

Capítulo 5. Factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral: un comparativo de género.

Aline Aurora De Lucio Islas
María de Lourdes Amador Martínez
Yessica García Hernández

**Tecnológico Nacional de México/
Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo**

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.5](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.5)

Resumen

El objetivo consiste en identificar los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de una empresa manufacturera hidalguense mediante la NOM-035-STPS-2018, con la finalidad de realizar un comparativo respecto al género. La investigación es aplicada, cuantitativa, descriptiva y de corte transversal. Se aplicó una encuesta a 224 colaboradores, mediante la prueba estadística t-student se comprueba que el género no es un elemento influyente para el riesgo psicosocial presentando mayor nivel en ambiente de trabajo en hombres y mujeres en liderazgo y relaciones en el trabajo, la puntuación media global es superior en el género masculino con 3.68 y en el femenino de 3.44.

Palabras clave

Empresa manufacturera; género; riesgo psicosocial

Introducción

En los últimos años se ha generado un creciente interés por la salud mental del talento humano, debido a que el bienestar mental propicia que los seres humanos puedan responder efectivamente a las situaciones de estrés, convirtiéndose en un aspecto esencial para el desarrollo personal y social (Organización Mundial de la Salud, 2022).

México se ha posicionado como uno de los países con mayor grado de fatiga a consecuencia del estrés laboral, al menos 75% de trabajadores manifiestan dicha condición, superando a China y Estados Unidos (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2022).

En el año 2023 el 15.06% de los trabajadores manifestaron como motivo de renuncia al trabajo las condiciones laborales que implican riesgos personales y/o de salud, dicha cifra se incrementó para el año 2024 en 1.95% ascendiendo a 17.01%, asimismo, en 2024 el 48% de la población ocupada reporta laborar en promedio de 35 a 48 horas y el 25% más de 48 horas a la semana (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2024).

Si bien es cierto que en años recientes ha crecido el interés por el estudio de los riesgos psicosociales, la mayoría de las investigaciones se centran en los sectores salud, educativo y minero, no considerando otros sectores de la actividad económica como el manufacturero, en el cual los factores de riesgo psicosocial también amenazan la seguridad y el bienestar de los trabajadores, tal como se identifica en la empresa manufacturera hidalguense razón de este estudio, en la cual no se ha generado un diagnóstico sobre factores de riesgo psicosocial que aporte información para la toma de decisiones e implementación de planes de gestión de riesgos psicosociales.

Adicionalmente, se propone el análisis desde el enfoque de género, esto es porque en la actualidad la gestión de las organizaciones está relacionada con la salud laboral y más aún desde una perspectiva de género, pues los estereotipos de género pueden afectar a la dinámica y productividad de las organizaciones, así como a la salud y bienestar de las personas, convirtiéndose en un tema emergente para analizar diferencias entre hombres y mujeres, así como los efectos en la salud del personal trabajador, de tal forma que se genere información para promover acciones de atención por parte de la dirección para cuidar la salud de los colaboradores y lograr una mayor competitividad en las organizaciones (Cifre, Salanova y Franco, 2011; Vallellano, 2018).

La importancia de realizar la investigación es porque la prevención de la salud laboral también aborda la cuestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es necesario un entendimiento común de cuáles son los riesgos psicosociales y cómo afectan al funcionamiento

humano para prevenirlos adecuada y eficazmente (Potocka, 2010; Medina, Guzmán y Moreno-Chaparro, 2020).

El objetivo del presente estudio consiste en identificar el nivel de riesgos psicosociales de los trabajadores de una empresa manufacturera hidalguense mediante la aplicación de la NOM-035-STPS-2018, con la finalidad de realizar un comparativo respecto al género.

Revisión de la Literatura

El estudio de los factores de riesgo psicosocial se ha convertido en un reto para las organizaciones, por lo que resulta importante aplicar diagnósticos que permitan generar información para el diseño de programas preventivos en el lugar de trabajo con la intención de eliminar riesgos potenciales en los centros de trabajo.

