas de las empresas que habitan en México suelen ser importadoras como internacionales, son empresas cuyo uno de sus principales objetivos (en muchas de ellas) es la buena relación laboral, pero esto no ocurre en la mayoría de ellas por consiguiente, La relevancia común del trabajo asalariado en las grandes industrias, se debe a la constatación de su importancia en la creación de un producto generado de manera nacional, eso al menos en países más desarrollados, pero aun así también incluye la identificación entre la estructura productiva y sujeto (De la Garza Toledo, 2012). Todo esto meramente relacionado, cuando hay una demanda del producto en una empresa

es cuando empiezan los problemas, por consiguiente, La actividad laboral es en otras palabras una interacción inmediata o mediata entre personas, habitualmente la cara a cara en la realización productiva aún existen, pero no siempre no es algo muy necesario para realizar dicho proceso (De la Garza Toledo, 2012). Es por ello que aquí es donde se puede indicar la raíz problema de la investigación, como mencionamos antes cuando hay una oferta de demanda dentro de una empresa (sin importar si es micro empresa a macro empresa) el ambiente cambia, desde la actitud de los compañeros hasta los procesos administrativos, es entonces cuando comienzan los problemas, la mala comunicación entre el supervisor al trabajador puede ser uno de los mayores detonantes al momento de comenzar a producir el producto, pues es cuando se comienza a elevar la voz al momento de dar una indicación, y es cuando comienzan los malestares en la planta de trabajo. Muchas de las veces este tipo de situaciones ocurren en muchos trabajos, y lo cierto es que este tipo de acciones está muy normalizada en ese entorno, tanto así que cuando en algunas situaciones el trabajador deja esa empresa y llega a una donde el ambiente de trabajo es realmente saludable, suelen sorprenderse por una zona de trabajo donde la salud mental es respetada; volviendo al tema central los malos tratos en empresas son normalizados que no siempre se la da la verdadera importancia, evidentemente esto con el paso del tiempo esta ha estado cambiando, la sociedad ha evolucionado a tal grado que hoy en día las personas ya no buscan tolerar los malos tratos en un trabajo pues saben que pueden conseguir algo mejor, por otra parte, existen trabajadores que no siempre pueden tener la opción de querer buscar algo mejor, pues dentro de su vida misma tienen obligaciones mucho más fuertes que no le permitirán dejar ese trabajo, No obstante es entonces que buscar el bienestar psicosocial debe ser en mi opinión lo fundamental en toda empresa al momento de empezar actividades; tomando como punto de partida este tema, empecemos por comprender de qué manera el bienestar mental es fundamental para cualquier actividad humana dentro de una zona de trabajo.

El cuerpo humano puede realizar muchas funciones, y puede hacer muchas cosas a un mismo tiempo, pero esto por supuesto puede ser una gran ventaja como también ser una gran desventaja, pues el cuerpo al estar realizando más de dos actividades en

un mismo momento el cuerpo se encontrara en un estado de alerta, lo que provocará que el cuerpo gaste mucha más energía de la necesaria, pongamos de situación donde el la persona “x” viva a dos horas del trabajo (suponiendo que la empresa cuente con transporte), se levantar posiblemente 3 horas antes de la hora de entrada, agreguemos que su desayuno será muy ligero y en su entorno de trabajo sus actividades será realizar una sola actividad para iniciar, pero entonces su supervisor llega con una nueva tarea, entonces la persona “x” ahora debe hacer dos cosas, agreguemos que en una situación muy hipotética, sus compañeros de trabajo no tiene una buena relación con él porque él es el nuevo en la empresa, y como una manera de novatada le dejan todas las actividades pesadas a él, esta persona “x” comienza a estar en un estado de alerta, gastado energía extra y provocando entonces esto llega en un punto, contraproducente.

Según lo establecido, después de esto, los estudios clínicos sobre estrés, se puede determinar que muchos estímulos que suelen ser obtenidos de una zona de trabajo se pueden catalogar como una muy gran fuente de estrés (Luceño et al, ND). Conforme el tiempo ha avanzado, es una realidad que la preocupación por el bienestar mental ha aumentado, hoy en día se evalúan todos los aspectos antes de entrar a una empresa, y comúnmente estas evaluaciones suelen tomar mucho tiempo, pero ese tiempo es para asegurarse que el entorno está en condiciones perfectas para que el trabajador se sienta muy cómodo de ir a realizar sus actividades diarias, pues es importante que recordemos que el trabajo es el segundo lugar donde pasamos más tiempo como trabajadores.

Una de las realidades que se vivía en muchas empresas mexicanas, era la nula importancia al bienestar mental en el ambiente de trabajo, antes del 2019 (fecha en la que entra en vigor la nom-035-stps-2018), las actitudes irracionales de los trabajadores a mayor cargo eran algo comunes, las situaciones podrían considerarse muy variadas, ya que se encontraban situaciones donde un trabajador de un menor cargo podría encontrarse realizando más de 3 actividades en ese mismo momento, este tipo de situaciones podría provenir porque el trabajador de mayor cargo, comúnmente no se organizaba con los tiempos o incluso porque simplemente habría olvidado que tenía

que cumplir con esa actividad, es entonces cuando por las prisas llega y da la indicación a los trabajadores provocando así una reacción de prisa, alerta y presión por parte de las trabajadores; y si tomamos esto como punto de partida, este tipo de situaciones podrían presentarse incluso más de 3 veces por semana, llegando a ser muy cansado para los trabajadores, quienes incluso tiene preocupaciones fuera de zona de trabajo, siendo así una carga mental para ellos.

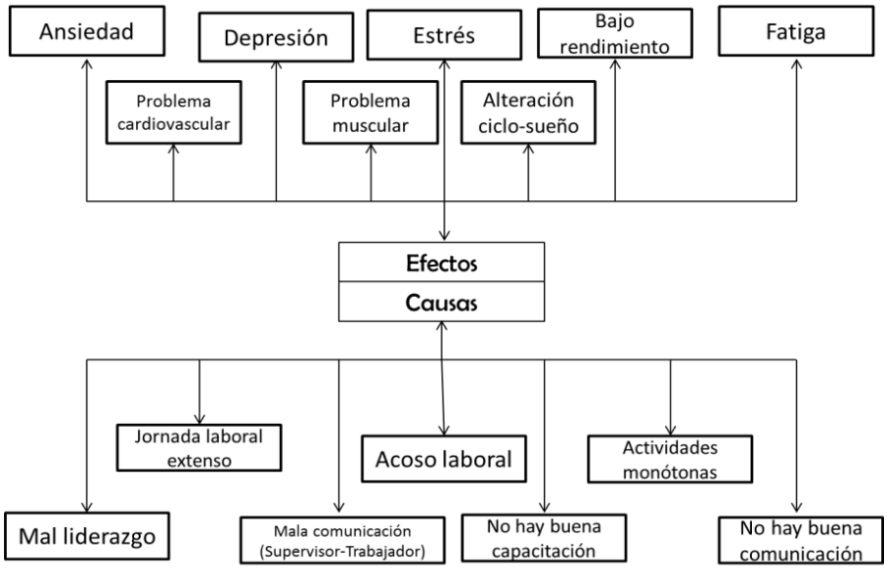


Figura 1
Figura Gallegos, 2024

Glosario (conceptos de ambiente laboral):

Ansiedad: Según una investigación, La ansiedad es una enfermedad que deriva de un trastorno neurótico, se ocasiona/obtiene de una experiencia un tanto fuerte y se presenta por cambios en el estado de ánimo, que pueden poner al sujeto en una reacción de alerta frente a una situación que le suponga un peligro latente, este tipo de situaciones no siempre suelen ser reales, muy distinta de una reacción de miedo que se da ante una situación que si es real y muy latente. Esta enfermedad tiene como

característica la presentación de manifestaciones seguidas ya sean somáticas como subjetivas conocidas como taquicardia, náuseas, diarrea, disnea; incluso se pueden mencionar como problemas de insomnio, inseguridad, desesperación y miedo, cuando las preocupaciones aumentan se pierde el control de la situación, es entonces cuando el sujeto desarrolla un estado de ansiedad generalizada, esto mismo implica un deterioro en su entorno social, familiar y claramente laboral de esta persona, provocándole síntomas que lo tienen irritable, inquietos, no se pueden concentrar y se preocupan constantemente (Torres Camacho & Chávez Mamani, 2013). En este índole, podemos comprender entonces que un factor que permitió un auge en los últimos años, es debido a que hoy en día la situación actual en empresas donde lo que más importa es cumplir con lo establecido (refiriéndonos a metas en el proceso de trabajo), lo cual esto provoca un temor en los trabajadores de no llegar a esta meta establecida, hoy en día este temor en ellos es mucho mayor, pero algo a mencionar es que la sociedad no mira con buenos ojos que este sentimiento sea expresado.

Depresión: Conocido como un estado donde el cuerpo responde de manera mental o física a situaciones externas, derivadas de un exceso de trabajo o incluso por alguna enfermedad, es una realidad que existen distintos tipos de estrés y cada uno de ellos es distinto de cada uno, como se menciona en el artículo leído El estrés crónico se cataloga como un estado de alarma constante que se obtiene cuando una persona no suele ver la salida de una situación que le presente un miedo. Este es el estrés de las exigencias y presiones que se dan durante jornadas muy largas o interminables que también hay casos donde las experiencias más traumáticas se obtienen durante la infancia y estas nunca se superan (Ávila, 2014). En este tipo de situaciones es cuando se deberían tomar una mayor relevancia a los compañeros de trabajo con un historial donde se presentan problemas en sus vidas y de ese modo lograr evitar un potencial accidente potencial. Los factores que lo suelen activar/generar se les conoce como estresores y se presentan donde el entorno es habitualmente estresante (Perales *etal,* 2011).

Bajo rendimiento: Este es un contexto más general, donde podremos definirlo como una fase donde el cuerpo siente una baja energía para realizar una actividad cotidiana,

teniendo como síntomas la baja energía, sueño, fatiga, etc.., siendo como un englobe a todos los síntomas anteriores.

Fatiga: Como mencionan, La fatiga laboral es un fenómeno muy complejo y habitual en zonas de trabajo donde se necesitan realizar actividades de una carga física muy elevadas y también donde se usan unas muy complicadas actividades tecnológicas que hacen que la persona sufra de una gran exigencia obligándolo a realizar estas actividades más allá de lo que sus capacidades psicofisiológicas se lo permiten y estas pueden llegar a ser muy letales (Useche Mora, 1993).

