

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones

New Paradigm of Psychosocial Risk Factors in Organizations

Vázquez Ibarra Irene*, López Espinosa Irma**,
Guerrero Orozco Ana María***

*Maestría en Psicología Organizacional. Doctoranda en Dirección de Organizaciones. Universidad Estatal del Valle de Ecatepec. Email: ire.55@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8399-9977>.

**Maestría en Ciencias en Bioética. Doctoranda en Derecho Civil. Universidad Estatal del Valle de Ecatepec. Email: irmalopez@uneve.edu.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1646-0023>.

***Doctora en Historia. Maestría en Historia de México. Universidad Estatal del Valle de Ecatepec. Email: aztecana52@uneve.edu.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9492-2203>.

Correo para recibir correspondencia: irenevazquez@uneve.edu.mx

Fecha de recibido: 5 de julio de 2021

Fecha de aceptación: 6 de agosto de 2021

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

RESUMEN

OBJETIVO: Abordar la propuesta del nuevo paradigma de los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones, interpretado como la tendencia de cambio organizacional y normativo con origen en la Unión Europea, influyendo a otros países, como en el caso de México.

MATERIAL Y MÉTODO: La investigación se fundamentó como básica sobre un marco epistemológico, teórico, conceptual y la normatividad. El material de la investigación teórica son, las fuentes primarias y secundarias bajo el análisis documental. El método que se aplicó es teórico, aplicó la síntesis, el pensamiento crítico y la reelaboración conceptual, puesto que recuperó el conocimiento mismo.

RESULTADOS: La evaluación de las ideas en torno a la dinámica de las organizaciones orientó el interés teórico y legislativo del nuevo paradigma y las tendencias hacia una sociedad global con nuevas prácticas organizacionales.

CONCLUSIONES: Se estableció que el análisis del nuevo paradigma se consolida con base en los beneficios de la gestión de los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones. Se consideró que el nuevo paradigma de los factores de riesgos psicosociales, tiene un impacto positivo y holístico.

PALABRAS CLAVE: Factores. Riesgos. Psicosociales. Paradigma. Organizaciones.

ABSTRACT

OBJECTIVE: Address the proposal of the new paradigm of psychosocial risk factors in organizations, interpreted as the trend of organizational and normative change originating in the European Union, influencing other countries, as in the case of Mexico.

MATERIAL AND METHOD: The research was founded as basic on an epistemological, theoretical, conceptual, and normative framework. The material of the theoretical investigation are the primary and secondary sources under the documentary analysis. The method that was applied is theoretical, it applied synthesis, critical thinking, and conceptual reworking, since it recovered the knowledge itself.

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

RESULTS: The evaluation of the ideas around the dynamics of the organizations oriented the theoretical and legislative interest of the new paradigm and the tendencies towards a global society with new organizational practices.

CONCLUSIONS: It was established that the analysis of the new paradigm is consolidated from the benefits of managing psychosocial risk factors in organizations. It was considered that the new paradigm of psychosocial risk factors had a positive and holistic impact.

KEYWORDS: Factors. Risks. Psychosocial. Paradigm. Organizations.

INTRODUCCIÓN

La naturaleza del estudio se sitúa a nivel organizacional, en los centros de trabajo que paradójicamente representan el bien y el mal; es decir, dos escenarios, por un lado, el desarrollo y crecimiento profesional del individuo y por otro, puede ser el lugar propenso al perjuicio de la salud física o psicológica.

En diversos países alrededor del mundo, la atención en los factores de riesgos psicosociales ya es un aspecto de su agenda nacional por atender, identificando los factores como las causas u origen de diferente naturaleza que afectan el bienestar de las personas en los centros de trabajo y que pueden propiciar los riesgos entendidos como las consecuencias que se registran en aquellos acontecimientos como accidentes, daños o enfermedades relacionadas con el ámbito del trabajo.

Es importante identificar los antecedentes en el ámbito internacional, que es donde inician las acciones y propuestas del nuevo paradigma de los factores de riesgo psicosocial que permiten sensibilizar, atender, prevenir e intervenir para poder contribuir con el cambio para promover el bienestar personal, grupal, organizacional y social.

Existen esfuerzos globales para atender los factores de riesgo psicosociales, en donde se busca identificar su origen, como se manifiestan y cuáles serán las acciones para fortalecer esfuerzos en beneficio de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Existen dos importantes entidades involucradas en dichos esfuerzos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) las cuales han estado presentes en trabajo conjunto

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

con otras instancias a nivel mundial. A continuación, se presentan los registros históricos de trascendencia en el avance del trabajo en materia de los factores de riesgo psicosociales como antecedentes a nivel internacional (OMS, 2010):

1950. Conformación del Comité de Salud Ocupacional entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS); comité de colaboración que funciona en la actualidad.

