

Riesgos psicosociales que afectan la calidad de vida de los trabajadores en una empresa privada

Psychosocial risks that affect the quality of life of workers in a private company

ARROYO-CHÁVEZ, Luis Enrique¹
QUEVEDO-LÓPEZ, Edsi Nahomi²

¹ Facultad de Psicología. Universidad Veracruzana, México. luarroyo@uv.mx. ORCID: 0009-0008-0688-435X

² Facultad de Psicología. Universidad Veracruzana, México. edsinahomi08@hotmail.com. ORCID: 0009-0008-4563-4951

RESUMEN

El estudio analiza la relación entre factores de riesgo psicosocial (FRPS) y la calidad de vida laboral en una empresa privada mexicana, considerando diferencias entre áreas administrativa y operativa. Se aplicaron cuestionarios NOM-035-STPS-2018 y CVT-Gohisalo a 41 trabajadores. Los resultados mostraron niveles moderados a altos de FRPS, principalmente por insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad y excesiva carga de trabajo, sin afectar negativamente la percepción de calidad de vida laboral. Se destacan implicaciones para intervenciones preventivas y gestión organizacional.

Palabras clave: riesgos psicosociales, calidad de vida, trabajo, nom 035, cvt-gohisalo.

ABSTRACT

This study explores the relationship between psychosocial risk factors (PRFs) and work-related quality of life in a Mexican private company, comparing administrative and operational departments. Forty-one employees completed the NOM-035-STPS-2018 and CVT-Gohisalo questionnaires. Results revealed moderate to high PRFs—mainly due to low sense of belonging, job instability, and excessive workload—without adversely affecting perceived work-related quality of life. Findings highlight implications for preventive interventions and organizational management.

Keywords: psychosocial risks, quality of life, job, nom 035, cvt-gohisalo.

Recibido: 07/01/2026

Aprobado: 16/01/2026

Publicado: 30/01/2026

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las personas están sometidas constantemente a diferentes estímulos en todos los ámbitos en los que se desenvuelven, lo que puede desencadenar reacciones negativas frecuentemente. Uno de ellos es el ámbito laboral, que constituye una gran parte de la vida de muchos de los mexicanos, pues la población pasa aproximadamente una tercera parte de su día en el lugar de trabajo, expuesta a situaciones y espacios que muchas veces no son beneficiosos del todo para ellos; estos son conocidos como factores de riesgo psicosociales (FRPS) y son definidos por la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT (Oficina Internacional del Trabajo) como «las situaciones que se suscitan en el ambiente laboral que pueden tener repercusiones en la salud social, mental o física de los trabajadores». Algunos de los riesgos que se pueden identificar, según la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) en la NOM 035-2018 son: carga excesiva de trabajo, largas jornadas, inequidad entre el tiempo familia/trabajo, etc. Provocando algunos malestares como depresión, ansiedad y síndrome de burnout, entre otros.

La NOM-035-STPS-2018 es la encargada de regular en las empresas a nivel nacional la prevención de estos factores, promoviendo un entorno laboral favorable debido a la prevalencia de los FRPS en la población mexicana; ya que algunos indicadores que el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) ha informado, y que alerta como una situación preocupante, son que el 75% de la población trabajadora mexicana padece de estrés laboral, provocando síntomas como ansiedad, agotamiento y disminución de productividad, desencadenando que los trabajadores se reporten enfermos al lugar de trabajo. Esta situación nos lleva a una reforma en la ley federal del trabajo, en la que se añaden los trastornos relacionados a la depresión, ansiedad y estrés al catálogo de enfermedades incapacitantes, o también conocida como la tabla de valuación de incapacidades permanentes (Gobierno del Estado de México, 2023).

Por estas razones se puede asumir que los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la calidad de vida, la rotación y el ausentismo laboral (Barroso, 2012). De esta forma, el efecto de los FRPS en la calidad de vida de los trabajadores puede ser foco de alarma para las empresas, como es el caso de la empresa privada en la que se ha realizado este estudio, pues actualmente cuenta con alto número de ausentismos y rotación de personal dependiendo del centro de trabajo que se analice, representando altos costos y situándose como una grave problemática para la organización.

1.1. Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales hacen referencia a todas las situaciones que tienen cabida en el entorno laboral y representan una amenaza tanto psicológica, física y social para el trabajador que presta sus servicios en ese determinado ambiente; estos pueden ser derivados de la duración de la jornada laboral, cargas laborales que excedan las capacidades del trabajador, la imposibilidad de expresar creatividad en el puesto de trabajo, los espacios de los que el trabajador disponga para deslindarse de su faceta asalariada y desenvolverse en el ambiente familiar, relaciones de aspecto negativo con los compañeros de trabajo, entre otros.

De esta forma, algunos ejemplos de los factores previamente mencionados son el clima laboral, la carga laboral, la falta de control y autonomía laboral, las relaciones de trabajo y el acoso laboral (Neffa, 2015).

1.2. Calidad de vida en el trabajo

De acuerdo con Neffa (2015) esta puede ser determinada por las condiciones en las cuales los asalariados ejercen su actividad, ya que el conjunto del ambiente, expresiones, comportamientos y algunos otros factores tales como formación de competencias, empleabilidad, estabilidad o seguridad determinan la percepción de la calidad de vida de los individuos.

