



# ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UN CENTRO DE TRABAJO DEL SECTOR PETROLERO

## STUDY OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN A WORKPLACE IN THE OIL SECTOR

Raymundo Márquez Amaro<sup>1</sup>, Rosa Del Carmen Sánchez Trinidad<sup>2</sup>, Adriana del Carmen Sánchez Trinidad<sup>3</sup>, Rocío Del Carmen Castillo Méndez<sup>4</sup>.

1,2,3,4 - Universidad Popular de la Chontalpa, Cárdenas, Tabasco, México.

1. Email: [raymundo.marquez@upch.mx](mailto:raymundo.marquez@upch.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8822-5973>
2. Email: [rosa.sanchez@upch.mx](mailto:rosa.sanchez@upch.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6614-0685>
3. Email: [adriana.sanchez@upch.mx](mailto:adriana.sanchez@upch.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0547-7783>
4. Email: [rocio.castillo@upch.mx](mailto:rocio.castillo@upch.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4396-9271>

Recibido: 29/04/2022 Aceptado: 01/07/2022

**Para Citar:** Márquez, R., Sánchez Trinidad, R. D. C., Sánchez Trinidad, A. del C., & Castillo Méndez, R. D. C. (2022). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en un centro de trabajo del sector petrolero. *Revista Publicando*, 9(35), 106-115. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2328>

### Resumen:

La investigación indica los factores psicosociales que influyen en la situación organizacional, así como las consecuencias en el rendimiento laboral del personal que colabora en el Centro Técnico Administrativo (CTA) Región Sur del sector petrolero en México. El estudio se realizó mediante la aplicación de instrumentos que evalúan los factores psicosociales en un entorno laboral, éstos fueron seleccionados por su confiabilidad, validez y estandarización a entornos similares a la organización en estudio; el proceso investigativo se complementa con una observación conductual realizada a una muestra representativa de la población, en donde, mediante el análisis de la relación entre los datos obtenidos de los instrumentos y las expresiones verbales y corporales de los colaboradores, se detectaron los indicadores significativos que contribuyeron a la confirmación de la situación actual de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral. Finalmente, de acuerdo con los resultados se plantearon acciones de mejora para que la organización atienda los hallazgos obtenidos.

**Palabras clave:** Factores psicosociales, ambiente laboral, riesgo laboral

### Abstract:

The research indicates the psychosocial factors that influence the organizational situation, as well as the consequences on the work performance of the personnel collaborating in the Centro Técnico Administrativo (CTA) South Region of the oil sector in Mexico. The study was carried out through the application of instruments that evaluate psychosocial factors in a work environment, these were selected for their reliability, validity and standardization to environments similar to the organization under study; the research process is complemented with a behavioral observation made to a representative sample of the population, where, through the analysis of the relationship between the data obtained from the instruments and the verbal and corporal expressions of the collaborators, the significant indicators that contributed to the confirmation of the current situation of psychosocial risks in the work environment were detected. Finally, according to the results, improvement actions were proposed for the organization to address the findings obtained.

**Keywords:** Psychosocial factors, work environment, occupational risk.



## INTRODUCCIÓN

**E**l estudio de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su relación con la salud, satisfacción y rendimiento del trabajador, tales como: ansiedad, depresión, estrés, relaciones interpersonales, comunicación y colaboración (Cantero, 2009); requiere de diferentes métodos de medición e investigación, los cuales deben brindar información que sirva de base para la identificación de los factores psicosociales y el establecimiento de las medidas de control y evaluación de riesgos para la seguridad de los trabajadores en una organización (OIT, 2009).

Lo anterior señala la importancia de establecer un programa de prevención y manejo de las emociones con el objetivo de reducir y controlar la incidencia y prevalencia de los casos de riesgo emocional identificados en la dinámica organizativa, que podrían ser generados por la exposición parcial o permanente de los colaboradores a los factores de riesgo psicosocial del contexto laboral. La finalidad del programa de prevención es garantizar la disminución de los índices de accidentalidad, ausentismo, rotación y su impacto en la productividad; además, mediante acciones de mejora dirigidas, se busca incrementar el sentido de pertenencia, compromiso y cumplimiento de los objetivos de la organización (Ivancevich, 2005).

