

Riesgos psicosociales del trabajo en economías deprimidas: un ensayo sobre México

Psychosocial risks of work in depressed economies: an essay on México

Jorge Mario Sandoval Cavazos

RESUMEN

En una economía como la mexicana, a la que podemos llamar crónicamente deprimida, (un 95% de empresas son micro empresas, con una tasa de informalidad de poco más de 55% de la Población Económicamente Activa y un proceso de precarización en la zona formal de empleo); resulta complejo hacer cumplir la norma para la prevención de los Riesgos Psicosociales del Trabajo. La norma entró en vigor en el año 2020. No existen aún datos oficiales sobre los primeros resultados. En cambio, un mercado de empresas consultoras se expande; abriendo una zona de interpretación con importantes dosis de ambigüedad en su oferta de prevención de riesgos. Esta reciente norma, al igual que ha pasado con la de teletrabajo, puede quedar activa en la letra y pasiva o atenuada en los hechos. Surgen indicios de interpretaciones que buscarán aligerar su carga. Aquí se ofrece, en forma de ensayo, una aproximación al contexto y se analizan los factores socioeconómicos del proceso; algunos de los enfoques para la valoración de riesgos y las visiones de su cumplimiento por parte de las empresas; abre además la invitación a ampliar el planteamiento de la problemática ante la incorporación de gestión algorítmica de los procesos de trabajo, con obvias incidencias en la salud y condición mental de la población trabajadora.

Palabras Clave: economías deprimidas, previsión de riesgos psicosociales, normas oficiales, advertencia de gestión algorítmica de procesos

ABSTRACT

In an economy like the Mexican economy, which we can call chronically depressed (95% of companies are micro companies, with an informality rate of just over 55% of the Economically Active Population and a process of precariousness in the formal employment area), it is complex to enforce compliance with the standard for the prevention of Psychosocial Risks at Work. The standard came into force in 2020. Official data on the first results

Jorge Mario Sandoval Cavazos
sandovalcava@yahoo.es

orcid.org/0009-0009-5843-9095

Asesor - Consultor

MÉXICO

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Sandoval Cavazos, S. C. (2023). Riesgos psicosociales del trabajo en economías deprimidas: un ensayo sobre México. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 31(2), 125-143 <https://doi.org/10.30972/rfce.3127154>



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas
ISSN 1668-6357 (formato impreso) ISSN
1668-6365 (formato digital) por Facultad de
Ciencias Económicas Universidad Nacional
del Nordeste (UNNE) Argentina se distribuye
bajo una Licencia Creative Commons
Atribución - No Comercial - Sin Obra
Derivada 4.0 Internacional.

are not yet available. Instead, a market of experts and consulting firms is expanding; opening a zone of interpretation with significant doses of ambiguity in their risk prevention offerings. This recent regulation, as has happened with teleworking, can remain active in the letter and passive or attenuated in the facts. There are indications of interpretations that will seek to lighten its burden. Here we offer, in the form of an essay, an approach to the context and analyze the socio-economic factors of the process; some of the approaches to risk assessment and the views of compliance by companies; it also opens the invitation to expand the approach to the problem in the face of a growing market dedicated to the incorporation of algorithmic management of work processes, with obvious implications for the health and mental condition of the working population.

Keywords: depressed economies, psychosocial factors forecasting, algorithmic process management

1. Origen de la Norma 035. Factores de Riesgo Psicosocial

El contexto del cuidado y de la salud en economías con un creciente proceso de inestabilidad laboral es una cuestión por demás compleja. En primer lugar, por las dimensiones de las poblaciones concernidas, asimismo por el hecho de que la relación entre precariedad laboral y condiciones de trabajo están íntimamente relacionadas. Es decir, la precariedad lleva consigo, unas condiciones de trabajo (y de vida) nada satisfactorias y da lugar a condiciones laborales que descuidan justamente la calidad de los entornos productivos.

Este breve ensayo parte de algunos datos, muy escasos y en términos oficiales, inexistentes o no publicados, así como del análisis de una política, que puede ser calificada de ambigua; produciendo, leyes y normas que se quedan en la letra, pues se carece de infraestructura que pueda garantizar que, la aplicación, seguimiento, valoración y sanción sistemáticos de la norma, sean efectivos. Se abordan tres de los principales ejes de la eficacia de la norma. Por un lado, el marco de lineamientos que acompañan su surgimiento, que comprende su vinculación con acuerdos internacionales; el contexto económico-productivo y laboral, sujeto de su aplicación y las problemáticas que suponen las actuales condiciones sociales y, por último, el esbozo de una profundización del riesgo psicosocial con la introducción de una gestión algorítmica de procesos organizacionales

1.1. Aparición de la Norma Oficial Mexicana -NOM- 035

Como efecto de un reconocimiento de las organizaciones internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y otros organismos como la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales han tomado relevancia y van avanzando globalmente en su reconocimiento y regulación preventiva.

En México, el tema se institucionaliza con la aprobación de la norma oficial denominada Factores de Riesgo Psicosocial -identificación y prevención-, que entra en vigor en el año 2018 en un proceso de aplicación en dos etapas que terminan en 2020.

Protocolariamente, se inicia con una consulta pública con la integración de un grupo representativo de los agentes concernidos. Sin embargo, la representación no necesariamente es siempre equitativa en cantidad. Un excesivo peso de alguno de ellos, da lugar a posibles sesgos en objetivos y procedimientos. Posteriormente se emite la norma instaurando su obligatoriedad ([Diario Oficial de la Federación DOF, NOM035](#)).

Esta norma especifica los factores de riesgo psicosocial como “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 ([Diario Oficial de la Federación, DOF, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS; Numeral 4.7, 2018](#))”.

Con frecuencia la letra de la ley oficialmente se cumple y se anuncia. Su aplicabilidad eficaz se convierte entonces en el principal problema. En este caso un eje que preocupa es la dispersión de la población laboral por el proceso creciente de precarización, esbozado más adelante. Éste, puede acabar definiendo una tendencia hacia una relativa inaplicabilidad de la ley o renuncia no declarada, por parte de una población que, consciente de la escasez crónica de empleo, se enfrenta a una situación en la que es preferible la no exigencia de algunos derechos, pues hacerlo, supone el riesgo de no acceder al empleo, o perderlo.

En este caso el enfoque que la norma aplica a la evaluación del entorno organizacional favorable indica que “Deberá comprender”:

- El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa
- La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas
- La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores
- La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores
- La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño ([STPS, 2018](#)).

Se observa enseguida la ausencia de una política clara de incorporación de una cultura de trabajo sin violencia y equilibrada en términos de cargas de trabajo y exposición a sobredemanda de fatiga mental. Lo que se supone curiosamente implícito por la naturaleza de la norma.