Existen diversos elementos que influyen en la percepción de los trabajadores en la calidad de vida que tienen en sus empleos. Para Neffa (2015), algunos de ellos son la satisfacción laboral, el reconocimiento al desempeño, el equilibrio vida-trabajo y el bienestar logrado a través del trabajo.

Por otro lado, García et. al. (2020) destacan el engagement o compromiso organizacional como un factor determinante en esta percepción, pues esta constituido por el vigor, la dedicación, absorción y eficacia que los trabajadores imprimen en sus actividades.

Además, el sentido de trabajo y propósito personal contribuyen a la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores, pues cuanto más favorezca el entorno laboral al bienestar, felicidad y salud mental, mayor será la balanza e impacto positivo obtenidos (Cantera, 2023).

Por último, es necesario que se perciba a las empresas no solo como lugares de producción de bienes y servicios, sino como centros en los que se fomenten cultura y realidades sociales, así como valores, estrategias y relaciones entre personas; por lo que se asume que una organización saludable es responsabilidad de todas las personas dentro de ella, desde directivos hasta operativos. Una organización es un espacio en constante cambio y marca una gran diferencia en el bienestar de sus trabajadores, así mismo, un trabajador saludable marca una diferencia para una empresa y la ayuda a desarrollarse, pues las malas condiciones laborales y el entorno organizacional influyen en el desempeño laboral (García *et al.*, 2020).

1.3. Efectos de los riesgos psicosociales sobre la calidad de vida en el trabajo

Los riesgos psicosociales son una de las principales amenazas para la calidad de vida laboral, ya que no solo impactan el bienestar emocional, sino también las relaciones, el rendimiento y el sentido del trabajo. Factores como la ambigüedad de rol, la sobrecarga de tareas, el mal liderazgo o la falta de reconocimiento generan tensiones que, si se mantienen en el tiempo, deterioran la salud mental y afectan el funcionamiento general del trabajador (Boada y Ficapal, 2011). Sin embargo, estos riesgos no siempre son visibles, pero sus consecuencias sí: ausentismo, fatiga crónica, desmotivación, ansiedad y conflictos interpersonales.

Desde una mirada más actual, Cantera (2023) señala que la empresa debe pasar de un enfoque reactivo a uno preventivo, identificando y abordando los elementos del entorno laboral que propicien el malestar. Esto implica revisar no solo las condiciones objetivas de trabajo, sino también las dinámicas relacionales, el clima emocional y las estructuras de poder. Cuando se normalizan contextos de presión constante, falta de autonomía o comunicación deficiente, el desgaste se convierte en parte de la rutina.

Por lo que se puede definir que la calidad de vida en el trabajo depende entonces de cuánto se reconocen y se intervienen estos riesgos. No basta con programas de bienestar aislados si la estructura que genera el malestar permanece intacta. Las organizaciones que realmente se comprometen con la salud de sus trabajadores son aquellas que entienden que el malestar no es solo individual, sino también estructural, y que la forma en que se diseñan los entornos laborales tiene un peso decisivo en la vida cotidiana de quienes los habitan.

2. METODOLOGÍA

El estudio tiene un enfoque cuantitativo midiendo las magnitudes del fenómeno de investigación, siendo un problema delimitado y específico. La recolección de los datos estuvo basada en la medición, se encuentra compuesta de variables representadas por cantidades numéricas. Es objetiva, estructurada y los datos obtenidos poseen índices de validez y confiabilidad, siendo de carácter universal y causal (Hernández *et al.*, 2014).

El estudio tiene un alcance explicativo, ya que se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relaciona con dos o más variables (Hernández *et al.*, 2014).

2.1. Participantes

La muestra del estudio fue de tipo no probabilística obtenida por conveniencia, con una población de 41 empleados de las áreas administrativas y operativas de la organización.

Entre los criterios de inclusión se consideraron los trabajadores que tuvieran una antigüedad mayor a 1 año, 3 meses como mínimo en el puesto actual a la fecha del estudio (en caso de promoción o traslado de puesto), con contratación de tiempo indeterminado y que aceptaran participar en el proceso de evaluación.

Por el contrario, entre los criterios de exclusión se consideraron los siguientes: no estar dispuestos a participar en el estudio, encontrarse de vacaciones, permiso especial, licencia o incapacidad en el momento de aplicación de los instrumentos y presentar algún tipo de discapacidad motriz, sensorial, intelectual y/o psicosocial que limitara dar respuesta a los cuestionarios.

2.2. Instrumentos

Variable "factores de riesgo psicosociales"

Para detectar los riesgos psicosociales a los que estaban expuestos los trabajadores de la organización se utilizó el "cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo" en su versión reducida propuesta por la STPS (2018) en la NOM-035.

