



Revista Internacional de Investigación e Innovación Tecnológica

Página principal: www.riit.com.mx

Evaluación psicosocial en el sector construcción por la NOM-035: conflicto trabajo-familia en Ciudad de México

Psychosocial assessment in the construction sector by NOM-035: work-family in México, City

Colón, A.I.

Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México. ORCID: 0009-0004-4555-6851.

ivaniacolón@hotmail.com

Innovación tecnológica: Seguridad, eficiencia y condiciones laborales.

Área de aplicación: Personal.

Recibido: 20 mayo 2025

Aceptado: 16 septiembre 2025

Abstract

The relationship between work and family can have both positive and negative impacts on workers' health and psycho-emotional well-being, depending on how these areas interact. When work demands interfere with family responsibilities, they can lead to stress, burnout, and personal conflicts in workers, affecting their emotional stability.

In the specific case of construction workers, who often face long workdays, which can have an impact on their physical, mental, and social well-being as the incompatibility between work and family can lead to distancing and a loss of emotional connection with those close to them. Therefore, this paper, aims to evaluate the work-family relationship among construction workers as an indicator of a psychosocial risk analyzing the conflict in this relationship and its consequences. This analysis will help identify strategies to reduce negative impacts and improve work-life balance.

To obtain this information, Reference Guides II and V, "Questionnaire to Identify Psychosocial Risk Factors" and "Worker Data," were applied to 49 workers from the workforce of a company located in Mexico City. The methodology set out in the standard was also followed for organizations of less than 50 workers.

The instruments suggested by NOM-035-STPS-2018 helped identify facilitated unfavorable results reported by the workers surveyed, which had made it possible to propose measures to mitigate the adverse consequences arising from the interference in the work-family relationship among construction workers. The results indicated high levels of risk exposure due to the interference between work and family relationships among the workers studied. These factors contribute to conflict in the employment relationship due to the inability to adequately reconcile family and work responsibilities. However, it is important to interpret these findings with caution, as the sample is limited to a single company and a small group of employees. This limitation prevents the results from being generalized to other organizations or regions within the construction industry. Factors such as the type of contract, workplace culture, and social environment can all influence the work-family relationship in different ways.

Key words: Construction, Psychosocial risk, Work-family relationship interference.

Resumen

La relación entre el trabajo y la familia pueden generar impactos tanto positivos como negativos en la salud y bienestar psicoemocional de trabajadores, dependiendo de cómo estos ámbitos interactúan. Cuando las demandas laborales interfieren con las responsabilidades familiares llegan a generar en los trabajadores estrés, agotamiento y conflictos personales, afectando su estabilidad emocional.

En el caso específico de trabajadores de la construcción, enfrentan largas jornadas laborales, que llegan a repercutir en su bienestar físico, mental y social, ya que la incompatibilidad entre trabajo familia puede generar distanciamiento y pérdida de conexión emocional con las personas cercanas. Por lo que el presente trabajo tiene como objetivo, evaluar la relación trabajo-familia en trabajadores de la construcción como indicador de riesgo psicosocial, analizando el conflicto en dicha relación y sus consecuencias. Este análisis permitirá identificar estrategias para reducir los impactos negativos y mejorar la conciliación laboral. Para obtener la información se aplicaron las *Guías de referencia II y V*, “Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial” y “Datos del Trabajador”, sugeridas por la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, a 49 trabajadores correspondiente a la fuerza de trabajo de una empresa ubicada en la Ciudad de México. Asimismo, se siguió la metodología expuesta y sugerida en la referida norma, para organizaciones de menos de 50 trabajadores. Los instrumentos sugeridos por la NOM-035-STPS-2018 permitieron identificar resultados desfavorables expuestos por los trabajadores encuestados, con lo que ha sido posible proponer medidas para mitigar las consecuencias adversas derivadas de la interferencia en la relación trabajo familia en trabajadores de la construcción.

Los resultados evidencian altos índices de exposición por la interferencia entre las relaciones laborales y familiares, en los trabajadores sujetos de estudio, derivadas de la dificultad para conciliar ambas responsabilidades. Sin embargo, deben interpretarse considerando que la muestra se limita a una sola empresa y a un grupo reducido de trabajadores. Está restricción impide generalizar los hallazgos a otros contextos organizacionales, ya que factores como el tipo de

contrato, la cultura laboral y el entorno social pueden influir de manera diferenciada en la relación trabajo-familia.

Palabras Clave: Construcción, Interferencia relación trabajo-familia, Riesgo psicosocial.

1. Introducción

La familia es el pilar de la sociedad, en donde los individuos se sienten seguros, forman su personalidad y carácter, misma en la que se presume, se inculca el desarrollo social y psicoemocional de estos (Jiménez & Gómez, 2021; Pezo & Paredes, 2024). La estabilidad de la familia y la adecuada relación e interacción de los integrantes anteriormente recaía en las mujeres, sin embargo, en tiempos recientes la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, impulsado por diversos factores, como una mayor accesibilidad a la educación, y la necesidad de generar ingresos para el sostenimiento de la familia, por lo que los trabajadores de sectores como la construcción, en su mayoría provienen de estratos socioeconómicos bajos por lo que esta inserción genera cambios en las dinámicas familiares y la obligada evolución de los roles y responsabilidades que comparten hombres y mujeres (Jiménez & Hernández, 2020; Rashmi & Kataria, 2022) y en consecuencia, el conflicto que se genera en la relación trabajo-familia se ha visto modificado. No obstante, las mujeres enfrentan mayores desafíos para lograr el balance entre las responsabilidades familiares y laborales (Aguilar-Morales, 2022).

Por las presiones económicas en familias de ingresos deprimidos, se ven obligados a aceptar trabajos con condiciones lastimosas, que interfieren en una aceptable relación laboral y familiar, imposibilitando, en muchas ocasiones balancear los roles familiares, sociales, personales y laborales. Cuando estas relaciones laborales están relacionadas con la industria de la construcción, se llega a complicar aún más la

relación trabajo-familia, debido a que el trabajo en la industria se caracteriza por largas jornadas laborales, inestabilidad laboral y salarios precarios (Gabini, 2020).