Se reconocen tres niveles de aplicación: centros con hasta 15 trabajadores, centros entre 16 y 50 y aquellos con más de 50 trabajadores ([Secretaría del Trabajo y Protección Social, STPS, 2016](#)).

En el procedimiento de su aplicación, la Autoridad Laboral decidió anexar cinco “guías de referencia”. La Guía I es un ejemplo de cuestionario para identificar a trabajadores sujetos a acontecimientos traumáticos severos. La II, la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial (para establecimientos de 16 hasta 50 trabajadores), éstas solo realizarán la identificación

y análisis de los factores de riesgo psicosocial para todos los trabajadores” y la III, sugerida para la identificación y análisis de los factores de riesgo y evaluación del entorno organizacional y se aplica a empresas que cuenten con más de 50 trabajadores. La IV ofrece un ejemplo de Política de prevención de riesgos. La V contiene datos del trabajador. Hay que hacer notar que, en las tres guías, con respectivos cuestionarios, se aclara que “es un complemento para la mejor comprensión de la presente Norma y no es de cumplimiento obligatorio, puede ser utilizada por aquellos centros de trabajo que cuenten con X número de trabajadores” ([STPS-2018 NOM035](#)).

En este sentido, la presencia mayoritaria de la representación empresarial en los cuerpos “plurales” encargados de diseñar proyectos de norma y la poca representatividad de sindicatos, provoca un enfoque no del todo equilibrado; permitiendo desviaciones en el diseño de tales instrumentos. En el caso de esta norma, vale analizar su “eficacia social” ([Da Silva, 2003](#)). Tienen que quedar claros los mecanismos y el sistema de procedimientos que cada trabajador(a) tiene que acatar para emitir una queja y que ésta se considere válida y sancionable. Se habla de “identificar” aquellos que han sido sujetos de acontecimientos traumáticos severos con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención; también adoptar medidas de control, cuando lo indique el resultado del análisis ([STPSNov., 2019](#)). Sin embargo, persiste un margen de ambigüedad en donde la voz afectada debería tener un papel relevante en la intervención de las partes previstas para ello.

Asimismo, hay poca claridad en la aplicación de los cuestionarios e indicaciones de procedimiento de aplicación y evaluación, lo que expresa ambigüedad cuando al mismo tiempo se afirma que las guías y cuestionarios no son obligatorios. Lo que termina abriendo la puerta a una discrecionalidad que se aleja de la naturaleza de una norma oficial.

Tampoco queda claro el efecto de su vinculación oficial con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece “el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género” ([OIT, 2019](#)) firmado por México. Luego entonces, se deberían atender sus recomendaciones sobre instrumentación de la norma con la publicación de las guías propuestas por dicho organismo, así como el establecimiento de un método de información sobre su desenvolvimiento, en donde intervengan directamente las comisiones mixtas de seguridad y salud de las empresas. Asimismo, diseñar, instrumentar y aplicar políticas empresariales para erradicar las prácticas de acoso y violencia y realizar un control de las medidas documentadas. Surgen otras interrogantes al ver los resultados de diversas legislaciones nacionales, tales como la integración de toda la carga necesaria de medidas preventivas; ¿cómo generar una continuidad de supervisión, control, prevención y rectificación de los indicios de riesgo tanto ambiental como material en los procesos de trabajo? Todo esto se da generalmente por sentado en el momento de emitir una ley o una norma, pero la verdad de la letra se aleja frecuentemente de la verdad de su aplicación.

2. Contexto socioeconómico de aplicación de la norma

La situación de las enfermedades mentales son una expresión del estado de ánimo colectivo y pone en la mesa de discusión un tema que concierne al conjunto de la sociedad.

El objetivo aquí es mostrar la necesidad de articular las principales dimensiones que determinan el fenómeno de la calidad de vida laboral y condiciones generales de trabajo. La fragmentación de aproximaciones y enfoques, no contribuye a abordar propiamente su complejidad y su solución. Un enfoque primordialmente económico o psicológico, organizacional o sociológico contribuye a fragmentar las posibles soluciones. El reto no es sencillo, pero no intentarlo complicará el acercamiento entre disciplinas. [Loïc Lerouge \(2014-2020\)](#) recuerda, por ejemplo, la necesidad de realizar esa descompartimentación entre salud en el trabajo y salud pública, dado que ambas “constituyen un sistema”. En esta observación se reconoce la pertinencia de los esfuerzos de interdisciplinariedad que también han venido señalando los trabajos de autores como [Michel Gollac \(2008\)](#), [Neffa \(2019\)](#).

2.1. La dimensión económico-productiva

Es importante dar cuenta de la estructura productiva de la economía mexicana y dimensionar los alcances de algunas reglamentaciones. Se sabe que de los 4.9 millones de empresas identificadas en 2019, 99% eran MiPyMEs, es decir, Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Ahora bien, se señala que, de ellas, 95% son micro empresas (con 0 a 10 colaboradores), 4% son pequeñas (11 a 50 colaboradores) y 0.8% son medianas (51 a 250 colaboradores). Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 24.1 millones de personas ocupadas se encuentran en establecimientos MiPyMEs. Esto es el 43% del empleo total y el 82% del empleo generado por empresas ([INEGI, 2020](#)).

La realidad estructural de la economía nacional manifiesta el alcance de las problemáticas referentes a las condiciones de la salud y seguridad en el trabajo y en particular de los riesgos psicosociales. Lo que significaría que los esfuerzos en la implantación de la norma que nos ocupa, tendrían que aproximarse a los modelos que pueden ser implantados para una estructura de esta naturaleza. Esto determina ya una dificultad en disposición de la gran mayoría de las empresas para integrar, dentro de sus protocolos de seguridad y salud, una norma más que vendría a sumarse a las ya existentes.

La población dentro de la estructura de las micro y pequeñas empresas, comprende poco más del 80% del empleo total generado por empresas; da lugar, a una fragilidad estructural frente a la norma. Sobre todo, cuando se pondera el peso de la figura de las microempresas, aquellas con un máximo de 10 colaboradores. Esa fragilidad es la de la supervivencia de ese conglomerado de empresas. Se trata, en los hechos, de micronegocios, emergidos de un contexto de carencia de empleo y que se orientan, en su mayoría, a empleos de supervivencia ejercidos la mayor parte de las veces por familiares.

Hay que resaltar que alrededor de este conglomerado se construye un discurso econométrico que deja al margen la dimensión social; haciéndolas aparecer como un “motor” del crecimiento económico y una gran capacidad de “adaptación” a las fluctuaciones del mercado y “resistentes a las crisis económicas” ([México Emprende, 2022](#)). Otros más desde esta óptica recomiendan asumir disposiciones de estos “emprendedores(as)” para su desarrollo y crecimiento, con la ayuda financiera de los gobiernos ([Pinzón Castro; Maldonado Guzmán; López Torres, 2017](#)). Otros dan

cuenta de la condición profesional de la que parten los microemprendedores, de lo que derivan sugerencias de formación en marketing y gestión de negocios, con el fin de que crezcan y evolucionen; o bien, centrados en el concepto de capital humano, plantean como objetivo principal calcular y analizar los rendimientos del capital humano en los ingresos de los negocios a microescala. Asimismo, se plantean problemas alrededor del concepto de “capital humano” ([Osorio-Novela; Martínez-Sidón y Saavedra-Leyva, 2021](#)).