Dicho cuestionario se sometió a análisis factorial por Uribe et. al. (2019) en la Universidad Autónoma de México (UNAM) mediante una muestra de trabajadores de servicios en la ciudad de México, compuesta por 114 integrantes, estratificada por género (51.8% femenino y 48.2% masculino). El cuestionario está compuesto por un total de 72 ítems pertenecientes a 10 dominios y cinco categorías:

Tabla 1. Dimensiones y categorías cuestionario NOM-035-STPS-2018

Dimensiones y categorías	Descripción
1	Ambiente de trabajo
1.1	Condiciones del ambiente de trabajo
2	Factores propios de la actividad
2.1	Carga de trabajo
2.2	Falta de control sobre el trabajo
3	Organización del tiempo de trabajo
3.1	Jornada de trabajo
3.2	Interferencia relación trabajo-familia
4	Liderazgo y relaciones en el trabajo
4.1	Liderazgo
4.2	Relaciones en el trabajo
4.3	Violencia laboral
5	Entorno organizacional
5.1	Reconocimiento del desempeño
5.2	Insuficiente sentido de pertenencia o inestabilidad

Fuente: Elaboración propia (2025)

Como resultado del análisis se obtuvo un alfa de Cronbach general de 95%, considerándose excelente con correlaciones internas entre dominios que van desde 0.18 a 0.78. Se observaron correlaciones positivas entre todas las categorías.

Es importante mencionar que para este estudio se utilizó la versión corta de 46 ítems.

Variable "calidad de vida en el trabajo"

Para poder identificar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la organización se utilizó el cuestionario CVT-Gohisalo (González et al., 2010), sin embargo, debido a su extensión de 74 ítems se dificultó su aplicación, por lo que se recurrió a la versión recortada propuesta por Pando et. al. (2018), el cual, mediante la evaluación de una población de 400 trabajadores de diversos ámbitos de la ciudad de Quito (muestra no probabilística) permitió hacer un estudio transversal de tipo exploratorio; como criterios de inclusión se tomaron en cuenta la antigüedad mínima de un año, que fuesen pertenecientes al sector de la economía formal y estar bajo un superior jerárquico. El cuestionario de tipo Likert se sometió a un análisis factorial, donde 51.5% de los sujetos eran del género masculino, 48.5% del género femenino, todos comprendidos entre las edades de 20 hasta 65 años. Primeramente, mediante un KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) se obtuvo una significancia de 0.932 con una esfericidad de Barlett de 6272,136, valores considerados favorables; después del análisis factorial el instrumento presentó una varianza explicada de 61.19%, explicando más de la mitad del instrumento original, además de un alfa de Cronbach de .911, indicando una excelente consistencia interna. Las dimensiones que lo componen son las siguientes:

Tabla 2. Dimensiones e ítems cuestionario CVT-Gohisalo

Dimensiones	Descripción	No. de ítems
1	Soporte institucional para el trabajo	6
2	Seguridad en el trabajo	5
3	Integración al puesto de trabajo	3
4	Satisfacción por el trabajo	6
5	Bienestar logrado a través del trabajo	6
6	Desarrollo personal del trabajador	3
7	Administración del tiempo libre	2

Fuente: Elaboración propia (2025)

2.3. Procedimiento

Se obtuvo la autorización por parte de los líderes de Recursos Humanos de la organización para llevar a cabo la intervención. Posteriormente, se digitalizaron los cuestionarios NOM-035-STPS-2018 y CVT-Gohisalo para su distribución mediante una liga de Jotforms (para facilitar la administración de datos, tanto en su aplicación como en la calificación).

Como tercer paso se analizaron los resultados obtenidos de los instrumentos, diferenciándolos entre área administrativa y operativa. Este análisis se centró en detectar los factores de riesgo psicosocial con mayor prevalencia en los trabajadores y determinar los niveles de calidad de vida laboral para establecer la relación entre los FRSP y la calidad de vida en el trabajo percibida por los trabajadores. Así mismo, se destacaron las diferencias significativas entre las áreas administrativa y operativa. Todo ello a través de tablas y gráficas elaboradas en Excel.

3. RESULTADOS

La información obtenida de los cuestionarios NOM-035-STPS-2018 y CVT-Gohisalo se organizó en tablas, en donde a las respuestas se les asignaron valores correspondientes a las preguntas, para posteriormente totalizar las sumas de estas respuestas distribuyéndolas por dimensión. Además, se utilizaron los parámetros correspondientes para clasificar los resultados obtenidos en porcentajes: alto (76-100%), medio (36-75%) y bajo (0-35%) para el cuestionario CVT-Gohisalo, y para el caso de los riesgos psicosociales derivados de la NOM 035 clasificándose en nulo (<20), bajo (>20/<45), medio (>45/<70), alto (>70/<90) y muy alto (>90).

Variable "factores de riesgo psicosociales"

En los resultados generales, de los 41 encuestados, el 58% presentó un nivel medio, el 37% un nivel alto y el 5% un nivel de clasificación muy alto, lo que se traduce en la necesidad de poner especial atención a las causas de estos niveles de riesgo psicosocial, pues pueden repercutir en su desempeño hasta afectarles en su vida diaria.

