

ANÁLISIS COMPARATIVO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRES EMPRESAS YUCATECAS CON BASE EN LA NOM-035-STPS-2018

COMPARATIVE ANALYSIS OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN THREE YUCATECAN COMPANIES BASED ON NOM-035-STPS-2018

LEONOR ELENA LÓPEZ CANTO ¹

RUTH NOEMÍ OJEDA LOPEZ ²

JENNIFER MUL ENCALADA ³

Resumen

Los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores generan efectos negativos en su salud física y mental. Ante esta problemática México decretó la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. En 2024 Yucatán, estado situado al sureste de México, ocupó la 8ª posición en el índice de competitividad estatal entre las 32 entidades federativas. Sin embargo, en el subíndice Mercado de

¹ Universidad Autónoma de Yucatán. leonor.lopez@correo.uady.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9701-5193>

² Universidad Autónoma de Yucatán. ruth.ojeda@correo.uady.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7137-120X>

³ Universidad Autónoma de Yucatán. jeni.mul@correo.uady.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0034-8165>

trabajo, que evalúa entre otros indicadores duración de la jornada laboral y desigualdad salarial, ocupó el lugar 20, lo cual se relaciona con los aspectos psicosociales del mundo laboral.

Por lo anterior, este trabajo tiene como objetivo analizar los resultados de la comparación de los riesgos psicosociales en trabajadores de tres empresas yucatecas de los sectores industrial, comercial y de servicios. El método fue el estudio de caso múltiple, utilizando la Guía de referencia II consistente en un cuestionario con 46 ítems, agrupados en 4 categorías y 8 dominios de riesgos psicosociales. Los resultados arrojan que en las tres empresas los dominios con mayores niveles de riesgo agrupado fueron: Carga de trabajo, Jornada de trabajo y Falta de control sobre el trabajo, ubicándose después: Interferencia en la relación trabajo-familia, Condiciones en el ambiente de trabajo y Liderazgo.

Las implicaciones de estos hallazgos apuntan a considerar los efectos de estos riesgos en la salud mental de los trabajadores como asunto de salud pública para establecer políticas organizacionales que mitiguen el daño que ocasionan en ellos, sus familias y, por ende, en la sociedad.

Palabras clave: Trabajadores, Factores de riesgo psicosocial, NOM-035-STPS-2018, salud mental, políticas organizacionales.

Abstract

The psychosocial risks to which workers are exposed generate negative effects on their physical and mental health. In response to this problem, Mexico enacted NOM-035-STPS-2018, Psychosocial Risk Factors at Work: Identification, Analysis, and Prevention. In 2024, Yucatán, a state located in southeastern Mexico, ranked 8th in the state competitiveness index among the 32 states. However, in the Labor Market sub-index, which evaluates, among other indicators, workday length and wage inequality, it ranked 20th, which is related to the psychosocial aspects of the workplace.

Therefore, this paper aims to analyze the results of a comparison of psychosocial risks among workers at three Yucatecan companies in the industrial, commercial, and service sectors. The method was a multiple case study, using Reference Guide II, consisting of a 46-item questionnaire grouped into four categories and eight domains of psychosocial risks. The results show that in the three companies, the domains with the highest levels of clustered risk were: Workload, Workday, and Lack of Control over Work, followed by: Interference in Work-Family Relationships, Work Environment Conditions, and Leadership.

The implications of these findings point to considering the effects of these risks on workers' mental health as a public health issue in order to establish organizational policies that mitigate the harm they cause to workers, their families, and, consequently, to society.

Keywords: Workers, Psychosocial risk factors, NOM-035-STPS-2018, Mental health, Organizational policy.

Introducción

En un contexto de desaceleración económica mundial, la presión de las organizaciones por permanecer en sus mercados es cada vez mayor. Por otro lado, los sistemas de producción y entrega de servicios se han visto afectados por profundos cambios en los entornos tecnológico, demográfico y medioambiental, repercutiendo en la naturaleza del trabajo así como en los métodos y formas de organizarlo, con el consiguiente impacto en la seguridad y salud de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019; OIT, 2023). A nivel mundial, anualmente más de 2,93 millones de trabajadores mueren por accidentes o padecimientos relacionados con el trabajo y se presentan 395 millones de lesiones no mortales (OIT, 1996-2025). En cuanto a padecimientos mentales, se calcula que el 15% de los adultos en edad de trabajar en algún momento tiene un problema de salud mental (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). La ingesta de bebidas alcohólicas está asociada con trastornos de salud mental y del comportamiento como la depresión, ansiedad y desórdenes en el consumo de alcohol (World Health Organization [WHO], 2025).