De acuerdo con Kalimo, El-Batawi y Cooper (1987) definen los factores psicosociales como el resultado de la interacción dinámica entre diversas dimensiones del ser humano, la tarea, la ocupación, el ambiente, entre otros, esta interacción puede generar alteración y producir riesgos que impactan en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Otra perspectiva considera los factores de riesgo psicosociales como las características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de los colaboradores mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

La importancia de estudiar el tema es porque los factores de riesgo psicosocial constituyen la principal causa asociada a problemas de salud como la depresión, el estrés y la ansiedad (Tomaschek et al., 2018).

Entonces altos niveles de bienestar psicológico experimentados en el trabajo como resultado de un menor riesgo psicosocial reducirán la intención de rotación en el lugar de trabajo, por lo que la gestión de los riesgos psicosociales contribuye a incrementar la satisfacción laboral y reducir los conflictos en el trabajo (Sureda, Mancho & Sesé; Ntow, et. al, 2020).

Algunos riesgos psicosociales son los factores individuales del colaborador, conflictos, tristeza, problemas familiares y laborales, dificultades económicas, inseguridad, comunicación social negativa en el lugar de trabajo, conflictos con otros empleados, como el estrés, el acoso, el agotamiento y la violencia laboral, el compromiso con el lugar de trabajo, el significado del trabajo, el apoyo social de los supervisores y las recompensas, por lo tanto, si no existe un diagnóstico o evaluación y no se promueve la gestión de aspectos de mejora se puede generar disminución del rendimiento, una mala disciplina laboral, relaciones persona-

les poco saludables y por consiguiente un deterioro en la salud mental y física (Bunker et al., 2003; European Agency for Safety and Health at Work, 2012; Mahmoudi, 2021).

En ese sentido Vestly, Leka y Zwetsloot (2018) señalan que los riesgos psicosociales tienen un efecto importante en las organizaciones a través de la salud y el comportamiento de los empleados, lo cual se refleja en los resultados organizacionales, por lo tanto, es fundamental establecer métodos para la evaluación e identificación de riesgos y en la gestión de mecanismos de mejora.

Es claro que los riesgos psicosociales pueden afectar a toda la población trabajadora, sin embargo, existen diversas investigaciones que reportan que las mujeres están más expuestas a los riesgos psicosociales y que éstos afectan a las personas de manera diferente en función de su edad (Aparicio, et., al, 2008; Cañavate, Meneghel y Salanova, 2023).

Es así, como se establece que los riesgos psicosociales tienen un impacto diferente en las personas, como lo sugieren Rojas, Suárez y Cavazos (2022) que es necesario implementar estrategias considerando la modalidad laboral y el género, que se ve influenciado en la presencia o ausencia de los factores de riesgo.

En el mismo orden de ideas, Boschetto, De Rosa e Iorio (2023) expresan que las mujeres sufren más estrés que los hombres y están más expuestas a factores de riesgo para la salud psicológica, esto aplica en colaboradoras del sector de salud, el transporte y el almacenamiento, la seguridad, las empresarias y directivas de la administración pública, lo cual, se debe la carga de trabajo excesiva y al trato con clientes o personas difíciles.

En México el tema de los factores de riesgo psicosociales ha adquirido interés en diversos ámbitos como el académico, empresarial, político y muestra de ello es que en el año 2018 se publicó la NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: Identificación, Análisis y Prevención, la cual tiene por objetivo: Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, a continuación en la Figura 5.1 se presentan las categorías, dominios y dimensiones sugeridos para la identificación de los riesgos (Diario Oficial de la Federación, 2018).

Figura 5.1

Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.

Categoría	Dominio	Dimensión
Ambiente de Trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Ritmos de trabajo acelerado
		Carga mental
		Cargas psicológicas emocionales
		Cargas de alta responsabilidad
		Cargas contradictorias o inconsistentes
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo
		Insuficiente participación y manejo del cambio
		Limitada o inexistente capacitación
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral
		Influencia de las responsabilidades familiares
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones
		Características del liderazgo
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
Entorno organizacional	Violencia	Violencia laboral
	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia
		Inestabilidad laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de la NOM-035-STPS-2018.