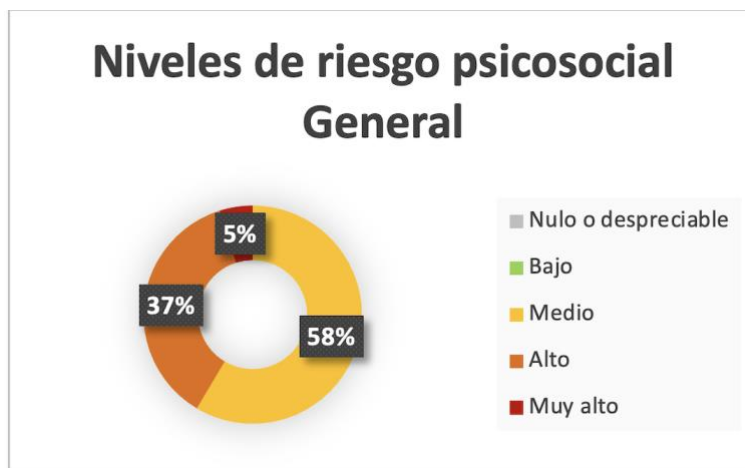


Figura 1. Nivel general de riesgos psicosociales detectados en los trabajadores

Sobre los encuestados, 20 integrantes de la muestra pertenecen al área administrativa, de los cuales el 50% se ubicó en el nivel medio de riesgo psicosocial, 45% en el nivel alto y 5% en el nivel muy alto, aglomerando más cantidad de integrantes en la categoría alto en comparación con el porcentaje obtenido en los niveles generales, lo que sugiere que es necesaria una intervención en el área administrativa pues su entorno organizacional está suponiendo un problema para ellos.



Figura 2. Nivel de riesgos psicosociales detectados en los trabajadores del área administrativa

En cuanto al área operativa, de los 21 colaboradores encuestados, 67% se encontró en un nivel medio, 28% en un nivel alto y 5% en un nivel muy alto.



Figura 3. Nivel de riesgos psicosociales detectados en los trabajadores del área operativa

Comparando ambas áreas, destaca el 45% del personal administrativo en nivel alto comparado con el 28% del área operativa, siendo los primeros quienes necesitan atención con más urgencia.

Las dimensiones generales en riesgos psicosociales mostraron que el factor más perjudicado para los 41 encuestados era el de *Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad*, esto se puede traducir en que los empleados no se sienten integrados a su equipo de trabajo, perciben que su trabajo no se valora o reconoce como se debería, tienen incertidumbre acerca de su tiempo de permanencia en la empresa o el futuro que pueden tener dentro de la organización; en general, sienten que su esfuerzo no es visto ni tomado en cuenta dentro de la organización. En el nivel medio de riesgo se encontraron los factores *carga de trabajo y relaciones en el trabajo*, lo que se interpreta como niveles altos de carga de trabajo y falta de funcionalidad, reciprocidad o compañerismo entre los miembros del equipo. Por el contrario, se destacaron las categorías de *violencia y falta de control sobre el trabajo* como los factores con menos afectaciones en la muestra, lo que quiere decir que dentro de la empresa se vive un ambiente pacífico sin agresiones de ningún tipo entre colaboradores y que estos se sienten en control de su puesto laboral y las actividades que realizan, lo que coincidirá con resultados posteriores.

Fuente: Elaboración propia (2025)

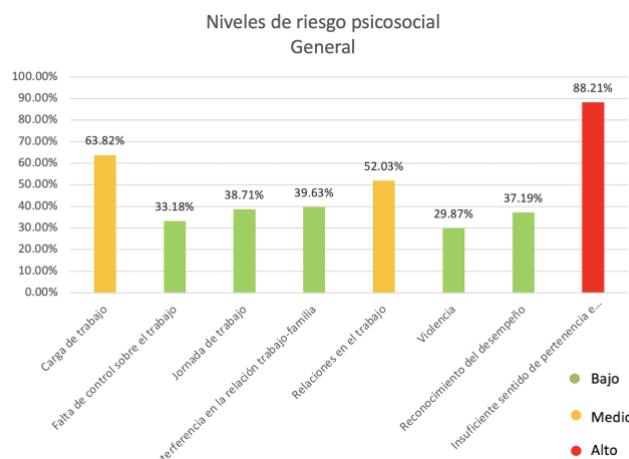


Figura 4. Dimensiones de riesgos psicosociales generales detectados en los trabajadores

Enfocándose en el área administrativa, destacaron las tres mismas dimensiones, lo que sugiere una constante del problema de pertenencia, la *carga de trabajo* y la *cohesión del equipo*. De igual modo las categorías de *violencia* y *falta de control sobre el trabajo* ocuparon los factores más bajos, siendo los que menos generan riesgo psicosocial en estos trabajadores.

Fuente: Elaboración propia (2025)

Dimensiones en el área administrativa

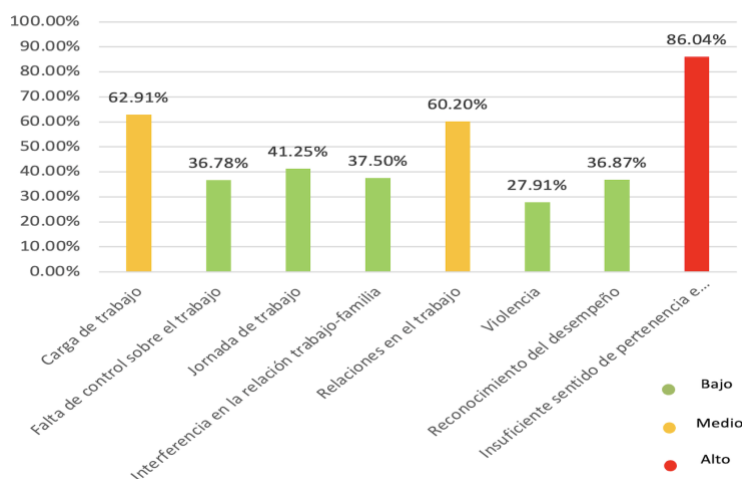


Figura 5. Dimensiones de riesgos psicosociales detectados en los trabajadores administrativos

En cuanto al área operativa, de la misma forma el sentido de pertenencia a la empresa era escaso y la carga de trabajo representó un problema, pero a diferencia de los administrativos la cohesión del equipo mejora en gran medida mostrando la categoría de *relaciones en el trabajo* casi 20 puntos por debajo, lo que denotó compañerismo en esta área. Los resultados más bajos seguían estando en *violencia* y *falta de control sobre el trabajo*, pero las posiciones se invierten, siendo el de menos riesgo la falta de control.