El Observatorio Mexicano de Salud Mental y Adicciones (2024) reportó que, de las personas atendidas entre enero y septiembre de 2024 por distintas condiciones de salud mental en el Sistema de Salud, el 52.8% fue por ansiedad y el 25.1% por depresión, siendo las mujeres las más afectadas. En México, en 2023, se registraron 8,837 suicidios, que representaron 1.1% del total de muertes registradas; la tasa de suicidio por cada 100 mil personas fue de 6.8, en el caso de mujeres 2.5 y en el de hombres 11.4. Yucatán ocupó el 2o lugar en las tasas más altas de suicidio por entidad federativa, siendo de 14.3 (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI], 2024)

Ante las evidencias del impacto que tiene la salud de los trabajadores en su estado de bienestar, productividad y relaciones familiares han cobrado creciente importancia los riesgos psicosociales⁴ (OIT, 1984; OMS, 2010; Stavroula y Aditya, 2010; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2018), calificados por la OIT (2016) como un problema organizacional y no de carácter individual, y clasificados por esta organización en

⁴ A partir de 1984, con la publicación del informe del Comité Mixto OIT-OMS intitulado: Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, en el que se reconoce oficialmente la importancia del entorno psicosocial en los sitios de trabajo y su impacto en la salud física y mental de los trabajadores (OIT, 1984).

riesgos del contenido del trabajo y del contexto del trabajo. En 1984, la OIT definió los factores psicosociales en el trabajo⁵, considerándolos en gran medida desde un punto de vista negativo⁶, como :

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 partir de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984, s/p).

La OIT define los factores de riesgo psicosociales como:

Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés (OIT, s/f, p. 1).

El estrés es “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno del trabajo” (OIT, s/f, p. 1); las personas lo experimentan cuando perciben un desequilibrio entre aquello que se les exige y los recursos con que cuentan para cumplirlas, y puede generar enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, trastornos de salud mental, entre otras.

Estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grandes grupos de riesgos psicosociales: 1) El exceso de exigencias psicológicas del trabajo, 2) La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo, 3) La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, 4) Las escasas compensaciones del trabajo, y 5) Doble jornada o doble presencia (OIT, s/f, p. 2).

Paulatinamente, los países han incorporado en sus legislaciones normas relacionadas con este aspecto, entre ellos México, que en 2018 publicó la NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención, de carácter obligatorio en todo el territorio

⁵ Cambios en las formas de trabajo y en el entorno laboral pueden provocar el surgimiento de nuevos factores de riesgo psicosocial por lo que esta definición está sujeta a evolución (OIT, 2016).

⁶ Señalando que también se pueden considerar como algo que influye de forma positiva en la salud (OIT, 1984, s/p).

nacional. En ella se establecen cinco categorías: 1) Ambiente de trabajo, 2) Factores propios de la actividad, 3) Organización del tiempo de trabajo, 4) Liderazgo y relaciones en el trabajo, y 5) Entorno organizacional, cada una con sus respectivos dominios y dimensiones (ver tabla 1), concordantes con los grupos de riesgos psicosociales establecidos por la OIT.