1978. Declaración de Alma-Ata. Fue una conferencia internacional llevada a cabo en la Unión Soviética en relación con la atención primaria a la salud, que deja como antecedente la necesidad de acciones de intervención por parte de todos los gobiernos para promover la salud, propiciando ambientes adecuados en especial vigilancia de la salud ocupacional con el objetivo de que dichas acciones se desplieguen y prosperen (Tejada de Rivero, 2018).

1981. Convenio No. 155. Resultado de este convenio la Organización Internacional del Trabajo enfatizo a los estados miembros establecer políticas a nivel nacional de salud e higiene ocupacional, abordando la necesidad de poner atención al medio físico, infraestructura y respaldo legal para promover la salud, en donde el objetivo principal es prevenir accidentes y el deterioro de la salud derivados de los centros de trabajo (OMS, 2010).

1985. Convenio de la OIT 161. Se convocó a los estados miembros, para que instauraran servicios de salud ocupacional para los trabajadores en los sectores públicos y privados; en donde los servicios de salud comprometerían la vigilancia de las situaciones latentes, como peligrosas en el entorno laboral, cuidado de la salud de los trabajadores, tomando en cuenta proyectos o acciones de ergonomía e higiene ocupacional, servicios de primeros auxilios, emergencias y rehabilitación (OMS, 2010).

1986. Acuerdo de Ottawa. Es un documento trascendente, creado en la Primera Conferencia Internacional para la Promoción de la Salud de la OMS, en Ottawa, Canadá, es célebre como la primera aportación al concepto de la promoción de la salud. Esto incluye a los centros de trabajo como uno de los escenarios clave para el fomento de la salud ocupacional.

1994. Declaración Global de Salud Ocupacional para Todos. En los últimos años del siglo XX, se ha conformado una red de Centros Colaboradores en Salud Ocupacional. Como resultado de este evento en acuerdo de los participantes se concretó que el término “salud ocupacional”,

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

incluye la prevención de accidentes (salud y seguridad), y factores como el estrés psicosocial (OMS, 2010).

1996. Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para Todos. Se presentó un análisis breve del contexto en salud ocupacional y se recomendaron acciones sobre diez áreas de prioridad, en donde la número tres sobresale haciendo énfasis en la importancia de manejar el entorno laboral para dar paso a beneficios en el estilo de vida de los empleados a modo de impactar de forma positiva en su salud.

1997. Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud. Se enfatiza acerca de la importancia en la responsabilidad social en la salud, expandiendo la visión hacia los colaboradores para valorar la importancia de la salud, facultando a los individuos y resaltando la valoración de la infraestructura para la salud.

1997. Declaración de Luxemburgo sobre la Promoción de la Salud en los Ambientes de Trabajo de la Unión Europea, en ella se reporta el consenso acerca de la definición de Promoción de la Salud en el Ambiente de trabajo (OMS). La Promoción de la Salud en el Ambiente de Trabajo, incluye las mejoras en el centro de trabajo, tanto físico como psicosocial, así como la conciencia personal de los trabajadores respecto a su propia salud (OMS, 2010, p. 11).

1998. Memorándum Cardiff OMS en Pequeñas y Medianas Empresas. Enfatiza la importancia de las PyMES en la economía, y destaca la importancia de la Promoción de la Salud en el Ambiente de Trabajo.

1998. Resolución 51.12 de la Asamblea Mundial de la Salud. Se hace la petición al director general de la OMS, para que incremente la atención sobre la salud ocupacional y solicite a los estados miembros incorporar promotores de la salud y los servicios necesarios.

2002. Declaración de Barcelona sobre el Desarrollo en Europa de buenas prácticas para un espacio de trabajo saludable. Recalca que “no hay salud pública sin una buena salud en el espacio de trabajo”, y propone que el centro de trabajo es el exclusivo y vigoroso determinante social para la salud. Sugiere analizar la importancia del trabajo conjunto de los sectores público y empresarial en la Promoción de la Salud en el Ambiente de Trabajo.

2003. Estrategia Global para la Seguridad y Salud Ocupacional. Se hace énfasis en usar un sistema de manejo de salud y seguridad ocupacional desde la perspectiva de mejora continua.

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

Se creó un compromiso para tomar en cuenta los factores específicos de género en el contexto de los lineamientos de la salud y seguridad ocupacional (OMS, 2010, p. 12).