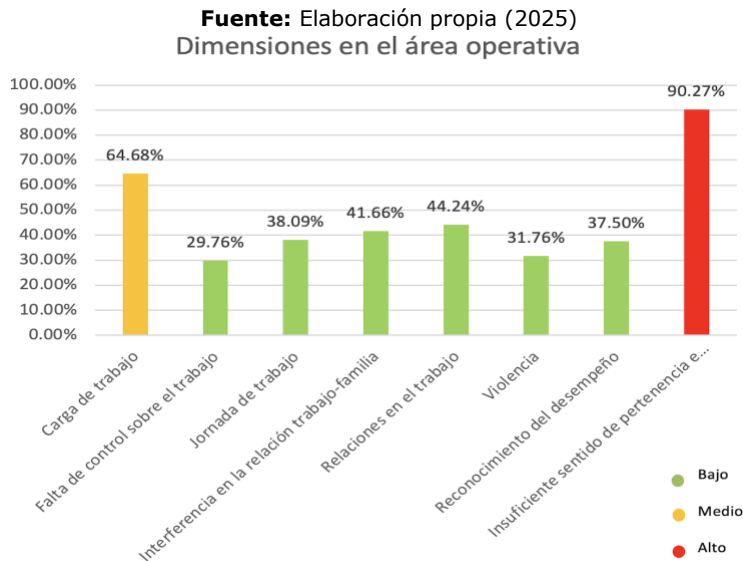


Figura 6. Dimensiones de riesgos psicosociales detectados en los trabajadores operativos

Variable “calidad de vida en el trabajo”

En lo que respecta al nivel de calidad de vida laboral, 29% de los 41 integrantes de la muestra se encontró en un nivel alto de calidad de vida, 27% en un nivel medio, 29% en un nivel bajo y 15% en un nivel muy bajo, ubicando a más de la mitad de la muestra (56%) en un nivel alto-medio en la percepción de la calidad de vida, sin embargo, el otro 44% de los colaboradores reportaron niveles de percepción preocupantes, pues se encuentran en los indicadores bajo y muy bajo.



Figura 7. Nivel general de calidad de vida en los trabajadores

Enfocándose con el personal del área administrativa, de la muestra de 20 personas el 30% se encontró en un nivel de calidad de vida alto, 25% en un nivel medio, 30% en un nivel bajo y 15% de ellos en un nivel muy bajo. Lo que representó que el 55% de ellos está en un nivel alto-medio y el resto (45%) en niveles bajos de calidad de vida, siendo menor, pero una cantidad al menos destacable.

Fuente: Elaboración propia (2025)



Figura 8. Nivel de calidad de vida en los trabajadores administrativos

En cuanto al área operativa, el nivel percibido de calidad de vida en el trabajo se fijó con el 27% en un nivel alto, en el nivel medio se identificó igualmente el 27% de la muestra, 28% en nivel bajo y 18% en un nivel muy bajo. Diferente del área administrativa; pues aumentó en un 3% la cantidad de encuestados con calidad de vida en un nivel muy bajo, además de concentrar el 1% menos en los niveles alto-medio.

Fuente: Elaboración propia (2025)



Figura 9. Nivel de calidad de vida en los trabajadores operativos

A pesar de los riesgos psicosociales que los colaboradores enfrentan día a día en su trabajo y el peso que esto significa para ellos, la calidad de vida laboral de la muestra general no se vio mermada por ello, pues presentaron altos niveles en la mayoría de las categorías, destacando entre ellas *satisfacción por el trabajo*, en donde se percibe que a los trabajadores les gusta lo que hacen, sienten que su trabajo tiene un propósito teniendo autonomía y posibilidad de decisión, pues consideran que sus habilidades concuerdan y son bien aprovechadas por el puesto. En segundo lugar, destacó la categoría de *soporte institucional para el trabajo*, que se traduce en que las personas de la organización perciben recursos suficientes para realizar sus labores, reciben la capacitación y las herramientas necesarias, cuentan con supervisión adecuada además de que sus funciones y responsabilidades se encuentran bien delimitadas.