Mal liderazgo: Como se menciona, La evaluación de una zona de seguridad se ha considerado un paso muy grande que se debe realizar con anterioridad para realizar una intervención de seguridad conductual. Para que este sea de mucha utilidad, el análisis de esta zona de seguridad debe permitir una identificación y medición por categorías de seguridad para los diferentes agentes sociales que se encuentran en ella. Aunque la política de seguridad organizacional los que se encargan de esto ya sea un representante o un responsable, incluso los trabajadores y supervisores pueden implementar una zona de seguridad para el trabajo, la influencia de cada una de estas partes se debe realizar de manera distinta, pues influye el tipo de puesto que realiza la actividad y así poder realizar una evaluación de seguridad psicosocial útil para así poder realizar un seguimiento y una buena planificación de las posibles intervenciones para una mejora de seguridad. La perspectiva de las principales agencias que se involucran en una zona de seguridad se debe medir por partes separadas para así lograr identificar los puntos más importantes para lograr una muy buena intervención de seguridad organizacional (Meliá, 2007).

En base a los conceptos anteriores, sabemos que los estados mentales son una bomba de tiempo, donde los trabajadores son quienes, en cuestión de días, meses o incluso años pueden llegar a estallar. En tiempos pasados estos factores psicosociales no solían tener una relevancia adecuada, pues comúnmente eran ignorados o incluso objeto de burlas, logrando que la persona afectada ocultara su verdadero sentir, es así como el 23 de octubre de 2019 entra en vigor como primera fase la NOM-035-STPS-2018, no fue hasta 23 de octubre de 2020 que entro en vigor oficial para todos los

centros de trabajo en México; esta norma mexicana tiene como finalidad buscar el bienestar psicosocial de todos los trabajadores independientemente de la cantidad de trabajadores con los que cuente la empresa.

El trabajo

Según investigaciones, las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral se cuentan nuevamente entre los puntos clave de la discusión cada vez que se hable de los puntos más difíciles en cuanto a se refiere a la espontaneidad de ese nivel de educación (Teichler & Ulrich, 1998). Desde hace años, una zona donde se realizan procesos para obtener un objeto es normal contar con un equipo de personas que se encargan de cumplir con estas funciones, y realmente las posiciones en un trabajo, no son malas, al contrario, estas ayudan a tener un mejor control y una buena distribución de carga de trabajo (aunque estas no suelen llegar a ser bien distribuidas).

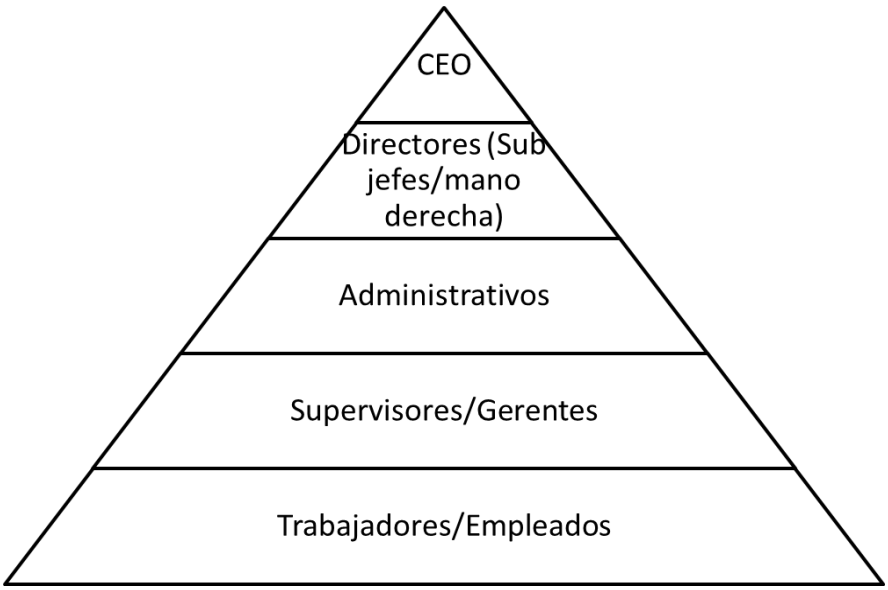


Figura 2

Figura Gallegos, 2024

Dentro de una empresa, las jerarquías suelen ser algo cotidiano al momento de ingresar, comúnmente esto se debe a que como se decía antes, las cargas de trabajo están más distribuidas en el trabajo; es decir el jefe (CEO) suele demandar u otorgar las tareas que categóricamente se pueden mencionar como no tan importantes o que

conllevan una relación con otras ramas que quizás este no termina de conocer, su mano derecha o sub jefe se encarga de aquellas tareas que él puede solucionar y en caso de no poder hacerlo se lo pasa al CEO. El puesto de los administrados se encarga de ahora si buscar distribuidor las actividades a los supervisores y a su vez, estos indican que actividad hay que cumplir. Es entonces donde se podrá decir que se empiezan los problemas, pues realmente la mayoría (no toda realmente) de la mala comunicación comienza a partir de los administradores, cuando por diferencias con los supervisores no se llevan a cabo las actividades asignadas y la peor parte la cargan los trabajadores, quienes al final del día o turno, si o si deben cumplir con lo asignado, dando así estados en los cuales con el tiempo es insostenible para el trabajador cumplir con las tareas asignadas.

Ambiente de trabajo

Según información encontrada y comprobada, comúnmente en zonas de trabajo donde el ambiente de trabajo es algo pobre, por decirlo de un modo, la dinámica laboral realmente tiende a ser muy mala, y esto realmente muchas veces no es culpa de los trabajadores sino de la administración, pues muchas veces buscan ahorrarse unos pesos y no siempre esto termina bien. Según se establecía Cuando se comprende la existencia en las empresas de trabajadores que se exponen a un acoso psicológico de una gran magnitud que pueden presentar una patología psicosomática muy comentada, que se suelen acompañar por acciones y reacciones algo fuera de lo común en el trabajo y el mismo ambiente de trabajo, este punto consiste en explicar de una forma muy precisa que se entiende como mobbing (Pérez Bilbao et al, 1998).También se puede determinar o concluir, que en muchas situaciones, los trabajadores no suelen tener una fuente de apoyo, pues no existe una buena relación de confianza entre los supervisores y los trabajadores deben de tener. De hecho, creo muy importante mencionar, que durante las horas laborales lo idóneo siempre será que para el compañero trabajador no sea un martirio ni pesar realizar su trabajo, pues cuando es un infierno ingresar a trabajar, el trabajo nunca será bien hecho. Repetimos entonces, La interacción social en el trabajo, esto deriva de la relación entre los supervisores, gerentes y trabajadores, es de una mayor importancia para todo el personal, una buena relación entre trabajadores está muy vinculada a una satisfacción

laboral. Muchas veces el apoyo que viene de los encargados (gerentes, supervisores, etc.) crea las bases individuales, es caso contrario y su lado negativo de los conflictos interpersonales son una causa/fuente del estrés laboral y de sus disfunciones para que estas organizaciones lo conviertan en una zona de trabajo donde difícilmente el personal dure (Pérez Bilbao *etal,* 1998). Es entonces, cuando debemos recordar, que en cada zona de trabajo el ambiente sano y respetable siempre debe ser la prioridad al momento de ingresar.

Como ocurren los accidentes

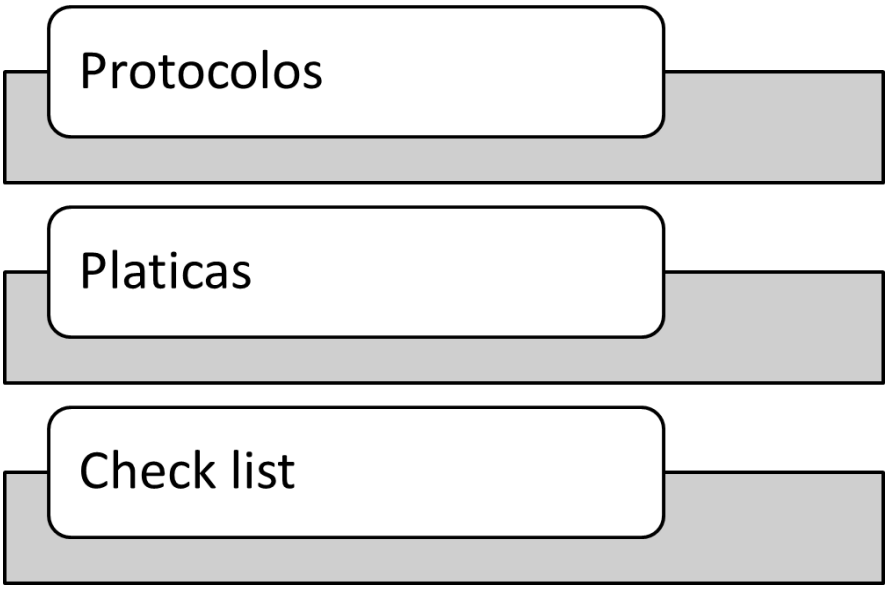


Figura 3
Figura Gallegos, 2024

Glosario:
Protocolo: Se puede definir de muchas maneras, según el contexto que se le esté dando; pero en pocas palabras, se puede definir como una serie de conductas y reglas que un grupo de personas de una zona deben conocer y sobre todo deben respetar esas reglas ya establecidas; sin importar nada, estas reglas siempre se deberán respetar, pues están implementadas con la finalidad de que las personas que están realizando una acción puedan hacerla de la manera más segura posible.

Platicas: Se podría definir de manera clara y breve, como una acción donde una persona de mayor cargo, busca transmitir una serie de ordenes o reglas a un grupo de

personas, comúnmente pueden estar acompañadas de actividades motrices para estirar el cuerpo, comúnmente este tipo de pláticas tienen como primera función el buscar transmitir las noticias de días anteriores o incluso de prevenir un accidente potencial.

Check list: Realmente como su nombre lo indica, se define como un listado donde se estará tachando la lista de actividades que ya se realizó. Esto básicamente son una serie de actividades o procedimientos que se deben realizar u hacer en cierto periodo de tiempo; estas check list tienen como función principal llevar un orden en el momento de realizar dichas actividades.

Como se aprecia, existen hasta la fecha de hoy, hay medidas que buscan disminuir en mayor medida un potencial accidente. Según se menciona, Las medidas preventivas de un accidente laboral no es una actividad que en su mayoría de empresas (sin importar el tamaño de esta, habitualmente pequeña en todos los países) suela abordar si no hay alguna situación que la haga forzosamente obligatoria (Castejón & Crespán, ND).