La importancia del estudio de los factores psicosociales en la organización es la contribución para encauzar los esfuerzos de los colaboradores hacia el mejoramiento y estabilidad del nivel de calidad de vida de la población laboral (Muchinsky, 2002) y generar una cultura de prevención al interior de la organización ya que anteriormente se presentaron situaciones de riesgo y algunas consecuencias de salud que influyeron en el desempeño y rendimiento de las diferentes áreas de trabajo (Pando et al, 2008).

## MATERIALES Y MÉTODOS

Para realizar el estudio se seleccionó una batería psicométrica compuesta por tres instrumentos de medición, los cuales son: la Escala de Situaciones de Riesgo para medir las variables psicosociales (Lahera y Góngora, 2002), la Escala STAI para determinar el Nivel de Ansiedad y Estrés (Spielberger et al, 1994) y el Inventario de Calderón para conocer el Nivel de Depresión (Beck, et al, 1961).

Estos instrumentos de medición se seleccionaron por la confiabilidad y validez que poseen, además de rápida aplicación y logran medir los elementos básicos que integran la dimensión psicosocial en un entorno laboral (Ministerio de la Protección Social, 2010).

El estudio se complementa con una observación conductual, instrumento de medición donde el especialista identifica en la expresión algunos indicadores gestuales, corporales o verbales, en particular del personal seleccionado aleatoriamente para complementar el estudio y, por motivos de confidencialidad, se omiten nombres propios.

Por otra parte, el reconocimiento de las áreas de trabajo, mediante un recorrido por las instalaciones, permitió la identificación del personal, los puestos, categorías, funciones y el ambiente de trabajo; estos elementos favorecen la integración del estudio de los factores psicosociales.

La estrategia metodológica para la evaluación al personal consistió en la aplicación de la batería psicométrica a una muestra representativa del total de los colaboradores considerando a las diferentes áreas organizativas; la finalidad era identificar los factores psicosociales que inciden en el ambiente de trabajo y en el rendimiento laboral para conocer el nivel de riesgo emocional del trabajador.



Como parte de la metodología, se realizó una categorización de los factores determinados para el estudio donde, se asigna una nomenclatura para cada categoría con sus diferentes subcategorías que la conforman y facilitan su descripción.

Las categorías y subcategorías de estudio son:

Los factores de riesgo son la categoría “Factores Psicosociales” y comprenden cinco subcategorías: Participación, Implicación, Responsabilidad; Formación, Información, Comunicación; Gestión del tiempo; Cohesión de grupo y Hostigamiento Psicológico o Mobbing. La dimensión emocional es la categoría “Factores Psicoemocionales” y la integran tres subcategorías: Ansiedad (Estado y Rasgo), Depresión y Estrés.

Respecto a los colaboradores que conforman la muestra de la población se determinó, en consenso con los

expertos de las áreas organizativas, que 53 puestos eran representativos para el estudio de los factores de riesgo psicosocial en la organización e indicaron cuáles y a qué personal se le aplicaría la batería psicométrica. Lo anterior se definió de acuerdo con las características del puesto, las condiciones del mismo y el riesgo laboral al que está expuesto, así como a los acontecimientos históricos donde se reportaron situaciones que pusieron en riesgo la integridad de los trabajadores o generaron algún daño al colaborador (Cantero, 2009).

El procesamiento de la información comprendió la integración de la información obtenida a través de la batería de pruebas, se desarrolló una base de datos para el procesamiento y análisis que facilitó la interpretación y determinación de los resultados por parte de los psicólogos especialistas quienes consideraron los siguientes niveles (tabla 1) para facilitar la comprensión de los resultados e integrar el informe correspondiente:

**Tabla 1.**

*Categorías, subcategorías y niveles obtenidos para el análisis de los factores de riesgo psicosociales*

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL				
CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	NIVELES			
FACTORES PSICOEMOCIONALES	SEVERO	MODERADA	NORMAL	BAJO
ANSIEDAD ESTADO				
ANSIEDAD RASGO				
DEPRESIÓN				
ESTRÉS				
FACTORES PSICOSOCIALES	MUY INADECUADO	INADECUADO	ADECUADO	MUY ADECUADO
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD				
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN				
GESTIÓN DEL TIEMPO				
COHESIÓN DE GRUPO				
MOBBING				

Fuente: Elaboración propia



El concepto de cada una de las subcategorías evaluadas es el siguiente:

FACTORES PSICOEMOCIONALES de acuerdo con Spielberger (1994):

ANSIEDAD ESTADO.- Descripción personal del estado emocional actual en una situación o momento dado.