2005. Acuerdo de Bangkok para la Promoción de la Salud en un mundo globalizado. Reconoce que las compañías y los grupos de interés como los inversionistas están involucrados directamente a practicar el fomento de la salud en los centros de trabajo. Enfatiza que tanto hombres y mujeres se ven impactados de diferente manera, y estas diferencias simbolizan retos para instaurar espacios de trabajo saludables para ambos géneros.

2006. Declaración de Stresa, Italia sobre la Salud de los Trabajadores. Señala que existen evidencias de que la salud de los empleados se encuentra influenciada tanto por los riesgos tradicionales y emergentes de la salud ocupacional, y también por las desigualdades sociales como nivel de empleo, ingreso, género y raza, así como los comportamientos concernientes a la salud y el acceso a ésta. Es por ello, la necesidad de mejorar la salud de los trabajadores requiere un análisis integral que armonice la seguridad y salud ocupacionales con la prevención de las enfermedades, la Promoción de la Salud y la prevención de determinantes psicosociales provenientes de los entornos de trabajo que impactan sobre la salud.

2006. Convenio de la OIT No. 187. Delineado acciones que refuercen las convenciones previas, explícitamente se estipula que los estados miembros promuevan iniciativas de salud y seguridad ocupacional en los sistemas de administración, con apego a sistemas de mejora continua en la salud y seguridad ocupacional, reiterando la necesidad de políticas nacionales y promoción de una cultura nacional de prevención en salud y seguridad en cada estado miembro (OMS, 2010).

2007. Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores. De manera paralela, se fue gestando la Promoción de la Salud y la salud ocupacional, aportando objetivos claros y áreas de prioridad para la acción.

En ese recorrido histórico, se identifican diversas acciones a nivel mundial en pro de la salud ocupacional y seguridad e higiene, que han significado un progreso y evolución de la preocupación del bienestar del ser humano en la dimensión personal y profesional en los centros de trabajo. La evolución en el tiempo permite a los seres humanos hacer aportaciones con el objetivo de mejorar su condición humana y para ello es necesario promover paradigmas que sean reconocidos en la realidad social.

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

Moreno (2011) argumenta que el contexto laboral se ha transformado de una forma drástica, con el surgimiento de los primeros estados, el sindicalismo, los derechos humanos y las formas de organizar la producción industrial, se identifica que han disminuido el endurecimiento o deshumanizado las condiciones de trabajo; es decir, las condiciones laborales han mejorado paulatinamente en seguridad e higiene en donde se identifican avances graduales, aunque en la actualidad aún hay mucho trabajo por hacer y situaciones que atender para reducir o erradicar los factores de riesgos psicosociales en los centros de trabajo.

En el caso de nuestro país a nivel nacional, la salud ocupacional, la seguridad e higiene en el trabajo, se encuentra regulada por diversas instancias como se provee en la administración pública el acatamiento de la Ley Federal del Trabajo en cuestión de seguridad e higiene, con el objetivo de reducir accidentes o enfermedades que puedan emerger en los entornos laborales, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley Federal del Trabajo, Ley de Infraestructura de la Calidad -anteriormente por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización- el respaldo de algunos apartados de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y específicamente algunas Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad e Higiene expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social entre las que se encuentran las siguientes Normas Oficiales:

- NOM-030-STPS-2009, “Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo. Funciones y actividades”.
- NOM-019-STPS-2011, “Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene”.

Factores de Riesgos Psicosociales (FRP)

La OIT definió los factores de riesgos psicosociales como aquellos que derivan de las interacciones entre el entorno de trabajo, el contenido, la organización, las capacidades, las necesidades, la cultura y aspectos personales que pueden tener influencia en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (OIT-OMS, 1984, p. 12).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) existen diversos factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral que pueden afectar la salud de los trabajadores y por ende el desempeño laboral impactando la productividad de la organización. En plena modernidad y globalización, los entornos laborales se ven inmersos a diversas condiciones organizacionales, investigaciones de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en materia de

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

los riesgos psicosociales estableció una lista de riesgos “emergentes” entendidos como aquellos riesgos que son nuevos y paulatinamente van en aumento. Algunos de estos riesgos psicosociales emergentes para ejemplificar están workaholism (adicción al trabajo), desequilibrio entre la vida personal y laboral, trastornos psicósomáticos, tecnoestrés (OMS, 2010).

En México, se aprobó y publicó el 23 de octubre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - identificación, análisis y prevención-, la cual retoma en el numeral 4.7 la definición de factores de riesgos psicosociales, (DOF, 2018) argumentando que:

“son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo; las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones nocivas en el trabajo”.

Se hace énfasis que en la dimensión psicosocial los factores son las causas entendidas como aquellas que se detonan de las características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas y los riesgos psicosociales son las consecuencias expresadas a través de patologías psicológicas, sociales y fisiológicas, lesiones o accidentes de trabajo.