Antes de avanzar, debemos comprender que, en el ámbito laboral de seguridad, comúnmente los accidentes o situaciones de ese tipo se les puede conocer como una “siniestralidad laboral”, este concepto debemos comprenderlo bien, pues es un accidente o enfermedad que tiende a darse en el lugar de trabajo (ya sea por el puesto u actividad de trabajo). Es entonces que, La comparativa sectorial, regional, por edad, género y colectivo diverso, van a permitir identificar los posibles perfiles de siniestralidad entre ellos y de ese modo elaborar una estrategia adaptada para cada situación, en el ámbito supranacional este permite la detección de una mejora en cuanto a prácticas y análisis situacional que se presenta en cada país (SIARIN – Salud laboral, 2013). Comúnmente dentro de cada empresa siempre existe una estrategia diferente para la prevención de accidentes aborales, y realmente no se podría definir cómo cual es la mejor herramienta para ello; Es por ello que, Para las organizaciones internacionales que implementan los programas vinculados a la salud laboral es importante disponer de un sistema armonizado que pueda obtener una comparación homogénea con la finalidad de impulsar una política general y especifica coherente en

cuanto a la situación real del ámbito/área en el que se estará implementando, buscando priorizar la acción en cuanto a la función de situaciones por algunos países, ya sean por sectores según la acción realizada, el género, su edad y diseñar una actuación para la mejoría de una situación de un colectivo más desfavorecido(SIARIN – Salud Laboral, 2013). Como se aprecia el tema puede ser complejo, pero realmente como se establece, Los riesgos laborales desde siempre han existido y se han contemplado como algo que no es tangible al echo del mismo trabajo, en la actividad laboral durante mucho tiempo se consideran en estas empresas los resultados de la producción y sus mismos objetivos económicos, en cuanto a la protección del empleado. No obstante, en el último tiempo la preocupación para mejorar las zonas de trabajo ha incrementado en los últimos tiempos y no solo se prioriza los resultados económicos, sino que se toma en cuenta el estado de salud y bienestar de quienes estén a cargo de realizar una actividad productiva en las mismas situaciones y es entonces cuando surge el término “presentismo”, que se refiere a los empleados que pueden padecer enfermedades que los fuerzan a ausentarse del trabajo pero que se pueden presentar a trabajar sin cumplir de manera eficiente sus funciones encargadas (Flores-Sandí, 2006).

Es habitual que en muchas situaciones dadas, los trabajadores suelen presentarse a trabajar en un estado que no es el idóneo; quiere decir entonces, que en muchas ocasiones hay situaciones en el día en que ciertas situaciones que no se pueden controlar, desde una enfermedad hasta situaciones familiares graves; dando una situación incómoda entre los trabajadores y supervisores, comúnmente en una empresa cuya prioridad no es el bienestar este tipo de permisos no son aceptados, y es cuando la mala comunicación empieza a realizarse.

Las causas de que un accidente ocurra son diversas, pero siempre tienen en común dos puntos (referencia tabla 4), y realmente es un tema algo triste, pues si se toma en cuenta estos puntos, en algún punto de cada trabajador mexicano ha experimentado alguna de estas situaciones.

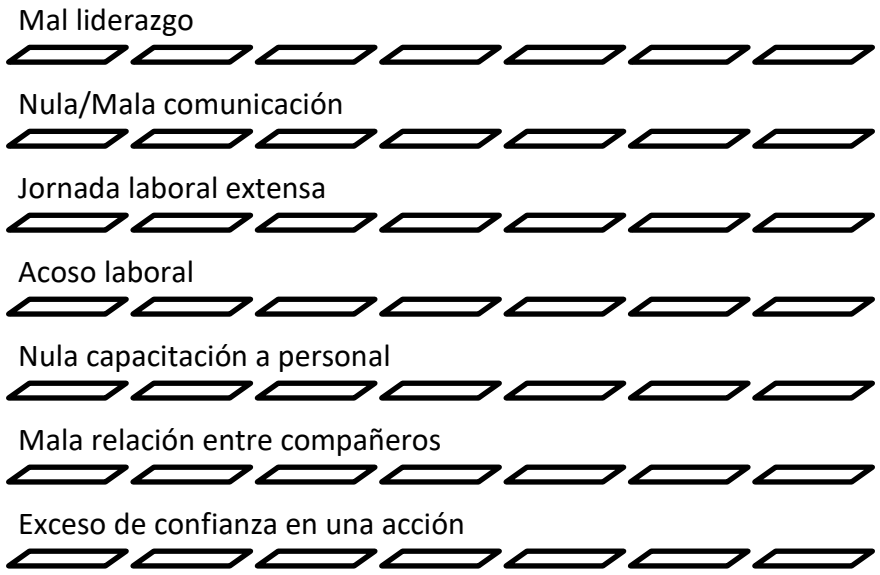


Figura 4
Figura Gallegos, 2024

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es la actividad que se orienta a realizar la creación de condiciones para que el trabajador logre desarrollar su actividad de una manera eficaz y sin riesgo, de ese modo prevenir un suceso y daño que arriesguen su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente. Las violaciones en el sistema establecido en la SST incluyen indiscutiblemente la ocurrencia de un accidente de trabajo, estas tienen una muy gran consecuencia ya sea humana, económica y social en los empleados, empresas y en sociedad; De este tema pueden llegar a existir muchas investigaciones que se proponen aportes teóricos y metodológicos para así evitar y evaluar un accidente de trabajo en una organización, sin importar que aún se manifiesta la evidencia de estos hechos tan dañinos, especialmente para el trabajador, su familia y las entidades a los cuales a pesar de la creciente evolución de la tecnología, la adquisición de una cultura preventiva en las empresas sustentándose en un modelo de gestión del sistema de SST efectivo y tolo lo que ya está legislado en cuanto a materia de SST, hasta el día de hoy aún persisten (Cisneros-Prieto & Cisneros-Rodríguez, 2015).

Giro industrial

Parte de los puntos anteriores sobre como el empleo es parte fundamental en el desarrollo social y económico de cada ser vivo; así también El empleo ha sido uno de los objetivos principales de las políticas en los últimos tiempos, es así de este modo que se justifican las políticas de un crecimiento o con una finalidad de justificar estas políticas o reglas a favor del crecimiento o en un intento de justificar estas políticas desde una perspectiva más cercana a las personas, ha sido vincular el éxito en la política económica con un muy alto nivel de trabajo. Es entonces que uno de los puntos más favorables en las agendas de prácticamente todos los trabajos de gobierno. Aunque es evidente que al obtener un objetivo de bajo nivel de desempleo está muy relacionado con el bienestar de una población se considera el hecho que no todos los empleos que se generan en la economía son beneficiosos para el trabajador y que no exista una opción para estas políticas a favor de empleo que vayan a lograr generar un mayor bienestar ya sea para el presente o futuro del trabajador (Landerretche & Pedemonte, 2011). También, En una organización globalizada con un muy alto nivel de exigencias de una satisfacción al consumidos/cliente, muchas empresas industriales empiezan a tomar como estrategia la genérica de diferenciación. Para una empresa el éxito se diferencia radica en el desarrollo de los excepcionales atributos del objeto/producto y en el desempeño de un proceso con un enfoque claro al servicio brindado (Chirinos-Cuadros & Rosado-Samaniego, 2016).

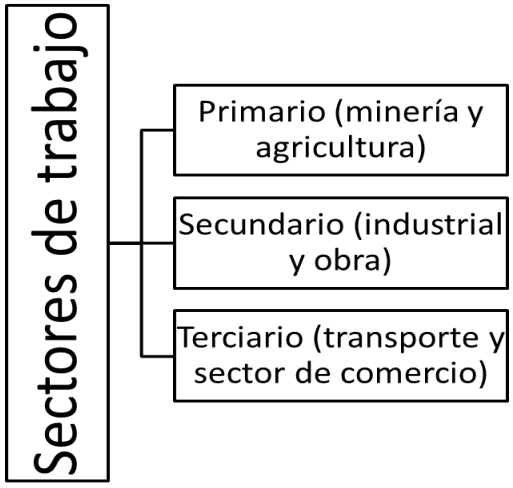


Figura 5

Figura Gallegos, 2024

También, a principios de los años ochenta, muchas de las empresas y las economías latinoamericanas se vincularon con el contexto mundial a partir de una condición que habrían llegado al bajo orden económico desarrollado en la posguerra; como bien se sabe, mucho de este orden se caracterizó por un muy fuerte proteccionismo y el papel que jugó el Estado como el gran factor que organizaba y regulaba la dinámica económica mediante el impulso a procesos de ISI. Durante el desarrollo, muchas de las economías de la región fueron presentando altos desequilibrios ya sean internos y externos que llevaron a procesos de “freno y arranque” en el crecimiento económico (Garrido *etal*, 1998).

Accidentes en México

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor de modo eficiente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que afecten su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente. Las violaciones en el sistema de SST implican indiscutiblemente la ocurrencia de accidentes de trabajo, hecho que tiene grandes consecuencias humanas, económicas y sociales en los trabajadores, las organizaciones y la sociedad. Existen hasta el día de hoy temas muy diversos en cuanto a investigaciones que llegan a proponer un aporte teórico y metodológico para prevenir y evaluar los accidentes que pueden ocurrir en el trabajo en una organización, sin importar nada, aun se evidencia la presencia de estos hechos peligrosos principalmente para un empleado, ya sea su familia y las entidades las cuales a pesar de su evolución en la tecnología la adquisición de una cultura más que nada preventiva en una empresa sustentada en un modelo de gestión de sistema de SST muy efectivo y todo lo legislado en materia de SST aún existen hasta hoy (Cisneros- Prieto & Cisneros-Rodríguez, 2015). Coloquialmente los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales pueden tener una consecuencia devastadora para quienes formen parte la empresa como de comunidades y economías enteras, a pesar de las medidas de mejora la prevención de un accidente laboral como de enfermedades hasta el día de hoy estos temas tienen una importancia muy alta a nivel mundial (OIT, 2024). Es por ello, que a pesar de que las medidas preventivas de seguridad en un centro de trabajo es obligación del patrón (como es común de decir),

lo cierto es que también esta obligación les compete a los trabajadores de la empresa; Como ya eh mencionado, La función y deber que tienen los empleados en una empresa es importante, suelen ir desde informar un accidente ocurrido en el trabajo como de una enfermedades, los accidentes que incluso pueden ocurrir durante el trayecto (conocidos como in itinere), muchas de las condiciones inseguras y peligrosas, como de incidentes en los supervisores y en base al apoyo en la formulación y la aplicación de una medida en cuanto a prevención y control de estos (VISION ZERO FUND). Según lo establecido en el reglamento de la Ley federal de seguridad y salud en el trabajo, dentro de cada instalación se debe de contar con una persona encargad de informar cualquier tipo de acción que se pueda considerar como peligrosa. Así también, Se entenderá que todo lo catalogado como un accidente o una enfermedad de trabajo siempre se deberán de informar al IMSS “Instituto Mexicano del Seguro Social” (VISION ZERO FUND).