Fuente: Elaboración propia (2025)

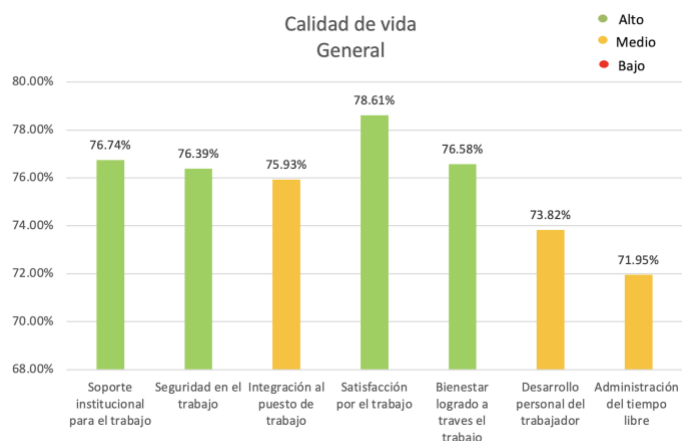


Figura 10. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo general en los trabajadores

Algunas de estas categorías se observaron un poco disminuidas en el área administrativa pues la categoría de *satisfacción por el trabajo* fue la única en un nivel alto, las demás categorías, aunque no bajas, se encontraron en un nivel medio muy cerca de la más destacada. La dimensión de *seguridad en el trabajo* a diferencia de los resultados generales, ocupó el segundo puesto en calidad de vida, lo que significa que los trabajadores administrativos valoran aspectos como el ambiente en su lugar de trabajo, refiriéndonos a características como el ruido, la temperatura o incluso la paga que reciben por la prestación de sus servicios.

Fuente: Elaboración propia (2025)

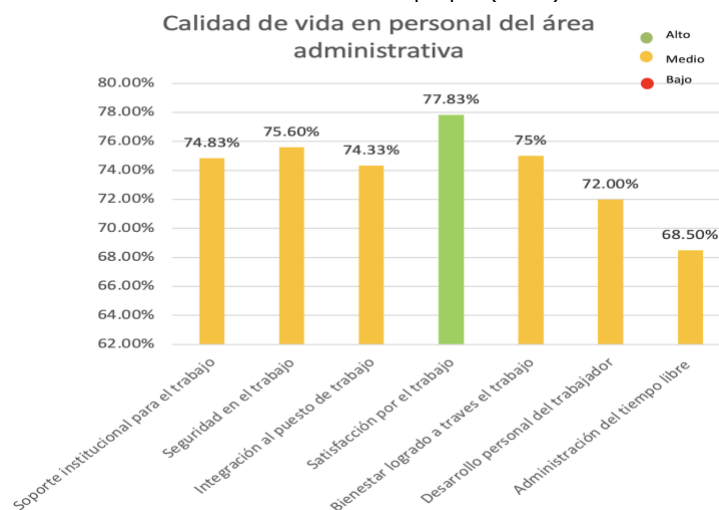


Figura 11. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo en los trabajadores administrativos

Por otro lado, el área operativa si bien no mostró categorías en nivel bajo, tampoco mostró alguna con puntuación de nivel alto, de la misma forma los puntajes más altos se encontraron en *satisfacción por el trabajo* y *soporte institucional* para el trabajo, destacándose como una constante dentro de la empresa pero que no alcanza a cubrirse de la misma forma aún en ambas áreas.

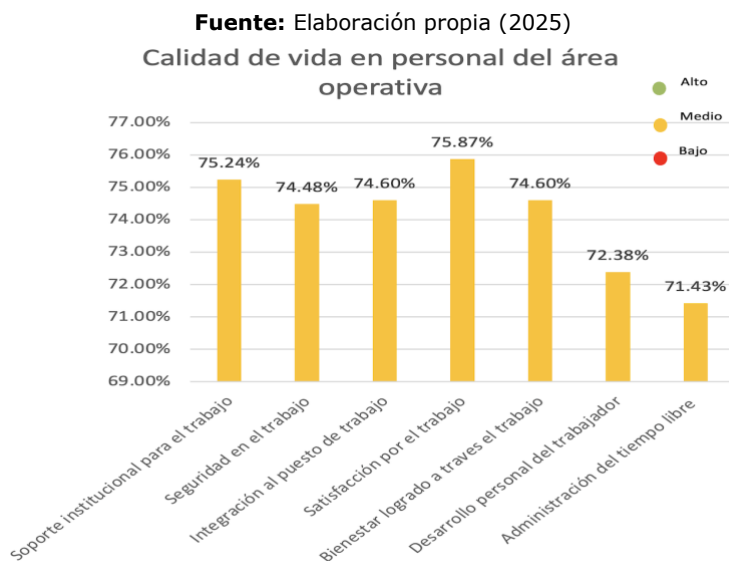


Figura 12. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo en los trabajadores operativos

4. DISCUSIÓN

A partir de los resultados revisados, se evidencia que las áreas administrativa y operativa no presentaron mayores diferencias en cuanto a calidad de vida laboral, pues los niveles demostrados por las muestras son bastante similares, además, la percepción de la calidad de vida en general, dentro de la organización, aunque tiene margen de mejoría, no requiere una intervención crítica, pues los niveles se encontraron estables y destacados.

Se posiciona como la mayor dimensión de calidad de vida en ambas áreas la *satisfacción por el trabajo* y como las menores, aunque en un nivel medio, se resaltan la *administración del tiempo libre* y el *desarrollo personal del trabajador*, que sin lugar a dudas podrían mejorar a través de estrategias puntuales para organizar su carga de trabajo sin que ocupe tiempo extra o que debería estar destinado a otras actividades, además de asegurar que el trabajador sienta que su trabajo contribuye a su crecimiento individual como persona y no solo a su desempeño laboral.