Las microempresas, en los hechos, son una salida a una vía de desarrollo cerrada, al menos en México. Son generalmente producto de un emprendimiento ante la impotencia de ubicarse en los espacios formales de empleo. La delgada línea entre la informalidad y la inestable existencia de un micronegocio es lo que soporta la aparición de una microempresa. En el seguimiento del Estudio sobre Demografía de los Negocios (EDN) en 2020 “estimó que nacieron 619,443 establecimientos y cerraron definitivamente 1, 010, 857; mientras que el EDN 2021 estimó que nacieron 1, 187, 170 y cerraron 1, 583, 930. Lo anterior significa que, entre mayo de 2019 y julio de 2021, incrementaron en 12% los nacimientos y en 12 % las muertes” ([INEGI, 2022](#)).

De esta forma, la regulación de un tema tan delicado como el de las condiciones de trabajo y sus implicaciones en los riesgos psicosociales, tiene que considerar la estrategia e instrumentos para atacar esta problemática, cuando se tiene a la gran mayoría de la población trabajadora en las condiciones de un micronegocio. Pero esto genera una serie de cuestionamientos y consideraciones que van más allá de la norma. La relativizan pues son contingentes alejados del cumplimiento de su registro en los servicios de seguridad social y sus condiciones cotidianas de supervivencia, hacen inviable o se convierten fácilmente en una excusa en el seguimiento de protocolos de seguridad, de desarrollo y de bienestar mínimo.

Se trata del reconocimiento de tres mundos laborales, normados por obligaciones razonables para contribuir, no solo con el bienestar de la población, sino para el mejoramiento sostenido de las condiciones de vida; ¿Quiere esto decir que, mientras persista este desequilibrio, de condiciones generales en las expectativas de desarrollo, será imposible igualar los requerimientos institucionales que responden a problemáticas objetivamente actuantes? Los riesgos en el trabajo obviamente no son una invención, pero corren el riesgo de ser objeto de ignorancia o desdén mientras no haya condiciones para atacarlos.

En términos de la calidad de vida y de las relaciones de producción, es necesario disminuir las disparidades, para poder normarlas y hacer cumplir las normas instituidas. En este campo, pocos son los trabajos que han contribuido a esclarecer el tema ([Alarcón Osuna, 2018](#)), pero dejan un planteamiento que habría que atender y dar cuenta de falta de interés y estrategia detrás de esta situación, finalmente normalizada. Así, los encadenamientos productivos, principalmente entre empresas de base tecnológica y el resto de empresas en la economía nacional -el 99% restante- deben reforzarse para permitir el desarrollo consistente y sostenido del conjunto de la base industrial. Si éstos son débiles, entonces estamos hablando de economías de enclave que solamente ofrecen mano de obra barata, infraestructura suficiente y una serie de condiciones convenientes para ciertas fases de la producción de las industrias grandes y, sobre todo, globales.

II.2. Implantación y seguimiento de la Norma 035

De entrada, el 1% de empresas en condiciones de asumir cabalmente el cumplimiento de la norma, al parecer han iniciado ya su implantación. Como efecto inmediato, ha aparecido una miríada de empresas consultoras que se posicionan para ubicarse en el mercado de la solución y prevención de los riesgos psicosociales. Es decir, que aproximadamente un 18% del empleo en empresas, estaría cubriéndose con la aplicación de la norma.

Lo esperable sería que, una vez iniciado el proceso de implantación se diera lugar a una campaña para el reconocimiento público de estos riesgos y dar seguimiento a los procesos específicos de aplicación de la norma.

El Programa de Inspección 2023 anunciado por la autoridad, supone ciertos ajustes para mejorar la eficiencia de esta actividad, con la ayuda de una estrategia de informatización que le permita mayor agilidad e intervención precisa (STPS, 2023). Con todo, es obvia la insuficiencia de personal para abarcar el universo de espacios laborales; se anuncia un incremento de 132 inspectores a los 478 existentes, obviamente insuficientes y en ese tenor, se pretende “fomentar de manera masiva los mecanismos de autogestión y auto cumplimiento de la normatividad vigente por parte de las empresas”. (STPS, 2023, p.4). Este tema del “esperable autocumplimiento”, por parte de las empresas, estaría necesariamente asociado a una necesidad asumida, que no puede cubrirse desde el espacio oficial, pero estamos ante una consciencia colectiva cuestionable, dado que hasta ahora ha sido un tema invisibilizado, normalizado y las empresas lo asumen como imposición.

2.2. Una norma y apertura del espacio de control e interpretación

Dentro de las obligaciones, están las asignadas a los patrones; la primera de ellas es implantarla y establecer una política de prevención y la promoción y mejoramiento permanente de un ambiente organizacional estimulante, de bienestar y cordial.

Ahora bien, el manejo de la prevención puede convertirse en una “**gestión**” del riesgo y esto es así porque las empresas lo asumen como una obligación y un conjunto de tareas que no se habían asignado internamente. Entonces es un compromiso impuesto al que, de pronto, tienen que asignar valor, al menor costo posible y formas de cumplimiento. Una de las consecuencias ha sido la aparición de un mercado de consultoría y servicios especializados para implantar y gestionar la aplicación de la norma. Obviamente una opción cómoda para las empresas. Lo anterior podría provocar una capa de ambigüedad en la identificación y manejo del riesgo. Los “especialistas” dan lugar a una oferta de propuestas para su manejo e incluso interpretación. Basta con observar su comportamiento publicitario para sopesar la calidad de la misma. Este es un tema que abordan también autores como [Tarik Charok \(2012-2014\)](#) en el contexto francés, pero se puede percibir ya en México.