Figura 1

Factores de riesgos psicosociales



Fuente: Elaboración propia.

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

Entre los diversos factores psicosociales, se identifican aquellos que emergen de las condiciones de trabajo, las jornadas de trabajo, las relaciones sociales negativas, las cargas de trabajo, relación familia-trabajo, violencia laboral, falta de control sobre el trabajo y liderazgo negativo (DOF, 2018).

Los riesgos psicosociales como las repercusiones de los factores antes mencionados son estrés laboral, tecnoestrés, síndrome de *burnout*, acoso laboral o *mobbing*, conflicto familia-trabajo, *workaholism* (adicción al trabajo), problemas en la organización, diversos trastornos en la salud mental y física, entre otros.

A nivel internacional uno de los riesgos psicosociales más registrados y preocupantes en la salud ocupacional es el estrés, con origen o fuente en mayor grado de incidencia en los centros de trabajo (IMSS, 2020). México es un país de extensas jornadas laborales, y paradójicamente con resultados de productividad y competitividad que no son los estándares óptimos; es decir, no por trabajar extensas jornadas de trabajo se puede ser más productivo, y en el caso de nuestro país eso y otros factores detonan altas incidencias de problemas de salud ocasionadas por estrés, y actualmente también el tecnoestrés (con la implementación del teletrabajo).

Las consecuencias de los factores de riesgos psicosociales desencadenan resultados negativos entre los cuales podemos mencionar problemas relacionados con la salud (física, mental, trastornos psicosomáticos, consumo y abuso de sustancias), costos económicos (baja productividad, accidentes e incapacidades de trabajo, bajo desempeño), afectación a la dinámica organizacional (insatisfacción laboral, falta de motivación laboral, alta rotación de personal, falta de compromiso y responsabilidad). Como se puede identificar, los efectos son negativos en diferentes dimensiones, por ello la importancia y trascendencia del nuevo paradigma como un cambio de pensamiento hacia las mejores prácticas en el trabajo.

Citando a Moreno y Báez (2010) los factores de riesgo psicosociales crean tres niveles de respuestas:

1. Respuestas positivas, negativas y adaptativas.
2. Factores de riesgos psicosociales identificados como las causas derivadas de la misma dinámica organizacional.
3. Riesgos psicosociales identificados como las consecuencias con alta probabilidad de afectar la salud de los trabajadores y el funcionamiento empresarial (a mediano y largo plazo).

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

Se enfatiza en los cambios que deben promover mejoras, y ese es el objetivo de la valoración de los factores de riesgos psicosociales, entre los cuales se pueden identificar:

- Entornos favorables de trabajo.
- Valorar a cada persona en relación con su salud integral (física, psicológica, social).
- Permite desarrollar las habilidades y competencias profesionales de los trabajadores.
- Mejorar las relaciones sociales en las que se promueve la colaboración en la solución de problemas en los entornos laborales.
- Respeto a las jornadas de trabajo.
- Prevenir el acoso, hostigamiento o malos tratos hacia los trabajadores.
- Incrementar la motivación, satisfacción, compromiso.
- Promueve las buenas prácticas organizacionales.
- Disminuye los riesgos psicosociales, disminuye la probabilidad de accidentes, enfermedades.
- Cumplimiento de la Norma: NOM-035-STPS-2018.
- Evitar multas.
- Reducción de rotación y absentismo.
- Aumento en productividad y desempeño.
- Mejor clima organizacional y cultura laboral.

Una vez identificados y evaluados los factores de riesgos psicosociales, hay que promover acciones de intervención y desarrollar estrategias para eliminar, controlar, prevenir y continuar con la administración de estos. Las acciones que hacer frente a los factores de riesgos psicosociales, requieren introducir cambios en las estrategias de gestión de personal y en las formas de producción para optimizar la organización del trabajo. Por otro lado, es importante considerar trabajar con programas de sensibilización dirigidos a los trabajadores, para que de manera individual puedan gestionar uno de los riesgos con mayor presencia en la vida cotidiana: el estrés.

El nuevo paradigma de los factores de riesgo psicosociales

El término de paradigma tiene referencias de ser usado desde Platón y entendido hoy en día como “ejemplo”, “muestra”, “patrón”, “modelo”, “copia”. Para ser explícito y fundamentar el presente trabajo, se identifica que el concepto de paradigma debe ser entendido como un modelo

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

de pensamiento nuevo para la atención de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones.