Por otro lado, los riesgos psicosociales son un área de oportunidad en ambas áreas, pues se tuvieron altos niveles de afectación. En general, las áreas de trabajo mostraron coincidencias en los mismos aspectos afectados: el *insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad* y la *carga de trabajo*, diferenciándose en que el equipo operativo demostró mejor cohesión entre ellos. Los niveles de riesgos psicosociales ameritan intervención para ambas áreas, ya que si bien, en la actualidad no afectan su calidad de vida, ésta podría verse involucrada si la situación se posterga. Esto converge con la hipótesis nula del estudio, pues en ella se sugiere que los riesgos psicosociales no afectan de manera negativa la calidad de vida laboral de los trabajadores hasta el momento de la evaluación.

4.1. Conexión con la literatura y aportación

Los datos obtenidos en este estudio contrastan con los obtenidos por Delgado (2021) en la tesis de grado "Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate" ya que en sus hallazgos destaca que existe una relación negativa entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral percibida, a más riesgos menos calidad de vida, sin embargo, es importante mencionar que en esta investigación los riesgos psicosociales son altos pero la calidad de vida de los trabajadores es alta de igual forma, no se ve afectada por estos.

De igual forma los resultados no coinciden en su totalidad con los de Saldaña et. al. (2021) en el estudio "Estrés y factores de riesgo psicosociales en trabajadores de organizaciones gubernamentales en México" en el que se señala que los FRPS están principalmente asociados a la jornada laboral, el clima laboral y el equilibrio trabajo/vida, mientras que los hallazgos de la presente investigación señalan como los principales causantes a el *insuficiente sentido de pertenencia* y la *jornada de trabajo*, que tienen un impacto mínimo sobre la población estudiada.

Por el contrario, coinciden con los de Moyano y Noroña (2022) en su artículo "Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano", en donde concluyeron como mayor problema dentro de los riesgos psicosociales con un 190%, el nulo interés de la empresa por recompensarlos emocionalmente por sus logros, de igual manera se encontró en la muestra que el mayor riesgo psicosocial fue la *falta de sentido de pertenencia*, en el que influyen factores como el reconocimiento por un trabajo bien hecho.

Por último, y en la misma línea de coincidencia de hallazgos, en el estudio de Marín et. al. (2021) "Felicidad en el trabajo como método de fidelización y mitigación de la rotación de personal" en donde el 85% de los empleados no sienten que la empresa valore su trabajo, por lo que se sienten insatisfechos y presentan un deficiente trabajo en equipo, tal como la *falta de sentido de pertenencia* encontrada en la investigación y que de igual forma se relaciona con el porcentaje medio que la muestra obtuvo en relaciones en el trabajo.

4.2. Limitaciones y futuras líneas de investigación

Dentro de las principales limitaciones en el estudio se detectó la composición de la muestra, pues con base en el número total de trabajadores que conforman la organización, la muestra estudiada no representa ni el 10% de la plantilla global.

Así mismo, en la muestra seleccionada hizo falta que participaran más trabajadores que reportarán a más líderes dentro del área administrativa, pues no todas las áreas de staff participaron en la investigación; por lo que ambos aspectos, sin lugar a dudas, condicionan en gran medida los resultados obtenidos.

Por los aspectos señalados con anterioridad, se sugiere replicar la evaluación considerando un número mayor en los sujetos estudiados, asegurándose de subsanar las dos limitaciones encontradas.

5. CONCLUSIONES

El estudio presentado tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida en el trabajo en una empresa privada mexicana, así como identificar las posibles diferencias entre las áreas administrativa y operativa.

5.1. Conclusiones centrales

Los resultados permiten concluir que, si bien existe una presencia moderada a alta de los factores de riesgo psicosociales, particularmente relacionados con el *insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad* y la *carga de trabajo*, estos no han impactado de manera negativa en la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores al momento de la evaluación.

En ambas áreas se observaron niveles similares de calidad de vida en el trabajo, lo que confirma la hipótesis nula planteada en el estudio.

Por otro lado, esta investigación aporta evidencia empírica relevante al contexto organizacional mexicano al mostrar un escenario poco documentado en la literatura: la coexistencia de **altos niveles de riesgos psicosociales con una percepción favorable de la calidad de vida laboral**. Este hallazgo contrasta con numerosos estudios previos que reportan una relación negativa directa entre ambas variables, lo que posiciona al estudio como una contribución significativa para la comprensión de los factores protectores que pueden amortiguar los efectos negativos de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

5.2. Implicaciones prácticas y teóricas

Desde una perspectiva teórica, los resultados sugieren la necesidad de revisar los modelos tradicionales que asumen una relación lineal entre los riesgos psicosociales y la calidad de vida en el trabajo. Los hallazgos indican que variables como la satisfacción por el trabajo y el soporte institucional pueden funcionar como elementos mediadores o moduladores, permitiendo mantener niveles adecuados de bienestar laboral aun en contextos organizacionales con riesgos latentes. Esto amplía el marco conceptual sobre la calidad de vida laboral, reforzando su carácter multidimensional y dinámico.