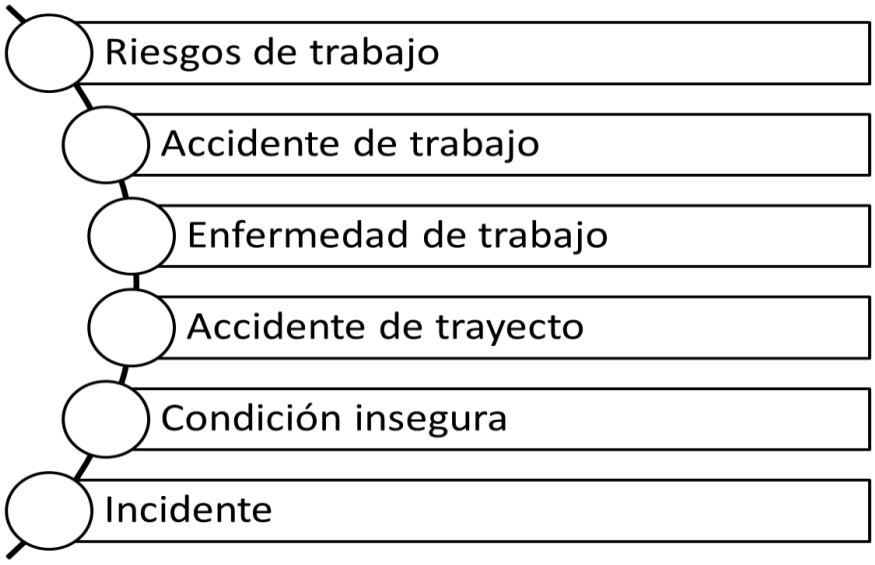


Figura 6
Guía para trabajadores - Definiciones

Glosario

Riesgos de trabajo: Accidentes y enfermedades en los que se encuentran expuestos los trabajadores en cuanto a un ejercicio, actividad o con un motivo relacionado al trabajo (Ley Federal Del Trabajo, 2024).

Accidente de trabajo: Un accidente de trabajo, se entiende como toda lesión orgánica como una perturbación funcional, ya sea inmediata o posterior, como la muerte o inclusive la desaparición que se puede obtener de un acto delincuencial que se puede obtener de manera repentina en un ejercicio o con un motivo de trabajo, sin importar cuál sea el lugar y el mismo tiempo en que este se esté prestando (Ley Federal Del Trabajo, 2024).

Enfermedad de Trabajo: Se le considera a todo estado patológico que derive de una acción continua de una causa que llega a tener su origen o motivo de trabajo en un medio donde el trabajador se llegue a ver obligado a tener que prestar sus servicios (Ley Federal Del Trabajo, 2024).

Accidente de Trayecto: Suele ocurrir cuando se está trasladando del trabajo a su casa o viceversa.

Condición Insegura: Son las que se pueden obtener de la inobservancia o una falta de atención de las medidas que ya se establecieron como seguras, estas pueden llegar a conllevar la ocurrencia de un incidente, como un accidente, enfermedad o daño de un material en un centro de trabajo (STPS, 2011)

Incidentes: Las experiencias que pueden provocar o no un daño en las instalaciones de una organización ya sea equipo de maquinaria, herramientas usadas como de materiales usados y de ese modo poner una intervención en el proceso ya establecido que en su mismo proceso pueden llegar a causar un potencial accidente en los trabajadores, siendo así de este modo implementar medidas preventivas para realizar dichas actividades (STPS, 2011).

Como se mencionaba anteriormente, en el momento dentro de cada empresa, es obligatorio contar con un departamento de Seguridad e higiene, pues estos se encargan de mantener el equilibrio dentro de la empresa, por equilibrio nos referimos a mantener en orden las medidas de seguridad dentro de las instalaciones.

Muchas de las veces que el departamento está trabajando o buscando medidas innovadoras para mejorar el ambiente de trabajo, aunque en muchas ocasiones, estas obligaciones nunca se cumplen.

¿Qué debe hacer en ese caso un trabajador, ante una situación que presente un peligro?

Dentro de lo que corresponde, toda instalación suele implementar protocolos que son medidas a tomar en acaso de una situación peligrosa.

Muchas veces, en empresas de tamaño micro o macro, es habitual notar estas medidas positivas, pero no siempre como mencionábamos es responsabilidad del departamento, pues en ciertas condiciones no siempre pueden estar cien por ciento en todo, asique muchas veces la responsabilidad de cumplir con estas medidas es de los trabajadores. Así también en México, según lo que se establece en la ley aquellos trabajadores que se encuentren accidentados y/o lesionados, sus beneficiarios o la misma empresa debe dar un aviso sobre la institución pública de seguridad social en la cual el trabajador se encuentre o este afiliado (VISOIN ZERO FOND).

Siempre es importante recordar que, como trabajador o parte de la empresa, informar de una situación donde se sienta uno expuesto o en peligro es fundamental decirlo con una persona de más autoridad y/o superior, este tipo de situaciones siempre se debe contar sin un temor de que la persona afectada sea cuestionada o perjudicada.

Una vez que una situación de este grado es informada, las medidas correctivas no deberían hacerse esperar, En otro termino La comunicación entre los supervisores, empleador y los trabajadores como sus representantes, es fundamental la formulación y la aplicación de medidas de una intervención eficaz que se basa en datos e información sobre un accidente y enfermedad en el trabajo, como accidente en trayecto, una condición insegura y/o peligrosa como de un incidente (VISION ZERO FUND).

¿Las horas de trabajo influyen para un potencial accidente?

Se ha mencionado antes que, El horario y jornada de trabajo se van a implementar de un modo que la potestad del empleador para revisar el tiempo que el trabajador está a una disposición y, por otro lado, como sus derechos básicos y esenciales del

trabajador para que este pueda conciliar el empleo con su vida familiar (Mejia Madrid, 2012).

También mencionado Cuando existe una gran cantidad de trabajo se le tiene que considerar una cantidad de reposo, es decir, cuando la jornada de trabajo se puede hacer extensa el trabajador debe tener una posibilidad de recuperarse, pues en caso de ser contrario su organismo no tienen el tiempo idóneo para recuperarse. Además, un conjunto de síntomas puede hacer que el trabajador esté sometiéndose física y mentalmente incluyendo la disminución en la capacidad de concentración y la somnolencia que se suelen acompañar del término o síntoma del a fatiga precoz (do Carmo Cruz Robazzi et al, 2010). En muchas empresas en México, es habitual escuchar que las horas extras no son remuneradas de manera económica, suelen darse situaciones donde el personal mientras están laburando, cuando ya se cerca de su hora de salida suelen pedir de improviso que se queden y aunque la situación suele ser catalogada como no obligatoria, muchas veces el personal si siente comprometido a tener que quedarse pues en muchas situaciones el supervisor o jefe en turno suele tener actitudes un tanto negativas hacia el personal, lo cual los fuerza a moralmente aceptar, pues de ese modo suelen evitarse posibles comportamientos negativos, y como dato a mencionar, no siempre pueden dejar el trabajo porque su situación económica no se los permite; es entonces cuando la confianza y buena comunicación entre personal es el pilar dentro de una empresa.

Giro industrial – cultura de seguridad

En la cultura de calidad del departamento de seguridad e higiene en las organizaciones mexicanas, hoy en día las empresas que compiten en el mercado global pueden llegar a sufrir de un gran cambio de paradigma, en ocasiones este cambio motiva a que muchas empresas incorporan en sus prácticas y sistemas de gestión los conceptos y herramientas de calidad total que van a permitir que estas sobrevivan en la turbulenta época actual (J.L. Abreu & Badii, 2008).

La mayoría de los esfuerzos se enfocan a incentivar a los trabajadores en el desarrollo de una cultura de seguridad más enfocada, este compromiso se debe iniciar en la gerencia. La seguridad, como todo lo que involucra en la empresa estará muy

influenciada por decisiones y comportamientos en los cuales se ejercerá un liderazgo en la organización (Martínez Oropesa & V. Cremades, 2012).

Si bien El Proceso de Gestión de la Seguridad se Basa en los Comportamientos estará definido por la consecución de una serie de pasos y procedimientos establecidos que permiten organizar e integrar las acciones asignadas a cada una de las personas o entes que se encargaran de cumplir dichas funciones. Los procedimientos se deben repetir de una manera cíclica con el fin de obtener los resultados de una manera clara y de establecer los procesos de mejoramiento continuo que cada nivel demande. Las labores de supervisión implican conocimientos técnicos y conductuales. El supervisor es una parte muy esencial para el logro de la seguridad en la empresa. Su función principal es liderar el proceso ofreciendo al trabajador la ayuda necesaria para desarrollar los hábitos que sustentan los sistemas y procedimientos seguros. Tanto la gerencia, como los mandos medios y supervisores deben demostrar prácticas seguras de trabajo y tomar decisiones que reflejen el compromiso con la seguridad (Martínez Oropesa & V. Cremades, 2012). El concepto de seguridad en un centro de trabajo ah tomada fuerza en estos últimos años, y con muchas razones de importancia, pues el bienestar laboral es la pieza fundamental que desde hace mucho tiempo debería respetarse. Además, hay que agregar, que Los programas de seguridad e higiene industrial tienen como principal y razón más fuerte proporcionar al trabajador una capacitación, conocimientos sobre todas las potenciales causas y las medidas preventivas de un accidente de trabajo y claro está la organización de la seguridad del organismo que lo emplea. De este modo la globalización la competitividad y la aplicación de una nueva tecnología para poder mantenerse un mercado de calidad y estos como una consecuencia una nueva cultura en el desarrollo de las actividades que realice un trabajador mexicano (J.L. Abreu & Badii, 2008).

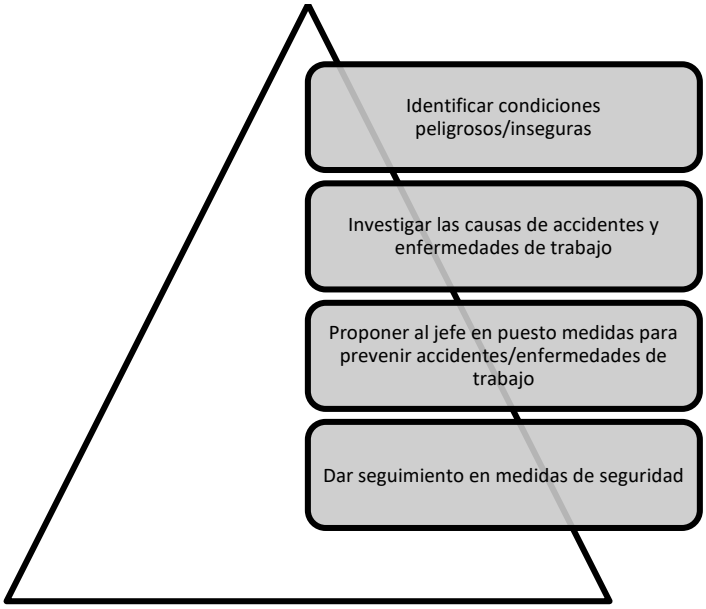


Figura 7

Toda empresa siempre debe tener las herramientas idóneas para evitar un potencial malestar en una zona de trabajo.