Estudios empíricos en diferentes países sobre riesgos psicosociales reportan la influencia de éstos en diversos aspectos organizacionales e individuales. Díaz Pincheira y Carrasco Garcés (2018), en un estudio realizado en Chile, midieron las variables felicidad, clima organizacional y riesgos psicosociales y encontraron que los altos niveles de felicidad organizacional se explican por trabajos con altos estándares de desempeño, en donde se refuerce positivamente al trabajador y exista flexibilidad con las necesidades familiares. Castro Méndez (2018), en un estudio realizado en tres centros de salud chilenos, encontró alta prevalencia de riesgos psicosociales en exigencias psicológicas, en baja influencia en toma de decisiones y en claridad de rol, y que los trabajadores que reportaron alguna enfermedad asociada al trabajo exhibieron de manera consistente problemas en su salud mental, síntomas de estrés, depresión, *burnout*⁷, ansiedad y dificultades para tomar decisiones adecuadas, afectando más a las mujeres que a los hombres (73.4% y 26.6% respectivamente). Tacca Huamán y Tacca Huamán (2019) analizaron la relación entre factores psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios en Perú, encontrando que el estrés percibido está relacionado positivamente con exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia mientras que existe una relación inversa entre el estrés percibido y el apoyo social recibido; no se encontraron diferencias significativas en cuanto a edad y sexo. Martínez Martínez (2020), como resultado del análisis de varios instrumentos de medición con alta confiabilidad en la detección de factores psicosociales y estrés laboral en contextos diversos y en tiempos de COVID, recomienda estudiar otras variables como la incertidumbre, la ansiedad o el estado mental. Carranco Madrid et al (2020), en un estudio documental, concluyeron que los principales riesgos psicosociales de la docencia a nivel universitario están asociados con el estrés, *burnout* y *mobbing*⁸, y

⁷ Traducido como agotamiento, síndrome de desgaste profesional o síndrome del quemado. Se utilizará el término en inglés debido a que es de uso más extendido que los términos en español.

⁸ Traducido como acoso laboral. Se utilizará el término en inglés debido a que es de uso más extendido que los términos en español.

advierten acerca de riesgos emergentes que requieren de mayor estudio sobre sus características e impacto. Palma et al (2022) en un estudio realizado en tres hospitales públicos chilenos, observaron que la exposición a riesgos psicosociales, liderazgo tiránico y violencia laboral aumenta los niveles de distrés (angustia) en los trabajadores. De Paula et al (2023), en un estudio sobre la comunidad académica en una universidad pública brasileña durante el COVID, encontraron alta prevalencia de depresión, ansiedad y estrés. En una investigación realizada en Alemania, Backhaus et al (2024) encontraron que el cambio organizacional está asociado con mayores niveles de riesgo psicosocial y problemas de salud mental en los trabajadores. Beck et al (2025), utilizando los datos de ESENER⁹ recolectados en el nivel de empresa en 28 países de la Unión Europea, estudian la asociación entre la evaluación de riesgos de trabajo (WRA¹⁰) y la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo (PSRM¹¹), encontrando que muchas compañías incluyen acciones de PSRM, que las empresas que realizaron una WRA mostraron mayor propensión a implementar esas acciones de PSRM, sin embargo hay empresas, particularmente las pequeñas, que implementaron medidas de PSRM aun sin haber realizado de manera formal una WRA. Ekpenyong et al (2025) encontraron altos niveles de sufrimiento psicológico y miedo entre los trabajadores de hospitales de atención a COVID-19 en Nigeria. Beljikangarlou et al. (2025) realizaron un estudio en un hospital iraní sobre factores de riesgo, salud psicológica y cargas de trabajo entre enfermeras clínicas, encontrando que estresores del ambiente laboral como jornadas extendidas y fuertes cargas de trabajo están asociados con la insatisfacción laboral y el *burnout* por lo que subrayan la importancia de establecer estrategias organizacionales para mitigar estos impactos. Gyori et al (2025), utilizando la base de datos de Hungría de la Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo de la Unión Europea, realizaron un análisis sobre los predictores de riesgo psicosocial en ocupaciones de servicio humano, encontrando que las personas empleadas en los sectores de educación, servicios sociales y atención a la salud son las más susceptibles a riesgos de salud mental y que, de estas, los trabajadores de atención a la salud encaran los mayores niveles de estresores, siendo el más significativo el relacionado con la atención a los niños; en general, el riesgo de experimentar

⁹ European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks.

¹⁰ Por sus siglas en inglés.