Una posibilidad de ello es la tendencia a personalizar las causas del riesgo; simplemente porque aparentemente es fácil trasladar la causa a un estado de ánimo; esto es preferible para las empresas, pues si la carga del riesgo es adjudicable a los estados anímicos del personal, que es responsabilizado de controlarlos, entonces se relativiza la naturaleza de la prevención, cuyas bases

deberían ser las condiciones ambientales, las relaciones internas de jerarquía, así como los problemas ligados al manejo de las cargas de trabajo y los límites de fatiga mental que van asociados. Este enfoque está presente y trata de relativizar gran parte de los diagnósticos y de la prevención del riesgo psicosocial por ejemplo con el argumento no explícitamente asumido, acerca de la teoría de la autoeficacia ([Bandura, 1997](#)). Bajo la premisa en parte contundente de que “las personas son a la vez producto y productoras de los entornos sociales” y agrega: tienen capacidad de seleccionar y diseñar sus entornos”. Justamente no se trata de individualizar el contexto, sino de otorgar derecho de conformarlo de acuerdo a las necesidades y riesgos de quienes lo producen. Así, mucho del marketing consultivo hace énfasis, sobre todo, en las obligaciones de los trabajadores, como abstenerse de generar prácticas de acoso, provocar sabotaje a un buen entorno agradable y estimulante de buenas prácticas. Lo anterior se vincula con enfoques basados en lo que algunos han llamado “modelos de creencias de salud”, “teoría de acción razonada”, “comportamiento planificado” ... ([León Rubio; Medina Anzano, 2007](#)). Esto no está de más, pero debe encuadrarse en las políticas informativas y formadoras permanentes dentro de los entornos laborales, lo que no impide actuar sobre los sistemas, la organización y la relación tecnología -humanos.

En México es ésta una tendencia fuerte que puede aparecer como una “salida” a la implantación y gestión sistemática de la prevención de riesgo psicosocial para las empresas. Desahogar algo que se convierte en una carga organizacional extra. Sobre todo, porque las obliga a tomar en consideración las necesidades emocionales y expectativas de desarrollo positivo de sus trabajadores y trabajadoras en el arreglo de su estructura organizacional.

Así, la norma puede convertirse en un insumo más que hay que cumplir, pero que no es uno de los núcleos estratégicos de la organización del trabajo. Éste puede adquirirse externamente y no quita tiempo a lo “esencial”. Se aprecia ya una intención de sistematizar la aplicación de diagnósticos individuales al personal para conocer su estado de salud mental. Se intuye la predisposición a adjudicar la carga del riesgo o malestar a condiciones personales. Se tendería a rehuir la relación entre estructuras organizacionales, diseño de niveles jerárquicos y ambientes laborales. Esto es lo que está sujeto a juicio por su efecto en los estados anímicos del personal.

Dentro de las tácticas empresariales está el uso sostenido de términos y de frases que intentan “aclarar” y “dar salida práctica” a las condiciones impuestas por la norma; por ejemplo, temas de “diagnóstico” sistemático generalizado de los “colaboradores” en términos de salud mental. Si bien esto parecería lógico, no debería permitirse que se diluya el tema primordial de dar lugar a una configuración de la organización del trabajo, de forma tal que se impida la aparición de condiciones que atenten contra el equilibrio mental. Asimismo, derivar de la norma el ejercicio de contar con un expediente de salud mental de los colaboradores(as) y solicitantes de empleo, termina siendo un instrumento de selección discriminatorio a menos de demostrar lo contrario. Esta tentación empresarial de “resolver” los riesgos de padecimientos psicológicos, evaden sutilmente el tema de la organización del trabajo, de la estructura de la carga laboral y su distribución saludable entre los y las trabajadoras ([INCOMEX, 2022](#)).

Todo este entorno de “interpretación”, en el fondo, intenta minimizar las responsabilidades ligadas al diseño de las estructuras de organización, niveles jerárquicos y procedimientos de gestión de la productividad laboral. Una de las expresiones de ello es aquella que intenta ligar estrés

laboral y extra-laboral; delegando así parte de las consecuencias del riesgo a factores personales externos. Ciertamente es que no puede evitarse tal relación. Sin embargo, se trata aquí de valorar la carga de responsabilidad de los entornos laborales. Algunos autores llegan a conclusiones, que pretenderían invisibilizar causas estructurales:

Durante años, empresarios y académicos abordan el diseño de estrategias encaminadas hacia sus trabajadores tales como ofrecer mejores salarios, ... mejorar el nivel de comunicación entre los compañeros de trabajo... Planteamientos recientes, ... tales como otorgar horarios flexibles, promover estilos de supervisión que generen confianza en sus empleados... distribuir equitativamente la carga laboral. No obstante, estas estrategias han tenido dificultades al momento de su implementación, ya que requieren de inversiones muy significativas para las empresas y no aseguran que se reduzca el impacto que pueden generar estos factores como ser las ausencias, abandono, el estrés laboral, salud mental, entre otros (Soliz Baldomar, 2022 p.71-72).

El uso que hace Soliz Baldomar de lo afirmado por (Villegas y Santamaría, 1999) cuando mencionan que:

“... los individuos casados suelen tener un estilo de vida más estable y una perspectiva de vida diferente a los solteros. Los solteros podrían tender a usar el trabajo como fuente de vida social y esto le llevaría a implicarse excesivamente con la gente del ámbito laboral y, por tanto, a un mayor riesgo de sufrir estrés y el síndrome de quemarse en el trabajo” (Guillen Santamaría, 1999, p.9).

Debe ser discutido en profundidad, afirmaciones de este tipo obviamente sacadas del contexto original pueden ser usadas a discreción con una base no muy firme. En el propio texto de Guillén Villegas y Santamaría, se hace primeramente una diferenciación entre lo que ellos denominan *variables desencadenantes* y *variables moduladoras*. Las primeras son del orden organizacional y las segundas, personales con funciones inhibitorias o facilitadoras. Posteriormente aclaran que:

“Sin embargo la única diferencia estadísticamente significativa se halló en la escala de despersonalización. Probablemente dicho efecto se debe a la obtención de los sujetos casados de un mayor apoyo socioemocional recibido por parte de sus familiares, aspecto éste puesto de manifiesto en la mayoría de trabajos existentes. ...” (Guillen Santamaría, 1999, p.13).

Los detonantes de estas variables quedan aún en la bruma del análisis y relativizan el resultado por el tamaño de la muestra. Lo anterior da lugar a una ponderación de este entorno de los despachos de consultoría. Es un hecho que estos espacios de “servicio a empresas” han convertido a los procesos de prevención, obviamente, en negocio; y generalmente quien paga es quien se convierte en el principal sujeto beneficiario del servicio. Seguramente seguirá creciendo y se instalará como

un espacio oferente de “soluciones”, los resultados pueden ser ambiguos. Así, la probabilidad de que una propuesta de remediación sea conducida hacia donde es más conveniente para el cliente, es casi inevitable. Este fenómeno lo analizan Massot y Chakor (2014); constatando que, por lo general, los riesgos laborales o profesionales son asimilados en una suerte de tensión entre una visión individualizante restrictiva o bien un enfoque ampliado organizacional. ([Massot, Chakor, 2014, p.181](#)).