Estas condiciones laborales de precariedad llegan a ser generador de estrés cuando los individuos se ven en la necesidad de armonizar dichas situaciones con las responsabilidades familiares, desencadenando en su círculo familiar relaciones tanto positivas, como negativas, en este último caso se ven con mayor frecuencia por las presiones que ejerce sus trabajos en éstos, y las condiciones laborales a los que están sujetos, generando malestar en los trabajadores (INSST, 2023). Las presiones a las que están sujetos los trabajadores debido a horarios laborales estrictos, con cargas y ritmos de trabajo extenuantes, así como falta de control y autonomía sobre el trabajo, representan conflictos en las relaciones familiares, en donde llegan a reflejarse en Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS) negativos (Concepción & Mariscal, 2024), que llegan a aquejar el bienestar y el desempeño laboral relacionados con dichos factores (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone, 2003), por lo que la conciliación de estos ámbitos, se hace cada vez más difícil de sobrellevar en una industria como la construcción, que cuando no se manejan de una manera adecuada desencadenan condiciones deficientes, mismas que, “pueden afectar de manera negativa y perjudicar a los trabajadores, afectando la salud física, mental y emocional, así como el rendimiento y la productividad laboral” (Concepción & Mariscal, 2024, p. 208).

Las condiciones en el entorno del trabajo y la realidad familiar que experimentan los trabajadores de la construcción en diversos contextos familiares y laborales se han venido regulando de una manera inadecuada, implicando en muchas ocasiones para los trabajadores, un desgaste psicoemocional, por la falta de las herramientas hacia el adecuado manejo de estos importantes ámbitos en la vida de los trabajadores (Gabini, 2020).

En la industria de la construcción, los trabajadores están sujetos a situaciones de precariedad laboral, debido a la urgencia de los proyectos de construcción, en donde los tiempos de entrega están establecidos, inclusive desde antes de emprender los proyectos de construcción, se establecen los plazos de conclusión de las etapas de la obra, por lo que, laborar en días festivos, horas extras y fines de semana son comunes en este tipo de industria, que repercuten en la adecuada relación trabajo-familia para estos trabajadores (INSST, 2020).

Dichas condiciones laborales afectan la seguridad y salud de los trabajadores, tanto físico, como psicoemocional, Peláez y García (2020) sin embargo, una adecuada conciliación entre la vida laboral y familiar conlleva beneficios para los trabajadores y las organizaciones, reduciendo las tasas de rotación y ausentismo, lo que se refleja en un incremento en la productividad y una mejora en el bienestar psicoemocional (Islas, *et al.*, 2024; Medina-Garrido, *et al.*, 2020). La baja escolaridad y bajo nivel socioeconómico de trabajadores, que en una industria como la construcción se dedican a labores manuales y de apoyo, se ven en la necesidad de aceptar trabajos con condiciones laborales desfavorables, en donde las repercusiones negativas derivadas de una dificultosa relación laboral y familiar se incrementan procedente de la exposición a FRPS

negativos (Gobierno de México, 2021; INEGI, 2023).

Los FRPS han sido definidos por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, como “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT/OMS, 1984, pág.12).

Para hacer frente a dichos factores que afectan a los trabajadores, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) ha emitido la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención*, aplicable a las empresas mexicanas, misma que busca determinar la presencia y afectaciones de los FRPS y que para fines de esta investigación busca determinar las interferencias o conflictos provenientes de las relaciones laborales y familiares (STPS, 2018).

La definición de la STPS acerca de la interferencia relación trabajo familia indica que: “Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tienen que laborar fuera del horario de trabajo” (STPS, 2018, punto 7.2, inciso e). Sin embargo, acerca de esta relación o conflicto trabajo-familia, Patlán-Pérez (2020) debate en referencia de la consistencia en qué se presenta, tanto la relación trabajo-familia y el equilibrio trabajo-familia, diferenciándolos uno de otro, además expone que dichas

relaciones se pueden manifestar de manera positiva o negativa. La NOM-035, instrumento normativo aplicado en México, aborda solo la dimensión trabajo-familia, lo que limita el diagnóstico, misma omisión ha sido señalada en estudios internacionales (China y Chile) como una debilidad en la evaluación integral del riesgo psicosocial (Chen *et al.*, 2020; Neculman *et al.*, 2025).

Está relación o conflicto, acrecentado en los últimos tiempos por el cambiante mundo laboral, en que la participación de las mujeres en este ámbito en muchas ocasiones, debido a las necesidades económicas, obligan a éstas a salir de la casa e incorporarse al trabajo, en donde la igualdad se hace presente, y así mismo las responsabilidades en el hogar, al compartir de manera equitativa los roles (Rodríguez *et al.*, 2022) esto implica que los hombres se preocupen y ocupen de las actividades, que en el pasado se suponían sólo eran actividades exclusivas de las mujeres, por lo que, es de suponerse que las afectaciones del conflicto relación trabajo-familia lleguen a afectarlos de igual manera. Estas afectaciones influyen en el bienestar psicoemocional de los trabajadores, así mismo repercute de manera importante con los niveles de estrés y baja satisfacción laboral, así como una mayor exposición a accidentes laborales (Huerta & Vargas, 2024) está baja satisfacción se asocia al ausentismo del personal, baja productividad y una alta rotación, situaciones que afectan a las organizaciones como consecuencia de la imposibilidad de conciliar de forma adecuada la relación de trabajo y familia (Gabini, 2020).

Las afectaciones en las trabajadores debido a largas jornadas de trabajo, que incluyan horas extras, el mantener actividades laborales en días festivos, fines de semana, esto llega a ocasionar afectaciones en las organizaciones debido a la desidia de los trabajadores, la cual se llega a presentar por las presiones laborales

(INSST, 2020) situaciones que se pueden aminorar tomando medidas en favor de los trabajadores y de acuerdo con Pérez *et al.*, (2017, p. 197) “Una cultura organizacional favorable a la conciliación trabajo-familia está asociada a un mayor número de políticas favorecedoras de dicha conciliación”. Mejorar la gestión del tiempo de trabajo, por parte de los tomadores de decisiones en las empresas, en las tareas asignadas reduciría la necesidad de prologar los horarios laborales, lo que permitiría que los trabajadores adquieran mayor tiempo para dedicar a sus actividades personales y familiares. El sector de la construcción presenta condiciones laborales que intensifican el conflicto trabajo-familia, como la informalidad, exposición a riesgos físicos, extensas jornadas laborales (EU-OSHA, 2024; CDC-NIOSH, 2023). Estas características generan un entorno de alta exigencia que no es captado adecuadamente por los instrumentos normativos generalistas, estudios recientes, en Turquía y Chile (Kunkcu *et al.*, 2025; Neculman *et al.*, 2025) han demostrado que los trabajadores de la construcción experimentan mayores niveles de deterioro en sus relaciones familiares, debido a la interferencia laboral.