Una de las herramientas más usadas que pueden ayudar a tener un equilibrio en una empresa es implementar la NOM-019-STPS-2011 en cuanto a comisión de seguridad, Un organismo bipartito que se conforma de manera igualitaria en cuanto a un número de representantes de los trabajadores y del patrón, este tiene como principal objeto investigar todas las causas de los accidente y enfermedades así de ese modo proponer una serie de medidas para prevenir y vigilar que estas se cumplan (STPS, 2011).

¿Cuáles son las principales funciones de la Comisión de Seguridad e Higiene en el centro de trabajo?.- Guía Informativa de la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene

¿Cómo se realizan o buscan para formar parte de la comisión de seguridad en el centro de trabajo? Habitualmente suele realizarse mediante recorridos por la planta, es común que los encargados del departamento suelan fijarse en los compañeros de trabajo que tienen un sentido de alerta y mayor disposición para trabajar, pues habitualmente son las personas que tienen mayor disposición de aprender. Con esto no se quiere decir que sean más importantes que los demás trabajadores, sino que ante una situación de alerta van a reaccionar más rápido. Además, La organización entre comisiones para consolidar las acciones que se desarrollan por las comisiones de seguridad e higiene que son pertenecientes al mismo y/o distintos centros de trabajo y claro a que contribuyan al cumplimiento de la norma (STPS, 2011).

Como trabajadores de una empresa, no siempre las medidas de seguridad no son respetadas, muchas veces en un centro de trabajo se deben de capacitar al personal en cuanto actos inseguros.

Acto inseguro: es una actividad que ya sea por acción u omisión del trabajador lleva una violación de un procedimiento ya establecido, una norma, reglamento o incluso una práctica segura establecida dentro de la instalación; estas acciones comúnmente conllevan a producir una enfermedad de trabajo, accidente de trabajo y /o producir un incidente. Es entonces que, Sin importar que el sistema de seguridad social está estructurado de tal manera que se recompensa de una manera económica al trabajador que sufre un riesgo de trabajo, la mayoría de los sueldos en la organización que se hace a base de una prestación precisamente par aunque este salario a base de una cotización de la organización no se magnificado y así contribuya menos erogaciones en los sistemas de salud, así distintas primas que paga la empresa entre ellas la prima de riesgos en el trabajo sean relacionadas con el salario base de la cotización (J.L. Abreu & Badii, 2008).

NOM-035-STPS-2018

De acuerdo con la STPS la NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. El patrón debe identificar, evaluar y analizar factores de riesgo psicosocial dentro del entorno de

trabajo. Y, posteriormente, adoptar medidas para prevenir y controlar el alcance de estos factores de riesgo. Además, De este modo, también se debe implementar una política de prevención de un riesgo psicosocial y en centros de un trabajo de más de 50 colaboradores que se deben hacer mediante una evaluación especifica del entorno organizacional que aborda los aspectos como una gestión de un liderazgo o las mismas condiciones en el ambiente de trabajo (Benitez-Martínez et al, 2022).

La seguridad laboral es un área de una creciente importancia en el desarrollo de todas las industrias, no solo porque este constituye una meta deseable por si misma al facilitar un trabajo saludable y que este no tenga una consecuencia lesiva para la salud, sino porque incluso los mismos resultados económicos debido a que los grandes costes asociados a los accidentes laborales que afectan de manera directa sobre los mismos trabajadores, empresas y las compañías aseguradoras e indirectamente sobre todos los ciudadanos (Meliá, 1995). Además, la industrialización en nuestro alrededor avanza día con día en una gran medida y con ello la misma carga laboral y el riesgo psicosocial, así que es allí donde se plantea un nuevo método para hacer que este espacio no se llegue a convertir en un entorno inapetente y peligroso para el trabajador o que incluso solamente este basado en la misma productividad (Castañeda, 2017). Sirva de ejemplo mencionar los accidentes comúnmente se deben a ciertas conductas de una condición ambiental dada, las conductas siempre suelen ser individuales en cuanto a un marco de una serie de condiciones sociales dadas. No siempre tiene sentido reforzar las acciones seguras del empleado que suele operar una maquinaria de una forma insegura o bajo un programa de supervisión que se enfoca a los resultados ignorando la seguridad (Meliá, 1995).

Parte de las labores del departamento de seguridad e higiene deben tener conocimiento en factores psicosociales en una empresa, es parte fundamental pues ellos se encargan de otorgar un bienestar en el trabajo, es entonces que se menciona que, los expertos en el tema de seguridad y los especialistas en higiene deberían recibir también una materia de formación específica en Psicología de la seguridad. Por ejemplo, si no se comprende cuáles son los tipos de error humano -esenciales en innumerables accidentes y materia absolutamente psicológica-, no es posible diseñar

mecanismos de prevención, protección y métodos de trabajo seguros que sean realmente eficaces. De esta manera, si no se terminan de comprender los mecanismos psicológicos homeostáticos de exposición al riesgo, los técnicos de seguridad no pueden entender por qué, después de introducir mejoras sustanciales de seguridad desde el punto de vista técnico, los accidentes pueden aumentar. Son sólo ejemplos, pero basten para dejar claro que todos los técnicos de seguridad de cualquier especialidad necesitan formación en Psicología de la seguridad laboral (SEMANA EUROPEA POR UN ESPACIO DE TRABAJO, 2009). En otro termino, el estudio de un clima de seguridad se ha considerado un paso vital para realizar una planificación en una intervención de seguridad conductual. Para que este resulte útil el estudio del clima de seguridad debe permitir obtener una identificación y medición por separado del estado de seguridad de los diferentes agentes sociales que se involucran en esta. No obstante, la política de seguridad organizacional, quienes son los responsables y representantes de seguridad, como compañeros de la zona de trabajo como sus supervisores pueden trabajar juntos para mejorar el clima de seguridad psicosocial en el trabajo. La percepción de las agencias principales involucradas en el clima de seguridad se debería medir por separado para evaluar las posibles medidas a emplear para lograr los objetivos establecidos en la empresa (Meliá, 2007).

Habitualmente dentro de instalaciones de trabajo se han implementado medidas para asegurar el bienestar psicológico en los trabajadores, es entonces cuando entra en forma la NOM-035-STPS-2018, dentro de lo que se menciona en esta norma, es básicamente Se implementan medidas para identificar, analizar y prevenir los factores de un riesgo psicosocial, de ese modo lograr promover un entorno organizacional positivo en todo centro de trabajo (SEGOB, 2018). Además en esta norma se hace mención de que sin importar el tamaño de la empresa ni el giro al que pertenezca se deben implementar las medidas de prevención y también tener acciones de control, que son las acciones que se adaptan para evitar o mitigar los factores conocidos como riesgo psicosocial y en la mayoría de sus casos eliminan las practicas opuestas en el entorno organizacional favorable y los actos de violencia, así como sus acciones implementadas para seguir con un seguimiento (SEGOB, 2018).

Definiciones usadas en la NOM-035-STPS-2018

Estrés: es aquel que se entiende a un estado de tensión física y psicológica que suelen sufrir los seres vivos en un proceso adaptativo al medio en el que se encuentran. Estos factores que lo provocan se les conoce como estresores y el ambiente en el cual se presentan se les conoce como una situación estresante (Perales et al, 2011).

Ansiedad: Se refiere como un miedo a algo y ese algo puede cambiar desde un objeto cualquiera que puede provocar una reacción fóbica, incluso provocar situaciones sociales de la más diversa índole que llegan a producir un gran temor (Bertoglia, 2005). También se puede originar por Muchas son originadas por una serie de eventos no deseados y se presenta por una serie de cambios de ánimo, que suelen poner al individuo en un estado de alerta frente a una situación de peligro, que no suele tener un fundamento real, a diferencia del estado de miedo que este suele ser una reacción de defensa ante un peligro tangible y evidente. Se le considera una enfermedad, y esta se caracteriza por tener una manifestación constante de síntomas como taquicardia, diarrea, náuseas, disnea, como trastornos de sueño (insomnio), inseguridad y una gran sensación de desesperación. Cuando estos síntomas aumentan el individuo puede perder el control de las situaciones diarias el sujeto desarrolla un estado de ansiedad generalizada, este mismo puede implicar un gran deterioro en un entorno familiar, laboral y/o social de la persona que puede llegar a tener los síntomas como irritabilidad dificultad de concentración, preocupación constante en su día a día (Torres Camacho & Chavez Mamani, 2013).

Fatiga: este se le considera un fenómeno complejo y ciertamente común en todos los tipos de ambientes de trabajo especialmente en aquellas donde se necesitan de una carga física y son usadas las tecnologías más complejas que le presentan una mayor carga al hombre para realizar su función encargada, haciendo de este modo que trabaje más allá de sus capacidades psicofisiológicas y en ciertas condiciones muy nocivas para estos (Useche Mora, 1992).

La siguiente información fue sacada de la NOM-035-STPS-2018, citada como (SEGOB, 2018).

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberán realizarse de conformidad con lo siguiente:

- Todo centro de trabajo que cuenta con un rango de 16 y 50 trabajadores solo deberá emplear la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo a todos los trabajadores sin importar su posición dentro de la misma.
- Así mismo los centros de trabajo que tengan una cantidad mayor de 50 trabajadores deberán realizar su respectiva identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional

Estos análisis se suelen determinar mediante recorridos de seguridad, se suele hablar / interactuar con el personal.

Que información se debería de contemplar en los análisis de riesgos de factores psicosocial en las empresas:

- Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se debe o habla de situaciones inseguras o peligrosas en la zona de trabajo; es entonces en otras palabras, a las condiciones en las que se encuentra la zona de trabajo, que bajo ciertos parámetros le exigen al trabajador un esfuerzo adicional.
- Cargas de trabajo. Habla sobre una serie de exigencias que el trabajo que se realiza impone sobre el trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de distintas naturalezas, ya sea de una manera cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, como cargas contradictorias o inconsistentes.
- La falta de control en el trabajo. El control sobre el trabajo se trata de la posibilidad que tiene un trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus respectivas actividades. Desde la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, incluso como la capacitación son puntos muy importantes que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo muy grande.

- Desde jornadas de trabajo y rotación de turnos que se exceden en lo que menciona la Ley Federal del Trabajo. significan una exigencia de tiempo laboral que se le puede llegar a imponer, haciendo así que su jornada de trabajo se extienda más de lo que ya está establecida en su horario habitual, es entonces que estos se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando el trabajador comienza a trabajar una serie de jornadas extensas de manera constante, que incluyen desde una rotación de turnos donde el lapso e descanso no es adecuado e incluso es cuando estas situaciones se presentan, que es donde no se le da un punto relevante a la prevención y protección de trabajador, es importante mencionar que la protección al trabajador es importante porque así se puede detectar a tiempo un desgaste temprano en la persona.
- Interferencia en la relación trabajo-familia. Esta se refiere a hay un conflicto entre las actividades familiares/personales y lo laboral.