Kuhn, Thomas en su libro “La estructura de las revoluciones científicas”, aporta que el paradigma es poseer una representación colectiva o vivir en una cosmovisión o ideología (Marín, 2007). Por lo tanto, el paradigma representa un marco de pensamiento interpretativo que se aplica en un contexto sociocultural que puede adquirir vigencia y por lo mismo se conciben las expresiones de “romper paradigmas” y “nuevo paradigma”.

El paradigma es, una visión representativa de cómo se concibe algún aspecto, y puede dar lugar a cambios, crisis y nuevas propuestas ideológicas. En el ámbito social, nada permanece estático, y lo que sí es constante y permanente, son las revoluciones de pensamiento que traen consigo cambios dando paso a nuevos paradigmas, entonces, considerando su sentido original, paradigma se interpreta como modelo.

Kuhn (1962) llamó paradigmas a las realizaciones científicas reconocidas, con una cierta vigencia en el tiempo de modelos y soluciones. Entonces, los paradigmas se pueden renovar por nuevos paradigmas, en un esquema de nuevos pensamientos e ideas que se van a establecer en la sociedad como modelos nuevos.

El cambio de paradigma en las organizaciones no es fácil, pero se puede apoyar en la implementación de acciones que formen una nueva visión que involucre la cultura organizacional, la cual representa los valores morales y vitales, las creencias, modelos o estructuras mentales que se consolidan en la práctica de las organizaciones. Los factores de riesgo psicosociales repercuten en la salud ocupacional, propiciando situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores.

El nuevo paradigma de los factores de riesgos psicosociales, parte de acciones conjuntas entre diversos agentes de cambio, para que en las organizaciones se puedan promover las bases y así implementar una cultura de cambio a favor de la integridad y bienestar de los colaboradores y por ende para la realidad social.

En el ámbito laboral, se están produciendo cambios acelerados que conllevan nuevos retos, especialmente, en el ámbito de la seguridad y de la salud ocupacional de los trabajadores, esos cambios implican la aparición de nuevos riesgos psicosociales emergentes (Boada-Grau, 2013, p. 147). Es por ello, por lo que la atención y las acciones son prioridad de los agentes de cambio,

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

como son: el Estado, los empresarios, líderes de las organizaciones, los trabajadores, profesionales de la salud, investigadores e instituciones educativas.

Actualmente, la preocupación de la salud ocupacional se ha internacionalizado a partir del fenómeno de la globalización y el orden mundial que prevalece en la sociedad de la información y del conocimiento. En diferentes países del mundo, se están generando cambios organizacionales y legislativos, que redireccionan la atención para prevenir y atender los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

El nuevo paradigma, incluye un enfoque humanista de las condiciones de trabajo como una condicionante necesaria en los contextos de la sociedad moderna para el bienestar social. Los paradigmas en las organizaciones se enfrentan a los cambios abruptos de la sociedad actual y los factores de riesgos psicosociales, son una prioridad que debe ser atendida por convicción más que por la obligación; es decir, las organizaciones deben estar convencidas de promover y procurar condiciones favorables para el desarrollo de las actividades laborales con beneficios para la organización entendida como un sistema. Esto se verá en avances graduales, que requieren ser constantes desde una perspectiva sistémica e integral.

El nuevo paradigma va de la mano con la Norma Federal NOM-035-STPS-2018, ya que promueve una semilla de cambio en donde hace responsable a los empresarios, los líderes del capital humano y los trabajadores van a participar en evaluar las condiciones en las organizaciones como un reto de compromiso y responsabilidad social.

Existen algunas organizaciones, en donde no se quiere reconocer que los riesgos psicosociales suponen en el ámbito laboral una de las grandes imperfecciones de las mismas condiciones organizacionales. Sus efectos negativos pueden implicar irremediables efectos, si no se previenen y atienden adecuadamente (Fernández, 2013).

Moreno y Báez (2010) argumentan que si no se gestiona la atención de los factores de riesgos psicosociales tienen una alta posibilidad de impactar negativamente a la salud de los colaboradores y al funcionamiento organizacional a mediano y largo plazo. Las personas y la misma organización se exponen a daños por la falta de visión en la atención de estos.

Desde inicios del Siglo XXI, las organizaciones se ven alentadas a valorar dentro de su dinámica la identificación y la atención de los factores de riesgos psicosociales por representar un peligro,

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

estos pueden ser determinantes en el comportamiento organizacional, impactando directamente en la dimensión individual, grupal, organizacional y social.

Los factores de riesgos psicosociales representan contextos laborales que están propensos a dañar la salud del trabajador de forma importante en algún grado, y en cada trabajador los efectos pueden ser diferentes. Los riesgos psicosociales laborales no son autónomos, sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales (Moreno y Báez, 2010, p. 17).