La medición de riesgos no es un factor menor en términos de la reticencia empresarial de darse cuenta de temas que implicarán modificaciones importantes en buena parte de los factores estructurales y organizacionales de los procesos laborales. Es entonces que se impone la pregunta no tanto de qué medir -que eso lo especifica la norma- sino **¿cómo medir?**; abriendo así un horizonte amplio para una suerte de “medición no muy clara que permita, de entrada, una minimización de los efectos de esas organizaciones, estructuras y comportamientos asimilados en las empresas. Es en este sentido que la aparición de una miríada de empresas consultoras de soluciones “llave en mano”, para la aplicación e implantación de la NOM035 de riesgos psicosociales, aparece como una inversión interesante para los encargados de la gestión organizacional. Es el caso en México en donde apenas anunciada la elaboración de la norma y su emisión y cumplimiento obligatorio, dio lugar a su multiplicación.

Otro de los efectos, obviamente esperables, apenas emitida la norma, es el mediático; revistas, videos en la web, comentarios de “expertos” en psicología y ambientes laborales, asociados de manera directa o indirecta, con empresas. Una estrategia que promueve tanto la relativización de la letra de la norma, como una serie de “consejos” para “atacarla” o “neutralizarla”. Esta andanada de “análisis” y ejercicios de interpretación de la norma, paulatinamente le imprimen un nuevo sentido, en cierto modo atenúan su fuerza. Ejemplos actuales hay en abundancia: también inicia la aparición de “soluciones tecnológicas”, que van desde el diagnóstico hasta el tratamiento; dando cuenta de una suerte de “banalización” del conjunto de problemáticas ([Entorno Mediático, 2023](#)).

Así, publicidades como la siguiente:

En este contexto, cada vez más emprendedores se han abocado a buscar soluciones para las enfermedades mentales, y con los avances tecnológicos puede ser más fácil, tal es el caso de XXXX, un asistente virtual que utiliza inteligencia artificial para la detección, medición, diagnóstico en salud mental y otras áreas de la persona.

¿Cómo funciona? XXXX, es una plataforma que mide el impacto emocional de los usuarios derivado de la interacción. En forma de asistente virtual, al que los empleados pueden acceder a través de su *smartphone*, XXXX interactúa diariamente con la persona haciéndole preguntas sobre su estado emocional y así, por medio de inteligencia artificial, con el tiempo puede generar patrones sobre la persona y brindar recomendaciones terapéuticas” ([Asistentes Virtuales, 2023](#)).

Lo anterior da lugar a enfoques de corrección o remediación centrados en el individuo o enfocados en la estructura y funcionamiento organizacional. Esta ambigüedad se da sobre todo en este campo.

Ahora bien, no existen datos oficiales y si los hay, no han sido aún divulgados. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de lo establecido en esta fase de implantación de la norma?, ¿Cuántas empresas han aplicado ya sus cuestionarios? ¿Cuál es, en promedio, el estado que se reporta? ¿Qué tanto está funcionando el mecanismo de autovaloración formulado por la autoridad laboral? ¿Cuáles son las primeras conclusiones a las que se puede llegar? ¿Cómo se está dando cumplimiento a la firma y compromiso de vinculación con el Convenio 190 de la OIT? Es decir, la norma no arroja aún una primera visión del estado de cosas, entonces podría convertirse en un acto demagógico.

Tal como lo mencionan ([Massot y Chakor, 2014, p.181](#)), al aparecer la norma que, a su vez puede contener imprecisiones, se abre una relación estratégica, que derivaría en tensión, entre las partes. Precisamente por este riesgo de enfoque en el proceso de diagnóstico y lo que más importa, de solución, es recomendable atender a la necesidad obvia de la intervención de la parte promotora; es decir, la autoridad. También es necesario reforzar la actuación de Comisiones paritarias de Seguridad y Salud en el Trabajo y atender al Convenio OIT 190. En este sentido, las empresas tienden a reaccionar con una dinámica de autoprotección ante las reglas impuestas; tratando de abatir los efectos económicos de atención. Esto conduce a una actitud defensiva y de relativización de riesgos más que de consciencia de la gravedad de los problemas señalados. Así, se podría afirmar que lo mencionado supone a su vez el riesgo de desvirtuar el riesgo psicosocial.

2.3. Las condiciones protolaborales influyendo en el ambiente anímico de la población

Ciertamente no se puede negar el peso de ambientes protolaborales en el sentido de que hay una relación detonadora de las precarias condiciones laborales de la economía. Es esta necesidad de no separar lo laboral de lo social, en sentido extenso. El primero es el de la escasez de empleo. Esto induce, en un alto porcentaje de la población, una experiencia inmediata de frustración y de condición depresiva. Le sigue el de formarse alguna trayectoria probable; generalmente considerada como pasajera; con la esperanza de concretar, más adelante, el acceso a las vías formales de empleo... pero en la mayor parte de los casos no sucede y se inducen condiciones que terminan como espacios de refugio para aquellos y aquellas que ven copado el horizonte laboral.

Es decir, es necesario atender un problema general: la escasez de empleo. Carecer de empleo genera obviamente un malestar anímico importante ([INEGI, 772/2021](#)), Lo que puede repercutir en los ambientes laborales que, al saberse escasos, los empleadores pueden considerar la necesidad de introducir el mejoramiento de las condiciones psicosociales dentro de sus entornos cotidianos, como una cuestión no prioritaria. [Neffa \(2019\)](#) reitera esta condición cuando constata:

“...pero el aumento de la morbilidad psicopatológica impacta más duramente a los jóvenes desocupados y a los desocupados de larga duración que a otros...” ([Neffa, 2019](#)).

Para los y las trabajadoras, la pérdida del empleo es un riesgo tan fuerte que, con frecuencia, se puede llegar a niveles que orillen a la persona a admitir condiciones que afectan su salud. La “Encuesta Nacional de Bienestar”, realizada por el INEGI periódicamente, muestra en su informe,

síntomas que dan cuenta en la población de estados depresivos y de ansiedad que se relacionan directamente con situaciones de pérdida de trabajo o de haber tenido que pedir préstamos para sufragar los gastos mensuales.

“De acuerdo con la encuesta 14.8% de la población adulta perdió su trabajo o negocio en los últimos doce meses (entre julio de 2020 y julio de 2021) sin poder recuperarlo. La expectativa de no poder sufragar los gastos del mes (indicador de pobreza subjetiva), afecta a 43.4% de la población adulta, en tanto que 11.3% manifestó incertidumbre al respecto. Más de un tercio de la población tuvo que pedir prestado para sufragar el gasto corriente de su hogar en cualquiera de los siguientes rubros: despensa, renta o alquiler, agua, luz gas o teléfono, colegiaturas y/o medicamentos” (INEGI ENBIARE, 2021).

Estas condiciones del entorno se suman a las condiciones laborales. Significan expectativas elementales, que, de no cumplirse, obviamente afectarán en lo inmediato la calidad de vida familiar. Tener un empleo no es una expectativa, es una necesidad. Su carencia da lugar a estrategias de sobrevivencia que obviamente inciden en el equilibrio emocional de las personas.