El liderazgo y las relaciones negativas en la zona de trabajo:

- El liderazgo negativo en el trabajo se refiere al tipo de relación que existe entre el jefe/representantes y los trabajadores, donde la manera de actuar va a influir en la manera de trabajar y en las relaciones del área de trabajo y que está directamente relacionado con las actitudes desde agresivas y/o impositivas que ocurren en el momento de trabajar, falta de claridad de las funciones en las actividades, y muy poco reconocimiento y retroalimentación de las actividades desempeñadas.
- El concepto de relaciones negativas en el trabajo habla de una interacción que se establece en el ámbito laboral y habla de una serie de aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para solucionar los problemas que puedan suceder en el trabajo hasta las características desfavorables de estas interacciones en aspectos donde no hay un buen trabajo en equipo.

Violencia laboral:

- Acoso/acoso psicológico: son aquello actos que pueden dañar la estabilidad mental, dignidad/integridad del trabajador. Son aquellas que consisten en las acciones de intimidación persistente o de manera sistemática, estas suelen ser desde insultos, descredito, humillaciones, devaluación, indiferencia, marginación, rechazo o hasta amenazas, estas acciones llegan a repercutir de manera negativa en el trabajador, este puede llegar a desarrollar un cuadro de depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. El acoso sexual, no entra en lo que se establece en la norma.
- Hostigamiento**:** es cuando existe una serie de poder en una relación de parte de un jefe (o una posición que es alta jerarjicamente) y un trabajador, esto ocurre en el ámbito laboral, que se presenta en una serie de conductas que van desde las verbales, físicas o ambas.
- Malos tratos: son los que van desde insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones al trabajador, estos se realizan de una manera constante.

Según lo establecido en la norma, el cumplimiento de estos puntos es obligatorio, en muchas situaciones las empresas no suelen darle la importancia adecuada, pues suelen considerar que no importan al ser una empresa algo chica, o cuando son muy grandes no le dan importancias porque no pueden darse abasto con todo el personal. Además, La prevención de accidentes laborales no es la realización de actividades que la mayoría de las organizaciones (cuyo tamaño de esta sea pequeña en todos los países) tienda a abordar si estas no existen presiones externas que las hagan obligatorias (Castejon & Crespán, 2007). Como ya se ha mencionado, los riesgos laborales desde hace años han existido y siempre se ha contemplado cono algo inherente al hecho mismo del trabajo realizado. En la actividad laboral realizada, durante tiempo se le ha considerado en empresas los resultados de la producción y sus objetivos económicos sobre la protección del trabajador. No obstante en los últimos años la creciente preocupación por mejorar las condiciones laborales en las que se encuentran los empleados han incrementado y hoy en día no solo importan los resultados económicos, sino que también importa los estados de salud, bienestar de quienes tienen en su cargo una actividad productiva en estas mismas y es cuando surge el concepto de “presentismo” que habla de aquellos trabajadores que padecen

enfermedades que los fuerzan a ausentarse del trabajo pero que se presentan a trabajar sin cumplir de una manera eficiente sus actividades otorgadas (Flores-Sandí, 2006).

Como dato final mencionan, esta ley estableció la idea de “un riesgo profesional” el cual poco importaba que el jefe fuera o no el culpable, lo que importaba era que esta existiera un potencial riesgo y en virtud de él, el trabajador debería remediar la desgracia ya que este es el responsable de las acciones de un trabajo o demostrar la negligencia grave o la culpa del obrero si este no deseaba resarcirlo (Ramacciotti, 2015). Además, según lo que establece la Organización Internacional del Trabajo a diario ocurren alrededor de 868 mil de accidentes de trabajo, en el cual, alrededor de 1,100 ocurren en México (GOBIERNO DE MÉXICO, 2024). Muchos de estas personas, suelen levantarse temprano con la finalidad de trabajar y terminar su turno sin problema, y lo cierto es que no siempre es así, muchas veces como mencionan en el IMSS, suceden habitualmente.

Materiales y métodos

Zona de estudio

La presente investigación se realizó en Torreón, Coahuila, la encuesta de donde se obtuvieron los resultados fueron del personal que se dedica al ámbito industrial, la encuesta se realizó de una manera anónima y las personas entrevistadas apoyaron de una manera anónima.

Base de datos

La encuesta que se realizó se hizo mediante la plataforma FORMS, esta plataforma es segura y permitía saber el porcentaje de resultados obtenidos.

Una vez que se obtuvieron los resultados de la encuesta, se graficó y se plasmaron los resultados obtenidos.

Capitulo IV. Resultados y conclusiones

RESULTADOS

Se realiza una encuesta, que de forma anónima se envió a trabajadores del sector industrial de Torreón, Coahuila. Los resultados que se obtuvieron son anónimos, y mediante esa información obtenida, se logró identificar que uno de los mayores causantes o detonantes de un accidente de trabajo es derivados de factores como el estrés, siendo uno de sus puntos más detonantes para todos los trabajadores de una empresa. Mucha de las veces como se pudo apreciar vienen derivados de una mala comunicación entre trabajadores o incluso de la misma zona de trabajo.

Los resultados obtenidos, demostraron que una de las principales fuentes de causantes de accidentes laborales son el estado mental de estrés, en la fecha actual este tema ha tomado fuerza en las nuevas metas de empresas Mexicanas, no obstante a pesar de que este tema ha tomado fuerza, realmente no todas las empresas dedicadas al sector/rubro industrial sin importar el tamaño de esta suelen respetan esta forma de trabajar, pues es por eso que una de las mayores razones por las que para muchas personas la idea de ir a trabajar les presenta un desgaste emocional, es decir, de una cantidad de 10 personas aproximadamente 6 les presenta un estrés saber que al día siguiente deben ir a trabajar, y esto no siempre se debe a la misma persona en cuestión, sino a la zona en la que trabaja.

La cultura mexicana tiende a minimizar el sentimiento de las personas, muchas veces las personas no dicen cómo se sienten porque saben que lo que sienten será objeto de burlas. La NOM-035.STPS-2018 es lo que busca prevenir o centrar su atención, pues según lo que establece la NOM-035-STPS-2018 es que toda empresa sin importar su tamaño o rubro le garantice una zona de trabajo libre de acoso o factores psicosociales que afecten negativamente en todos los que formen parte de esta empresa.

Los resultados que se obtuvieron demostraron lo que muchos trabajadores que han llegado a accidentarse sufren día con día. Es decir, los resultados que se obtuvieron de las encuestas realizadas, demuestra que los trabajadores durante su jornada laboral llegan a presentar síntomas de un estrés constante, esto se suele presentar debido a una carga tanto física como mental que le suelen asignar sus mayores (gerentes o jefes), muchas de estas veces la carga tiene a derivar cuando no hay un descanso en estas actividades, pues al estar concentrados durante mucho tiempo en una actividad que requiere de mucha concentración la carga mental es mayor.

Las encuetas se realizaron a treinta personas que se dedican a trabajar en el rubro industrial, quienes de manera voluntaria la respondieron y fueron completamente honestos.

Preguntas	**Respuestas**	
	Si	**No**
¿Alguna vez has sentido que tu trabajo no es reconocido?	73.30%	26.70%
¿Te has sentido cansado/fatigado mientras realizas tu trabajo?	90%	10%
¿En tu trabajo, te piden que realices más actividades de las que puedes?	73.3%	26.70%
¿Por qué?	Abierta	
Que sentimientos te hace sentir mientras realizas tus actividades	Opción múltiple	

¿Por qué crees que experimentas ese estado?	Opción múltiple	
¿Alguna vez has presenciado algún accidente laboral?	73.30%	26.70%
Si la respuesta anterior fue si, ¿ocurrió debido a que presentabas los siguientes estados? Prisa, agotamiento, fatiga, cansancio, etc	50%	50%
Si pudieras cambiar algo de tu entorno laboral, ¿Qué cambiarias?	Abierta	

Tabla 1
Tabla Gallegos, 2024

Como podemos apreciar, las preguntas realizadas tienen como función ser concisas y sencillas, pues de este modo el entrevistado podía ser muy preciso en sus respuestas, dentro de la misma encuesta se realizaron preguntas donde la respuesta podía ser muy distinta de las otras (estas también serán mencionadas), no obstante, hay que debatir los resultados obtenidos.



Tabla pastel 1
Gallegos, 2024

La cantidad de personas que dentro de una instalación de trabajo siente que su trabajo no es reconocido es grande, esto puede repercutir en cómo se desenvuelven en el trabajo. Es muy habitual que el ser humano al no sentirse valorado o incluso menospreciado al realizar su trabajo tienda a sentirse inútil. Las actitudes que suelen hacer que este sentimiento aumente, es la forma en la que reaccionan sus superiores

(ya sea desde un gerente, supervisor o su mismo patrón), haciendo que en muchas situaciones el trabajador se sienta minimizado y muy poco valorado, provocando una actitud negativa al momento de realizar sus actividades asignadas.



Tabla pastel 2
Gallegos, 2024

Como mencionábamos antes, cuando un t rabajador no se siente valorado al momento en que realiza sus funciones, tiende a mostrar una serie de reacciones negativas que de ese modo provocan una reacción en cadena, hablando de un ejemplo cuando el personal 1 al momento de sentirse infravalorado tiende a desahogarse con personal 2 y en automático tiene a realizar una cadena que se puede catalogar como una cadena de acciones negativas. Este tipo de reacciones o situaciones en empresas es muy habitual y no se les suele dar la importancia debida, pues se justifican con acciones donde se defiende al encargado y se minimiza el valor del personal. Muchas veces esto provoca que una zona de trabajo se convierta en el lugar menos preferido de los trabajadores.

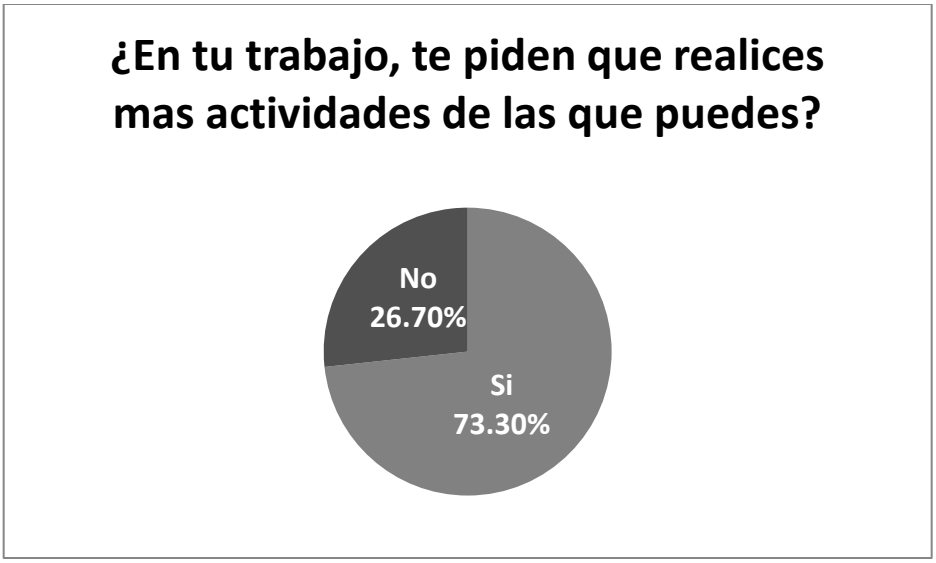


Tabla pastel 3
Gallegos, 2024

Muchas de las personas entrevistadas, mencionan como uno de los detonantes del estrés en el trabajo, radica de una carga de trabajo no distribuida de manera correcta. Que quiere decir, pues como se menciona antes la sensación de sentirse mal valorado reacciona una sensación de estrés o ansiedad, pero ahora sumando una carga de trabajo que es mayor a la que una persona puede realizar, pues este tipo de emociones aumentan, el sentimiento o estado mental que más se presenta es el “estrés” siendo una emoción que puede ser perjudicial para el cuerpo humano, pues si se presenta este estado de una manera constante en un momento puede llegar a presentarse de distintas formas en el cuerpo humano, es en base a una carga de trabajo extensa donde el cuerpo humano requiere de toda la atención completa de la persona encargada, que sumando el factor de minimización de parte de sus jefes, provoca una situación estresante para la persona encargada.