Referente a los antecedentes, en el contexto internacional Cañavate, Meneghel y Salanova (2023) investigan los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector salud, el objetivo fue conocer las diferencias respecto al género y la edad, mediante una investigación cuantitativa se comprobó que las mujeres presentan valores de más altos en las demandas y recursos laborales que los hombres.

Por otra parte, Karabiber, Kurt y Gürol (2023) realizan un trabajo de investigación sobre género y factores de riesgo psicosocial, con una muestra de 663 trabajadores del área de producción en Turquía. Los resultados muestran que las mujeres evalúan puntuaciones más bajas que los hombres en las expresiones relacionadas con las demandas cognitivas, el

significado del trabajo y las oportunidades de desarrollo. Las demandas cuantitativas, las demandas emocionales, el agotamiento y la satisfacción laboral no difirieron significativamente por género. Los resultados permiten comprender los riesgos potenciales de las condiciones de los trabajadores azules en Turquía y sientan las bases para futuras investigaciones.

Asimismo, Gutiérrez-Álvarez, Guerra y Gutiérrez (2024) realizaron una investigación en la región de Ecuador sobre riesgos psicosociales a una muestra de 124 colaboradores de la industria maderera. Mediante una investigación cuantitativa concluyen que los principales riesgos psicosociales se identifican en las dimensiones de tiempo de trabajo, variedad y contenido, carga de trabajo, asimismo, el margen de acción y control, la carga respecto al ritmo de trabajo y el liderazgo. También establecen una asociación entre las variables de género y prevalencia de riesgo, donde ser mujer aumenta hasta tres veces la probabilidad de padecer estas condiciones.

Por otra parte, Rengel y Vilatuña (2023) desarrollaron una investigación referente a los factores de riesgo y el estrés en la que identificaron que estos pueden verse afectados por el ámbito social, laboral y familiar donde en este último las mujeres pueden presentar mayor carga, dicho estudio fue realizado mediante una investigación de modalidad mixta en una empresa ambateña, resaltando en sus resultados que el liderazgo, la relación social, demandas en el trabajo y control en el trabajo son los factores con mayor incidencia en los factores de riesgo y el estrés.

En el contexto mexicano Cano-Gutiérrez et al., (2023) realizan una investigación en Ensenada a 1458 trabajadores del sector industrial. Los factores de riesgo psicosocial con niveles de medio, alto y muy alto son: la carga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo y la jornada laboral.

Metodología.

La implementación de la Norma Oficial Mexicana 035 establece su propia metodología para la aplicación en los distintos centros de trabajo, misma que inicia con la concientización de todos los colaboradores de la empresa con la finalidad de comprender los principios, obligaciones y beneficios que tiene su práctica, para posteriormente establecer mecanismos que permitan la recolección de información, para el presente estudio se utilizan medios digitales como lo son los formularios de Google para tal fin.

Por otra parte, se considera una muestra censal derivado de las necesidades de la empresa que consistió en identificar con detalle los factores de riesgo psicosocial de los 224 colaboradores, por lo anterior, la NOM 035 establece que la aplicación del cuestionario que

corresponde es la Guía de Referencia III para centros de trabajo con más de 50 trabajadores el cual tiene un alfa de Cronbach de .926 y está conformada por 72 preguntas con una escala de Likert que considera como opciones de respuesta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

De igual forma, mide las categorías de ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del centro de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo y entorno organizacional y clasifica los factores de riesgo psicosociales en cinco niveles que son: nulo, bajo, medio, alto y muy alto, de resultar en niveles a partir del bajo es necesario implementar acciones para mejorar las condiciones de trabajo y con ello disminuir los riesgos.

Por lo anterior, el tipo de investigación es cuantitativa “aplicada al campo social, asume una concepción de la realidad constante y adaptable en el tiempo” (Babativa, 2017, p. 14), como en este caso que busca realizar un comparativo de los factores de riesgo psicosocial respecto al género de los colaboradores de una empresa industrial, y su alcance es explicativo, en la cual se plantea lo siguiente, por su parte, la hipótesis nula es que los factores de riesgo psicosocial no se ven influenciados por el género de los colaboradores y la hipótesis alternativa refiere a que los factores de riesgo psicosocial se ven influenciados por el género de los colaboradores, para su comprobación se realiza una prueba paramétrica T de Student que permite la comparación de grupos, esto una vez recolectada la información y procesarla en el software estadístico para la ciencias sociales SPSS en su versión 27.