¹¹ Por sus siglas en inglés.

problemas organizacionales también es elevado por lo que se subraya la importancia de una supervisión regular y apoyo a la salud mental para prevenir el *burnout* y la rotación entre los empleados de esos sectores. Orozco Moreno et al (2025) evaluaron los riesgos psicosociales que tuvieron impacto en la salud mental en trabajadores ecuatorianos, encontrando altos niveles de riesgo en torno a exigencias emocionales y conflicto trabajo-familia que afectaron la salud mental de los trabajadores, identificándose niveles moderados de ansiedad y estrés percibido, con áreas de mejora en el apoyo social y la comunicación interna, lo cual permite el desarrollo de estrategias para promover un entorno laboral más saludable y productivo. Pahrul et al (2025), en un estudio realizado con empleados gubernamentales en Indonesia, encontraron que el liderazgo inclusivo tuvo un efecto positivo y significativo en el compromiso organizacional, la seguridad psicológica y el involucramiento laboral. Pires (2025) utilizando los datos de Portugal de personas que participaron en la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, encontró que la inseguridad laboral tiene un impacto negativo tanto en el bienestar psicológico como en el compromiso laboral, que la autoeficacia laboral actúa como mediadora en la relación entre la inseguridad laboral, el bienestar psicológico y el compromiso laboral, con un efecto amortiguador; adicionalmente, el apoyo percibido del supervisor también tiene un efecto moderador amplificando el efecto positivo de la autoeficacia laboral sobre el bienestar psicológico así como el efecto negativo indirecto de la inseguridad laboral, por lo que se enfatiza la importancia de la inseguridad laboral en la salud mental individual y las actitudes laborales.

En México, Vargas et al (2021), con base en la NOM-035, analizaron los factores de riesgo psicosocial, la exposición a eventos traumáticos y la salud mental en empleados de una empresa textil del estado de México, encontrando un nivel de riesgo medio en la categoría Factores propios de la actividad, el 21% de los trabajadores estuvo expuesto a acontecimientos traumáticos severos, el 13% requirieron atención terapéutica y 2% presentó riesgo suicida, concluyendo que la exposición a acontecimientos traumáticos severos, la salud mental y los factores de riesgo psicosocial están estadística y significativamente relacionados y que se requieren acciones preventivas y correctivas de intervención. Uribe (2020), en un estudio sobre *burnout*, manifestaciones psicosomáticas y factores de riesgo psicosocial en empleados de una institución de derechos humanos, encontró que la jornada de trabajo extensa, la interferencia de las relaciones trabajo-familia generan desgaste

emocional e insatisfacción de logro de manera combinada, teniendo como impacto inmediato trastornos de dolor, sueño y ansiedad; en menor medida afecta el reconocimiento deficiente del desempeño, el liderazgo adverso y las relaciones en el trabajo deficientes; la despersonalización del *burnout* no es tan alta, además de que no existe gravedad con relación a depresión, trastornos gastrointestinales ni psiconeuróticos y la percepción de violencia laboral no es alta. Gámez (2021) en un estudio realizado en empleados de una pequeña empresa gasolinera, encontró que el nivel de riesgo en general es bajo, y señala que las MiPymes enfrentan mayores obstáculos en la implementación de la NOM-035 debido a la falta de recursos económicos. Alaniz y López (2021), en un estudio realizado al personal operativo de una institución educativa en Yucatán, encontraron niveles de riesgo alto en las dimensiones cargas cuantitativas de trabajo, cargas psicológicas y emocionales, falta de control y autonomía sobre el trabajo, falta de liderazgo efectivo y presencia de violencia laboral. Díaz-Patiño y Anaya-Velasco (2022) en un artículo de revisión para identificar la relación entre factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores universitarios, encontraron que el estrés se relacionó negativamente con exigencias psicológicas, compensaciones, doble presencia y acoso laboral y las demandas psicológicas se relacionaron positivamente con la fatiga emocional, al igual que los esfuerzos e inseguridad con síntomas psicósomáticos; reportan hallazgos divergentes por lo que sugieren profundizar el análisis. Soliz Baldomar (2022) estudió el impacto de los factores psicosociales intra y extralaboral y su incidencia en trabajadores del sector industrial en Jalisco, encontrando que las mujeres asumen doble jornada laboral enfrentando niveles elevados de estrés y fatiga laboral, que la precaria condición económica de la mayoría de los sujetos estudiados es un factor de riesgo para la depresión y que el elevado porcentaje de riesgo asociado al desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda aumenta el nivel de estrés en los trabajadores. Zamudio-López et al (2024) en un estudio realizado entre empleados docentes y administrativos en una telesecundaria en Tabasco, encontraron que los niveles de riesgo más altos se presentaron en los factores propios de la actividad laboral y los relacionados con la organización del tiempo. Peralta Meda et al (2025) evaluaron los factores de riesgo psicosocial en una microempresa de servicios, encontrando que los dominios con riesgo alto fueron la carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo y las condiciones en el ambiente de trabajo, concluyendo que en las microempresas también están presentes condiciones laborales que afectan a los trabajadores.