Como se mencionaba líneas arriba, una de las principales consecuencias de esta carencia de fuentes de empleo, es la alta tasa de informalidad laboral que afecta a más de la mitad de la población económicamente activa. A lo anterior hay que añadir un proceso de precarización laboral; dos factores propiciadores de presión anímica.

La actual tasa de informalidad es de 55.2% (32.1 millones de personas) y la tasa de desempleo 2.8% (INEGI, 2023). La informalidad es uno de los indicadores que más sostenidamente han crecido desde que se inicia su medición en los años 70 (Martínez-Pérez, 2005). Por lo que podría inferirse que se ha tratado de un modelo y de una política económica, obviamente no declarada.

Hay otros factores que inciden en la agudización de malestares anímicos, uno de los más notorios es el factor de tiempo y condiciones de desplazamiento cotidiano, en particular para ida y regreso del domicilio a los centros de trabajo. En la última Encuesta Origen-Destino en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México realizada en 2017, en un día entre semana se realizaban 34.5 millones de viajes, de los cuales 22% eran desplazamientos por motivos laborales, lo que equivalía a siete millones de traslados. El traslado al trabajo es el principal motivo de movilidad y la configuración de los horarios de entrada y salida son coincidentes en la mayoría de las empresas, lo que da lugar a congestionamientos que prolongan excesivamente los desplazamientos...el 66.3% de estos viajes al trabajo se dan en transporte colectivo (45.2%) y metro (21.1%). Las condiciones de viaje son masivas y de aglutinamiento, lo que provoca reacciones de *stress* que prefiguran y repercuten en el ánimo personal demeritando el desempeño en general (EOD, ZMVM, 2017).

Se percibe también una tendencia de la parte empresarial por atenuar la carga de atención y seguimiento de este espacio de riesgo, por ejemplo, su reticencia a introducir horarios escalonados de inicio de actividades o bien considerar al teletrabajo como una opción que puede desahogar el tráfico urbano, Esto último a pesar de haberse experimentado durante la pandemia del 2020.

3. La gestión algorítmica de procesos de trabajo: implicaciones psicosociales

El mundo del trabajo, enfrenta ya la aceleración de los nuevos entornos de presión tecnológica disruptiva. Éstos supondrán, por un lado, eliminación de empleo en cantidades importantes y por otro, abrirán nuevos espacios cuyos ambientes estarán determinados por una automatización con sistemas de Inteligencia Artificial. Habrá que ver en qué dirección encaminan el papel de los humanos y cuáles serán las reacciones de sindicatos y organizaciones implicadas. En este momento, encontramos un espectro de riesgos psicosociales ligados a esta transformación acelerada ([UNI GLOBAL, 2020](#)).

Se trata además de una realidad que intensifica la polarización de la condición laboral (formal-informal) a la vez que las unifica negativamente en una suerte incierta para las grandes mayorías. A pesar de que todo el trabajo rutinario se estará desplazando hacia las máquinas y los humanos se quedaran con el desarrollo de todo aquello que solo los humanos son capaces: creatividad, organización, discernimiento; la incorporación de entornos tecnológicos cada vez más “inteligentes” inducen a una mayor presión sobre los y las trabajadoras en términos de eficiencia y la calidad.

La gestión algorítmica de procesos avanza y cubre ya muchos sectores; generando también nuevos espacios de precarización laboral; un ejemplo son las aplicaciones y plataformas digitales que permiten vincular servicios y usuarios, como transporte de pasajeros, entrega de alimentos, hospedaje...en donde los dueños de estas empresas basadas en plataformas digitales “invitan” a quienes quieran “asociarse” como repartidores, arrendadores o choferes, con la condición de disponer de vehículos propios, un teléfono inteligente y una red de internet, viviendas listas para ser habitadas,...La tarea es entregar el producto al demandante en el menor tiempo posible. A esto, sus creadores le llaman “economía colaborativa”. En esto es el colaborador quien aporta los medios y herramientas para proporcionar el servicio. Genial forma de desvirtuación del contrato laboral. No más empleados, sino “socios”. Este desvanecimiento en experimentación masiva es ya una tendencia creciente por demás peligrosa, socialmente hablando; equivale a la aceptación formal de la precariedad laboral; incidiendo en todas sus dimensiones y poniendo en peligro el ya muy lastimado equilibrio del contrato laboral y en gran medida del contrato social.

Existe en estos procesos una presión permanente, pues mientras más tiempo permanezca un repartidor, un conductor o un arrendador conectado y acepte pedidos, mayor será su nivel de ganancia. ([Del Bono, 2019](#)). Estas condiciones, mediadas por sistemas algorítmicos, y realizadas supuestamente por trabajo “colaborativo”, “voluntario” y “asociativo”, generan la ambigüedad suficiente como para diseñar entornos de explotación pura y simple. “Socios” afiliados individualmente por la firma propietaria de la plataforma, cuya disposición debe ser flexible, sometidos a ritmos y condiciones en los que, en principio, están de acuerdo, pues, de no estarlo, “tienen la libertad” de abandonar la red.

Esta nueva forma de crear centros laborales basados en trabajadores-voluntarios dan lugar a la pregunta de ¿cómo ha sido posible su aparición y reconocimiento? Este vínculo voluntario, sin jerarquías precisas y con reglas que les dejan desarmados en términos de reconocimiento como trabajadores(as) y, en derechos, es una relación por demás anómala que obliga a la parte más débil a aceptar esas condiciones inaceptables.

Lo significativo en estas tendencias globales es encontrar siempre “voluntarios” para trabajar en estas plataformas, recibiendo órdenes de trabajo por vía digital con una organización jerárquica diluida en la que solamente los dueños de una aplicación aparecen como estructura del negocio. Es el desvanecimiento jurídico de la responsabilidad del patrón. Estos supuestos “voluntarios” son en su mayoría personas en condición de desempleo o que buscan complementar ingresos y que terminan aceptando estas condiciones, consintiendo además que son ellos quienes invierten en los medios de producción del servicio. En este sentido los ejemplos de las plataformas digitales de reparto o de venta y distribución de mercancías, son un ejemplo de lo que significa la tecnificación del trabajo precario; (Guy Standing, 2014). Lo que es siempre interesante es como una parte de “especialistas en economía” intentan ocultar este lado oscuro, por una serie de “beneficios” que afirman, obtienen los socios o incluso, predicen que este es el verdadero futuro del trabajo: la “economía de los pequeños encargos”.

Se extiende el uso masivo de Inteligencia Artificial, para introducir de forma sistemática el control, seguimiento y vigilancia exhaustivos y continuos; proporcionando información en tiempo real sobre el rendimiento de los y las trabajadoras y personal directivo, lo que genera una presión, más allá de lo convencional, en el personal (UNI-GLOBAL UNION, 2023).