Expuesto lo anterior se busca explorar los resultados de la aplicación del instrumento *Guía de Referencia II*, sugerido por la NOM-035-STPS-2018, a la fuerza de trabajo de una empresa del sector de la construcción, ubicada en la Ciudad de México. Así mismo, el presente trabajo tiene como objetivo, evaluar la relación trabajo-familia en trabajadores de la construcción mexicana como indicador de riesgo psicosocial, analizando el conflicto en dicha relación y sus consecuencias.

2. Métodos experimentales

El diseño de la investigación es un estudio no experimental transversal descriptivo correlacional. El muestreo fue no

probabilístico intencional y por conveniencia, dada la accesibilidad de una pequeña empresa formal del sector, ubicada en la Ciudad de México. Esta elección se justifica por el carácter exploratorio del estudio y la intención de identificar patrones situados en contextos laborales específicos, sin pretensión de representatividad estadística. La investigación contó con una participación de 49 trabajadores y dado lo reducido de la muestra, los resultados deben interpretarse como una aproximación diagnóstica situada. Además, se reconocen posibles sesgos metodológicos, entre ellos, la selección de la empresa, ya que al ser solo una, limita la diversidad organizacional, así como el sesgo contextual, por lo que las condiciones territoriales, culturales y organizacionales particulares pueden afectar la percepción del riesgo psicosocial.

La aplicación de los cuestionarios se hizo a la totalidad de los trabajadores, por lo que el tamaño de la muestra está de conformidad con lo estipulado en la NOM-035-STPS-2018 en su numeral 7.1 inciso “a” que instituye “los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores únicamente deberán realizar la identificación y análisis de los FRPS, y que debe incluir, a todos los trabajadores”.

A los trabajadores, se les aplicaron los instrumentos sugeridos por la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, específicamente la *Guía de Referencia II* “Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial” diseñada para organizaciones con menos de 50 trabajadores. Este instrumento está estructurado en cuatro categorías, las cuales son: 1) *Ambiente de trabajo*, 2) *Factores propios de la actividad*, 3) *Organización del tiempo de trabajo* y 4) *Liderazgo y relaciones en el trabajo*. El análisis de datos se realizó conforme a los criterios establecidos por la Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018, la cual propone una interpretación categórica de

los puntajes obtenidos en escala tipo Likert, sin requerir estimaciones inferenciales como intervalos de confianza. Dado que el enfoque del instrumento es diagnóstico y normativo, se privilegia la clasificación de niveles de exposición al riesgo psicosocial (muy alto, alto, medio, bajo y nulo o despreciable) de acuerdo con los rangos definidos por la norma anteriormente mencionada. No obstante, para fortalecer la presentación de los datos, se incorporaron frecuencias absolutas y relativas por dimensión y dominio, esta estrategia permite una lectura más clara y rigurosa de los hallazgos, respetando el marco metodológico normativo aplicado.

Cada categoría contiene reactivos distribuidos en escala tipo Likert. Para efectos de esta investigación se consideró únicamente la categoría 3: Organización del tiempo de trabajo, por su relevancia en el análisis de conflicto trabajo-familia en el sector de la construcción, misma que está dividida en dos dominios 1) *Jornada de trabajo* y 2) *Interferencia relación trabajo-familia*. Estos dominios a su vez se subdividen en dimensiones, para el dominio uno, le corresponde el de *Jornada de trabajo extensas* y para el dominio dos, el de *Influencia del trabajo fuera del centro laboral e Influencia de las responsabilidades familiares*. Estas dimensiones fueron utilizadas como base para el análisis del objetivo de esta investigación, permitiendo identificar indicadores de riesgo psicosocial relacionados con la dificultades de conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares en trabajadores de la construcción. Se reconoce la utilidad normativa para identificar FRPS, no obstante, contiene limitaciones metodológicas, como la rigidez de los reactivos, lo que dificulta captar matices como la precarización; enfoque individualista, al no considerar dinámicas colectivas ni estructurales del entorno laboral; y la falta de adaptación territorial, al

no contemplar variaciones culturales que inciden en la experiencia del riesgo.

Para la *Guía de referencia V “Datos del trabajador”* para la recolección de datos sociodemográficos. Para el análisis de las guías de referencia se aplicó la estadística descriptiva. Una vez obtenido las guías con las respuestas de los informantes, se procedió a la captura de datos, para el análisis e interpretación de los resultados, siguiendo lo sugerido por la NOM-035-STPS-2018, para llegar a la conclusión acerca de la apreciación de los trabajadores en la interferencia percibida de la relación trabajo-familia, y como les afecta.

3. Resultados

El análisis de los cuestionarios para determinar los resultados se realizó mediante la escala de Likert, como lo estipula la NOM-035-STPS-2018, en sus valores de respuesta, para determinar los diferentes niveles de riesgo, determinados como muy alto, alto, medio, bajo y nulo o despreciable.

La aplicación de las *Guía de Referencia V, “Datos del Trabajador”* manifestó que, de la muestra encuestada (49) el 98% (f=48) estuvo compuesta por hombres, en un rango de edad de la mayoría de 20 a 29 el 38% (f=19) y 40 a 49 años 33% (f=16) casados 22% (f=11) solteros 49% (f=24) divorciados 6% (f=6%) y en unión libre el 22% (f=11). Estos

trabajadores, la mayoría, contaban con un nivel de estudios de bachillerato concluido con un 47% (f=23), la totalidad de estos desempeñaban un puesto operativo y contratados por obra o proyecto 100% (f=49) y del 88% (f=43), respectivamente, sin relación laboral de trabajadores de confianza o sindicalizados con el 51% (f=25) adicionalmente el 100% (f=49) de los trabajadores laboraban en un jornada de trabajo diurno, sin rotación de horarios con una experiencia laboral en su puesto actual entre 0 a 12 meses 82% (f=40) y con una experiencia total en trabajos de construcción, la mayoría contaba con 5 a 9 años 47% (f=23).