Resultados

El personal que formó parte del estudio está distribuido en 80 colaboradores del género masculino y 144 del género femenino, de los cuales sus descriptivos se presentan en la Tabla 5.1, en la que muestra que el grupo masculino presenta un nivel de riesgo psicosocial ligeramente superior (3.68) en comparación con el grupo femenino (3.44) siendo una diferencia pequeña, de igual forma la dispersión de los datos es similar y el error estándar es bajo ambos grupos indicando que esta diferencia es consistente y la muestra es representativa.

Tabla 5.1

Estadística de grupo.

	Género	N	Media	D e s v . Desviación	Desv. Error promedio
Nivel de riesgo psicosocial	Femenino	144	3.44	1.108	.092
	Masculino	80	3.68	1.077	.120

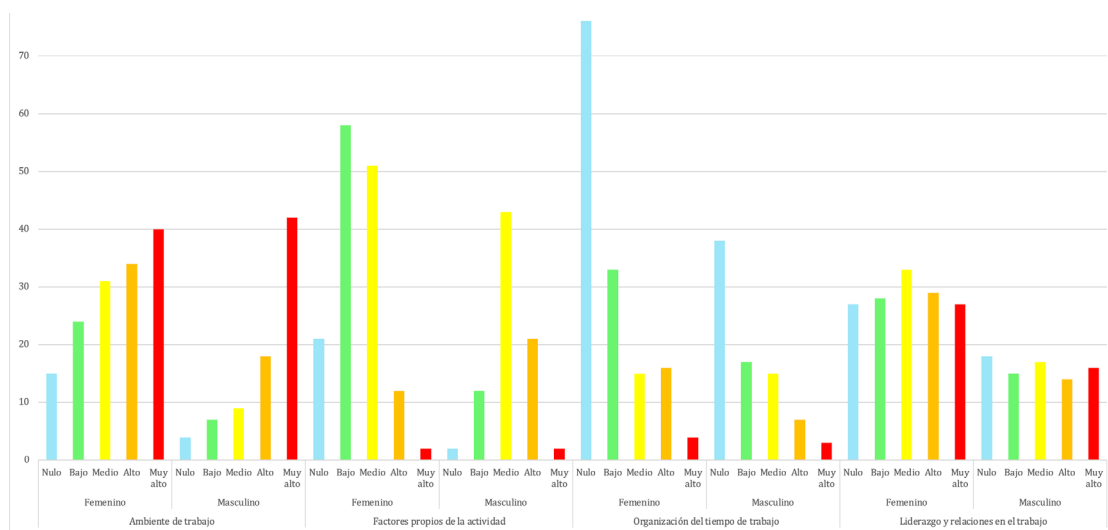
Fuente: Elaboración a partir de datos obtenidos del software SPSS versión 27.

Las categorías que permiten la medición de los factores de riesgo se encuentran representadas en la Figura 5.2, la cual muestra los resultados de hombres y mujeres en el ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo y liderazgo y relaciones en el trabajo, así como, entorno organizacional, dentro de las cuales existen diferencias notables en la percepción de los distintos aspectos, las mujeres por su parte, sus respuestas se encuentran distribuidas en los niveles medio, alto y muy alto en varias categorías siendo indicativo de una valoración más equilibrada o una experiencia más uniforme en estas áreas.

Por otra parte, los hombres muestran una mayor polarización, especialmente en los niveles muy alto y nulo, lo que podría ser reflejo de experiencias laborales más dicotómicas en ciertas áreas del trabajo, esto resalta posibles diferencias de género en la percepción del entorno laboral, la organización y las relaciones en el trabajo.

Figura 5.2

Categorías de los factores de riesgo psicosocial.