En México, la normativa para la gestión de los factores de riesgos psicosociales, las bases teóricas que sustentan los objetivos de las organizaciones y el apego a la legislación en materia de seguridad y salud ocupacional son parte fundamental para buscar la protección de la salud y bienestar integral de los colaboradores en las organizaciones, es importante, tomar conciencia del deber del trabajador, la obligación del patrón o empresario y de los líderes del capital humano, quienes deben procurar condiciones y organización del trabajo óptimas y de forma segura.

Muñoz, Orellano y Hernández (2018) consideran que para que las acciones de prevención e intervención den los mejores resultados, se requiere de un compromiso completo e incondicional de la alta dirección de las compañías o instituciones, considerando los recursos específicos y adecuados para disponer de ellos. De este modo, se crean las condiciones necesarias para identificar, analizar y valorar las causas de los factores de riesgos psicosociales, facilitando las posibles soluciones de control y eliminación de estos en los centros de trabajo.

Se plantea como parte de los resultados que las organizaciones son agentes de cambio no exclusivamente en el ámbito económico en el caso de las empresas, son agentes de cambio en social en donde se debe considerar establecer prácticas apegadas a una tendencia humanista con el fin del bienestar de su capital más importante -las personas-.

Relacionando la propuesta del nuevo paradigma con lo establecido en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se especifica que es esencial que cada persona trabaje bajo condiciones laborales que garanticen la integridad física, psicológica y social. Entonces, se puede decir que la ley, la ética y la responsabilidad social de las organizaciones, obligan a atender los temas relacionados con los factores de riesgos psicosociales en los ámbitos laborales con la intervención de los diferentes agentes de cambio. En el caso de nuestro país, aunque el camino por recorrer está iniciando en materia normativa con la NOM-035-STPS-2018, se deben promover cambios desde la cultura del trabajo, en donde se pueden llevar a cabo acciones por convicción más que por obligación.

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

MATERIAL Y MÉTODO

La investigación se fundamentó como básica sobre un marco epistemológico, teórico, conceptual y la normatividad aplicable al tema de la investigación. El material de la investigación teórica, son: las fuentes primarias y secundarias bajo el enfoque cualitativo. El método que se aplicó es teórico, la síntesis, el pensamiento crítico y la reelaboración conceptual, toda vez que recuperó el conocimiento mismo; es decir, el conocimiento ya documentado, permitió acrecentar el acervo de conocimientos, siendo una base para que en algún momento pueda ser considerada y tomar el nivel de investigación aplicada.

Las características del método que se aplicó a esta investigación se caracterizan de la siguiente manera: Por su finalidad es básica; por su duración y tiempo de ocurrencia es retrospectiva, descriptiva y prospectiva; por su fuente es teórica o documental y por su alcance es analítica.

La investigación básica también conocida como pura, teórica o fundamental tiene como finalidad analizar y explicar hechos, así como también reforzar, rechazar o cuestionar teorías preexistentes y profundizar en los conocimientos científicos sin tratar de contrastarlos con algún aspecto práctico (Muñoz, 2011, p. 23).

La investigación básica se fundamenta en aplicar los métodos formales de investigación para construir conocimientos científicos de hechos que interesan a las ciencias sin buscar con ello lucro o utilidad alguna, salvo la difusión del conocimiento por el propio conocimiento (Muñoz, 2011, p. 26).

La investigación básica se caracteriza por la ausencia de un fin práctico o empírico, su objetivo principal es generar conocimientos con base en las teorías y trabajos científicos existentes y ya documentados. Se busca promover un modelo que explique una nueva realidad o como se define desde inicio un nuevo paradigma en las organizaciones.

El propósito en cuanto a la duración fue analizar el fenómeno de estudio desde un punto de vista retrospectivo y actual incluyendo sus elementos, comportamientos y particularidades que permiten entender el objeto de estudio, -descriptivo- asumiendo la influencia de su desarrollo; y considerar posteriormente, proyectar la realidad futura -prospectivo-, en forma de escenarios sociales posibles de acuerdo a su evolución en la realidad social fundamentada desde la evolución de las aportaciones teóricas.

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

En la modalidad de la investigación teórica, es importante aclarar qué se entiende por teoría. Bunge (1999) citado por Barahona, argumenta que teoría es un sistema hipotético-deductivo, se refiere a un sistema de proposiciones hipotéticas de donde se pueden construir argumentos válidos por medio de procesos de deducción (Barahona, 2013, p. 6).

El método hipotético deductivo representa la principal modalidad de inferencias lógicas deductivas para arribar a inferencias particulares; es decir, permite inferir argumentos de discusión y establecer predicciones a partir del sistema de conocimientos adquiridos de la investigación documental.

La ventaja que ofrecen las investigaciones teóricas es, su capacidad para reunir bajo un mismo marco teórico aportaciones científicas que ofrecen la posibilidad de procurar explicaciones que se pueden interrelacionar con simplicidad para fenómenos que se suponían independientes o de naturaleza distinta (Barahona, 2013).

A partir de las aportaciones teóricas, se deducen nuevas contribuciones o enunciados teóricos de carácter científico dejando así abierta la oportunidad de retomar esta investigación teórica y poder avanzar hacia una investigación empírica o aplicada.

De acuerdo con Bunge (1999) citado por Barahona (2013), la modalidad de la investigación teórica conlleva organizar o sistematizar conocimientos a partir de la elaboración conceptual, lo que proporciona invaluable ventajas entre ellas, facilita la exploración crítica de los componentes de la teoría sobre el objeto de estudio y permite reforzar la totalidad del objeto de estudio desde una perspectiva sistémica. Lo que promueve esa perspectiva teórica es, incorporar el abordaje multidisciplinario e interdisciplinario en la presente investigación.

La investigación teórica establece un insumo importante y trascendente para hallar nuevas posibilidades para una futura aplicación que sean, al mismo tiempo, eficaces, significativas, bien fundamentadas y de suficiente alcance (Barahona, 2013).

RESULTADOS

El abordar el tema de los factores de riesgos psicosociales, ha sido de interés teórico y legislativo del nuevo paradigma, como las tendencias hacia una sociedad global con nuevas prácticas organizacionales en beneficio de las diferentes partes del sistema, como es la organización. Se discute que en las diferentes sociedades desde sus propias particularidades, deben abordar la

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

identificación, atención y prevención de los factores de riesgos psicosociales, considerando que la dinámica de las organizaciones es diferenciada a nivel social, económico, cultural y político.

Existen organismos a nivel internacional que se mantuvieron preocupados desde ya hace varios años atrás por los factores de riesgos psicosociales en el trabajo. La evaluación de las ideas en torno a la dinámica de las organizaciones orientó el interés teórico y legislativo del nuevo paradigma y las tendencias hacia una sociedad global con nuevas prácticas organizacionales; con la participación de los países miembros de dichas organizaciones entre los que se encuentra México, se hizo posible la celebración de varios tratados y acuerdos internacionales relacionados con el trabajo.

Los paradigmas de una comunidad científica desde una visión histórica aportaron desde las diferentes perspectivas la trascendencia de los significados. La palabra paradigma utilizada desde los filósofos griegos hasta nuestros días adquiere relevancia en la comunidad científica, especialmente en las ciencias sociales.

Considerando que una gran parte de la vida el individuo la vive en un centro de trabajo, se debe fomentar que estos sean entornos organizacionales favorables. El análisis de cualquier problemática social como lo es los factores de riesgos psicosociales en el centro de trabajo debe ser atendida para reducir o erradicar los efectos -negativos- como baja productividad, desmotivación, deterioro social, enfermedades, ausentismo, accidentes, conflictos, violencia laboral, falta de compromiso. En México, se ha comenzado a legislar en este sentido, desde las reformas de 2012, al regular el hostigamiento y acoso sexual; sin embargo, no se han impulsado estas reformas con elementos adecuados para llevarlos a la práctica y alcanzar el objetivo deseado de entornos organizacionales favorables

Los paradigmas se distinguen en el tiempo entre periodos anteriores y posteriores, donde se van a manifestar cambios o rupturas que van a dar paso a un proceso de transición a un nuevo orden -paradigma-. Los cambios de pensamiento y las reformas normativas fueron la implementación de nuevos paradigmas en las empresas como tarea de la dirección de las organizaciones para generar beneficios y a su vez representan ventajas competitivas.

En los ámbitos laborales se requiere del análisis reflexivo de los factores de riesgos psicosociales de intervención a nivel individual, grupal, organizacional y social para promover ese nuevo paradigma que involucren cambios, estrategias, acciones y programas que contribuyan a la

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

atención de estos; es un quehacer de todos los integrantes que conforman la organización que se debe fomentar desde los directivos y líderes.

Es trascendente sensibilizar sobre la importancia, impacto y beneficios de la gestión de los factores de riesgos psicosociales, para mejorar las condiciones laborales y promover el beneficio integral de los colaboradores y que las organizaciones puedan alcanzar los objetivos de productividad, desarrollo y crecimiento sin arriesgar la integridad de las personas en la dimensión psicosocial.