ANSIEDAD RASGO.- Descripción individual de las características emocionales que pueden presentar y mantener en una situación.

DEPRESIÓN.- Estado emocional de tristeza y decepción que aumentan de manera progresiva, en ocasiones sin control derivadas de posibles frustraciones u obstáculos en la consecución de objetivos o metas personales (Alberdi, 2006).

ESTRÉS.- Reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando (OMS, 1992)

FACTORES PSICOSOCIALES (SITUACIÓN DE RIESGO) de acuerdo con Sauter (1991):

PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD.- Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y

organizar su propio trabajo, define el grado de autonomía para tomar decisiones.

FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN.- Se refiere al grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilita el flujo de información y la adaptación al entorno.

GESTIÓN DEL TIEMPO.- Nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y de las vacaciones.

COHESIÓN DE GRUPO.- Es el patrón de la estructura del grupo, incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima y sentido de comunidad.

MOBBING.- Hostigamiento psicológico en el trabajo, ejercer un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Finalmente, para la interpretación y manejo de los resultados del informe del estudio, la tabla 2 muestra una codificación por color para los niveles de cada subcategoría que ayudan a comprender la determinación del resultado y la necesidad de atención:

**Tabla 2.**

*Codificación por color para los niveles encontrados y su significado.*

COLOR	NIVELES	SIGNIFICA
ROJO	BAJO, SEVERO O MUY INADECUADO	NIVEL DE RIESGO
NARANJA	MODERADO, INADECUADO	NIVEL DE ALERTA
VERDE	NORMAL, ADECUADO	NIVEL NORMAL
AZUL	ALTO, MUY ADECUADO, NULO	NIVEL SATISFACTORIO

Fuente: Elaboración propia



## RESULTADOS

Los resultados del estudio de los factores de riesgo psicosocial se presentan en dos apartados:

1. Informe por puesto, incluye los resultados de los “Factores Psicoemocionales” y los “Factores Psicosociales (Situación de Riesgo)”.
2. Resultados Generales, informe con los mismos factores evaluados pero que muestra la tendencia de los resultados del total de colaboradores considerados en la muestra de la población.

### 1) Informe por puesto

El documento indica el resultado a manera de diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y una propuesta de intervención que especifica el tipo de atención requerida en función de las condiciones laborales y las características situacionales en la interacción puesto-persona.

A manera de ejemplo, la tabla 3 presenta el informe de un puesto clave evaluado:

**Tabla 3.**  
*Informe del puesto en estudio de los factores de riesgo psicosocial*

INFORME DEL PUESTO EN ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL				
CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	NIVELES			
	SEVERO	MODERADA	NORMAL	BAJO
FACTORES PSICOEMOCIONALES				
ANSIEDAD ESTADO				
ANSIEDAD RASGO				
DEPRESIÓN				
ESTRÉS				
FACTORES PSICOSOCIALES	MUY INADECUADO	INADECUADO	ADECUADO	MUY ADECUADO
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD				
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN				
GESTIÓN DEL TIEMPO				
COHESIÓN DE GRUPO				
MOBBING				
RESULTADO	NECESIDAD DE INTERVENCIÓN			
SITUACIÓN MODERADA <input checked="" type="checkbox"/>	INMEDIATA <input type="checkbox"/>			
SITUACIÓN DE ALERTA <input type="checkbox"/>	MEDIATA <input checked="" type="checkbox"/>			
SITUACIÓN GRAVE <input type="checkbox"/>	NO REQUIERE <input type="checkbox"/>			
DIAGNÓSTICO				
SE ENCUENTRA EN UNA SITUACIÓN CONTROLABLE HASTA CIERTO PUNTO; SIN EMBARGO, ESTA SOMETIDO A UN RITMO DE TRABAJO DE EXIGENCIA Y PRESIÓN QUE PUEDEN GENERAR UN DESEQUILIBRIO EMOCIONAL PUESTO QUE BAJO PRESIÓN SU HABILIDAD DE INFLUENCIA SE VE DISMINUIDA Y ES MÁS DETERMINANTE.				
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN				
REALIZAR EJERCICIOS DE GIMNASIA CEREBRAL, PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA Y DE RELAJACIÓN PARA HACER FRENTE A LOS RETOS ACTUALES Y CONTROLAR SUS EMOCIONES.				