Tabla pastel 4
(de mayor a menor ordenado). Gallegos, 2024

Como mencionamos anteriormente, el estrés es uno de los estados psicosociales que más se presentan a lo largo de una jornada laboral. Esto dice mucho de una organización, pues a la fecha algo que se debería evaluar de una empresa a nivel mundial no es el producto que ofrecen, sino el ambiente laboral que tienen dentro de su empresa. Muy a pesar de esto, las empresas que tienen una mala organización de puestos tienden a tener personas no aptas para el puesto, pues para ascender en un trabajo las capacidades de liderazgo y la manera en la que trabajan deben ser factores a considerar al momento de tener un puesto donde su responsabilidad son una cantidad considerables de personas. Pues de un modo a otro, ellos serán el primer contacto de confianza que tendrán todos los trabajadores de una organización.

¿Porque experimentas ese estado?	
Mi trabajo requiere toda mi atención por un largo tiempo	50%
Jornada de trabajo extensa	23.30%
Mal entorno laboral	16.70%
Mala comunicación con mi supervisor	10%

Tabla 2

Tabla de respuestas 2 (porcentaje de respuestas). Gallegos, 2024.

De manera anterior, se dijo que parte de las razones por las que una zona de trabajo no se es sana, es derivada a muchos factores, dentro de las encuestas realizadas las personas se sinceraron mencionando cuales son aquellos factores que determinan que presenten este estado mental de estrés.

Dentro de las respuestas obtenidas se determina que la zona de trabajo y todo lo que la involucra es fundamental para que una zona de trabajo sea apta para desempeñar una función de trabajo funcional. Como se observa en las opciones de las personas entrevistadas, muchos detallan que parte de lo que una zona de trabaja sea muy inadecuada es que en muchas empresas las jornadas laborales tienen a ser muy extensas, esto refiriéndose a que en muchas situaciones se dan las famosas horas extras, donde de manera imprevista se le pide al personal que se queden, esto provoca un cansancio pues incluso las horas de reposo del personal disminuye, y es importante mencionar que en muchos casos, el personal puede llegar a tener hasta dos trabajos. Otra de las opciones más mencionadas que de una mala comunicación que su supervisor, esto a opinión personal es una de las mayores razones por las que se suelen dejar los trabajos, pues una mala comunicación entre personal y superior resulta en un estado donde el trabajo no fluye de manera adecuada, provocando una tensión en el trabajo y esto a su vez desencadena otra de las respuestas que es un mal entorno laboral donde todo el personal comienza a estar en un estado de estrés elevado debido a las actitudes que se pueden presentar en el proceso, como última

respuesta se obtuvo como un atención extensa a la acción que se está realizando, que de igual forma es contraproducente cuando se da de una manera consecutiva.



Tabla pastel 5
Gallegos, 2024

En base a los resultados obtenidos en la encuesta, alrededor del setenta y tres punto treinta por ciento, ha estado presente en un accidente de trabajo, lo cual puede resultar como algo perjudicial independientemente de si el accidente fue grave o no. En muchas empresas que se dedican al ramo industrial, es muy habitual que se priorice el trabajo sobre el bienestar, que quiere decir, pues en muchas situaciones por falta de organización en base a tiempo o actividades, la sobrecarga en el personal comienza a actuar con imprudencia al momento en que están realizando la actividad asignada, de ese modo resulta en un accidente que es derivado de las situaciones /factores anteriores.

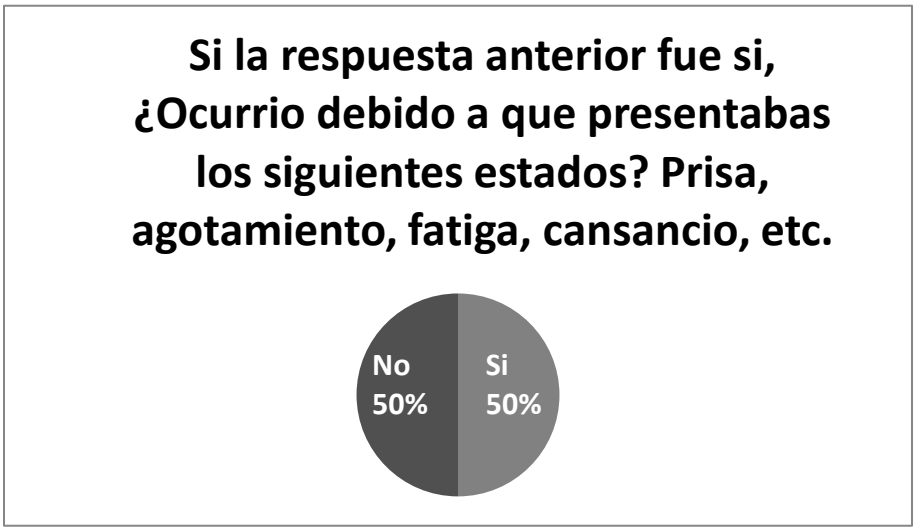


Tabla pastel 6
Gallegos,2024.

A pesar de que los resultados obtenidos marcan un cincuenta porciento de que el estrés fuera la cauda del porque se accidentaron, no deja de ser alarmante en echo de que un cincuenta porciento de esas personas SI sufrieron de un accidente laboral debido a estar en un estado de estrés constante. Y realmente es alarmante saber de esto, pues eso significa que no se prioriza sobre todo el bienestar físico como psicosocial en una zona de trabajo, y de un modo el mal trato o ambiente en el trabajo esta normalizado de una manera que el mismo personal sabe que no puede hacer nada para cambiarlo, pero de igual manera eso se mencionara más adelante. Como parte final de este tema en base a los resultados obtenidos, se puede considerar un punto muy importante como resultado saber, que al menos en una planta de sector industrial aproximadamente el treinta si no es que más ha tenido que presenciar una situación donde un compañero presenta un accidente laboral de gravedad leve o alta.

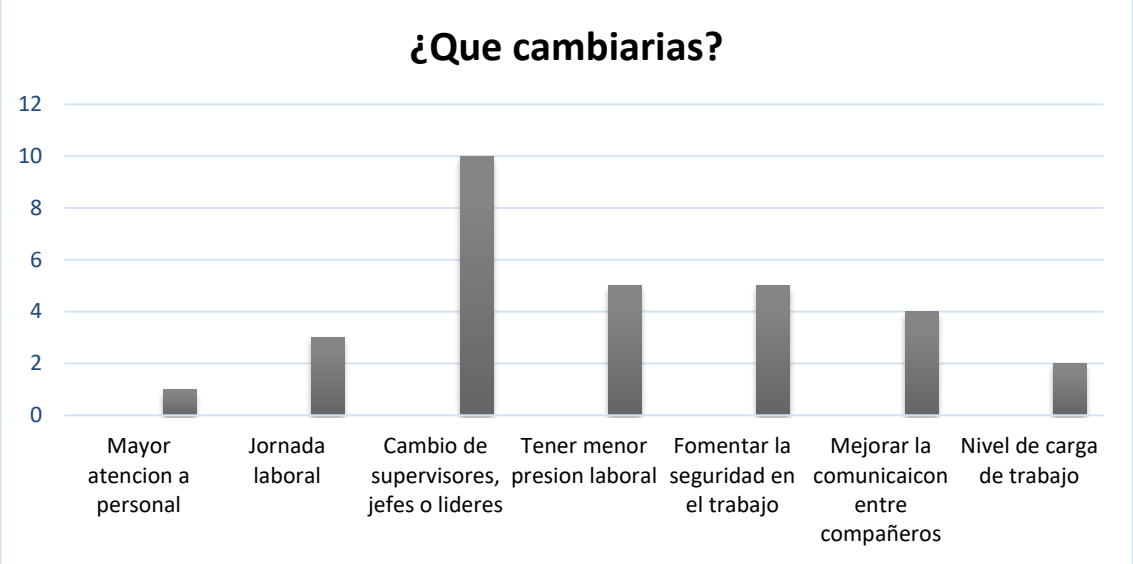


Tabla 3

Tabla de respuestas 8. Gallegos, 2024.

En base a los resultados que se obtuvieron del personal del sector industrial, sobre la pregunta que se formuló, las respuestas obtenidas fueron alarmantes, pues realmente representan el sentir del personal de una empresa, y es algo decepcionante saber que el personal tiene esas medidas de solución para una empresa, pues como organización que brinda un producto saber que su personal no siente que las condiciones son idóneas para trabajar es muy decepcionante.

Las respuestas obtenidas demuestran todo lo que se estuvo tratando durante la investigación, pues muchos de las respuestas son las razones/causas principales de que un accidente ocurra con mayor frecuencia en un trabajo. A pesar de que todas las respuestas son muy importantes, las que destacan por su gravedad es saber que para que una persona se encuentre en un estado de estrés constante en su trabajo viene muy de la mano de los factores donde su relación con su mayor a cargo, pues en muchas empresas él es el responsable de la distribución de actividades como de establecer los horarios, así como también de hacer de la zona de trabajo un lugar ameno para realizar dichas funciones.

Recomendaciones

En base a lo obtenido en la investigación, algo que me gustaría agregar es que, dentro de toda organización sin importar su tamaño, se deberían implementar medidas preventivas de riesgos psicosociales, es decir, un encargado ya sea del departamento de seguridad e higiene o hasta el mismo doctor o psicólogo, deberá de hacer de manera sorpresiva una evaluación al personal sin importar su puesto o tiempo en la empresa, de este modo se podrá realizar un estudio de campo del personal.