La revisión anterior muestra la magnitud de los riesgos psicosociales en diversos países y entornos laborales y la atención que se les ha prestado, dado el impacto en la salud mental de los trabajadores.

En Yucatán, el contexto laboral en el que actúan las empresas no es favorable para sus trabajadores pues, aunque en el año 2024 ocupó el 8º lugar en el índice de competitividad estatal de entre las 32 entidades federativas, en el subíndice Mercado de trabajo ocupó el 20º lugar, con un nivel de competitividad media-baja. Dentro de este subíndice destacan varios indicadores: el ingreso promedio de trabajadores de tiempo completo es 10,028 pesos mensuales, la desigualdad salarial es de 4.94, el 26% tiene jornadas mayores a 48 horas semanales, la brecha de ingresos por género es del 21.9% y el 2.9% percibe ingresos por debajo de la línea de bienestar (Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO], 2024). Este entorno se relaciona con la incidencia de riesgos psicosociales en el trabajo.

Con base en lo anterior, el objetivo de este estudio es: Analizar los riesgos psicosociales presentes en tres empresas yucatecas de los sectores industrial, comercial y de servicios mediante la comparación de los resultados en cada uno de los ocho dominios de riesgo.

Método

Es un estudio de caso múltiple, siendo el primer caso una comercializadora de equipos e insumos médicos, el segundo, una productora de gases industriales y medicinales y el tercero, una empresa de amenidades hoteleras.

La identificación de los riesgos psicosociales se realizó con base en la NOM 35-STPS-2018. Para los centros de trabajo que tengan hasta 50 trabajadores la NOM propone la Guía de Referencia II y para aquellos con más de 50, la Guía de Referencia III. La diferencia es que la Guía II propone la evaluación de las cuatro primeras categorías de riesgo psicosocial, mientras que la Guía III abarca las cinco categorías (tabla 1).

Tabla 1 Categorías, dominios y dimensiones de riesgo psicosocial

Categoría	Dominio	Dimensión
I Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras
		Condiciones deficientes e insalubres
		Trabajos peligrosos
II Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas
		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
		Limitada o inexistente capacitación
III 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
IV 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
	Violencia	Violencia laboral

Categoría	Dominio	Dimensión
V Entorno orgsnizacional	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: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2018).

Las técnicas de recopilación de información fueron: revisión documental, entrevista semiestructurada y encuesta, utilizando la Guía de referencia II de la NOM-035, consistente en un cuestionario con 46 items, agrupados en 4 categorías, 8 dominios y 20 dimensiones. Se establecen 5 niveles de riesgo psicosocial: Nulo, Bajo, Medio, Alto y Muy alto.

Resultados

Caso 1: Empresa de comercialización de equipos e insumos médicos

La empresa estudiada está dedicada a la venta de equipo médico, insumos y mantenimiento contando con un total de 50 trabajadores, de los cuales el 54% son de sexo femenino y 46% de sexo masculino, en su mayoría (44%) menores de 34 años y el 46% de la plantilla son solteros. Con respecto al nivel de estudios, el 4% tiene una carrera técnica, el 46% tiene licenciatura y la mitad de los trabajadores cuenta con una maestría.

Tabla 2 Calificación global de nivel de riesgo por trabajador

Calificación global	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Número de trabajadores	0	15	26	7	2
Porcentaje	(0%)	(30%)	(52%)	(14%)	(4%)

Fuente. Elaboración propia (2025).

La tabla 2 presenta la distribución de los niveles de riesgo en la organización; si se suman los niveles de riesgo muy alto y alto, se encuentra que el 18% de los trabajadores está ubicado allí, y si se le agrega el nivel medio, se alcanza un porcentaje de 70% de trabajadores que exhibe algún nivel de riesgo que es preciso tomar en cuenta.

Tabla 3 Número y porcentaje de trabajadores clasificados de acuerdo con su nivel de riesgo por categoría.

Calificación categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	20 (40%)	20 (40%)	9 (18%)	0 (0%)	1 (2%)
Factores propios de la actividad	0 (0%)	0 (0%)	13 (26%)	22 (44%)	15 (30%)
Organización del tiempo de trabajo	10 (20%)	4 (8%)	18 (36%)	15 (30%)	3 (6%)
Liderazgo y relaciones en el trabajo	34 (68%)	11 (22%)	4 (8%)	0 (0%)	1 (2%)

Fuente. Elaboración propia (2025).

En la tabla 3 se aprecia que el porcentaje más alto de trabajadores que reportaron niveles de riesgo alto y muy alto, corresponde a la categoría Factores propios de la actividad en donde se agrupa el 74% de las respuestas (37 trabajadores). Le sigue la categoría Organización del tiempo de trabajo, en donde 18 trabajadores reportaron niveles de riesgo alto y muy alto, que corresponde al 36% del total.

Tabla 4 Número y porcentaje de trabajadores clasificados de acuerdo con su nivel de riesgo por dominio

Calificación dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	20 (40%)	20 (40%)	9 (18%)	1 (2%)	0 (0%)
Carga de trabajo	0 (0%)	0 (0%)	6 (12%)	4 (8%)	40 (80%)
Falta de control sobre el trabajo	20 (40%)	8 (16%)	7 (14%)	7 (14%)	8 (16%)
Jornada de trabajo	7 (14%)	0 (0%)	13 (26%)	16 (32%)	14 (28%)
Interferencia en la relación trabajo-familia	5 (10%)	5 (10%)	23 (46%)	14 (28%)	3 (6%)
Liderazgo	27 (54%)	12 (24%)	6 (12%)	3 (6%)	2 (4%)
Relaciones en el trabajo	46 (92%)	4 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Violencia	42 (84%)	5 (10%)	1 (2%)	0 (0%)	2 (4%)

Fuente. Elaboración propia (2025).

Con base en la tabla 4, si se suman los porcentajes encontrados en los niveles de riesgo muy alto y alto, es posible observar que los dominios que concentran mayor porcentaje son Carga de trabajo (88%) y Jornada de trabajo (60%), seguidos de Interferencia en la relación trabajo-familia (34%) y Falta de control sobre el trabajo (30%).

Caso 2: Empresa de gases industriales y medicinales

La empresa estudiada está dedicada a la producción, comercialización y suministro de gases industriales y medicinales, cuenta con 24 centros de trabajo en el sureste del país; el centro de trabajo que aquí se reporta está ubicado en Mérida, laborando allí 20 personas, de las cuales el 75% son hombres

y el 25% mujeres, en su mayoría (55%) menores de 39 años. El 80% del personal es casado y, en cuanto a escolaridad, el 20% tiene nivel de secundaria, el 15% el de bachillerato y el 65% el de licenciatura.

Tabla 5 Calificación global de nivel de riesgo por trabajador

Calificación global	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Número de trabajadores	0	6	13	1	0
Porcentaje	(0%)	(30%)	(65%)	(5%)	(0%)

Fuente. Elaboración propia (2025).

La tabla 5 presenta la distribución de los niveles de riesgo en esta empresa, en donde se observa que, aunque ningún trabajador está ubicado en un nivel muy alto, sin embargo existe un alto porcentaje (65%) que exhibe un nivel de riesgo medio el cual, al sumarse al nivel de riesgo alto, arroja un total de 70% (14 trabajadores) ubicados en estos niveles.

Tabla 6 Número y porcentaje de trabajadores clasificados de acuerdo con su nivel de riesgo por categoría.

Calificación categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	4 (20%)	5 (25%)	7 (35%)	2 (10%)	2 (10%)
Factores propios de la actividad	0 (0%)	0 (0%)	6 (30%)	9 (45%)	5 (25%)
Organización del tiempo de trabajo	7 (35%)	4 (20%)	7 (35%)	2 (10%)	0 (0%)
Liderazgo y relaciones en el trabajo	13 (65%)	5 (25%)	2 (10%)	0 (0%)	0 (2%)

Fuente. Elaboración propia (2025).

En la tabla 6 se observa que el porcentaje más alto de trabajadores que reportaron niveles de riesgo alto y muy alto, corresponde a la categoría Factores propios de la actividad en donde se concentra el 70% de las respuestas

(14 trabajadores), y después Ambiente de Trabajo con el 20%, que corresponde a 4 trabajadores.

Tabla 7 Número y porcentaje de trabajadores clasificados de acuerdo con su nivel de riesgo por dominio

Calificación dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	4 (20%)	5 (25%)	7 (35%)	2 (10%)	2 (10%)
Carga de trabajo	0 (0%)	2 (10%)	2 (10%)	5 (25%)	11 (55%)
Falta de control sobre el trabajo	2 (10%)	3 (15%)	7 (35%)	4 (20%)	4 (20%)
Jornada de trabajo	5 (25%)	4 (20%)	5 (25%)	3 (15%)	3 (15%)
Interferencia en la relación trabajo-familia	3 (15%)	4 (20%)	7 (35%)	6 (30%)	0 (0%)
Liderazgo	11 (55%)	2 (10%)	6 (30%)	1 (5%)	0 (0%)
Relaciones en el trabajo	15 (75%)	4 (20%)	1 (5%)	0 (0%)	0 (0%)
Violencia	18 (90%)	1 (5%)	1 (5%)	0 (0%)	0 (0%)

Fuente. Elaboración propia (2025).

En la tabla 7 se puede observar que los dominios con mayor porcentaje en niveles de riesgo alto y muy alto son Carga de trabajo (80%); Falta de control sobre el trabajo (40%) y Jornada de trabajo (30%) en lo que se ubican 16, 8 y 6 trabajadores respectivamente.

Caso 3: Empresa de amenidades hoteleras

La empresa de estudio, desde su fundación en el año 2003, ha estado ubicada en la ciudad de Mérida, comenzando operaciones con 2 colaboradores hasta tener una plantilla de 35 en la actualidad. Su giro es la producción y

comercialización de amenidades hoteleras. El 71% de participación de sus clientes se ubican en la península de Yucatán, y el otro 29% en el resto del país. El 63% de los colaboradores son de sexo masculino contra el 37% de personal femenino, en su mayoría (49%), son menores de 30 años y alrededor de la mitad de la plantilla solteros. En cuanto al nivel de estudios, los resultados mostraron que el 57% tiene un nivel igual o menor a secundaria y el 43% cuenta con estudios de nivel medio superior en adelante.

Tabla 8 Calificación global de nivel de riesgo por trabajador

Calificación global	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Número de trabajadores	0	8	13	11	3
Porcentaje	(0%)	(23%)	(37%)	(31%)	(9%)

Fuente. Elaboración propia (2025).

La tabla 8 muestra la distribución de los niveles de riesgo en esta organización; si se suman los niveles de riesgo muy alto y alto, se encuentra que el 40% de los trabajadores está ubicado allí, y si se le agrega el nivel medio, se alcanza un porcentaje de 77% de trabajadores.

Tabla 9 Número y porcentaje de trabajadores clasificados de acuerdo con su nivel de riesgo por categoría.

Calificación categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	7 (20%)	7 (20%)	14 (40%)	3 (9%)	4 (11%)
Factores propios de la actividad	0 (0%)	2 (6%)	7 (20%)	21 (60%)	5 (14%)
Organización del tiempo de trabajo	6 (17%)	7 (20%)	15 (43%)	6 (17%)	1 (3%)
Liderazgo y relaciones en el trabajo	12 (34%)	8 (23%)	7 (20%)	6 (17%)	2 (6%)

Fuente. Elaboración propia (2025).