ELABORO	FECHA
PSIC. _____ CÉDULA PROFESIONAL _____	

Fuente: elaboración propia

## 2) Resultados Generales

Se identificaron los puestos clave en la estructura organizativa del CTA y se les asignó un código para su control durante el proceso de evaluación e interpretación de

los resultados e integrarlos para conocer la tendencia de los niveles importantes de riesgo psicosocial como indicador representativo de la organización, la siguiente tabla muestra la ubicación física y el código para cada puesto en estudio:

**Tabla 4.**

*Identificación y codificación de los puestos para su control*

EDIFICIO 3	No	AREA	CLAVE PARA EL ESTUDIO
Primer Nivel	1	Administración del Activo Región Exploración Sur	H-150-08
	2	Coordinación Inicial y Delimitación de Yacimientos	H-151-08
	3	Coordinación de Programación y Evaluación	H-152-08
	4	Coordinación de Operaciones Exploratorias	H-153-08
	5	Operación Geofísica	H-154-08
	6	Operación Geológica	H-155-08
	7	Coordinación de Plays Frontera	H-156-08
	8	Centro Regional de Estudios de Laboratorio	H-157-08
	9	Coordinación de Plays Establecidos	H-158-08
Planta Baja	10	Gerencia de Seguridad Industrial	H-159-08
	11	Subgerencia de Servicios Jurídicos	H-160-08
	12	Unidad de Salud Ocupacional	H-161-08



Segundo nivel	13	Subgerencia de Administración y Finanzas	H-162-08
	14	Subgerencia de Ingeniería y Diseño	H-163-08
	15	Subgerencia de Servicios por Contrato	H-164-08
	16	Subgerencia de SIPAC	H-165-08
	17	Gerencia de Perforación y Mantenimiento de Pozos	H-166-08
	18	Subgerencia de Servicio a Pozos	H-167-08
EDIFICIO 4	No	AREA	CLAVE PARA EL ESTUDIO
Planta Baja	19	Unidad de Apoyo Administrativo	H-168-08
	20	SICORI	H-169-08
	21	Subgerencia de planeación Estratégica	H-170-08
	22	Gerencia de Planeación Subgerencia de Evaluación de resultados Subgerencia de Programa de Seguimiento Operativo	H-171-08
	23	Subgerencia de Proyectos de Exploración	H-172-08
	24	Subgerencia de Reservas de Hidrocarburos	H-173-08
Primer Nivel	25	Comunicación Social	H-174-08
	26	Subgerencia de Ingeniería de Proyectos	H-175-08
	27	Mantenimiento a Equipo Dinámico e Instalaciones	H-176-08
	28	Gerencia de Transporte y Distribución de Hidrocarburos	H-177-08
	29	Control de Procesos	H-178-08
	30	Subgerencia de construcción de Obras	H-179-08
	31	Mantenimiento de ductos e Instalaciones	H-180-08
	32	Subgerencia de Transporte y distribución de Aceite	H-181-08
Segundo nivel	33	Unidad de control y Evaluación	H-182-08
	34	Subgerencia de Mantenimiento a Ductos y	H-183-08



		Vías de Acceso	
	35	Gerencia de Construcción y Mantenimiento	H-184-08
	36	Subdirección Región Sur	H-185-08
	37	Apoyo Administrativo y Coordinación Técnica	H-186-08
	38	Unidad de Administración de Asuntos Externos	H-187-08
	39	Subgerencia de Mantenimiento a Instalaciones y soporte a la Instalación	H-188-08
	40	Subgerencia de logística	H-189-08
<b>EDIFICIO H</b>	No	<b>AREA</b>	<b>CLAVE PARA EL ESTUDIO</b>
<b>Planta baja</b>	41	Coordinación de Recursos Humanos	H-190-08
	42	Subgerencia de Recursos Financieros	H-191-08
	43	Subgerencia de Recursos Materiales	H-192-08
<b>Primer Nivel</b>	44	Coordinación de Tecnología de la Información	H-193-08
	45	Subgerencia de Recursos Financieros	H-194-08
	46	Subgerencia de Administración Patrimonial y de Servicios	H-195-08
	47	Gerencia de Administración y Finanzas	H-196-08
<b>Telecomunicaciones</b>	48	Taller de Radio	H-197-08
	49	Taller de Telefonía	H-198-08
<b>Casa de Máquinas</b>	50	Planta de Agua	H-199-08
<b>CRE</b>	51	Implementación de Sistemas Artificiales	H-203A-08
	52	Coordinación de Prospectos y Caracterización Inicial	H-203B-08
	53	Visualización, Conceptualización y Desarrollo	H-203C-08

Fuente: elaboración a partir de la estructura formal de la organización en estudio



De acuerdo con la tabla anterior, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los 53 puestos clave se realizó de manera fluida y con la posibilidad de constatar de manera presencial, las condiciones laborales del mismo y las respuestas actitudinales o expresivas del colaborador que se desempeña en el puesto.

## CONCLUSIONES

Los resultados señalaron a los puestos clave ubicados en el Edificio 4 Primer y Segundo Nivel, Edificio 3 Primer Nivel y Edificio H Planta Baja con niveles importantes de riesgo psicosocial; en el resultado general presentan niveles controlables de ansiedad, depresión y estrés, siendo este último el factor de mayor atención puesto que se ubica en el nivel moderado. Sin embargo, los factores psicoemocionales se ubican en zona fuera de riesgo.

Por lo tanto, se requiere un programa de prevención de acuerdo con las necesidades que se especifican en el informe por puesto clave. Además, se identificó la presencia de hostigamiento psicológico en las áreas de coordinación de recursos humanos en el primer nivel, subgerencia de servicio a pozos, subgerencia de administración y finanzas, centro regional de estudios de laboratorio, operación geofísica, subgerencia de recursos de inversión y unidad de salud ocupacional.

El estudio de los factores de riesgo psicosocial del CTA considera el ámbito laboral como Área de Riesgo en cuanto a los Factores Psicosociales, la situación actual promedio es de alerta y la necesidad de atención es inmediata, por lo que se sugieren acciones encaminadas a la atención de la salud emocional y mental de los colaboradores para contribuir en un ambiente de bienestar laboral (Ripsol, 2009).

Derivado del análisis de la situación de los puestos clave en la organización en estudio se proponen una serie

de estrategias de prevención (OIT/OMS, 1992 y OIT, 2009) desde la perspectiva organizacional de la psicología para contribuir en la gestión del personal (Chiavenato, 2009) y de la organización en estudio (Ferrer, 2020), las cuales son:

- Desarrollar una cultura de prevención con relación a la salud emocional.
- Realizar una valoración psicológica complementaria a los colaboradores que ocupan los puestos con necesidad de atención inmediata para generar un plan de trabajo personal que contribuya en su crecimiento individual.
- Formar e implementar grupos de crecimiento y desarrollo humano para atender las situaciones personales de riesgo a la integridad como persona.
- Potencializar la optimización del tiempo y la jerarquización de prioridades.
- Brindar apoyo y confidencialidad para trabajar profesionalmente situaciones individuales de fortalecimiento emocional
- En general, es conveniente el entrenamiento para realizar ejercicios, actividades y/o estrategias de afrontamiento de las situaciones de riesgo emocional; implementar talleres vivenciales sobre el manejo y control del estrés, desarrollo de las habilidades socioafectivas y manejo de emociones.



## REFERENCIAS

- Alberdi, J. (2006). Depresión. Editorial Fisterra.
- Beck, A. T., Ward, C. H., Mendelson, M., Mock, J., & Erbaugh, J. (1961). An inventory for measuring depression. *Archives of general psychiatry*, 4(6), 561-571.
- Cantero, E. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 47 (6), 627-636.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México, México: McGrawHill.
- Ferrer, L. (2002) *Desarrollo organizacional*, Trillas, México
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. México, México: McGrawHill.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia.
- Muchinsky, P. M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. D.F, México: Thomson Learning.
- OIT/OMS. (1992). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. México: Alfaomega.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Argentina.
- Pando, M., Román, J., & Acosta, M. (2008). *Factores Psicosociales de Riesgo de trabajo en la empresa*. Cuba: RIPSOL.
- Ripsol. (2009). *Los trabajadores y la salud mental*. México: Editorial ciencias médicas.
- Sauter, S. M. (1991). Factores psicosociales y de Organización. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, Cap 34, OIT. Ginebra.
- Spielberger, C.; Gorsuch, R. y Lushene, E. (1994) *Cuestionario de Ansiedad, Estado-Rasgo*, TEA, Madrid.