Los resultados de la categoría organización del tiempo de trabajo, que contiene el dominio de *“Interferencia relación trabajo-familia”* objeto de la presente investigación, derivados de la aplicación de la *Guía de Referencia II*, muestran los niveles de exposición al riesgo, para los trabajadores encuestados, exhibe un nivel predominante alto, con un 32%, en donde estos trabajadores han experimentado exigencias laborales en lo referente a las extensas jornadas laborales y en palabras de Diaz y Carrasco (2022) exponen que las repercusiones por dichas condiciones incrementan el conflicto en la relación familiar proporcionalmente a los horarios de trabajo que tengan establecidos los trabajadores en sus empresas (Figura 1).

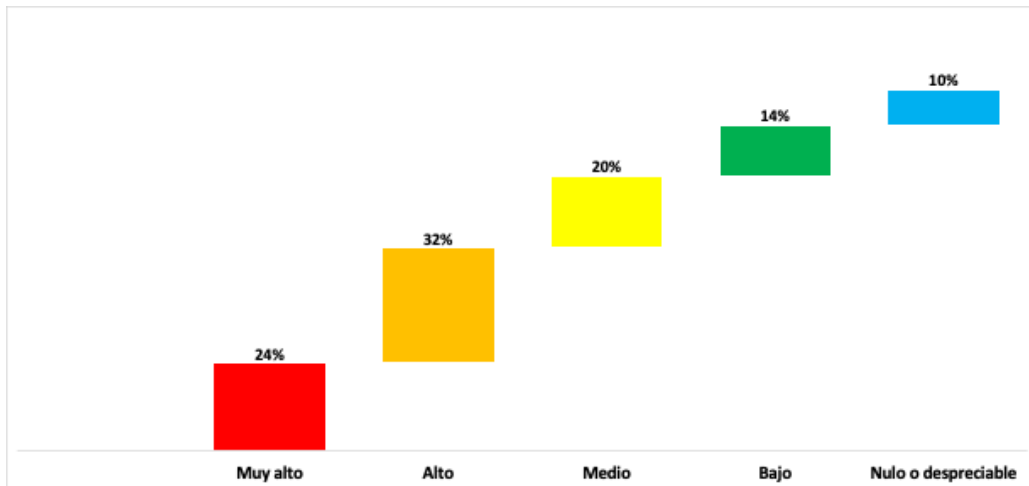


Figura 1. Nivel de exposición al riesgo categoría Organización del Tiempo de Trabajo.
 Fuente: elaboración propia con datos de la guía de referencia aplicada.

Los niveles de riesgo en los trabajadores encuestados representado en la figura 1, exponen una alta exposición a los FRPS en la categoría antes expuesta; estos altos niveles, llegan a repercutir en el conflicto relación trabajo-familia, cuya exposición genera afectaciones tanto a nivel físico, con trastornos de sueño, enfermedades cardiovasculares, trastornos a nivel musculoesqueléticos y aumento en abuso de sustancias adictivas (INSST, 2023).

Para los dominios de jornada de trabajo, el nivel de exposición al riesgo, mismo que estuvieron expuestos los trabajadores investigados, se ubicó en muy alto con un 54% y el dominio de interferencia relación trabajo-familia, el porcentaje más significativo se ubicó en riesgo alto con el 42% (Figura, 2).

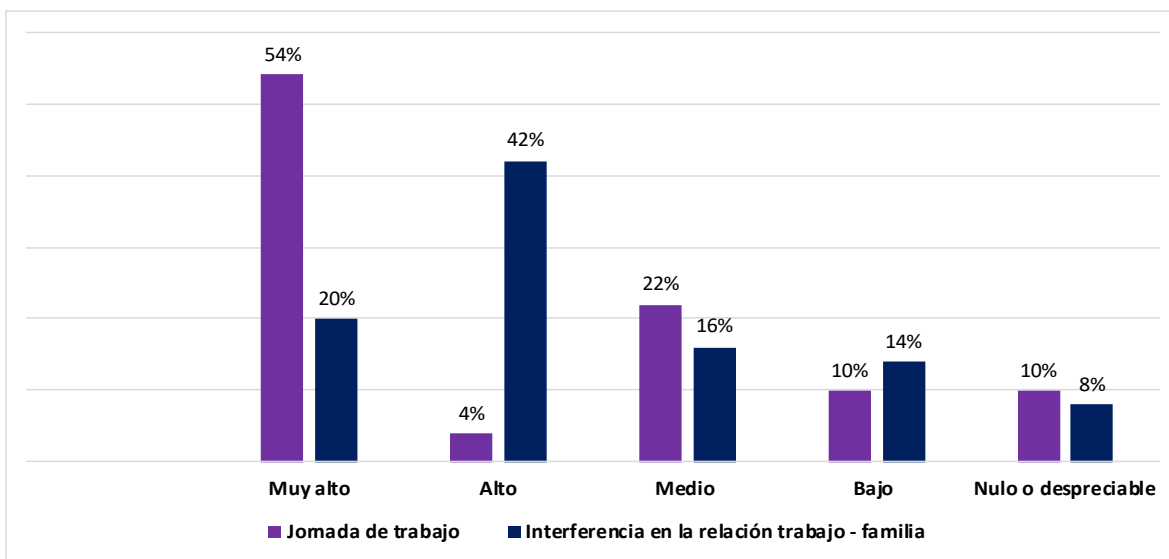


Figura 2. Nivel de exposición al riesgo dominios Jornada de Trabajo e Interferencia Relación trabajo-familia.
 Fuente: elaboración propia con datos de la guía de referencia aplicada.