Si los resultados obtenidos en la empresa demuestran que el personal al momento de estar laborando suele estar en constante estrés, lo que el personal asignado de realizar las evaluaciones (como mencionábamos antes, puede ser el encargado del departamento de seguridad e higiene, el doctor de la empresa o hasta un psicólogo encargado), deberá empezar a realizar un protocolo de seguridad para las actividades que habitualmente este personal realice. Es importante mencionar que, aunque los resultados de la persona evaluada, se deberá hacer una exhaustiva investigación, de la zona donde el personal labure, hasta el mismo historial familiar del mismo, de este modo los procedimientos que se van a implementar deberían tener un buen resultado.

Discusión

En base a la información obtenida, me gustaría admitir y reconocer que la investigación presente, fue extensa y larga, pero las respuestas que encontré en los documentos fueron todas acertadas al coincidir con el punto de investigación, y es que algo es muy cierto es que el bienestar psicosocial en el trabajo no tiene la importancia adecuada.

Pues bien, como se mencionaba antes, El Proceso de Gestión de la Seguridad se Basa en los Comportamientos estará definido por la consecución de una serie de pasos y procedimientos establecidos que permiten organizar e integrar las acciones asignadas a cada una de las personas o entes que se encargaran de cumplir dichas funciones. Los procedimientos se deben repetir de una manera cíclica con el fin de obtener los resultados de una manera clara y de establecer los procesos de mejoramiento continuo que cada nivel demande. Las labores de supervisión implican conocimientos técnicos y conductuales. El supervisor es una parte muy esencial para el logro de la seguridad en la empresa. Su función principal es liderar el proceso ofreciendo al trabajador la ayuda necesaria para desarrollar los hábitos que sustentan los sistemas y procedimientos seguros. Tanto la gerencia, como los mandos medios y supervisores deben demostrar prácticas seguras de trabajo y tomar decisiones que reflejen el compromiso con la seguridad (Martínez Oropesa & V. Cremades, 2012). Y mi punto realmente coincide con los señores Martínez Oropesa & V. Cremades, pues el balance dentro de una empresa es fundamental, pues un pensamiento que todo trabajador tiene al momento de entrar a trabajar llega con el pensamiento de regresar a casa tal y como ellos regresan, y eso debe ser un factor que toda empresa deberá considerar, pues como se estuvo analizando, para que un trabajo fluya de la manera adecuada y eficiente, es regirse bajo un buen protocolo de seguridad.

Me gustaría agregar, que se deberá regir al cien porciento la NOM-035-STPS-2018, pues esta busca asegurar un bienestar para todo aquel que forme parte de la empresa. Esto quiere decir que la norma busca proteger a todo trabajador de factores negativos en su desempeño laboral, pues como menciona esta misma, los accidentes laborales ocurren debido a que el personal no cuenta con las medidas necesarias para desempeñar sus funciones. Los factores que pueden desencadenar un accidente laboral, factores como una jornada laboral extensa, mala comunicación laboral, un nulo

sentido de seguridad, entre otros factores, es entonces cuando esta serie de situaciones de manera constante, generan una situación de estrés constante en los trabajadores.

CONCLUSIÓN

En base a los resultados que se obtuvieron demostraron lo que tanto se teme o preocupa, es saber que sin importar el tamaño que tenga la empresa, la importancia de factores psicosociales no es respetada y al contrario en una escala de importancia, esta está en los últimos peldaños, esta situación es muy alarmante, pues dentro de una empresa sin importar el rubro, tamaño o lugar en el que radique debe de valorar su importancia no por el producto que esta está ofreciendo, sino por el ambiente de trabajo que esta ofrece para todo el personal que la conforme, pues es muy importante mencionar y destacar, que el trabajo es el segundo lugar donde más tiempo se pasa durante el día.

En base a la investigación que se realizó, se mencionaron muchas herramientas que toda empresa debería de implementar para disminuir las situaciones presentadas. Estas van desde la formación de comisiones de seguridad que tienen como mayor función evitar situaciones peligrosas para el personal, pues como se pudo apreciar muchas veces el personal no siente la confianza o comunicación adecuada con su jefe para abrirse de manera que se pueda solucionar el problema a tratar. Es por ello que las herramientas que ofrece desde una comisión de seguridad donde el personal sea quienes tienen una vocación de ayuda mayor sean los encargados de ser esa persona en la cual los compañeros puedan confiar. Otra de las herramientas es en base a los que ofrece la NOM-035-STPS-2018 y es que el departamento de seguridad e higiene o incluso por un personal que este calificado para realizarlo, comience por una serie de evaluaciones al azar entre el personal (sin importar su puesto y área) y en base a los resultados obtenidos, comience una serie de medidas preventivas de lo que en un futuro pueda llegar a ser un causante de un accidente laboral, pues es muy importante saber y recordar que un accidente en una organización es un resultado fatídico pues eso solo deja en evidencia que a esa empresa, el bienestar del personal, no es lo primordial.

Regirse bajo la NOM-035-STPS-2018 en una organización es lo más idóneo que puede suceder para toda planta industrial, pues a pesar de que un accidente ocurre en todos lados, lo cierto es que un trabajo debe tener como función brindar las herramientas más necesarias para que como trabajador ir a realizar mis funciones, no

sea un pesar. La norma ofrece muchas herramientas que aseguran el bienestar del personal, pero para que este tome fuerza y sea muy eficiente debe de estar en constante atención por parte del departamento encargado, aunque es importante mencionar que el bienestar psicosocial debe ir muy de la mano de un psicólogo profesional, pues una realidad que se vive en Torreón, es que muchas veces el personal de trabajo lleva problemas a su casa (muchos de estos obtenidos por el trabajo), lo cual de un modo a otro repercute en su bienestar familiar, lo cual a su misma vez, genera más problemas en su hogar y se volverá un ciclo donde la persona afectada no tendrá un punto de tranquilidad en ninguno de los dos lugares donde pasará su tiempo.

Fuentes:

Ávila. J,. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. 2(1)

Benitez-Martinez. A.T, Bello-Parra. D & Peralta-Maroto. A,.. 2022. Diagnóstico basado en la NOM-035-STPS-2018 para la identificación de riesgos psicosociales en las áreas de trabajo de una empresa de la región de Xalapa (Diagnosis based on NOM-035-STPS-2018 for the identification of psychosocial risks in the work areas of company in the region of Xalapa).

Bertoglia, L. (2005). LA ANSIEDAD Y SU RELACIÓN CON EL APRENDIZAJE*. 4

Castañeda. Y, Bentacourt.J, Salazar. N & Mora. A,. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Psyconex. 9(14):

Castejón, E & Crespán, X., 2007. Accidentes de trabajo: [casi] todos los porqués. Portal de Revistas Cientificas Complutens

Chirinos-Cuadros, C. R., & Rosado-Samaniego, J. F. (2016). Estrategia de diferenciación: el caso de las empresas industriales. Ingeniería Industrial, 34(034), 165-174

Cisneros-Prieto & Cisneros-Rodriguez. (2015). Los accidentes laborales, su impacto económico y social / Work accidents and their economic and social impact. Ciencias Holguín

Cisneros-Prieto, M.A & Cisneros-Rodríguez, Y. (2015). Los accidentes laborales, su impacto económico y social / Work accidents and their economic and social impact. Ciencias Holguin. 21(3).

Cristancho Giraldo. Laura A., (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica* The Concept of Work: Historical Perspective. 122

De la Garza Toledo, E. (2012). Hacia un concepto ampliado de trabajo.

Do Carmo Cruz Robazzi. M.L, Chaves Mauro. M.Y, de Marchi Barcellos Dalri. R. De casia, Almeida da Silva. L, de Oliveira Secco. I.A & Pedrão. L. J,. (2010). Exceso de

trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud Overwork and mental health problems in health workers. SciElo.

Flores-Sandí. G,. (2006). "Presentismo": Potencialidad en accidentes de salud. SciELO

Garrido. C, Peres. W, Bisang. R, DE QUADROS CARVALHO. R, Bernardes. R, Bonelli. R, Castillo-A. M, Álvarez-L. R & Misas Arango. G,.(1998). GRANDES EMPRESAS Y GRUPOS INDUSTRIALES LATINOAMERICANOS Expansión y desafíos en la era de la apertura y la globalización. Siglo xxi editores s.a. de c.v.

GOBIERNO DE MÉXICO. (2024). IMSS. Obtenido de Prevención de Accidentes en el Trabajo: http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/prevencion-accidentestrabajo#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del,cuales%201%2C100%20suceden%20en%20M%C3%A9xico.

J.L. Abreu. Villareal & Badii M.H. (2008). Hacia una nueva cultura de seguridad e higiene industrial en las empresas Mexicanas (Toward a new culture of security and industrial hygiene in Mexican companies). Daena: International Journal of Good Conscience.

Landerretche. O & Pedemonte. M,. (2011). Calidad de empleo y tipo de empresas. Universidad de Chile

Ley Federal Del Trabajo. (2024). LEY FEDERAL DEL TRABAJO Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Ley federal del trabajo

Luceño Moreno. L, Martin Garcia. J, Jaén Diaz. M, Diaz Ramiro. E,. (2005) EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL.

Marichal, C. & Cerutti, M. (1997). Historia de las grandes empresas en mexico, 1850-1930. Economia latinoamericana.

Martinez Oropesa. C & V. Cremades. Z,. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. Leadership and culture in occupational safety: its influence on safe work practices. SciElo

Mejía Madrid, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. IUS ET VERITAS, 22(45), 310-323. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005

Meliá. J,L. (2007). Supervisor's safety response: A multisample confirmatory factor analysis. 19(2)

OIT. (2024). Organizacion Internacional del Trabajo. Recuperado el 24 de marzo de 2024, de Organizacion Internacional del Trabajo - Seguridad y salud en el trabajo: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm

Perales. A, Chue. H, Padilla. A & Barahona. L,. 2011. Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú Stress, anxiety and depression in magistrates from Lima, Peru. SciElo Perú. 28 (4)

Pérez Bilbao. J, Martín Daza. F & Lopez Garcia-Silva. J.A,. (1998). NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España

Ramacciotti, K.I. (2015). Los accidentes laborales en perspectiva histórica. Grandes debates parlamentarios.

SEGOB. (2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. SEGOB

Siarin – Salud laboral. (2013). DOCUMENTO TECNICO PARA LA IMPLENTACION DEL SISTEMA ARMONIZADO DE INDICADORES BASICOS DE SINIESTRALIDAD Y SALUD LABORAL EN IBEROAMERICA. OISS Organización Iberoamericana De Seguridad Social

STPS. (2011). Guía Informativa de la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene. Gobierno Federal

Teichler & Ulrich. (1998). Las Exigencias del mundo del trabajo: debate temático.

Torres Camacho. V & Chavez Mamani. A A., (2013). Revista de Actualización Clínica Investiga.

Useche Mora, L. (1992). Fatiga laboral. Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá.

VISION ZERO FUND. (2021). Guía Para Trabajadores. Organización Internacional Del Trabajo, 03-04.