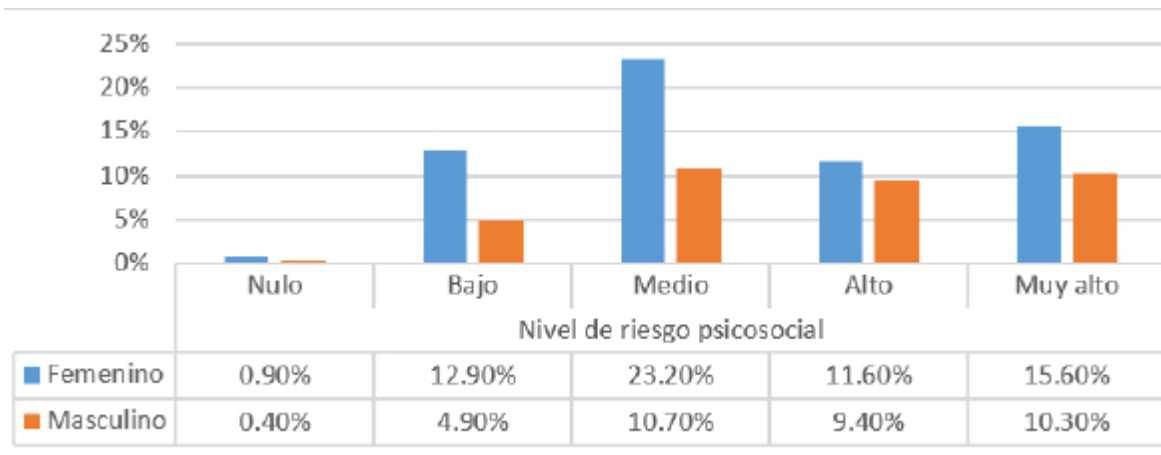


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del software SPSS versión 27.

Al considerar el nivel medio de factor de riesgo, es importante identificar el género que predomina, para lo que es necesario analizarlo en la Figura 5.3, que corresponden al cruce de las variables de estudio y donde se ilustra el género y su correspondencia con el nivel de riesgo en el que se encuentran, representado que la mayoría de las personas se encuentran en el nivel medio y muy alto, y solo un pequeño porcentaje en el nivel nulo; tomando en consideración el género femenino la mayoría se concentra en los niveles medio y muy altos de riesgo psicosocial al igual que el género masculino, en general la distribución de los hombres es menor en todos los niveles derivado a que representan únicamente el 35.7% del total.

Figura 5.3

Género y nivel de riesgo psicosocial.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del software SPSS versión 27.

Tomando en consideración lo anterior, las mujeres tienen una mayor representación en los niveles de riesgo psicosocial más altos como lo son: medio, alto y muy alto, en comparación con los hombres, ya que parecen tener un menor riesgo psicosocial en general en comparación con las mujeres, aunque la diferencia es un poco más notable en los niveles bajo y medio.

Lo anterior, explica que la fuerza laboral se concentra principalmente en el género femenino y por ello tienen una mayor proporción en casi todos los niveles en contraste con el género masculino, en particular en los niveles medio y muy alto, para corroborar lo descrito anteriormente, se realiza una prueba de muestras independiente como se muestra en la Tabla 5.3 que plasma los resultados de la comparación de medias de ambos grupos de estudio.

Tabla 5.3*Prueba de muestras independientes.*

Nivel de riesgo psico-social	Prueba de Levene de igualdad de varianzas								
	Prueba t para la igualdad de medias								
	F	Sig.	t	df	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	.162	.687	-1.553	222	.122	-.237	.153	-.539	.064
No se asumen varianzas iguales			-1.566	167.286	.119	-.237	.152	-.537	.062