Los resultados (Figura, 2) muestran en los trabajadores, que estos consideraban las jornadas de trabajo les afectaban en mayor medida que la interferencia relación trabajo-familia, sin considerar que uno y otro dominio están ligados de manera intrínseca; las jornadas de trabajo extensas y de manera sostenida, generan afectaciones físicas y psicoemocionales, y de estrés que llegan a sentir los trabajadores por las demandas laborales, Peña et al., (2022).

Evaluada la categoría de “Organización del tiempo de trabajo” y los dominios de “Jornada de trabajo” y de “Interferencia relación trabajo-familia”, se procedió a cruzar la información con la categoría de “Factores propios de la actividad” y sus respectivos dominios de “Falta de control sobre el trabajo” y el de “Carga de trabajo”, esto para establecer una relación con las categorías por las afectaciones que consiguieran a presentar los trabajadores por

los altos niveles de exposición al riesgo manifestados en los resultados.

Los trabajadores sujetos de investigación estuvieron expuestos a altos niveles de exposición al riesgo, en donde el 33%, en la categoría Factores propios de la actividad, el más significativo el 33% en un nivel alto (Figura 3). Estos resultados se apoyan en el modelo Demanda-Control de Karasek (1979) el cual describe situaciones que llegan a presentarse mediante afectaciones físicas y estresores en los trabajadores e incrementan en estos los niveles de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, expuesto por Patlán Pérez (2020) quien construye una escala de medición de los estresores laborales a partir de los FRPS, en el cual propone intervenciones para reducirlos, además del desarrollo del aprendizaje y el rediseño de los puestos en que no se ejerce acciones de manera activa y en el que solo se reciben órdenes.

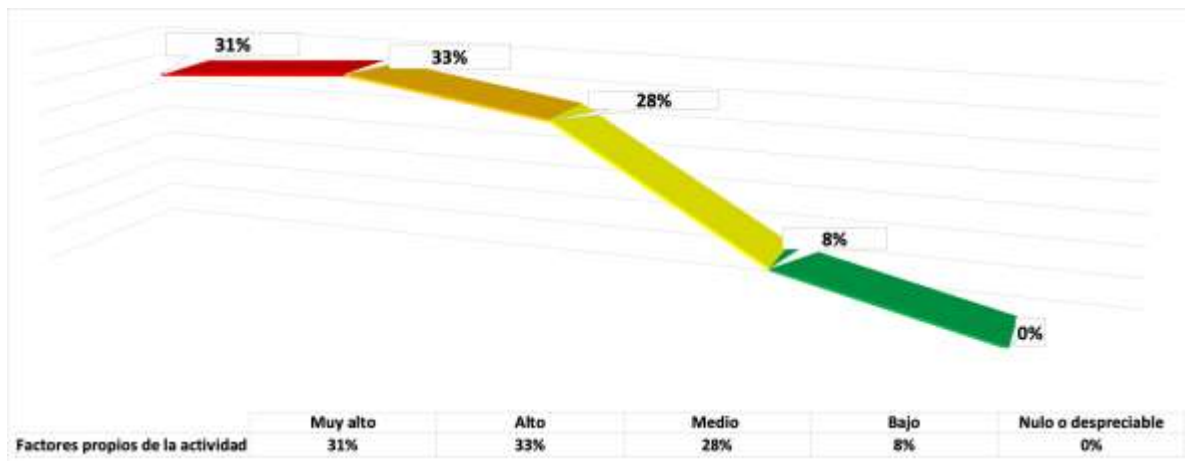


Figura 3. Nivel de exposición a la categoría Factores propios de la actividad.

Fuente: elaboración propia con datos de la guía de referencia aplicada.

Los trabajadores sometidos a presiones laborales en relación con las cargas laborales, los horarios que se manejan y la necesidad de atender situaciones familiares en horario laboral (INSST, 2023) conllevan una presencia de riesgos psicosociales cuando los trabajadores sienten la imposibilidad de interferir en la planificación de sus tareas, por lo

que el conflicto trabajo-familia provoca efectos adversos en la salud física y bienestar psicoemocional, sobre todo cuando intervienen otros FRPS en el entorno laboral (Islas et al., 2024; INSST, 2023). Además, este conflicto no solo afecta la familia, sino el ambiente de trabajo, consiguiendo tener un

impacto destructivo en la satisfacción laboral de los trabajadores (Huerta & Vargas, 2024).

En Chile, autores como Diaz y Carrasco (2022) notaron que la sobrecarga laboral, la ambigüedad y conflicto de rol, fueron los principales pronosticadores del conflicto en la relación trabajo-familia. Para los dominios de “Carga de trabajo” y “Falta de control sobre el trabajo” (Figura 4) los mayores porcentajes se ubicaron en nivel alto con un

42% y en muy alto con el 54%, respectivamente, esto se asocia con el exceso de las capacidades laborales de los trabajadores por encima del desempeño de sus actividades, lo que se relacionan con los conflictos que se generan en la relación trabajo-familia, al forjar en los trabajadores conflictos psicológicos, dispersión de la energía y disminución del rendimiento laboral (INSST, 2020).