El nuevo paradigma de los factores de riesgos psicosociales tiene un impacto positivo y holístico en las organizaciones, por lo que es importante considerar, que la atención y prevención del desarrollo latente de los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones no puede ser en la misma magnitud, ya que estas se pueden clasificar o distinguir por varios indicadores como pueden ser su actividad o giro, origen de capital, tamaño, estructura organizacional.

Los factores de riesgos psicosociales emergentes deben ser incluidos en los cambios normativos con el objetivo de que se puedan prevenir y atender, como lo es el caso del tecnoestrés -con un incremento de la modalidad del teletrabajo-, que se ha manifestado en el contexto de la pandemia del Covid-19 desde el 2020.

Un paradigma se puede explicar como una manera de interpretar el mundo reconocida por una comunidad científica o social; es un modelo para ubicar una realidad, descifrarla y aportar soluciones a las problemáticas que de ella se derivan, para lo cual, también es importante considerar que los paradigmas no son universales, ni permanentes, sino son representaciones de la realidad social de un contexto o área y son susceptibles a cambios.

En diferentes países, los avances en materia de atención de los factores de riesgos psicosociales son diferentes, y en realidad no es algo malo, es normal si se entiende que las estructuras económicas, políticas, culturales y sociales de los países mantienen sus propias características y no hay leyes generales en la realidad social.

La Norma Oficial Mexicana de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social NOM-35-STPS tiene indicios de gestión desde años atrás, entró en vigor en octubre de 2019, y a partir de octubre 2020, todas las empresas en sus dimensiones micro, pequeñas, medianas, grandes, nacionales y extranjeras en territorio nacional, tendrán que atenderla e incorporarla en sus prácticas organizacionales en el entorno laboral, esperando que no por obligación atiendan lo pertinente

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

en materia de factores de riesgos psicosociales, sino más bien con la visión de promover entornos favorables en beneficio de las dimensiones: individual, grupal, organizacional y social.

CONCLUSIONES

Hoy en día, lo que necesitan las diversas sociedades es atender lo que les aqueja, para promover la integridad del ser humano en todos los ámbitos donde se desarrolla. Las organizaciones son una unidad socioeconómica integrada por personas que buscan objetivos comunes y que tienen una estructura específica, y su función es trascendente en cualquier sociedad. Se espera que esa función mantenga un carácter social y ético, con una máxima de responsabilidad social con un enfoque humanista.

El proceso del nuevo paradigma lleva implícito iniciar la prevención, la identificación de los factores de riesgo psicosociales, para continuar por la evaluación de su manifestación y gestionar finalmente su control e intervención. Los entornos favorables de trabajo dan como resultado beneficios al nivel de toda la organización, reforzando el sentido de pertenencia de los trabajadores, la formación adecuada para las tareas asignadas, la definición clara de las responsabilidades, estimulando la proactividad, la participación, la comunicación efectiva y afectiva entre líderes y colaboradores, optimizando la administración de cargas de trabajo, regulando y respetando las jornadas, la evaluación de desempeño, el reconocimiento a los colaboradores por sus resultados, el *feedback*, todo esto contribuye de manera significativa a el cuidado de la salud física, emocional y social de cada trabajador.

Se propone que el presente trabajo pueda ser considerado para futuras investigaciones en donde los objetivos sean con la finalidad de aplicación y del análisis de fuentes de recolección de datos (trabajo de campo) para contribuir a resultados que permitan explicar la realidad desde la experiencia de los agentes de cambio -empresarios, líderes, trabajadores-.

Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barahona, M. (2013). El papel de la investigación teórica en la construcción del conocimiento. *Revista Rupturas*, 3(1), 2-16. <https://doi.org/10.22458/rr.v3i1.254>
- Boada-Grau, J. (2013). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. UOC.
- Bunge, M. (1999). *Buscar la filosofía en las ciencias sociales*. Siglo XXI.
- DOF. (23 de octubre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Fernández, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. ECU.
- IMSS. (14 de agosto de 2020). *Estrés Laboral*. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Kuhn, T. (1962). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Económica.
- Marín, L. (2007). La noción de paradigma signo y pensamiento. *Pontificia Universidad Javeriana Bogotá*, XXVII(50), 34-45. <https://www.redalyc.org/pdf/860/86005004.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. *Scielo*, 57(supl.1), 4-19.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Pearson Educación.
- Muñoz, D., Orellano, N. y Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Universidad del Atlántico*, 21(40), 532-544. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4975/497557156015/html/index.html>
- OIT-OMS. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo No. 56. Ginebra, Suiza: OIT.
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Tejada de Rivero, D. (2018). La historia de la Conferencia de AlmaAta. *Revista Scielo Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 64(3), 361-366.