En este sentido, la *UNI-Global Union* se ha pronunciado a través de su Secretaria General recordando que “...los sindicatos tienen una larga historia de negociación sobre el uso de la tecnología, y los principios que funcionaron hace años siguen siendo clave hoy en día. Además de los derechos de negociación, los sindicatos están recurriendo a protecciones bien establecidas en materia de descansos y seguridad, junto con nuevas leyes que cubren protección de datos y la privacidad” (UNI-GLOBAL UNION, 2023).

Así, UNI recomienda: reforzar los derechos a la información; evaluación de los riesgos de discriminación y sus impactos; construir estructuras adecuadas para la salud y la seguridad, como son los comités independientes de trabajadores y poner humanos al mando (UNI-GLOBAL UNION, 2023). Estamos entonces en medio de una transformación radical que prefigura ya una agudización de las contradicciones, la polarización entre trabajo formal y trabajo precario, con la intervención de unas tecnologías radicales que tal vez intensifiquen los desajustes sociales en los que el tema de la afectación psicológica será prioridad.

A manera de conclusión

Paulatinamente a escala mundial, se asumen las recomendaciones normativas en la prevención y atención de riesgos psicosociales con el fin de generar entornos libres de condiciones que atentan a la salud mental de la población trabajadora. Sin embargo, en el terreno de los hechos, se abre un horizonte de posibilidades que hacen que esta normatividad recomendada no se asuma con el mismo nivel de compromiso por los distintos países. En el caso mexicano el discurso oficial puede ser atemperado por la realidad. En principio la norma 035 está en pleno momento de aplicación, el principal problema, sin embargo, es la ausencia de datos oficiales al respecto. Entretanto un considerable volumen de empresas consultoras ha cubierto ya un amplio espacio de divulgación de soluciones “llave en mano” a empresas, para la prevención y atención de estos

riesgos. Esto finalmente es una negación de la naturaleza de este tipo de riesgo. Por el contrario, son las propias empresas con sus recursos de diseño interno y de configuración de sus estructuras organizativas las que deben asumir su transformación con el fin de lograr ambientes laborales libres de violencia y suficiente flexibilidad interna en su organización de trabajo para evitar sobrecargas y tensiones que provoquen agotamiento acumulado, erradicar prácticas de acoso laboral y sexual y profundizar en la generación de espacios que estimulen los ambientes solidarios, creativos y respetuosos de la persona. Esto no puede ser visto como algo equivalente a la compra de una refacción para volver a poner en marcha el mismo motor...Se trata de reconfigurar al motor mismo...se trata de programar una terapia a la propia estructura organizacional, reconfigurándola, rediseñándola para generar una nueva cultura interna.

Hay que añadir que los procesos de precarización laboral creciente, así como la inevitable generalización del uso de Inteligencia Artificial en la trayectoria hacia una automatización cada vez más abarcante, viene a generar aún más tensión en el campo de los riesgos psicosociales. Quizá entonces haya que expandir la terapia hacia las sociedades enteras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón Osuna, M. A. (2018). Encadenamientos productivos y jerarquías de sectores de base tecnológica en México *EconoQuantum*, vol. 15, núm. 2, 2018, julio-diciembre, pp. 73-94 Universidad de Guadalajara DOI: <https://doi.org/10.18381/eq.v15i2.7129>

Asistentes Virtuales. (2023). <https://expansion.mx/tecnologia/2019/10/08/este-asistente-virtual-ayuda-a-tratar-las-enfermedades-mentales>

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy-The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company, New York. "Efficacy beliefs are concerned not only with the exercise of control over action but also with the self-regulation of thought processes, motivation and affective and psychological states. This chapter analyses the nature and structure of efficacy beliefs and their causal contribution to human well-being and accomplishments p. 42. "Las creencias de eficacia tienen que ver no sólo con el ejercicio del control sobre la acción, sino también con la autorregulación de los procesos de pensamiento, la motivación y los estados afectivos y psicológicos. Este capítulo analiza la naturaleza y la estructura de las creencias de eficacia y su contribución causal al bienestar y los logros humanos.

Chakor, C. M. (2014). *Les Figures Diversifiées des Consultants et Experts en Prévention des RPS*. ANACT / OCTOBRE 2014 / N°01. La Revue des Conditions de Travail. P. 179-186.

Chakor, T. (2011). Le consultant dans la prévention des risques psychosociaux : des positionnements éthiques différenciés.

Chakor, T. (2015). Généalogie des risques psychosociaux au travail : un phénomène au cœur d'une tension politique. *Economies et Sociétés Série KC*, 2015. <hal-01226286>

Da Silva, J. A.; González Martín, N. (2003). Aplicabilidad de las Normas Constitucionales. [Universidad Nacional Autónoma de México](http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9962), Repositorio Universitario Jurídicas RU-IIJ D.R. © 2018 <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9962>

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 20, e083. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>

<https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083/11629>

Diario Oficial de la Federación (DOF), Numeral 4.7, 2018. Secretaría del Trabajo y Previsión Social,(STPS). https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018#gsc.tab=0

Entorno Mediático. (2023). <https://www.facebook.com/ExpansionMex/videos/abuelos-combaten-la-depresi%C3%B3n-y-cumplen-sue%C3%B1os-con-la-realidad-virtual/2115203508784296/>

Gollac, M. (2008). *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail*. INSEE. Institut National de la Statistique et des études économiques.

INCOMEX. (Industria de Comercio Exterior). (2022). ¿Ha funcionado la nom-035 para reducir el riesgo psicosocial? 22/ 08/ 2022. <HTTPS://INCOMEX.ORG.MX/INDEX.PHP/2022/08/22/HA-FUNCIONADO-LA-NOM-035-PARA-REDUCIR-EL-RIESGO-PSICOSOCIAL/>

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía); ENBIARE (Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado). (2017). “El concepto de bienestar subjetivo se refiere al reporte que hacen los individuos respecto de su propio bienestar en relación con tres aspectos: 1) Satisfacción con la vida en general y ámbitos específicos de la misma, denominados estos últimos dominios de satisfacción; 2) Fortaleza anímica y 3) Balance afectivo, que explora la prevalencia de estados anímicos positivos o negativos en un momento de referencia. Para su medición, el INEGI ha implementado instrumentos de captación conocidos como módulos de Bienestar Autorreportado (BIARE), donde se solicita a personas de 18 y más años de edad, que consideren los tres aspectos anteriores y les otorguen una calificación”. Indicadores de bienestar autorreportado de la población urbana. Cifras al mes de julio de 2017; comunicado de prensa núm. 391/17 28 de agosto de 2017 Aguascalientes, AGS. Pp. 1/3

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). (2020). Comunicado de prensa núm. 285/20. 26 de junio de 2020. Estadísticas a propósito del día de las micro, pequeñas y medianas empresas (27 de junio) datos nacionales. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/MYPIMES20.pdf>

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2022). Comunicado de prensa núm. 335/22 23 de junio de 2022, Pp. 1/6. Demografía de los establecimientos MiPyMEs en el

contexto de la pandemia por COVID-19. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (772/21. (2021). Resultados de la primera encuesta nacional de bienestar autorreportado (ENBIARE) 2021. Comunicado de prensa núm. 772/21 14 de diciembre de 2021, pp.2 /26.