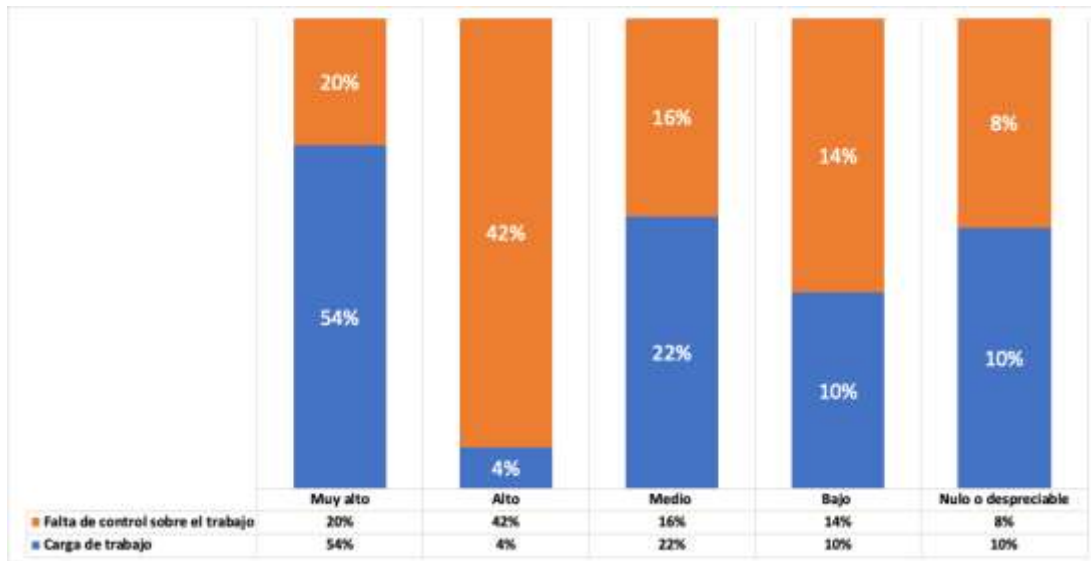


Figura 4. Nivel de exposición al riesgo dominios Carga de trabajo y Falta de control sobre el trabajo.

Fuente: elaboración propia con datos de la guía de referencia aplicada.

Estos efectos adversos en la relación trabajo-familia llegan a originarse derivados de la sobrecarga de trabajo, generando afectaciones en el bienestar psicoemocional, social, familiar y organizacional de los trabajadores (Chan *et al.*, 2020).

4. Discusión

Si bien la NOM-035-STPS-2018 representa un avance normativo en la identificación de FRPS en contextos laborales mexicanos, su aplicación presenta limitaciones metodológicas y sectoriales que deben ser consideradas críticamente. Desde una perspectiva metodológica, el instrumento presenta una estructura rígida de reactivos que dificulta captar modalidades

contextuales, como la precarización, subcontratación, o violencia simbólica, especialmente en el sector de la construcción donde las condiciones de trabajo suelen ser más volátiles y fragmentadas. Además, su enfoque predominantemente individualista no contempla dinámicas colectivas ni estructurales que inciden en el bienestar psicosocial.

Los resultados presentados muestran niveles de exposición al riesgo altos; tomando en cuenta que la muestra encuestada estuvo conformada en su mayoría por hombres, es de notarse que esto no ha sido determinante para que los trabajadores presenten afectaciones en la interferencia relación trabajo-familia. Es

de notarse que estos datos son concordantes con las apreciaciones de los trabajadores al considerar que las jornadas y demandas de trabajo son excesivas, por lo que la interferencia relación trabajo-familia, y las cargas laborales no se pueden considerar de manera aisladas, en donde Peña et al., (2022) exponen que las cargas de trabajo afectan el bienestar de los trabajadores y la insatisfacción emocional se ven reflejadas en el menoscabo de sus relaciones familiares causados por el estrés de la conciliación en la familia y el trabajo. Sin embargo, estas condiciones no siempre son captadas por los reactivos estandarizados del instrumento, por lo que adaptar la NOM-035 con módulos sectoriales complementarios y que incluyan indicadores específicos para contextos de alta exigencia física, informalidad laboral o exposición a riesgos múltiples, puede ser beneficioso para el sector.

La falta de conciliación entre el trabajo y la familia es un FRPS que afecta la salud y el bienestar psicoemocional de los trabajadores, cuando la carga de trabajo, la limitada autonomía y control sobre sus tareas, debe ser prioridad por parte de los tomadores de decisiones en las empresas para la adecuada gestión del riesgo psicosocial (INSST. 2023).

En este estudio se identificaron niveles elevados de exposición al riesgo psicosocial, lo que puede provocar un malestar laboral, derivado de la falta de un adecuado equilibrio entre la vida familiar y laboral, y cuando esto ocurre llega a afectar el bienestar general de los trabajadores (Rodríguez *et al.*, 2022), sin ser exclusivo de los trabajadores del sector. Cuando existe la primera condición aqueja, incluso hasta la forma de relacionarse entre pares, lo que implica un deterioro de las relaciones personales, sociales y laborales que se revertirían en la autonomía de las tareas encomendadas, la definición clara de los objetivos y metas laborales, así como una adecuada concordancia de las

responsabilidades en los diferentes ámbitos como son los personales, familiares y laborales.

De acuerdo con el INSST (2023) expone que el conflicto trabajo-familia o familia trabajo, se genera cuando un ámbito interfiere con el otro, no obstante, en las empresas recae la responsabilidad y la importancia de mantener los FRPS, incluido el de interferencia trabajo-familia y sus afectaciones en los trabajadores, en niveles bajos, dado que, la prevención de los riesgos, tanto laborales como psicosociales, repercute de manera positiva en el adecuado desarrollo organizacional y en el incremento de la productividad.

La teoría expuesta por Kahn (1964) y sus colaboradores exponen que cuando los trabajadores se ven en la necesidad de desempeñar roles laborales y familiares, es ineludible que las expectativas que se tienen en estos sean más altas de lo desempeñado cotidianamente y en consecuencia se presenta el conflicto en la relación trabajo-familia. Las presiones a los trabajadores derivadas de las características laborales de una industria como la construcción, exige a directivos y supervisores instruir a los trabajadores un ritmo de trabajo que raya en lo excesivo, provocando fatiga e incremento en los FRPS, sobre todo cuando estas demandas permanecen por encima de las competencias y habilidades de los trabajadores (INSST, 2020) que llegan a interferir en la relación trabajo-familia y la adecuada correspondencia que debe existir en los ámbitos de los trabajadores.

5. Conclusiones

El presente estudio tuvo como objetivo evaluar la relación trabajo-familia como indicador de riesgo psicosocial en trabajadores de la construcción, analizando el conflicto en dicha relación y sus consecuencias, utilizando la *Guía de*

Referencia II, sugerida por la NOM-035-STPS-2018. Los resultados evidencian niveles elevados de exposición al riesgo derivados del análisis en la categoría de interferencia relación trabajo-familia, lo que implica afectaciones significativas en el bienestar psicoemocional y laboral de los trabajadores participantes, especialmente por la dificultad para conciliar responsabilidades familiares y laborales en condiciones organizacionales exigentes. Los resultados expuestos, muestran desequilibrio en los trabajadores en relación con las relaciones familiares y laborales, revelando la inestabilidad en las interacciones y la conciliación negativa, causantes de estrés e insatisfacción en éstos (INSST, 2023).

La literatura especializada ha documentado la bidireccionalidad del conflicto trabajo-familia, distinguiendo la relación con el conflicto familia-trabajo y el conflicto trabajo-familia, (Dominguez, Lozano & Ramirez, 2020; Boix *et al.*, 2021; INSST, 2023), esto por concurrir requerimientos contrapuestos que interfieren en la interferencia del trabajo en relación con la familia, en donde las responsabilidades laborales se llevan a la casa, para que este sea atendido en el ámbito familiar lo que causa estrés y preocupación por el mismo, cuestiones que perturban la dinámica familiar. En contraposición está el conflicto familia-trabajo en el que se considera que las responsabilidades familiares entorpecen las laborales al tener que pasar tiempo extra en el trabajo y no asistir a compromisos con la familia. La NOM-035-STPS-2018, no contempla en sus preguntas ambas direcciones de afectaciones, solo se aborda desde la relación trabajo-familia, limitando su capacidad diagnóstica, para la prevención en las afectaciones por este conflicto en relación con los FRPS, puesto que las empresas solo pueden tomar acciones desde la prevención de las condiciones laborales con las medidas preventivas y correctivas que apliquen para

garantizar las condiciones favorables en beneficio de los trabajadores (INSST, 2023). Esta restricción metodológica impide captar afectaciones que surgen cuando las responsabilidades familiares interfieren en el desempeño laboral, lo que es relevante en sectores con condiciones de alta exigencia y baja previsibilidad.

Condiciones que adquieren mayor grado de exposición en trabajadores de la construcción por las características particulares del sector, como las extensas jornadas laborales, movilidad territorial o culturales, así como la escasa previsibilidad en los horarios, que la NOM-035, hasta ahora no examina, por lo que se propone adaptarla con indicadores específicos para contextos de alta exigencia física, informalidad laboral o alta exposición de accidentabilidad. Sin embargo, esta relación abordada desde el ámbito del género, ha sido poco explorado en industrias predominantemente masculinas; autores como Pezo y Paredes (2024) y Aguilar-Morales (2022) exponen que existen contrastes en la forma de percepción acerca de la relación trabajo-familia, “Los varones perciben una interacción negativa entre su familia y su trabajo, y las mujeres, lo contrario” (Pezo & Paredes, 2024, p.2). En una industria como la construcción en donde la fuerza laboral está compuesta, en su mayoría por hombres, se puede asumir que esta relación y afectaciones es menos relevante en dicho contexto, los resultados de esta investigación muestran altos niveles de afectación en una muestra conformada en su mayoría por hombres, lo que refuerza la necesidad de implementar políticas organizacionales que promuevan la conciliación laboral y familiar sin distinción de género. Es responsabilidad de los centros de trabajo proporcionar un ambiente de confianza y apertura, implementando políticas en las que los trabajadores consigan conciliar su trabajo y responsabilidades familiares de una manera adecuada y con esto

consigan el bienestar psicoemocional para desempeñarse (Guanquiza, 2024). “Un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar está estrechamente relacionado con el bienestar psicológico y emocional” (Huerta & Vargas, 2024, p. 418), lo que se traduce que al mejorar las condiciones laborales aumenta el sentido de pertenencia en los trabajadores, lo que repercute de manera positiva en las organizaciones (Gabini, 2020).

De acuerdo con lo expuesto a lo largo de esta investigación, es imperante que las organizaciones transformen sus prácticas laborales para adaptarse a las nuevas dinámicas operativas y tecnológicas, priorizando el bienestar humano, una visión estratégica que no debe olvidar la implicación de una mejora en la eficiencia y productividad de las organizaciones, conllevando una oportunidad de crecer y evolucionar para las organizaciones de manera inteligente y productiva. Un rol transformador que beneficia a los trabajadores, en aspectos como flexibilidad horaria, disminución de la carga laboral, sin afectar los plazos de entrega, autonomía laboral, derecho a la capacitación, acceso a beneficios laborales, sin distinción de género, más allá de los roles tradicionales (Torres, Jain & Leka, 2019).

Por último, expuesto lo anterior, se puede concluir que existen altos grado de exposición al riesgo psicosocial en la categoría de interferencia relación trabajo-familia, mismos que están presentes en trabajadores de la industria de la construcción mexicana, lo cual parte del supuesto hipotético en el cual está enfocada está investigación. Sin embargo, es importante destacar que la presente investigación tuvo como principal limitación, lo reducido en la muestra participante para la obtención de los resultados, lo que restringe la representatividad de los resultados, por lo que no se pretende extrapolar los hallazgos al conjunto del sector, sino generar insumos

para investigaciones comparativas y recomendaciones locales. Adicionalmente, se reconoce que el instrumento sugerido por la NOM-035-STPS-2018, y el cual fue usado en esta investigación, —aunque normativamente válido— presenta limitaciones en su capacidad de identificación de los riesgos y niveles de exposición de manera específica. Esta falta de precisión puede dificultar la identificación certera de los FRPS, en relación con la interferencia relación trabajo-familia, mismos ítems que deben ampliarse, ya que la cantidad de preguntas son limitadas y genéricas, para el universo de trabajadores mexicanos, lo que resultaría en la incorrecta identificación de las afectaciones, y podría llegar a entorpecer las recomendaciones en relación con medidas preventivas y correctivas para la disminución de las afectaciones en los trabajadores. Finalmente, se propone como futuras líneas de investigación realizar el comparativo de los resultados mostrados en esta investigación, aplicación de instrumentos mixtos y adaptaciones sectoriales y territoriales, que permitan una evaluación más situada en relación al estudio de la interferencia en la relación trabajo-familia en otros ámbitos laborales.

Referencias

- Aguilar-Morales, N. (2022). Interacción trabajo-familia en investigadores de una universidad pública. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 29, 179–199. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7300888>.
- Boix Vilella, S., Barrera García, R., León Zarceño, E., & Serrano Rosa, M. Á. (2021). *Conciliación trabajo-familia y salud psicosocial en los inicios del COVID-19: Un estudio piloto con profesores y no profesores*. *Perfiles Educativos*, 43(174), 26-41.