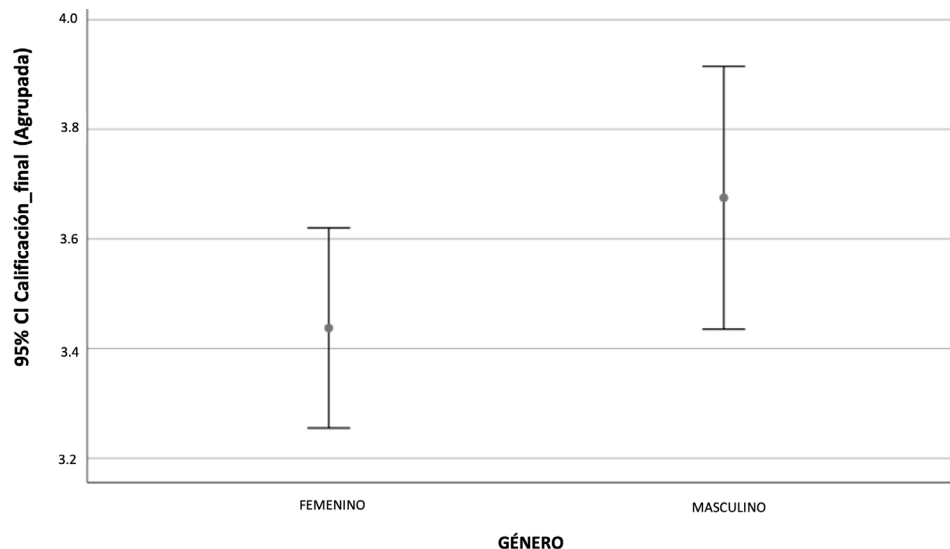
Fuente: Elaboración a partir de datos obtenidos del software SPSS versión 27.

La evaluación de las variaciones de los dos géneros presenta una significancia (Sig.) mayor al .05 ya que en este caso es del .687 indicando que las variaciones pueden considerarse casi iguales debido a que la significancia bilateral es de .122 y .119, siendo evidencia suficiente para rechazar la hipótesis alternativa que indica que los factores de riesgo psicosocial se ven influenciados por el género de los colaboradores y de igual forma la diferencia de medias es negativa -.237 lo que puede representar que un género tiene un nivel de riesgo ligeramente menor que el otro pero esto no es estadísticamente representativo.

Lo anterior se muestra en la Figura 5.4, en la que se puede notar ya que las mujeres tienen un promedio nivel de riesgo psicosocial inferior al de los hombres, el intervalo de confianza es para el grupo del género masculino es ligeramente más amplio que para el género femenino, lo que podría indicar más variabilidad en los niveles de riesgo del género masculino, sin embargo, estos se superponen lo que representa que la diferencia de niveles entre ambos géneros no es estadísticamente representativa y con ello se acepta la hipótesis nula de que los factores de riesgo psicosocial no se ven influenciados por el género de los colaboradores.

Figura 5.4

Comparación de niveles de riesgo psicosocial y género



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del software SPSS versión 27.

Discusión

Retomar la información de riesgos psicosociales es hoy en día uno de los elementos que están presentes en las organizaciones, dada la importancia que estos tienen en los procesos de rendimiento en las actividades cotidianas, el estudio concluye que en el caso de la empresa manufacturera los hombres presentan mayor nivel de riesgos que las mujeres, por lo que se contrapone con lo que presenta Boschetto, De Rosa e Iorio (2023) así como Cañavate, Meneghel y Salanova (2023) que indican que son las mujeres las que experimentan mayor nivel de riesgos psicosociales que los hombres, aunque como tal hace énfasis que ello se da más en las mujeres que tienen trato con clientes o personas, situación contraria en la empresas manufacturera que la mayoría están en áreas de producción y tienen poco contacto con atención a clientes o personas por su misma actividad que efectúan.

En este sentido, respecto a lo que presentan Karabiber, Kurt y Gürol (2023) el estudio es similar en los resultados, dado que concluyen que las mujeres presentan áreas de oportunidad en aspectos como desarrollo o crecimiento profesional con puntuaciones más bajas, situación que se relaciona con los niveles altos de riesgo en liderazgo y relaciones de trabajo, de forma global los resultados coinciden siendo los hombres los que presentan mayores niveles de riesgos.

Se destaca que, Cano-Gutierrez (2023) en donde utiliza la NOM-035-STPS-2018 para diagnosticar los riesgos psicosociales, igual que en el presente trabajo, coinciden en que se

desarrolló en el sector industrial y aunque no realizan un análisis de género, por puntuación media se puede identificar que los valores de las medias de los ítems son inferiores a las presentadas en este caso, dado que es de 3.06, siendo inferior a la empresa que se estudió en el presente siendo de 3.56, se identifica que los factores de riesgo psicosocial se basan en relaciones conflictivas, condiciones de trabajo y cargas mentales, coincidente con los factores con mayor riesgo, como son el ambiente de trabajo predominante en los dos géneros, también el estudio recomienda que es importante que se pueda trabajar con estudios de género, edad y puesto para poder llegar a información de forma más específica que permita tomar decisiones en la organización.

Es importante mencionar que en cuanto al estudio realizado por Díaz et al. (2023) indican que realizar estudios de riesgo psicosocial se identifican condiciones en donde se pueden diagnosticar riesgos psicosociales en los trabajadores, lo que permite que puedan integrarse acciones pertinentes para no llegar a integrar sobre todo en varios ambientes laborales que sumen a mejorar siempre las condiciones en las que laboran los trabajadores, por lo que en el ambiente de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo deben ser atendidas de forma imperante.

Lo anterior lleva a identificar que los riesgos psicosociales son una constante en las organizaciones hoy en día por lo que seguir sumando a la literatura resulta imperante para poder robustecer los diagnósticos y que con ello se puedan visualizar cada vez más estrategias para mitigar estas situaciones desfavorables en los trabajadores.

Conclusiones

El estudio permitió identificar el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de una empresa manufacturera, identificando además que el género no influye de manera significativa en el riesgo psicosocial, identificando con ello que no existe diferencia significativa entre los grupos de género. Por su parte, al considerar la puntuación media del riesgo se puede observar que el género masculino presenta mayor riesgo psicosocial, por lo que es menor el riesgo que presentan las mujeres.

Se recomienda que para poder ampliar los hallazgos o detallarlos de forma más precisa, se pudiera incluir estudios en la misma organización de los riesgos con edad, antigüedad, así como puesto, considerando con ello que dichas variables independientes pueden ser punto de partida para generar un análisis que servirá para la toma de decisiones asertiva en las organizaciones, aunado a lo anterior se pueden recomendar además como futuras líneas de investigación que se realicen estudios en otros sectores económicos en donde los estudios pueden ser convergentes o divergentes, pero que sin duda pueden servir para forta-

lecer diagnósticos de los riesgos psicosociales presentes en el ámbito laboral considerando la NOM-035-STPS-2018 como guía para hacer el análisis de los riesgos, considerando también el tamaño.

En última instancia, en virtud de los resultados obtenidos se puede identificar que la línea de investigación de los riesgos psicosociales seguirá siendo una de las líneas de investigación de las organizaciones tanto públicas como privadas por lo que se recomienda encaminar los hallazgos a proponer recomendaciones que puedan mejorar la situación de los trabajadores en diferentes ámbitos, lo que permitirá a largo plazo ir mejorando las condiciones del capital humano, enfocándose en que este sigue siendo uno de los principales activos, así como los más valiosos presentes en una organización y como tal se le debe tratar.

Referencias

- Aparicio, M. E., Sánchez, M. P., Dresch, V., y Díaz, J. F. (2008). Las relaciones entre la salud física y psicológica según el estatus laboral. *EduPsykhé: Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 7(2), 201-212. <https://doi.org/10.57087/edupsykhe.v7i2.3812>
- Babativa Novoa, C. (2017). Investigación cuantitativa. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Boschetto, B., De Rosa, E., e Iorio, A. (2023). Safety at work in Italy in a gender approach: psychosocial risks. *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*. LXXVII(1), 77-88. <https://www.rieds-journal.org/rieds/article/view/135/128>
- Bunker, S., Colquhoun, D., D Esler, M., Hickie, I., Hunt, D., Jelinek, M., Oldenburg, F., Peach, H., Ruth, D., Tennant, C. y Tonkin, A. (2003). Stress and coronary heart disease: psychosocial risk factors. *The Medical Journal of Australia*, 178(6):272-276. <https://doi.org/10.5694/j.1326-5377.2003.tb05193.x>
- Cano-Gutierrez, J. C., Pérez-Morán, J. C., Bernal-Baldenebro, B., Arenas-Meneses, D., Vazquez-Lira, R., y Olguín-Tiznado, J. E. (2023). Factor structure and measurement invariance of the psychosocial risk factors inventory of NOM-035-STPS-2018. *Frontiers in Psychology*, 13, 1022707.
- Cañavate, G., Meneghel, I., y Salanova, M. (2023). The Influence of Psychosocial Factors according to Gender and Age in Hospital Care Workers. *The Spanish journal of psychology*, 26, e1. <https://doi.org/10.1017/SJP.2023.1>
- Cifre, E., Salanova, M., y Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 82, 28-36.
- Diario Oficial de la Federación (2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