En cuanto a las implicaciones prácticas, los resultados representan un insumo valioso para la gestión organizacional y los departamentos de recursos humanos. A pesar de que la calidad de vida laboral no se encuentra gravemente comprometida en la organización estudiada, los niveles detectados de riesgos

psicosociales hacen evidente la necesidad de intervenciones preventivas, especialmente orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, el reconocimiento al desempeño y una distribución más equilibrada de la carga laboral. La atención temprana a estos factores puede contribuir a prevenir afectaciones futuras en el bienestar de los trabajadores, así como a reducir problemáticas organizacionales como la rotación y el ausentismo.

5.3. Sugerencias para futuras investigaciones

Finalmente, aunque el estudio aporta resultados relevantes, presenta limitaciones relacionadas principalmente con el tamaño y composición de la muestra, lo que restringe la generalización de los hallazgos. En este sentido, se recomienda que futuras investigaciones amplíen el número de participantes, incluyan una representación más equitativa de todas las áreas organizacionales y consideren diseños longitudinales que permitan observar la evolución de los riesgos psicosociales y su impacto en la calidad de vida laboral a lo largo del tiempo. Asimismo, sería pertinente explorar variables mediadoras adicionales, como el liderazgo, el engagement o la cultura organizacional, que permitan profundizar en la comprensión de esta relación compleja.

DECLARACIÓN DE ÉTICA, TRANSPARENCIA Y USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)

Ética y transparencia

Los dos autores de este manuscrito declaran su compromiso con los más altos estándares de integridad y ética académica exigidos por la Revista Espacios. Certificando que:

- El trabajo presentado es original y no ha sido publicado previamente ni está siendo considerado para publicación en alguna otra revista. Además, todas las fuentes consultadas han sido debidamente citadas y referenciadas según el estilo normativo (APA 7) exigido por la revista.
- No existen conflictos de interés de naturaleza financiera, personal o institucional que pudieran haber influido en la interpretación de los resultados o en las conclusiones del estudio.
- Los autores listados han contribuido significativamente en el diseño, la ejecución, el análisis y la redacción del presente manuscrito, y han revisado y aprobado la versión final.

Declaración sobre el uso de Inteligencia Artificial (IA)

Los autores de este manuscrito declaran el uso responsable de la Inteligencia Artificial (IA) a través del Modelo de Lenguaje Grande ChatGPT de OpenAI, específicamente para la generación del contenido redactado en el Resumen/Abstract y las Conclusiones. Certificando que:

- La IA se empleó únicamente como una herramienta de apoyo editorial y didáctico para estructurar, condensar y reformular las pautas de las secciones previamente mencionadas, asegurando la adherencia al tono instructivo y los requisitos solicitados por SciELO/Revista Espacios.
- La concepción intelectual, la selección de los requisitos académicos y la verificación de la exactitud de las directrices son responsabilidad exclusiva de los autores humanos. La herramienta de IA utilizada no realizó análisis de datos, interpretación de resultados empíricos, ni aportó conclusiones científicas originales.
- Por último, el manuscrito resultante fue revisado, editado y aprobado íntegramente por los autores, quienes asumen plena responsabilidad por el contenido y las pautas aquí presentadas.

REFERENCIAS

- Barroso, F. (2012). Calidad de vida laboral vs. rotación, ausentismo y productividad. Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. DOI:10.13140/RG.2.1.1971.2485.
https://www.researchgate.net/publication/260038128_Calidad_de_vida_laboral_vs_rotacion_ausentismo_y_productividad_Un_estudio_en_103_empresas_de_la_ciudad_de_Merida_Yucatan
- Boada, J. y Ficapal, P. (2013). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*.
<https://elibro.net/en/ereader/bibliotecauv/56620>
- Cantera, J. (2023). *La salud mental en la empresa: cómo crear trabajos saludables y mejorar la salud mental de tu equipo*. <https://elibro.net/en/ereader/bibliotecauv/270585>
- Delgado, A. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate*. [Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67016>

- García, M. y Vesga, J. (2020). *Engagement y cambio organizacional*. Universidad Católica de Colombia. <https://elibro.net/en/ereader/bibliotecauv/197042>
- Gobierno del Estado de México (2023). *Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: Identificación, Análisis y Prevención*. https://salud.edomex.gob.mx/isem/riesgo_psicosocial_trabajo
- González R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Revista Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340. <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3089.pdf>
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Marín C., Vega D. y Cuadros M. (2021). *Felicidad en el trabajo como método de fidelización y mitigación de la rotación de personal* [Tesis de posgrado. Universidad Agustiniana, Bogotá, D.C.]. <https://backend.uniagustiniana.edu.co/server/api/core/bitstreams/09211290-385f-43a8-ad88-10770adbc4f2/content>
- Moyano, P. y Noroña, D. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), e31. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. <http://bibliotec.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Pando, M., González, R., Aranda, C. y Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" (versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-75. <https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/>
- Saldaña, C., Núñez, A., y Ibarra, G. (2021). Estrés y factores de riesgo psicosocial en trabajadores de organizaciones gubernamentales en México. *Revista Gestión, innovación y calidad: Una mirada desde las ciencias administrativas y económicas en América Latina*, 131-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7905595>
- Uribe J., Gutierrez J. y Amézquita J. (2019). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM035 de la STPS en México. *Revista Contaduría y Administración*, 65(1), e147. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional