

# REPRESENTACIONES SOCIALES SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE HOMBRES Y MUJERES QUE LABORAN PARA LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

## *SOCIAL REPRESENTATIONS OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS FOR MEN AND WOMEN WORKING IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY*

Flor Azeneth Briones Torres,<sup>1</sup>  
Dulce María Galarza Tejada,<sup>2</sup>  
Blanca Susana Vega Martínez<sup>3</sup>

Resumen: Actualmente en México es obligatoria la identificación e intervención sobre los factores de riesgo psicosociales (FRP) en el ámbito organizacional, mas se ha indagado poco sobre las preocupaciones laborales que las personas viven en sus espacios de trabajo. Por lo tanto, se plantea como objetivo interpretar las representaciones sociales (RS) referente a los FRP en una muestra intencional de colaboradores en dos empresas del sector automotriz (n = 99). Para la recolección de datos se emplearon listados libres como técnica de asociación y un cuestionario breve sobre características sociodemográficas; el análisis fue lexicométrico y de contenido temático. Un hallazgo sobresaliente fue la diferencia entre hombres y mujeres respecto a las representaciones de los FRP: para las mujeres se centra en los factores propios de la actividad,

1 Doctorante en Psicología en el Instituto de Investigación y Posgrado, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

2 Profesora investigadora de la Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. <https://orcid.org/0000-0001-8247-8291>

3 Doctora en Humanidades, profesora investigadora de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. <https://orcid.org/0000-0002-5298-9442>

como carga mental, liderazgo y relaciones en el trabajo, este último con énfasis en la violencia laboral y relaciones conflictivas en el ambiente laboral. En los hombres se identificaron representaciones relacionadas con factores propios de la actividad, en particular, la carga laboral asociada a la falta de control sobre el trabajo, donde preocupa la limitada o inexistente capacitación. Cabe destacar que las diferencias se asumen por mandatos de género. Por ejemplo, tanto hombres como mujeres coinciden en la preocupación sobre la violencia laboral; sin embargo, difieren en cuanto al significado atribuido a dicha representación de riesgo. *Palabras clave: riesgos laborales, factores de riesgo, factores de riesgo psicosociales, salud laboral, representaciones sociales*

---

*Abstract: Currently in Mexico, the identification and intervention of psychosocial risk factors (PRF) in the organizational field is mandatory, but little has been investigated about the work concerns that subjects experience daily in their workspaces. Therefore, the objective is to interpret the social representations (SR) regarding PRF in an intentional sample of collaborators in two companies in the automotive sector (n = 99). For data collection, free lists were used as an association technique and a brief questionnaire on sociodemographic characteristics; the analysis was lexicometry and thematic content. An outstanding finding was the difference between men and women regarding the representations of PRF. For women, the focus is on factors specific to the activity such as: mental load, leadership and relationships at work, the latter with emphasis on workplace violence and conflictual relationships in the work environment. In men, representations related to factors specific to the activity are identified, especially the workload associated with a lack of control over the job, where limited or non-existent training is a concern. It should be noted that differences are assumed by gender mandates, for example, both men and women agree on the concern about workplace violence, however, they differ on the meaning attributed to said representation of risk. Keywords: occupational risks, risk factors, psychosocial risk factors, occupational health, social representation*

---

## Introducción

La forma en que se organiza la vida laboral de las empresas ha evolucionado para dar prioridad al desarrollo económico, la competitividad y la productividad. Dicha situación ha desajustado las condiciones de trabajo, en los puestos laborales, así como la realización de tareas, lo que ha ocasionado la presencia de los factores de riesgo psicosociales (FRP), estos factores no provocan daño por sí mismos, sino que representan condiciones que, bajo circunstancias adversas o una gestión deficiente, pueden desencadenar estrés y afectar la salud física y mental de los trabajadores (OIT, 2016a). De acuerdo con diversos autores, los FRP se definen como aquellas actividades u ocupaciones que suceden en un ambiente laboral poco saludable y que pueden afectar la salud física y emocional de las personas que trabajan (Moreno, 2011; Medina et al., 2020; OIT, 1984).

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS, 2018) ha definido guías de diagnóstico para identificar FRP, por ejemplo, estilo de liderazgo, rotación de turnos, relaciones interpersonales, inestabilidad laboral, sobrecarga de trabajo, problemas en las funciones de trabajo, interferencia familia-trabajo e inseguridad contractual, entre otras (STPS, 2018). Cuando dichos factores causan daño a las personas trabajadoras se transforman en riesgos psicosociales (RP en adelante) y tienen una alta probabilidad de afectar gravemente la salud (Benavides et al, 2002; Moreno, 2011; OIT, 2016b). Entre las principales afectaciones de los RP se encuentran estrés, *burnout*, depresión, ansiedad, suicidio, enfermedades musculoesqueléticas, aumento de conductas adictivas, trastornos del sueño, entre otras (OIT, 2016b). Por lo tanto, esta distinción es fundamental porque permite diferenciar entre las condiciones que pueden generar un FRP y los efectos o daños reales que se pueden derivar de la exposición prolongada a esas condiciones RP.

La gestión preventiva debe enfocarse en identificar y modificar los factores de riesgo para evitar la aparición de RP y sus consecuencias negativas (NOM-035-STPS, 2018). De acuerdo con Leyton-Pávez et al. (2017), la identificación y evaluación de los FRP permite a la organización establecer procesos de gestión de manera precisa, así como diseñar estrategias efectivas orientadas a mejorar la salud y la calidad de quienes trabajan, lo cual se refleja en un entorno laboral saludable y sostenible.

Diversos estudios han abordado las afectaciones de los RP en la población laboral. Un estudio implementado por la OIT (2016b) expone que 1.9 millones de personas trabajadoras han fallecido a causa de traumatismos y enfermedades relacionadas con el trabajo. Estudios posteriores advierten que el principal riesgo son las extensas jornadas de trabajo, las cuales se asocian con 750 000 muertes (OIT, 2021). Otra investigación, efectuada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2019), reporta que el 75 % de la población activa sufre de estrés, proporción estimada por encima de países como China y Estados Unidos. Recientemente, la OIT (2024) señaló que algunas situaciones en el área laboral, como el desempleo, las extensas jornadas de trabajo y el aumento de carga de trabajo conllevan a presentar un clima laboral hostil, que a su vez provoca estrés elevado y violencia laboral.

En México, la STPS (2023) ha reconocido la importancia de cuidar el ciclo sueño-vigilia, puesto que el insomnio es una enfermedad asociada a factores de riesgo en el trabajo y a su vez repercute en la pérdida de días laborados, estimado de forma anual en catorce días por ausentismo y treinta días por ausentismo presencial en el trabajo que refiere a cuando una persona trabajadora se presenta físicamente en su lugar de trabajo, pero elude el cumplimiento de sus obligaciones laborales y dedica su jornada laboral a otras actividades no relacionadas a sus responsabilidades lo que reduce su rendimiento (Manzo et al., 2020). Por su parte, una encuesta realizada por la Asociación de Internet MX y OCC Mundial (2021), en la que participaron 10 829 internautas en México, identificó que el 63 % de las personas participantes ha presentado estrés laboral, y entre los principales FRP que los provocan se encuentran la falta de control sobre el trabajo y exceso o escasez de trabajo (46 %); falta de liderazgo (41 %), y, con el 35 %, las largas jornadas de trabajo y la falta de eficiencia de quienes colaboran. En cuanto al impacto de los RP, se muestran con mayor prevalencia los dolores de cabeza (73 %), angustia (65 %), ansiedad (63 %), problemas gastrointestinales (44 %) y dolores musculares (42 %). Estos son algunos datos relevantes que se deben tomar en cuenta al desarrollar estudios relacionados con los FRP y los RP.

A causa de las afectaciones que puede desencadenar la presencia de FRP dentro de la empresa, se enfatiza la necesidad de implementar medidas de acción para disminuirlos mediante la aplicación de instrumentos, programas de intervención, protocolos o normas (OIT, 2016a). En México se estableció la norma 035 de la STPS (NOM-035-STPS-2018), la cual tiene como objetivo

identificar, analizar y prevenir los FRP a fin de generar un ambiente laboral saludable con acciones que busquen disminuir y eliminar dichos factores, así como también la identificación, atención y canalización de los RP por parte de las empresas (DOF, 2018). Sin embargo, se detectó que cuatro de cada diez participantes comentaron no conocer la NOM-035-STPS y, además, el 51 % de las personas participantes enuncian que en la empresa donde laboran no se toman medidas para la reducción del estrés laboral (Asociación de Internet de Mx y occ Mundial (2021).

El contexto descrito expone una situación dual en las políticas de trabajo en México: por un lado, impulsa la salud, mientras que, por otro, es causante de riesgo debido a las condiciones laborales e intralaborales inseguras. En consecuencia, resalta la necesidad de que tanto el gobierno como las organizaciones implementen medidas de acción y prevención de FRP. Por consiguiente, es necesario capacitar a quienes colaboran en la prevención de dichos riesgos.

El progreso económico de las naciones se encuentra estrechamente vinculado al desarrollo y consolidación de la industria automotriz. Este sector ha incrementado su participación en el producto interno bruto (PIB) mundial, reflejada en su notable creciente derrama económica dada por la creación significativa de empleo y la mejora en los niveles salariales (Saberri, 2018). Debido a estas situaciones, la industria automotriz contribuye en forma importante en la expansión de la base tributaria y al incremento de los ingresos públicos, lo que permite financiar políticas públicas y un aumento en el desarrollo social, además de ser una base fundamental para el desarrollo sostenible de cualquier país.

México se ha consolidado como un actor clave en la industria automotriz a escala mundial, destacando por su papel estratégico en ese ámbito. De acuerdo con Figueroa *et al.* (2025), la producción mundial de vehículos superó en 2023 los 93.5 millones de unidades, donde México se situó en el séptimo lugar a nivel global, con una producción de cuatro millones de vehículos, equivalente al 4.3 % del total mundial y al 20.9 % del continente americano.

A partir de lo anterior, Díaz *et al.* (2022) determinan que las estadísticas elevadas tienen relación con el aumento de los diagnósticos de enfermedades mentales en la industria automotriz; aunado a ello, destacan que no solo afectan la salud física y mental de quienes colaboran, sino que también impactan en la productividad y el clima organizacional. Por lo tanto, enfatizan la necesidad de identificar y clasificar de forma detallada el estrés, el síndrome

de *burnout* (agotamiento) y los efectos negativos de los FRP, entre los que destacan los turnos rotativos. Debido a lo anterior, se sugiere la responsabilidad compartida entre empleadores, personas colaboradoras y autoridades para garantizar condiciones laborales que favorezcan el bienestar integral y el desarrollo sostenible de las organizaciones

### *Aproximación teórica*

Desde un enfoque multidisciplinario, las representaciones sociales (RS) se definen como un sistema interaccional de creencias que exponen la opinión producida y compartida de un grupo cultural, social o de objeto relacionado con el contexto social específico (Castorina, 2016; Rateau y Lo Monaco, 2013). Las RS se han estudiado desde tres enfoques teóricos diferentes: 1) sociogenético, 2) estructural y 3) sociodinámico. El primer enfoque conceptualiza a las RS como una descripción de la construcción y desarrollo de las representaciones que nacen desde el individuo a lo social. El segundo enfoque se basa en la estructura del contenido, la cual se forma con las opiniones, creencias y valores. El tercer enfoque se centra en el entretrejo, por un lado, de las opiniones y creencias del individuo, y, por otro, en las creencias y opiniones colectivas (Lynch, 2020).

El presente estudio se fundamenta principalmente en el enfoque estructural, que se basa en el proceso de objetivación descrito por Moscovici y en los trabajos de Asch (1946), quienes relacionan la percepción social con la formación de impresiones. El enfoque estructural de las representaciones sociales sostiene que estas no son simples conjuntos dispersos de opiniones, sino sistemas cognitivamente organizados en torno a un núcleo central que proporciona coherencia y estabilidad. Este núcleo central estructura y da sentido a los elementos que conforman la representación, lo que garantiza su permanencia y resistencia al cambio. Con esto es posible comprender cómo las RS median la relación entre el individuo y su contexto social al facilitar la formulación de hipótesis sobre la adaptación sociocognitiva de los actores sociales (Rateau y Lo Monaco, 2013). Esta perspectiva no solo permite analizar la organización interna y la estabilidad de las RS, sino que también facilita la comprensión de su función mediadora entre el individuo y su entorno social, que favorece al

estudio de los procesos de adaptación y transformación social en contextos dinámicos.

A continuación se describen tres estudios que analizan las RS de personas trabajadoras respecto a los FRP y sus consecuencias. El primero es un estudio cualitativo con enfoque hermenéutico realizado en una empresa colombiana, cuyo objetivo fue identificar las RS de veinte personas trabajadoras respecto a los FRP y el acoso laboral mediante la aplicación de cartas de asociación libre y estudios de caso. Como resultado, encontraron que las representaciones sociales de los FRP se sitúan en la presión, el acoso, la seguridad, los accidentes, el estrés y la inseguridad; por su parte, el acoso laboral se enfoca en conceptualizaciones como cansancio, maltrato y abuso. De acuerdo con los autores, las personas trabajadoras identifican los conceptos, aunque tienden a confundirlos con las consecuencias (Becerra y Guerrero, 2012).

El segundo estudio comparó las RS de 84 trabajadores de la salud en México y Colombia. En relación con el empleo y el desempleo, se observaron como RS positivas el compañerismo y el desarrollo profesional; en lo negativo, la carga y la inestabilidad laboral, la angustia y los problemas familiares. En el caso de México, sobresale en las RS positivas la satisfacción laboral, que conlleva a un avance profesional, y como RS negativas el tiempo, el desempleo y los daños en la salud. De tal manera, concluyen que las RS se relacionan con la exposición a los FRP y RP (Torres-López, 2018).

Por último, el estudio más reciente, realizado en Argentina, tuvo el propósito de identificar el desgaste y el compromiso laboral. Para lograrlo, empleó un diseño de corte transversal multimetódico con una muestra intencional de 147 personas participantes. En la triangulación de resultados observaron perfiles psicosociales coexistentes con las mediciones del *burnout* y de *engagement* (compromiso o vinculación laboral). En el análisis cualitativo identificaron dos perfiles de *engagement* e hicieron una comparación: 1) perfil proactivo, que se concentra en el bienestar laboral y la autorrealización, y 2) perfil en riesgo, donde se mostraron altos niveles de cansancio emocional y cinismo (Marsollier y Hanne, 2022).

En los estudios mencionados no se han analizado las diferentes RS entre hombres y mujeres desde una perspectiva de género, a pesar de que ya se ha discutido ampliamente que las condiciones sociales son diferentes, por ejemplo, en el trabajo de Velázquez y Díaz (2020), quienes plantean que históricamente las desigualdades sociales respecto a la seguridad en el trabajo muestran

una mayor vulnerabilidad en los derechos y violencia laboral para las mujeres. En lo que respecta al análisis propiamente de las RS, Arruda (2012 pp.335) señala que “el contenido y la forma de pensamiento, o las ideas y procesos por los cuales esas ideas son generadas y comprendidas, son afectados por factores sociales concretos, y el género es uno de ellos”. En este sentido, se puede afirmar que el género como factor social puede dar cuenta de las diferencias en las formas de pensamiento que las personas expresan en su actividad cotidiana, en este caso, en sus quehaceres laborales.

El presente estudio forma parte de un proyecto más amplio con el nombre “Efecto de un programa de psicología ocupacional para la reducción de factores de riesgos psicosociales en la industria automotriz”. En un inicio no se consideró un análisis con perspectiva de género; sin embargo, los hallazgos y la distribución demográfica por sexo de las dos empresas estudiadas permitió enfocar como dimensión transversal las diferencias de género.

Por lo tanto, en el presente estudio se procuró colocar el énfasis en el análisis de las RS de los FRP por parte de hombres y mujeres que laboran en la industria automotriz. Se parte del supuesto de que la teoría de la representación social, interseccionada con la perspectiva de género, servirá como una herramienta conceptual para analizar la realidad desde ángulos que permitan una mirada proveniente de las luchas de los movimientos sociales y del propio cuestionamiento de la ciencia hegemónica. De tal modo, pensar en las diferencias en las miradas sobre las condiciones laborales y los FRP en las industrias en torno al género nos permite observar las preocupaciones sociales y laborales de quienes colaboran cotidianamente en sus espacios de trabajo.

## Material y métodos

Se presenta un estudio de investigación enmarcado en un enfoque cualitativo basado en el análisis de las RS de los FRP desde el análisis estructural, por lo que se destacan principalmente las opiniones, creencias y valores de las personas trabajadoras (Lynch, 2020). El objetivo fue describir las RS respecto a los FRP referidas por quienes participaron en el estudio, e identificar las diferencias de género que se manifiestan entre los hombres y las mujeres.

Se contó con la colaboración de 99 personas participantes (de un total de 144) de los sectores operativo, supervisión, profesional y gerencia, con registro

en dos empresas hermanas del sector automotriz ubicadas en la periferia de San Luis Potosí, México, uno de los estados con mayor auge en dicha industria. La mayor parte de la población que labora en esas empresas reside en los alrededores, en colonias de la periferia noreste de la ciudad. La edad promedio de quienes participaron fue de 29 años. El 47 % de respondientes fueron del sexo masculino y el 53 % del sexo femenino. En relación con el estado civil, el 44 % de la población es soltera y el 29 % es casada.

La composición demográfica en ambas empresas se distingue por integrar en su mayoría a mujeres en la empresa 1 y a hombres en la empresa 2, con lo cual difiere principalmente por las características físicas y las limitaciones ergonómicas establecidas para el personal, en especial para las mujeres embarazadas. En la empresa 1 la mayoría de las colaboradoras son mujeres porque las tareas, como manipular máquinas y hacer rebabeo con tijeras, requieren habilidades delicadas que suelen ser más difíciles para los hombres, según lo reportado por el gerente. En contraste, en la empresa 2 el material manipulado pesa entre 10 y 30 kg, lo que implica restricciones para las mujeres, puesto que durante el embarazo no pueden cargar más de 10 kg, según lo que establece la NOM-036-1-STPS-2018; si no están embarazadas, el límite sugerido es de 20 kg, con un máximo de 15 kg para mujeres mayores de 45 años (tabla 1).

Como se mencionó, la diferencia por sexo no fue un criterio considerado inicialmente en la investigación, la cual contemplaba un análisis comparativo entre ambas empresas del ramo automotriz; sin embargo, la muestra, obtenida mediante un método no probabilístico, propició que se lograra un análisis de diferencias por sexo, pues se incluyó a quienes aceptaron participar y recibieron la plática de presentación de la NOM-035-STPS.

Tabla 1  
Datos sociodemográficos

Empresa	Mujeres	Hombres	Edad media	Rango de edad
Empresa 1	45	3	31 años	18 a 50 años
Empresa 2	6	45	27 años	18 a 55 años
Total	51	48	29 años	18 a 55 años

Fuente: Elaboración propia.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de asociación llamada “listado libre” (Bernand, 1995), el cual busca analizar las representaciones de la realidad social con la intención de entender las condiciones bajo las cuales se generan y se actualizan, qué función cumplen y las dinámicas que favorecen al cambio (Lavado y Porto, 2003). La técnica consistió en solicitar a los participantes que mencionaran cinco palabras relacionadas con el concepto FRP y que después argumentaran cada palabra con una descripción breve. Es importante señalar que la técnica fue autoadministrada en un contexto de confianza y libre expresión. La información requerida fue: *a)* datos socio-demográficos: sexo, edad, estado civil, escolaridad; *b)* datos laborales: área y puesto, y *c)* argumentación de sus respuestas en los listados. No se pidió a los participantes que las palabras descritas fueran ordenadas según su nivel de relevancia o que se agruparan con otras técnicas de asociación. El objetivo de la técnica fue conocer la estructura representacional del concepto para de esa forma comprender la orientación actitudinal hacia los FRP.

### *Análisis de la información*

El estudio del corpus textual se llevó a cabo con el análisis léxico-métrico, el cual busca medir y analizar la tendencia, estructura y contenido de las palabras expuestas (Penagos, 2016). Posteriormente se usó el análisis de similitudes para describir la relación dentro del corpus textual a partir de la caracterización de campos semánticos por concurrencia de las palabras mencionadas (González y Jaraíz, 2020; Vizeu y Justo, 2013), y a la par se realizó un análisis de contenido temático para identificar y examinar la relación entre términos o conceptos de las palabras argumentadas por quienes participaron (Arbeláez y Onrubia, 2014). Por último, se implementó un análisis prototípico para analizar la prototipicidad del contenido a partir de las repeticiones de las palabras más evocadas y la distribución de las evocaciones, la cual se representa en una tabla dividida en cuatro cuadrantes: el primero se basa en el área central, donde se describen las palabras más evocadas; el segundo cuadrante es la primera periferia; el tercero es la zona con los elementos de contrastes, y el último cuadrante es la segunda periferia (Soares *et al.*, 2023; Navarro Carrascal, 2004).

Los datos se procesaron con el *software* Iramuteq, y para presentar los resultados se utilizaron la técnica de representación en la figura de árbol (Molina,

2017) y los cuadrantes del análisis prototípico. Cabe destacar que se realizaron análisis parciales de cada empresa y finalmente de todos los participantes.

### *Consideraciones éticas*

Para la participación de las personas trabajadoras se contó con la autorización de los representantes de cada empresa y previa autorización del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (registro CONBIOÉTICA-24-CEI-001-20180314).

La introducción al trabajo de campo consistió en una presentación de la responsable investigadora, quien expuso el propósito del proyecto y solicitó el consentimiento de los presentes; posteriormente se aplicó el listado libre para conocer de primera mano las representaciones sociales sobre los RPS, y finalmente se implementó una conferencia referente a la NOM-035-STPS.

## Resultados

Los resultados en ambas empresas nos muestran diferencias importantes de la manera en que las mujeres y los hombres construyen las RS, lo cual se aprecia principalmente en la destacada participación de mujeres en la empresa 1 y de hombres en la empresa 2. A continuación se describen los resultados divididos por empresa.

### *Representaciones sociales sobre FRP en mujeres (empresa 1)*

En la empresa 1, constituida principalmente por mujeres, se identificaron *carga y laboral* como dos conceptos con una mayor representatividad asociada a riesgos psicosociales en los listados libres; seguidos por *trabajo, mental y ambiente*. En segundo nivel se ubicaron *ansiedad, estrés, tóxico, presión y acoso*, términos que aluden principalmente a los riesgos que experimentan las trabajadoras, algunas otras palabras asociadas fueron *chisme o malas vibras*.

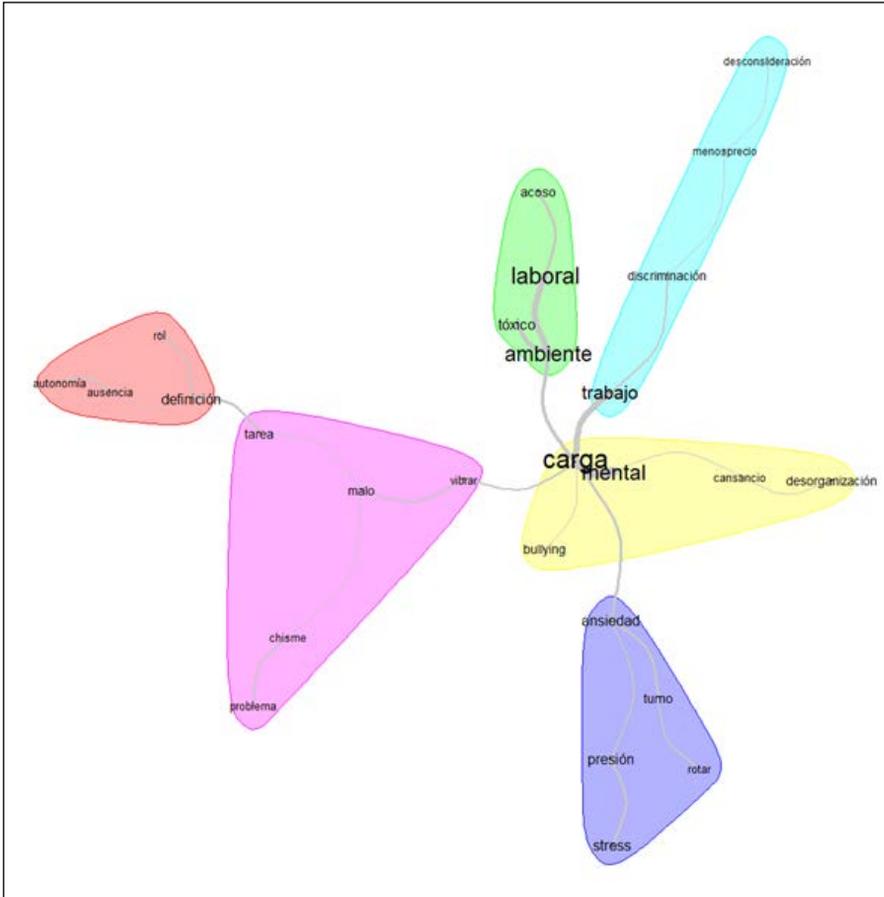
En el análisis de similitud del corpus textual de las participantes se obtuvieron cinco subgrupos de palabras y el núcleo central fue *carga mental* (figura 1).

En este corpus se observan cuatro grupos menores relacionados con diferentes contextos laborales y señalados con colores distintos en el gráfico:

- 1) Entorno laboral (verde), con las palabras *ambiente, laboral y tóxico*; se puede interpretar como una cultura organizacional hostil desencadenada por tareas no definidas o problemas de funciones y que se puede ver reflejada en lo que se expresa como *mobbing* (referido por las mujeres como *bullying*) y la desorganización.
- 2) Actitudes de los trabajadores (azul celeste), con la palabra *trabajo* relacionada con la violencia laboral en cuanto a *discriminación y menosprecio*, que pueden ser indicadores de daño emocional y desvalorización en el trabajo, que se manifiesta en condiciones de salud mental como estrés y ansiedad.
- 3) Falta de control en el trabajo (amarillo), con el término *carga mental*, el cual describe algunas consecuencias de los FRP como el *can-sancio* y la *desorganización*. Aquí se combina el acoso con efectos operacionales como la desorganización hasta provocar sobrecarga y se ramifica en otro subgrupo (violeta) *ansiedad, estrés y presión*. Además, se mencionan condiciones de trabajo como *rolar turnos y presión*, que pueden ser agravantes del impacto en la carga mental, que sería la consecuencia de los tres grupos previamente mencionados.
- 4) Relaciones laborales (rosa), con la palabra *vibras*, que describe interacciones problemáticas de forma efectiva y que conlleva un subgrupo (rojo) que alude a la ausencia de roles definidos, de tareas y en general a un exceso o ausencia de autonomía. La palabra *vibrar* podría aludir a una disonancia o falta de conexión entre personas o con la organización (figura 1).

Dentro de los argumentos narrativos que las informantes vincularon con los RP se pueden apreciar algunas relaciones que ejemplifican el análisis de similitud expuesto. Por ejemplo, sobre la carga laboral, las mujeres plantean que se suele relacionar con afecciones mentales y físicas. Algunas mujeres consideran que la carga de trabajo es lo que provoca malestares y otras señalan el

Figura 1  
Análisis de similitud de la empresa 1  
sobre los factores de riesgo psicosociales



Fuente: Elaboración propia con datos de los listados libres.

estrés es lo que puede hacer la carga de trabajo pesada y desencadenar enfermedades físicas:

Estrés, porque se junta el trabajo y es estresante hacer una cosa y hacer otra (mujer, 24 años).

Cuando el nivel de estrés es elevado, la carga de trabajo puede hacer pesada, tediosa y puede llegar a somatizar (mujer, 33 años).

Ambas condiciones, estrés y carga laboral, se retroalimentan y provocan mayor malestar. Entre las causales que algunas mujeres refieren están experimentar ausencia y exceso de autonomía o de presión en el trabajo,

La ausencia o exceso de autonomía en el trabajo puede originar riesgos psicosociales que afectan tanto la salud mental y física de los trabajadores (mujer, 42 años).

Presión en el trabajo, trabajar bajo presión nos puede generar estrés (mujer, 32 años).

Respecto del *ambiente laboral*, las participantes lo explican como un factor de riesgo en tres sentidos relacionales: 1) la relación laboral que surge en el uso de las máquinas; 2) la relación con las condiciones medioambientales, y 3) las relaciones interpersonales con sus compañeras del trabajo. Sobre el trabajo con las máquinas, las mujeres refieren experimentar ansiedad y estrés cuando no se logran los proyectos esperados debido a fallas en las máquinas, además de que consideran que la mayoría de las máquinas son prensas que se deben manejar con cautela para evitar accidentes traumáticos.

*Ansiedad cuando no trabajan bien las máquinas (mujer, 21 años).*

*Ansiedad cuando está uno batallando con las prensas (mujer, 50 años).*

*Estrés cuando las máquinas no trabajan bien, y ansiedad cuando hay proyecto y te piden que los saques rápido (mujer, 45 años).*

En relación con las condiciones estructurales, se refiere la experiencia de trabajar en climas extremos o el exceso de tiempo realizando trabajo en donde las mujeres deben permanecer en una misma postura o de pie. Para ellas, estas condiciones les provocan malestares físicos y psicológicos como el estrés.

Estar parada te estresa (mujer, 19 años).

El ambiente laboral es un riesgo psicosocial por el calor en la planta (mujer, 35 años).

Finalmente, las *relaciones interpersonales*, consideradas dentro del ambiente laboral, pueden provocar condiciones de riesgo; así lo exponen algunas mujeres, para quienes la actitud y el trato por parte de sus compañeras son relevantes y se relacionan con los riesgos en el ambiente del trabajo. Hay quienes asumen que se debe procurar la tolerancia entre compañeras, mientras que las mujeres más jóvenes del estudio refieren que “por miedo” se silencian las relaciones de acoso, *mobbing* (mencionado como *bullying* por las mujeres) o discriminación.

El mal ambiente laboral es un factor de riesgo cuando las compañeras son muy malvibrasas (mujer, 28 años).

Ambiente laboral, porque el saber sobrellevar o tolerar a los compañeros hace que esto funcione mejor.

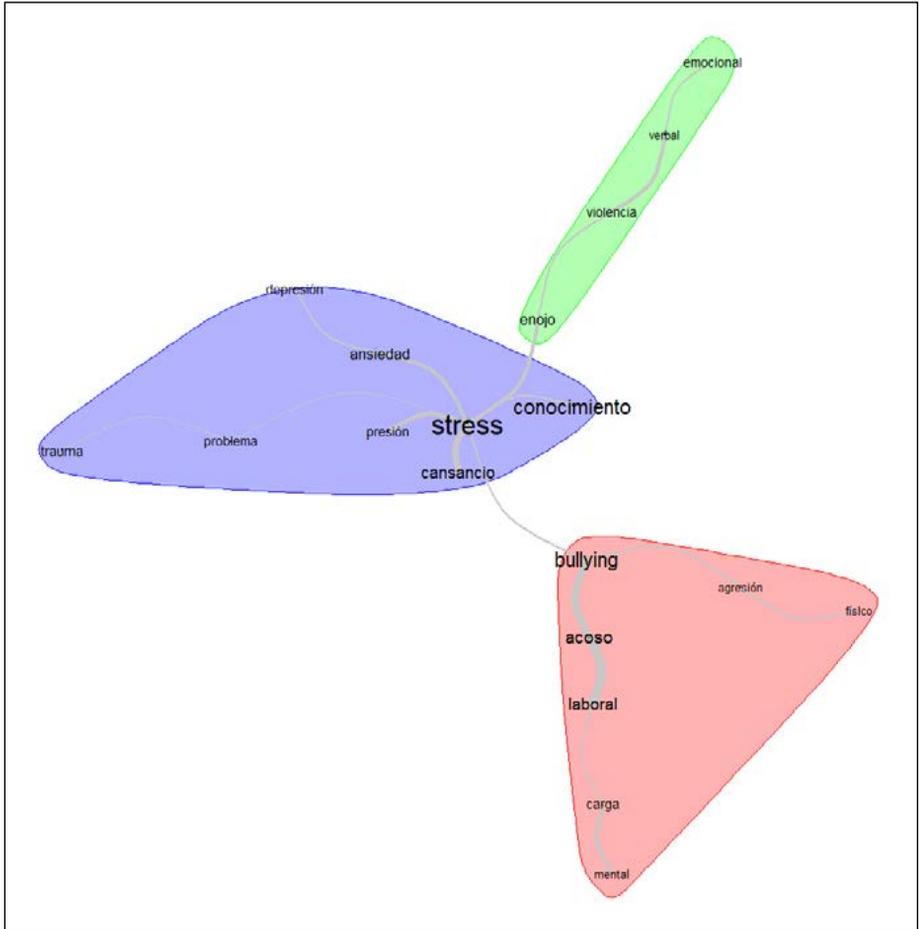
*Ambiente laboral, a veces por las personas y el trato nos pueden causar daño emocional [...] Acoso, las personas pueden sufrir de acoso, tanto hombres como mujeres, y por miedo no dicen nada [...] bullying, a veces te copian como hablas o te discriminan por como eres (mujer, 23 años).*

## Representaciones sociales sobre FRP en hombres (empresa 2)

En la empresa 2, conformada principalmente por personal masculino, las palabras asociadas a FRP que obtuvieron mayor frecuencia fueron *conocimiento*, *estrés* (*stress* palabra modificada por el programa de análisis) y *bullying*, seguidas y por *cansancio*, *acoso*, *laboral* y *enojo*. Otras palabras menos frecuentes pero que en el siguiente análisis se resaltan fueron *trauma* y *violencia*. El análisis de similitud obtenido de los textos descritos por los hombres (figura 2) muestra tres subgrupos en el corpus textual también distinguidos con colores:

Riesgos relacionados con la salud mental (morado), con la palabra *stress*, congrega elementos vinculados con el área sintomática del estrés, consecuencias emocionales y cognitivas que acumuladas pueden denotar alteraciones

Figura 2  
Análisis de similitud de la empresa 2  
sobre los factores de riesgo psicosociales



Fuente: Elaboración propia con datos de los listados libres.

en la salud mental. Las palabras *ansiedad*, *depresión* y *trauma* implicarían un deterioro psicológico; mientras que las palabras *presión* y *problema* sugerirían estímulos desencadenantes constantes.

Acoso laboral (rojo), con las palabras *bullying* y *acoso laboral*, este grupo refleja una dimensión clara de violencia estructural dentro del entorno laboral, representada no solo a nivel simbólico o verbal, sino también corporal.

Relaciones interpersonales (verde), con la palabra *violencia* se aprecia la distinción e interrelación entre la violencia afectiva y comunicativa entre los participantes hombres; se conecta a través del enojo con los conceptos *desconocimiento* y *estrés* (del subgrupo morado), lo que sugiere que este tipo de violencia puede no ser visible pero sí reconocida por quienes la experimentan. Este grupo puede alimentar la ansiedad y trauma del grupo central.

Este diagrama nos indica que el estrés no es una experiencia aislada, sino desencadenada por un sistema laboral en el que prevalece la violencia cognitivamente desgastante y que afecta a largo plazo la salud psicosocial de quienes participaron en la investigación.

Algunos argumentos nos permiten vislumbrar y explicar el análisis de similitud. En primer lugar, se debe destacar que aun cuando el concepto de *conocimiento* aparece con frecuencia, no representa un núcleo central, sino que más bien se liga a la “falta de conocimiento” sobre los FRP o a “no saber” cómo manejar el estrés.

No tengo conocimiento sobre el tema (hombre, 25 años).

Estrés, creo que es un carácter psicológico el no saber manejar el estrés (hombre 37 años).

Algunos participantes refieren que el estrés es una condición que afecta física y mentalmente, provoca distracción y se asocia a “la carga de trabajo” o a dimensiones relacionadas con el “medio ambiente” en el que se desempeña el trabajador y con la “falta de insumos” con los que se pudieran evitar condiciones extremas de temperatura, luz y ruido.

*Estrés, porque el trabajo es poco estresado; [...] el ruido, la luz, las temperaturas de las máquinas, el calor (hombre, 24 años).*

*Estrés, porque cuando hay demasiado trabajo uno se estresa (hombre, 26 años).*

El estrés es un estado de ánimo que afecta tanto físico tanto mental (hombre, 34 años).

Estrés, porque el estrés es un riesgo que no deja concentrarse en lo que estás haciendo (hombre, 32 años).

El estrés de pensar tanto en calor a veces sobre el trabajo; el rendimiento y cansancio (hombre, 23 años).

Asimismo, los participantes consideran que el estrés es ocasionado por la falta de motivación extrínseca en varios niveles: 1) “económico” ya que resulta insuficiente frente a sus necesidades; 2) el reducido “crecimiento profesional”; 3) “el exceso de trabajo”; 4) “los conflictos interpersonales”, y 5) “el poco reconocimiento” de los jefes sobre el buen desempeño.

La falta de oportunidades, el poco reconocimiento y el no poder seguir avanzando económicamente suficiente y profesionalmente; la falta de motivación por parte de la empresa y el poco aprecio por el esfuerzo ejercido en hacer mejorar las cosas (hombre, 29 años).

Estrés laboral, exceso de trabajo, malas relaciones laborales, conflictos laborales (hombre, 38 años).

Una dimensión ampliamente referida fue el *bullying*, conceptualizada por ellos como una dimensión psicológica frecuente, con ocurrencia en diferentes ámbitos de la vida, incluyendo el ámbito laboral (*mobbing* o acoso laboral) y que provoca un daño mental y afectación en el desempeño laboral.

*Bullying es un tema psicológico que muchos pasan y los dañan mentalmente (hombre, 22 años).*

*Bullying, he visto como sucede en la escuela, internet, el trabajo (hombre, 26 años).*

*Bullying, es uno de los principales problemas psicológicos que nos afectan en el trabajo tanto personal (hombre, 29 años).*

Para los hombres participantes, el *bullying* o acoso laboral (*mobbing*) se manifiesta por medio de agresiones físicas y verbales repetitivas y se expresa en forma de hostigamiento. Ellos asocian el acoso con la falta de capacitación o con la reducida convivencia entre los grupos (falta de apoyo o falta empatía entre compañeros durante las actividades laborales).

*Bullying, me han agredido verbalmente y físicamente en repetidas ocasiones. Maltrato, me he defendido. Gritos, me han gritado; sin respuesta. No estar más preparado laboralmente (hombre, 26 años).*

*Bullying, es un tema psicológico que muchos pasan y los dañan mentalmente. Maltrato verbal, las palabras a veces duelen más. Agresión física, daña psicológicamente a las personas (hombre, 25 años).*

*Bullying, uno de los factores principales por el cual la gente sufre. Hostigamiento, se da mucho cuando conviven en grupos (hombre, 32 años).*

*Bullying, porque hay compañeros nuevos y no les capacitan bien, y si cometen errores les hacen bullying. No hay apoyo de compañeros, pues unos se esconden en el baño y dejan a los demás trabajando solos (hombre, 40 años).*

*Acoso laboral, cuando el líder o compañeros les cae mal una persona (hombre, 36 años).*

*Acoso, en estos tiempos es uno de los factores que más se vive ante la sociedad. Agresiones, de igual forma son muy comunes tanto físicos y verbalmente (hombre, 40 años).*

En el mismo tenor, otras condiciones que consideraron factores de riesgo psicosocial fueron las alteraciones psicológicas y físicas como la fatiga y la presencia de emociones como el enojo. fueron Lo asociaron con el maltrato entre compañeros y con los jefes inmediatos, pero además refirieron que dichas alteraciones podrían provocar accidentes traumáticos dentro de la actividad laboral:

*Fatiga; por el cansancio no sé por el trabajo o algún problema en casa (hombre, 31 años).*

*Mentales, hay ocasiones en las cuales tenemos problemas que se quedan en casa o en el camino (hombre, 26 años).*

*Enojo; todo me irrita cuando no ando de ánimo y me trato mal a terceras personas lo cual no está bien (hombre, 30 años).*

*Enojo o ira. Una mente fatigada puede ser riesgo de sufrir accidentes, entre otras cosas. Es mantenerme en la misma actividad diaria, que exista diferencia en otros trabajadores que no tienen meritocracia, ser acusado de un error que no cometí; hacer bien mi trabajo y que quien no lo hace sea premiado (hombre, 29 años).*

En el análisis del prototípico de la empresa 1 (figura 3), el primer cuadrante se basa en el área central el cual describió las palabras más evocadas, el segundo cuadrante es la primera periferia, el tercero es la zona con los elementos de contrastes y el último cuadrante es la segunda periferia. En el núcleo central se encuentran los elementos con mayor frecuencia y menor rango, donde destacan las palabras *carga mental* (14-2) y *ambiente-tóxico* (7-1.1), *presión* (6-1.3) y *estrés*. Esto sugiere que el trabajo es percibido como un factor generador de agotamiento psicológico que deriva en un entorno laboral conflictivo.

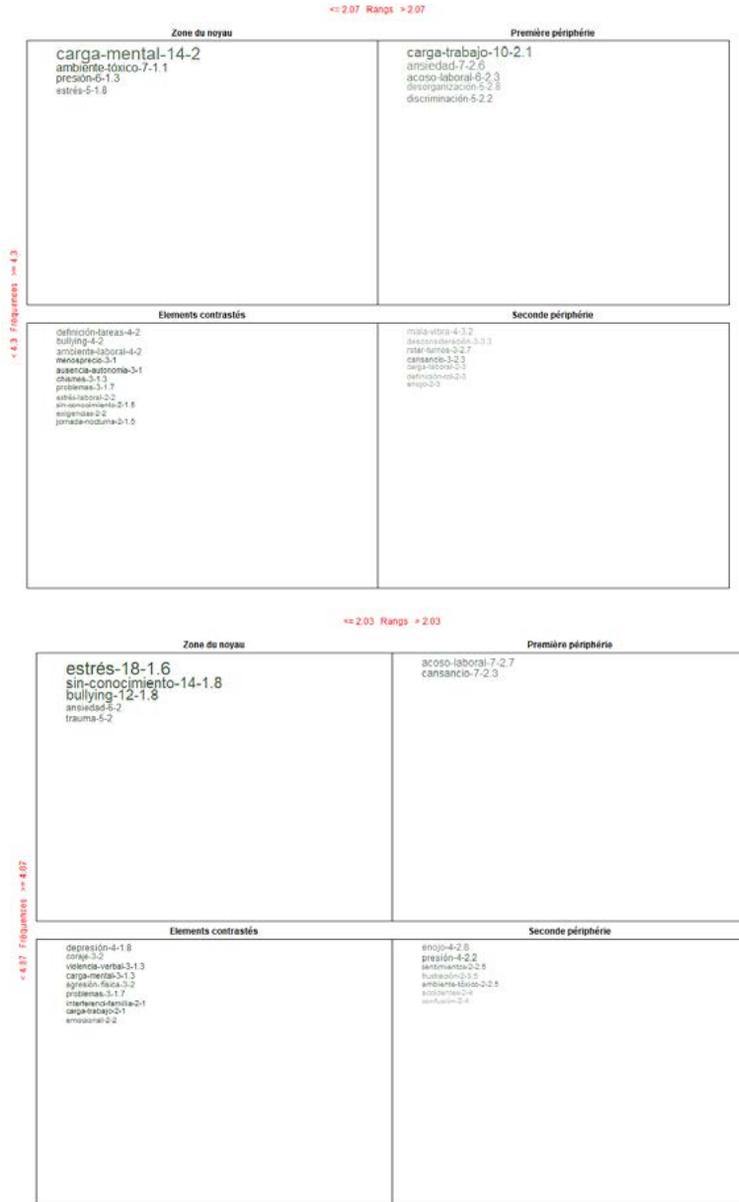
El cuadrante primera periferia se conforma por las palabras “*carga-trabajo*” (10-2.1), *ansiedad* (7-2.6), *acoso-laboral* (6-2.3), *desorganización* (5-2.8) y *discriminación* (5-2.2). Estos elementos indican un malestar emocional y social generalizado, complementado por un clima laboral negativo debido a tensiones y relaciones interpersonales conflictivas.

El siguiente cuadrante, elementos de contraste, está formado con palabras de baja frecuencia y un rango bajo: *bullying*, *ambiente laboral*, *problemas*, *chismes* y *estrés laboral*, términos que permiten percibir la experiencia laboral por parte de las participantes.

Para finalizar, se observa el cuadrante segunda periferia, con las palabras de baja frecuencia y alto rango, pero con menor importancia: *mala-vibra*, *rotar-turnos*, *cansancio* y *enojo*, que indican sentimientos dispersos sobre el entorno laboral, de manera que se evidencian malestares y problemas dentro de la organización.

En resumen, el análisis describe un ambiente laboral mentalmente desgastante, donde predomina un clima laboral hostil, presión, estrés y RP como ansiedad, acoso y discriminación. Por lo tanto, el ambiente laboral se conceptualiza

Figura 3  
Análisis prototípico de la empresa 1



Fuente: Elaboración propia con datos del listado libre.

no solo como exigente en términos técnicos, sino dañino en el aspecto mental, con relaciones interpersonales problemáticas y una organización percibida como disfuncional.

## Análisis prototípico de la empresa 2

En el análisis del prototípico de la empresa 2 (figura 4), el núcleo central del corpus está formado por las palabras: *estrés* (18-1.6), *sin-conocimiento* (14-1.8), *bullying* (12-1.8), *ansiedad* (6-2) y *trauma* (5-2). Los datos revelan que el estrés es la percepción sobresaliente, relacionado de manera directa con la falta de conocimiento del concepto de FRP. Además, se identifica *acoso laboral* (expresado como *bullying*) y consecuencias emocionales, como “ansiedad” y *trauma*, lo cual indica una cultura organizacional marcada por desgaste emocional y deterioro de la salud mental de sus empleados.

En el cuadrante de primera periferia, las palabras *acoso laboral* (7-2.7) y *cansancio* (7-2.3) indican que, aunque menos frecuentes y centrales en el discurso de los participantes, estas situaciones de acoso y agotamiento también están presentes.

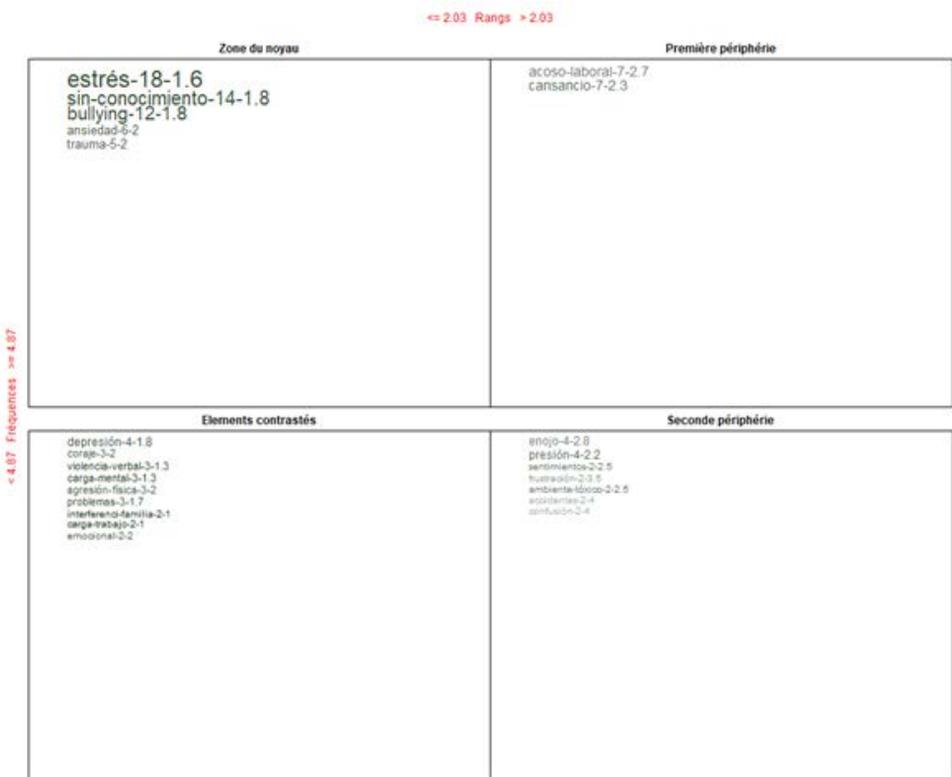
Por otro lado, en el cuadrante de elementos de contraste aparecen palabras como *depresión*, *coraje*, *violencia verbal*, *carga mental*, *agresión física*, *problemas*, *interferencia familiar* y *carga de trabajo*. Se observa que se inicia con las emociones *depresión* y *coraje*, y situaciones más específicas como *interferencia familiar* y *violencia física*. Se sugiere la presencia de agresión física y violencia verbal, aunque no todos los participantes experimentan estas situaciones.

Por último, en el cuadrante segunda periferia aparecen las palabras *enojo*, *presión*, *frustración*, *ambiente tóxico*, *accidentes* y *confusión*. Estas palabras con menor frecuencia reflejan un clima laboral negativo y evidencian el malestar de los colaboradores.

En conclusión, el análisis revela un entorno laboral hostil, estresante y desorganizado, donde predomina el *mobbing*, la falta de información y la ansiedad. El acoso y el cansancio se presentan como factores constantes, y se observa que algunos participantes han sufrido de violencia verbal o física, lo cual pone de manifiesto la falta de liderazgo y un entorno laboral conflictivo.

Existen similitudes compartidas entre hombres y mujeres respecto a la representación social de los FRP, principalmente en cuanto a la carga mental,

Figura 4  
Análisis prototípico de la empresa 2



Fuente: Elaboración propia con datos del listado libre.

que efectivamente se retroalimenta con la experiencia del estrés laboral. En tal sentido, esa carga mental, en el caso de las mujeres, conlleva un sentido de exceso de presión por cumplir con la cuota laboral y por el exceso de autonomía o de control de sus superiores. En contraparte, los hombres refieren que esa carga mental relacionada con la carga de trabajo y el estrés tiene sus antecedentes en la insuficiencia económica del trabajo, la escasa posibilidad de crecimiento profesional, el exceso de trabajo, conflictos con sus compañeros y el poco reconocimiento de su labor por parte de sus superiores.

Tanto hombres como mujeres mencionan representaciones ligadas a la violencia o acoso laboral; sin embargo, el sentido de la representación es distinto. Las mujeres señalan que existe un ocultamiento de la violencia recibida por parte de compañeros y compañeras, algunas incluso mencionan la necesidad de tolerar las agresiones verbales que han experimentado para evitar que merme su actividad laboral. En el caso de los hombres, expresaron principalmente la situación de *bullying* entre compañeros y describieron que esa violencia se manifiesta en forma de agresiones físicas y verbales asociadas a la falta de capacitación o poca empatía.

## Discusión y conclusiones

En concordancia con Torres-López (2018), se determina que quienes participaron en el estudio desconocen en parte la diferencia entre FRP y RP, pues confunden las condiciones generadas en el trabajo que inciden de forma positiva o negativa para que se presenten RP con los propios riesgos que pueden deteriorar su salud (OIT, 2023). Ello indica la necesidad de favorecer una cultura de la información sobre los determinantes que se pueden atender a nivel preventivo antes de que se presente un riesgo inminente. Si bien algunas personas identifican el ambiente laboral en términos de las relaciones interpersonales que se deben favorecer, como la integración y comunicación, en su mayoría señalan la presencia de violencia en las relaciones con compañeros o compañeras de trabajo. Además, existe poco conocimiento sobre las implicaciones y los distintos alcances del término *mobbing* (acoso laboral) respecto al *bullying*, este segundo más empleado para definir las relaciones violentas en entornos escolares (Noyola-Vaca y Villanueva Mendoza, 2023). Quienes participaron en este estudio, en su mayoría hombres, utilizan argumentos que nos permiten clarificar el término *bullying* para expresar la violencia entre compañeros, mientras que en el caso de la violencia experimentada en el ambiente laboral o con los líderes utilizan más las palabras “acoso” o “falta de conocimiento”.

Como se puede observar, en los resultados de las percepciones entre hombres y mujeres sobre los FRP existen similitudes y diferencias relevantes. Mientras que en la empresa 1 (conformada mayoritariamente por mujeres), la “carga mental”, el “ambiente” y la “violencia laboral” son factores considerados por las trabajadoras como de mayor riesgo, en la empresa 2 (integrada en su

mayoría por hombres), los factores de riesgo más señalados fueron, “estrés”, “carga laboral”, “bullying” y “cansancio”. Cabe destacar que en la empresa 1 la *carga mental* podría estar asociada a las actividades propias de la empresa, pues se requiere un especial esfuerzo cognitivo debido a la concentración visomotora en las tareas repetitivas y atención constante. Por su parte, en la empresa 2 el *cansancio* reportado por los hombres puede deberse a que las actividades realizadas implican en general esfuerzo físico para cargar suministros cuyo peso ronda entre los diez y treinta kilos. Sin embargo, los factores de riesgo como “el ambiente” y la “violencia laboral” no tendrían por qué asociarse a las tareas desempeñadas por las mujeres en la empresa 1, y a su vez, el “estrés”, la “carga laboral” y el “bullying” tampoco se pueden relacionar directamente con las tareas realizadas por los hombres en la empresa 2.

Dentro de los resultados también se puede observar que las experiencias individuales y colectivas recopiladas en los listados libres respecto a los FRP de ambos grupos muestran semejanzas; sin embargo, las asociaciones y argumentos remitidos a las representaciones sociales son distintos entre hombres y mujeres. Es decir, el principal FRP mencionado en cada grupo fue *carga mental* para las mujeres y *estrés* para los hombres; ambos factores están relacionados entre sí, aun cuando las causas o los factores asociados son distintos.

Como se ha discutido en otros estudios, las diferencias relacionadas con el género son evidentes. Al igual que Ramos y Jordão (2014), en nuestro estudio identificamos como los FRP más comunes en los hombres: “falta de control sobre el logro”, “las condiciones de trabajo” y “las posibilidades de desarrollo de carrera”. En cambio, los FRP reportados para las mujeres difieren: Ramos y Jordão reportan “elevada posición dentro de la estructura jerárquica” y “la relación que se establece entre la responsabilidades laborales y domésticas” (2014), mientras que en el presente estudio se destacan las *relaciones interpersonales* en el trabajo y la “violencia laboral”. Asimismo, en el presente estudio se identifica que para las mujeres también es un factor de riesgo la “falta de control en el trabajo” y “la incapacidad por cumplir con el total de actividades laborales que se les demanda”; en cambio, en los hombres se identifica que “la carga mental” se relaciona con “elementos afectivos y de relaciones interpersonales”. En estudios previos se ha señalado que la “carga mental” es un factor referido tanto por hombres como mujeres y que se relaciona con el ausentismo y bajas médicas (Rubio *et al.*, 2010), dos consecuencias que afectan no solo a quien lo padece, sino también a las organizaciones.

Al respecto de las representaciones sociales relacionadas con la violencia y el acoso laboral, cabe destacar que los resultados coinciden con otros estudios realizados con metodologías cuantitativas que como principales FRP asociados a la violencia laboral refieren “las relaciones negativas en el trabajo” y el “liderazgo negativo” (Martínez-Mejía, 2023; Pantoja-Pantoja *et al.*, 2020).

Por otro lado, en el presente estudio se identifica que las mujeres tienden a ocultar las experiencias de violencia laboral e incluso plantean la necesidad de ser tolerantes con la violencia para evitar más problemas, en coincidencia con otro estudio realizado en México que recupera testimonios y señala que la mayor parte de las prácticas violentas en el ámbito laboral no se reportan, especialmente porque las mujeres sienten miedo a las represalias y a ser señaladas con expresiones como “la grillera”, “intensa” o “la loca que está en sus días” (Delgadillo *et al.*, 2023); en el mismo sentido, en un estudio mixto implementado con personal de enfermería, principalmente mujeres, describen que el ocultamiento de la violencia verbal se da por la inexistencia de medidas de protección o protocolos, además del nulo respaldo institucional para manejar situaciones de violencia en el lugar de trabajo (Urgilés *et al.*, 2020).

En cuanto a la diferencia por sexo, también se identifica las mujeres refieren con mayor frecuencia la violencia laboral, y los hombres la violencia entre pares como *bullying*. Existe evidencia empírica de la elevada prevalencia de violencia laboral hacia las mujeres, en especial del tipo de violencia psicológica o emocional asociada con el incremento significativo del índice de padecimientos físicos y mentales, de acuerdo con estudios recientes sobre violencia laboral en mujeres trabajadoras de la Ciudad de México (Cruz-Arroyo y Casique, 2019). En el caso de los hombres, no se identifican estudios recientes en el contexto mexicano focalizados en las formas de violencia que ellos experimentan exclusivamente desde una perspectiva de género y su asociación con padecimientos. En el presente estudio resalta que entre los hombres la violencia se experimenta por parte de sus compañeros y deriva de la falta de empatía por el desconocimiento en las actividades laborales y falta de capacitación. Se requiere un abordaje más profundo orientado por el enfoque de masculinidades para analizar la masculinidad hegemónica expresada en los mandatos sociales de género que se construyen para los hombres y que al intentar cumplirlos se manifiestan las prácticas de violencia (Grollmus, 2012; Repullo, 2018).

En el marco de los resultados, se enfatiza la necesidad de implementar medidas de acción para reducir los FRP a fin de minimizar los RP y en especial contribuir al desarrollo de un ambiente saludable. Algunas estrategias son la creación e implementación de políticas de riesgos laborales en el trabajo, la capacitación y concientización sobre la violencia laboral, así como el establecimiento de un proceso de denuncia y atención sobre casos de violencia (Suarez *et al.*, 2023; Sandoval y Ospino, 2023; Murillo *et al.*, 2023).

Dados los hallazgos descritos y en conocimiento del avance que se ha logrado en materia de evaluación y seguimiento de los FRP en las organizaciones, se requiere formalizar protocolos de actuación frente a situaciones claramente identificadas por quienes trabajan en este tipo de organizaciones. En particular, se plantea profundizar respecto a los protocolos de prevención de violencia y los de actuación frente a situaciones críticas que la propia norma propone (STPS, 2020), pero que poco se ha implementado en el contexto mexicano y que se requiere adaptar con base en las necesidades y en un diagnóstico situacional con perspectiva de género.

### *Alcances y limitaciones*

En el estudio se describe que existe un sistema de factores psicosociales que se alimentan entre sí y propician un espiral creciente de carga mental y violencia laboral. La solución no está en analizar los factores aislados, sino en reconfigurar el sistema de trabajo, clarificar roles, fortalecer el respeto interpersonal, reorganizar tareas y mejorar el ambiente laboral. Sin embargo, se requiere profundizar sobre las asociaciones o correlaciones que explicarían la violencia laboral respecto a condiciones laborales expresadas en factores como el ambiente de trabajo, el entorno organizacional y las relaciones en el trabajo (principalmente).

Por su parte, un abordaje eficaz del estrés requiere no solo del apoyo psicológico en lo individual, sino también cambios estructurales del entorno laboral, en especial mediante la prevención del acoso laboral. Cabe destacar que las representaciones sociales nos permiten comprender la orientación actitudinal de quienes participaron, así como comprender mejor las prácticas que aparecen como riesgos psicosociales; sin embargo, se identifica una normalización de la violencia e incluso un ocultamiento de esta para evitar represalias, por lo que

es probable que se requiera de un estudio que explore la forma en que se construyen discursos que reproducen la violencia laboral en un nivel estructural.

## Futuras líneas de investigación

En consecuencia, se recomienda que futuras investigaciones exploren las relaciones entre los factores de riesgo psicosocial y las condiciones laborales, a fin de identificar estructuras causales y desarrollar intervenciones efectivas. Es fundamental destacar la importancia de la identificación de riesgos psicosociales, puesto que reflejan consecuencias negativas derivadas de la exposición prolongada a dichos factores, los cuales afectan la salud física, mental y emocional de las personas trabajadoras, así como el clima y la productividad organizacional. La detección oportuna de estos riesgos permite implementar medidas preventivas que contribuyan a mejorar el bienestar laboral y reducir el impacto negativo en las organizaciones. Además, sería importante aplicar el estudio de las representaciones sociales en diferentes sectores para comprender las diferencias en la percepción y experiencia tanto de los FRP como de la violencia laboral.

## Referencias

- Arbeláez, M. y Onrubia, J. (2014). Análisis bibliométrico y de contenido. Dos metodologías complementarias para el análisis de la revista colombiana *Educación y Cultura*. *Revista de Investigaciones UCM*, 14(23), 14-31. <https://doi.org/10.22383/ri.v14i1.5>
- Arruda, Á. (2012). Teoría de las representaciones sociales y teoría de género. En Blazquez Graf, N., Flores, F. y Ríos, M. (coords.), *Investigación feminista: Epistemología metodológica y representaciones sociales*. (pp. 335). UNAM.
- Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41, 258-290.
- Asociación de Internet Mx y OCC Mundial. (2021). *Estrés laboral en México*. [Archivo PDF]. <https://acortar.link/qXnjoF>

- Becerra, D. y Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1) 118-132. <https://link.gale.com/apps/doc/A304842827/IFME?u=anon-be03c4bb&sid=googleScholar&xid=b7be3f64>
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S. y Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)
- Bernard, H. (1995). Entrevista estructurada. En Bernard, H. (ed.), *Métodos de investigación en antropología* (pp. 167-179). AltaMira Press.
- Castorina, J. (2016). La significación de la teoría de las representaciones sociales para la psicología. *Perspectivas en Psicología*, 13(1), 1-10. <http://perspectivas.mdpu.edu.ar/revista/index.php/pep/article/view/245>
- Cruz-Arroyo, V. y Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de Población*, 25(102), 51-79. <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>
- Delgadillo, E., Jiménez, A. y Aldrete, A. (2023). Sensibilización ante la violencia laboral de género: datos duros y testimonios. *Análisis Plural*, 5(2). 1-17. <https://doi.org/10.31391/ap.vi5.94>
- Díaz, M., López, F., Terán, M., Rivera, C. y López, A. (2022). Análisis de los factores de riesgos psicosociales en la industria automotriz en México. *South Florida Journal of Development*, 3(4), 4374-4383.
- Figuroa, C., Rodríguez, J., Enríquez, H. (2025). Análisis de la industria automotriz en México: aplicación de una metodología de insumo producto. *International Social Research Journal*, 2(1), 19-38.
- González, A. y Jaraíz, G. (2020). Las políticas de inclusión social en Andalucía desde la perspectiva discursiva y lexicométrica. Un análisis comparativo del discurso técnico-político. *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 45, 75-111. <https://doi.org/10.5944/empiria.45.2020.26305>
- Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] (2019). *Estrés laboral*. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Lavado, S. y Porto, I. (2003). Representaciones sociales: teoría y método. *Revista Peruana Investigación, Enfermería y Desarrollo*, 5(1-2): 60-71.

- Leyton-Pavez, C., Valdés-Rubilar, S. y Huerta-Riveros, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 1. <https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>
- Lynch, G. (2020). La investigación de las representaciones sociales: enfoques teóricos e implicaciones metodológicas. *Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, 7(1), 102-118. <http://ri.unlu.edu.ar/xmlui/handle/rediunlu/1778>
- Manzo, E., Gómez, K., y Bermúdez, R. (2020). El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. *Revista Mapa*, 1(18), 1-10. Recuperado de <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/177>
- Martínez-Mejía, E. (2023). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entorno organizacional y violencia laboral en la actividad económica terciaria de la Ciudad de México. *Región y Sociedad*, 35(e1700), 2-27. <https://doi.org/10.22198/rys2023/35/1700>
- Marsollier, R. y Hanne, A. (2022). Representaciones sociales asociadas a *burnout* y *engagement* en el empleo público. *Revista Cultura y Representaciones Sociales*, 17(33), 1-23. <http://hdl.handle.net/11336/203501>
- Medina, K., Guzmán, O. y Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436-451. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>
- Molina, J. (2017): *Tutorial para el análisis de textos con el software Iramuteq*. [https://www.researchgate.net/publication/315696508\\_Tutorial\\_para\\_el\\_analisis\\_de\\_textos\\_con\\_el\\_software\\_IRAMUTEQ](https://www.researchgate.net/publication/315696508_Tutorial_para_el_analisis_de_textos_con_el_software_IRAMUTEQ)
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 1-262. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Murillo, L., Litardo, C. y Vega, J. (2023). Estrategia metodológica para la prevención de riesgos psicosociales de la Unidad Educativa Jesús María. *MQR Investigar. Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 7(1), 894-913. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.1.2023.894-913>
- Navarro Carrascal, O. E. (2004). Representación social del agua y sus usos. *Psicología desde El Caribe*, 14, 222-236. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301409.pdf>

- Noyola-Vaca, R. y Villanueva-Mendoza, A. (2023). El *mobbing* laboral en el derecho mexicano. *Revista DYCS Victoria*, 5(1), 75–91. <https://doi.org/10.29059/rdycsv.v5i1.169>
- Organización Internacional del Trabajo. (9 de agosto del 2023). *Términos de referencia: Diseño e implementación de una caja de herramientas para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, con focalización en las cadenas de valor del chile y del tomate en Jalisco*. <https://www.ilo.org/es/resource/terminos-de-referencia-diseno-e-implementacion-de-una-caja-de-herramientas>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo*. <https://www.ilo.org/es/publications/riesgos-psicosociales-estres-y-violencia-en-el-mundo-del-trabajo>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/704.pdf>
- Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo. (29 de enero de 2024). *Violencia y estrés*. <https://www.ilo.org/es/publications/la-prevencion-del-estres-en-el-trabajo-lista-de-puntos-de-comprobacion>
- Pantoja-Pantoja, A., Navarrete-Acosta, A., Zambrano-Guerrero, C. y Mata-banchoy-Tulcan, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
- Penagos, J. (2016). El debate sobre el gobierno en la Nueva Granada: un análisis léxico métrico de la prensa (1810-1820). *Revisión Humana. Revista Internacional de Humanidades*, 5(2), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8133351>
- Rateau, P. y Lo Monaco, G. (2013), La teoría de las representaciones sociales: Orientaciones conceptuales, campos de aplicaciones y método. *CES Psicología*, 8(1), 22-42. <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539419003.pdf>
- Ramos, V. y Jordão, F. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencia de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de *coping*. *Revista Psicológica*

- gia, *Organizações e Trabalho*, 14(2). 218-229. <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Repullo, C. (2018). La perversa relación entre violencia machista y masculinidad hegemónica: un análisis desde la adolescencia. *Revista Nuevas Tendencias en Antropología*, 9, 99-113. <https://investiga.upo.es/documentos/61a718e83ce0234e3fd355c6?lang=eu>
- Rubio, E., Díaz, M., Martín, J. y Luceño, L. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral. *Revista Ansiedad y Estrés*, 16(2-3), 271-282. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/102616>
- Saberi, B. (2018). The role of the automobile industry in the economy of developed countries. *Int Rob Auto J.*; 4(3):179-180. <https://doi.org/10.15406/iratj.2018.04.00119>
- Sandoval, S. y Ospino, J. (2023). Estrategias de la responsabilidad social empresarial: una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(2), 1-8. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.9548>
- Schongut, N. (2012). La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 2(2), 27-65. <https://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/119>
- Secretaría del Trabajo Social y Previsión Social [STPS]. (2020). *Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo\\_Violencia\\_Laboral\\_0603-1amGMX\\_\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (23 de octubre de 2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. *Diario Oficial de la Federación*. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (4 de diciembre de 2023). Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5710347&fecha=04/12/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5710347&fecha=04/12/2023#gsc.tab=0)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (23 de septiembre de 2022). Acuerdo de modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-036-1-STPS-2018: Factores de riesgo ergonómico en el trabajo-Identificación,

- análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas. *Diario Oficial de la Federación*. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5665348&fecha=23/09/2022#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5665348&fecha=23/09/2022#gsc.tab=0)
- Soares, L., Fernandes, L. y Cerqueira, J. (2023). Análise prototípica das representações sociais da depressão entre mulheres idosas. *Revista de Psicologia*, 41(2), 859-884. DOI: <https://doi.org/10.18800/psico.202302.009>
- Suárez, E., Bautista, A. y Jácome, K. (2023). Los factores de riesgo psicosocial en la legislación laboral mexicana. *Ciencia Administrativa*, 2, 81-87.
- Torres-López, T., Quezada-Valadez, M. y Herrera-Pérez, J. (2018). Representaciones sociales de empleo y desempleo de trabajadores de la salud de Bogotá, Colombia y de Morelia, México. *Revista Facultad de Ciencias de la Salud UDES*, 5(2). 25-33.
- Urgilés, P., Barrera, J. y Medina, V. (2020). Violencia verbal contra el personal de enfermería: Un estudio mixto realizado en Quito, Ecuador. *Revista de Salud Pública*, 2, 39-49. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/26767>
- Velázquez, Y. y Díaz, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: Revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440). <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
- Vizeu, B. y Justo, A. (2013). Iramuteq: Um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2) 513-518. <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751532016.pdf>