- Díaz-Tamayo, A. M., Ordoñez-Hernández, C. A., & García-Perdomo, H. A. (2023). Factores de riesgo psicosocial y trastorno por estrés postraumático en trabajadores de primera respuesta a emergencias. *Psicología y Salud*, 33(2), 387-395. <https://doi.org/10.25009/pys.v33i2.2821>
- European Agency for Safety and Health at Work (2012). Drivers and barriers for psychosocial risk management: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). <https://osha.europa.eu/en/publications/drivers-and-barriers-psychosocial-risk-management-analysis-findings-european-survey>
- Gutiérrez-Álvarez, R., Guerra, K., y Gutiérrez, M. (2024). Psychosocial risks of workers in the plywood industry: A cross-sectional study in the Ecuadorian Amazon region. *Heliyon*, 10(13), <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33724>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (13 de Agosto de 2024). Estrés laboral. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (14 de agosto de 2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Eventos de abandono de empleo. https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_eae
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1987). *Psychosocial factors at work*. Geneva: Publicações.
- Karabiber, H., Kurt, S. and Gürol, Y.D. (2023). The Role of Gender in Assessments of Employees' Psychosocial Risks to Work. Paliszkievicz, J. and Varoğlu, D. (Ed.) *Management and Organizational Studies on Blue- and Gray-collar Workers: Diversity of Collars (International Perspectives on Equality, Diversity and Inclusion, Vol. 8)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 31-44. <https://doi.org/10.1108/S2051-233320230000008008>
- Mahmoudi D, Nazari S, Castellucci HI & Dianat I (2021). Perception of just culture and its association with work-related psychosocial factors in an Iranian industrial setting: Implications for prevention of errors. *Work*, 68(4), 1179-1186. <https://doi.org/10.3233/WOR-213447>
- Medina, K. D., Guzmán, O. B., y Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436-451. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>
- Ntow, M.A.O., Abraham, D.K., Bonsu, N.O., Zungbey, O.D.D., Sokro, E. (2020). Psychosocial Risk and Turnover Intention: The Moderating Effect of Psychological Wellbeing. In: Arezes, P., Boring, R. (eds) *Advances in Safety Management and Human Performance. Advances in Intelligent Systems and Computing*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50946-0_11

- Organización Internacional del Trabajo (30 de noviembre de 2022). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales. <https://www.ilo.org/es>
- Organización Mundial de la Salud (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw8fu1BhBsEiwAwDrsjD0n-jhx0OthImY8edGQKv3sfmEDvy_ZTYS1vHhWdRxkNhVhj8DM3DBoCYXYQAvD_BwE
- Potocka A. (2010). Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Cześć I. Rozważania teoretyczne [What do we know about psychosocial risk factors at work? Part I. Theoretical considerations]. *Medycyna pracy*, 61(3), 341-352.
- Rengel, L. R. y Vilatuña, P. I. (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Uniandes Episteme. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. 10(2), 274-285. <https://www.redalyc.org/journal/5646/564676368011/564676368011.pdf>
- Rojas-Mata, I., Suárez-Escalona, R. y Cavazos-Salazar, R. L. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19. *CienciaUAT*, 17(1), 61-72. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i1.1583>
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106–115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Tomaschek, A., Lanfer, S. S. L., Melzer, M., Debitz, U., & Buruck, G. (2018). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: A validation study of the Healthy Workplace Screening. *Safety Science*, 101, 197-208. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.09.006>
- Vallellano, M.D. (2018). Guía Género y riesgos psicosociales en el trabajo. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC
- Vestly, L. I., Leka, S. y Zwetsloot, G. (2018). Tailoring Psychosocial Risk Assessment in the Oil and Gas Industry by Exploring Specific and Common Psychosocial Risks. *Safety and Health at Work*, 9(1), 63-70. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.05.001>