- <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2021.174.59993>
- Chan APC, Nwaogu JM, Naslund JA. (2020). Mental Ill-Health Risk Factors in the Construction Industry: Systematic Review. *J Constr Eng Manag.* 2020 Mar;146(3):04020004. doi: 10.1061/(asce)co.1943-7862.0001771. Epub 2020 Jan 6. PMID: 33408438; PMCID: PMC7785059
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7785059/>
- Chen, Y., Zhang, F., Wang, Y., & Zheng, J. (2020). Work–family conflict, emotional responses, workplace deviance, and well-being among construction professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7094. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197094>
- Concepción-Barrón, L. & Mariscal-Haro, E. (2024). La doble presencia o interferencia en la relación trabajo-familia como riesgo psicosocial en las mujeres trabajadoras. *Dictamen Libre*, (35: julio-diciembre). pp. 207-214.
- <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.35.12178>
- Díaz-Pincheira, F. J., & Carrasco-Garcés, M. E. (2022). Efecto mediador del engagement entre la Felicidad Subjetiva y el Conflicto Trabajo - Familia/ Familia- Trabajo en una muestra de profesores chilenos. *Psicología desde el Caribe*, 39(1), e203. Epub July 17, 2022. Retrieved August 22, 2024. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2022000100004&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2022000100004&lng=en&tlng=es)
- Domínguez-Aguirre, L. R., Lozano-Jiménez, I., & Ramírez-Campos, Álvaro F. (2020). El rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida. *Cuadernos De Gestión*, 20(3), 87–97. <https://doi.org/10.5295/cdg.181004ld>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2024). *Mental health in the construction sector: Preventing and managing psychosocial risks*. https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Mental-health-construction_EN.pdf
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-006>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1), e352. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gobierno de México, (2021). Índice de condiciones de empleo analizará el grado de vulnerabilidad laboral en México. <https://www.gob.mx/conasami/prensa/indice-de-condiciones-de-empleo-analizara-el-grado-de-vulnerabilidad-laboral-en-mexico?idiom=es>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

- Guanokuiza, L.L. (2024) 'Implicaciones de la personalidad en la seguridad y salud ocupacional', *Revista Científica de Salud BIOSANA*, 4(3), pp. 160–168. Available at: <https://doi.org/10.62305/BIOSANA.V4I3.167>.
- Huerta-Zúñiga, C. G., & Vargas-Jiménez, E. (2024). *Reflexiones en torno a factores que propician la conciliación familia-trabajo y sus efectos en trabajadores de la hotelería*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://ru.iiec.unam.mx/6606/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (27 de marzo 2024). *Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE) 2023. Población de 15 años y más de edad* [Archivo PDF]. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional De Seguridad y Salud En El Trabajo. (INSST) (2020). Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual de usuario. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%B1as+empresas/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023). Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201185%20Conflict%20o%20trabajofamilia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Marco%20conceptual%20y%20consecuencias.pdf/8447bff7-727d-addc-da50-07d81391a653?version=1.0&t=1694586519256>
- Islas-Magaña, P. J., Di Marco, D., Arenas-Moreno, A., & Cervantes Ríos, J. C. (2024). *El uso de medidas de conciliación trabajo-familia en hombres latinoamericanos: una revisión sistemática*. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, 11(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i3.4185>
- Jiménez-Figueroa, A., & Gómez-Urrutia, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23–36. <https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>
- Jiménez-Figueroa, A. & Hernández-Reveco, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), e2201. Epub 28 de mayo de 2020. <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
- Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley; 1964
- Karasek, R. A. 1979. «Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign», *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, núm. 2, págs. 285-308.
- Kunkcu, H., Koc, K., & Gurgun, A. P. (2025). Work–family conflict and high-quality relationships in construction project management. *Engineering*,

- Construction and Architectural Management*, 32(6), 3937–3956. <https://doi.org/10.1108/ECAM-03-2023-0326>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Sánchez-Ortiz, J. (2020). I can't go to work tomorrow! Work-family policies, well-being and absenteeism. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14). <https://doi.org/10.3390/su12145519>
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2023, February 15). *Psychosocial hazards often overlooked in construction industry*. Centers for Disease Control and Prevention. <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2023/02/15/construction-psychosocial-hazards/>
- Neculman, B., Sierra-Varela, L., Schnettler, B., & Villegas-Flores, N. (2025). Relationship Between Work–Family Conflict and Support on Construction Professionals' Family Satisfaction: An Integrated Model in Chile. *Buildings*, 15(1), 14. <https://doi.org/10.3390/buildings15010014>
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984* [Archivo PDF]. <http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Patlán-Pérez, J. (2020). Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2(Especial 2), 15-16. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/202>
- Peláez, C. y García, C. (2020) “El estudio de. La precariedad laboral en México: desafíos para pensar el siglo XXI” en *Revista Veredas*, año 21, núm. 40, pp. 94-124. <https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/613/575>
- Peña-Ponce, D. K., Toala-Pincay, M. Y., & Toala-Pincay, B. A. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), 29-40. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- Pérez-Rodríguez, V., Palací-Descals, F., & Topa-Cantisano, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica*, 14(2), 193-120. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646013.pdf>
- Pezo-Arteaga, E., & Paredes Limo, E. F. (2024). *Relación trabajo-familia en trabajadores de empresas privadas: Una revisión sistemática*. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 16(4), 1-18. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v16.n4.41837>
- Rashmi, K., & Kataria, A. (2022). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11–12), 1028–1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Rodríguez, V., Barroilhet, J., Carrasco, R., Guzmán, A., Carvajal, C., & Galaz, D.

(2022). Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral. *Rev. CES Psico*, 15(2), 113-134. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5920>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención. DOF, 23 de octubre de 2018. Vigente. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. http://www.diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828yfecha=23/10/2018

Torres, L. D., Jain, A., & Leka, S. (2019). (Un) doing gender for achieving equality at work: The role of corporate social responsibility. *Business Strategy and Development*, 2(1), 32-39. <https://doi.org/10.1002/bsd2.40>