Instituto Nacional de Salud Pública (INSP). (2022). La Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 202. <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanutcontinua2022/doctos/analiticos/01-Editorial-ENSANUT2022-15087-72677-2-10-20230619.pdf>

Instituto Nacional de Salud Pública (INSP). (2022). <https://www.insp.mx/avisos/urgen-politicas-para-reducir-mala-nutricion-en-ninos-y-adolescentes-en-mexico>

Neffa, J. C. (2019). ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado. 1ra. ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; La Plata: Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno: Universidad Nacional de Moreno; La Plata: Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina, 2019.

Lerouche, L. (2014). *Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail*. Octares Editions. Collection Le travail en Debat.

Lerouge, L. (2019). Réflexions juridiques autour du rapport « Santé au travail »: *Vers un système simplifié pour une prévention renforcée*. Dalloz.

Lerouge, L. (2020). *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail : une articulation au prisme d'aujourd'hui et d'une approche éthique*. Sciences & Bonheur, Sciences & bonheur, 2020, Bien-être au travail : Concepts, méthodes et pluridisciplinarité, 4, pp.7385. halshs-02876005.

Lerouge, L. (2014). *Approche Interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail*.

Martínez Pérez, J. F. (2005). *El sector informal en México*. El Cotidiano [en línea]. 2005, (130), 31-45. ISSN: 0186-1840. <https://www.radalyc.org/articulo.oa?id=32513005>

México Emprende. (2022). Microempresas: Clave para el crecimiento económico y el empleo en México. <https://www.mexicoemprende.org.mx/que-es-una-microempresa/> <https://www.mexicoemprende.org.mx/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio 190 Sobre Violencia y Acoso en el Trabajo.

Osorio-Novela, G.; Martínez-Sidón, G. y Saavedra-Leyva, R. (2021). Rendimientos del capital humano en las microempresas de la frontera norte de México. *FRONTERA NORTE VOL. 33, ART. 11, 2021* <https://doi.org/10.33679/rfn.viii.2115>. p.22 *FRONTERA NORTE, Revista Internacional de Fronteras, Territorios y Regiones*. El Colegio de la Frontera Norte.

Pinzón Castro, S., Maldonado Guzmán, G., López Torres, G. (2017). Caracterización de la muestra de las microempresas en México, in: *La Microempresa en México: un diagnóstico de su situación actual*. pp. 39-57. D.R. © Universidad Autónoma de Aguascalientes, D.R. © Instituto Tecnológico de Sonora; D.R. © Universidad Autónoma de Coahuila; D.R. © Universidad Autónoma de Yucatán; D.R. © Universidad Politécnica de Guanajuato.

Rubio, L.; Medina Anzano. (2007). Marcos teóricos psicosociales para la explicación y valoración de los comportamientos de seguridad y salud laboral https://www.researchgate.net/publication/292281496_MARCOS_TEORICOS_PSICOSOCIALES_PARA_LA_EXPLICACION_Y_VALORACION_DE_LOS_COMPORTAMIENTOS_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_LABORAL

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). (2015). Conoce el Programa de Bienestar Emocional en el Trabajo. <https://www.gob.mx/stps/articulos/conoce-el-programa-de-bienestar-emocional-en-el-trabajo>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). (2019). Obligaciones de los patrones: De acuerdo con la norma-035 establecida por la STPS “Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo – Identificación, Análisis y Prevención”, los empleadores deben cumplir con ciertas obligaciones de acuerdo con el tamaño, conforme a lo siguiente. <https://www.gob.mx/stps/nom035/articulos/obligaciones-de-los-patrones>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). (2016). La Secretaría del Trabajo y Previsión Social somete el 26 de septiembre de 2016 al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Quinta Sesión Ordinaria, el “Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, *Factores de riesgo psicosocial-identificación y prevención, para su aprobación*, y que el citado Comité lo consideró procedente y acordó que se publicara como Proyecto en el Diario Oficial de la Federación” (STPS, 2016). SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo -Identificación, análisis y prevención. Martes 23 de octubre de 2018 DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). (2023). Programa de Inspección 2023. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-de-inspeccion-2023> p.3. STPS: Se especifica que: “Para incrementar la eficiencia de la inspección federal del trabajo, durante los últimos años la Unidad de Trabajo Digno ha enfocado sus esfuerzos en el desarrollo de un nuevo modelo de Inspección el cual se encuentra cimentado en modelos de

inteligencia con los que se analiza la información estadística generada por la propia Inspección Federal con el auxilio de las plataformas informáticas puestas a disposición de la vigilancia de los derechos laborales, los datos proporcionados por las autoridades fiscales y de seguridad social, todos estos elementos han permitido mejorar nuestros procedimientos de selección de los centros de trabajo a inspeccionar, hemos enfocando los recursos”.

Soliz Baldomar, R. L. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. in: *Trascender, Contabilidad y Gestión*. Vol. 7, Núm. 20 (mayo – agosto del 2022). Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México. ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203. P.

Standing, G. (2014). *El Precariado, una carta de derechos*. Editor digital: Titivillus.

UNI GLOBAL UNION. (2023). *Algorithmic Management: Opportunities for Collective Action*. <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management/>

UNI GLOBAL UNION UNI. (2023). *Nuevo Informe: Los sindicatos responden a los problemas de la gestión algorítmica*. <https://uniglobalunion.org/es/news/report-unions-reponse-to-algorithmic-management/>

CURRICULUM VITAE

Jorge Mario Sandoval Cavazos

Ingeniero Mecánico, Universidad de Nuevo León, México. Doctorado en Economía y Sociología del Trabajo, LEST, Aix-en Provence, Francia. Investigador del Centro de Investigación y Servicios Educativos UNAM, México. Profesor en Maestría en Sociología del Trabajo UAM, México. Director del Laboratorio de Robótica. Pedagógica, bajo auspicios de Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México (consejeros: Martial VIVET Laboratoire d'informatique de l'Université du Mans (LIUM) y Pierre NONNON -Faculté de Sciences de l'Éducation -Université de Montreal). Actualmente: Asesor de STRM y consultor. Mechanical Engineer, University of Nuevo Leon, Mexico; PhD in Economics and Sociology of Work, LEST, Aix-en Provence, France. Researcher at Centro de Investigación y Servicios Educativos UNAM, Mexico, Professor in Master in Sociology of Work, UAM, Mexico; Director of the Pedagogical Robotics Laboratory, under the auspices of Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana and the National Council of Science and Technology, Mexico; Currently: STRM advisor and consultant.

 <https://orcid.org/0009-0009-5843-9095>
sandovalcava@yahoo.es