En la tabla 9 se observa que las categorías con mayor porcentaje de riesgo alto y muy alto son Factores propios de la actividad en donde se concentra el 74% de las respuestas, seguido de Liderazgo y relaciones en el trabajo, con el 23% (26 y 8 trabajadores respectivamente).

Tabla 10 Número y porcentaje de trabajadores clasificados de acuerdo con su nivel de riesgo por dominio

Calificación dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	7 (20%)	7 (20%)	14 (40%)	3 (9%)	4 (11%)
Carga de trabajo	2 (6%)	6 (17%)	13 (37%)	7 (20%)	7 (20%)
Falta de control sobre el trabajo	3 (9%)	1 (3%)	5 (14%)	5 (14%)	21 (60%)
Jornada de trabajo	0 (0%)	2 (6%)	10 (28%)	20 (57%)	3 (9%)
Interferencia en la relación trabajo-familia	7 (20%)	3 (9%)	15 (43%)	8 (22%)	2 (6%)
Liderazgo	11 (32%)	9 (26%)	4 (11%)	5 (14%)	6 (17%)
Relaciones en el trabajo	18 (51%)	10 (29%)	5 (14%)	2 (6%)	0 (0%)
Violencia	20 (57%)	5 (14%)	4 (11%)	3 (9%)	3 (9%)

Fuente. Elaboración propia (2025).

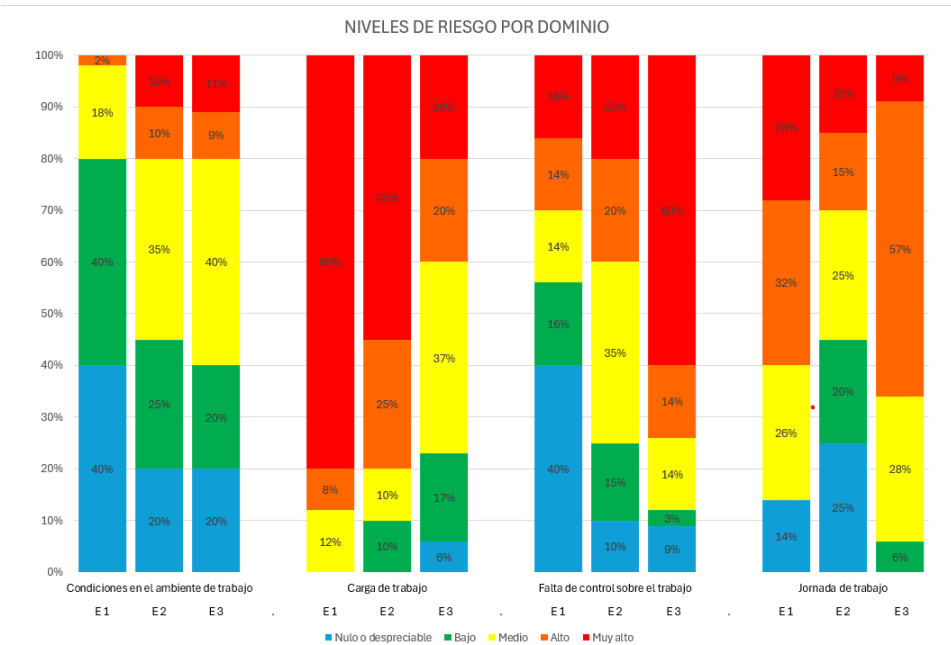
En la tabla 10 se aprecia que los dominios que agrupan mayor porcentaje de riesgo en sus niveles alto y muy alto son: Falta de control sobre el trabajo (74%), Jornada de trabajo (66%), y Carga de trabajo (40%).

Resultados comparativos

En las gráficas 1 y 1a se presentan los resultados en términos porcentuales de los niveles de riesgo psicosocial, por cada dominio, comparados, de

las tres empresas. El color azul representa un nivel de riesgo nulo o despreciable, el verde un nivel de riesgo bajo, el amarillo un riesgo medio, el naranja un riesgo alto y el rojo un riesgo muy alto. La empresa 1 es la comercializadora (E1), la empresa 2 es la industrial (E2) y la 3 es la de amenidades (E3).

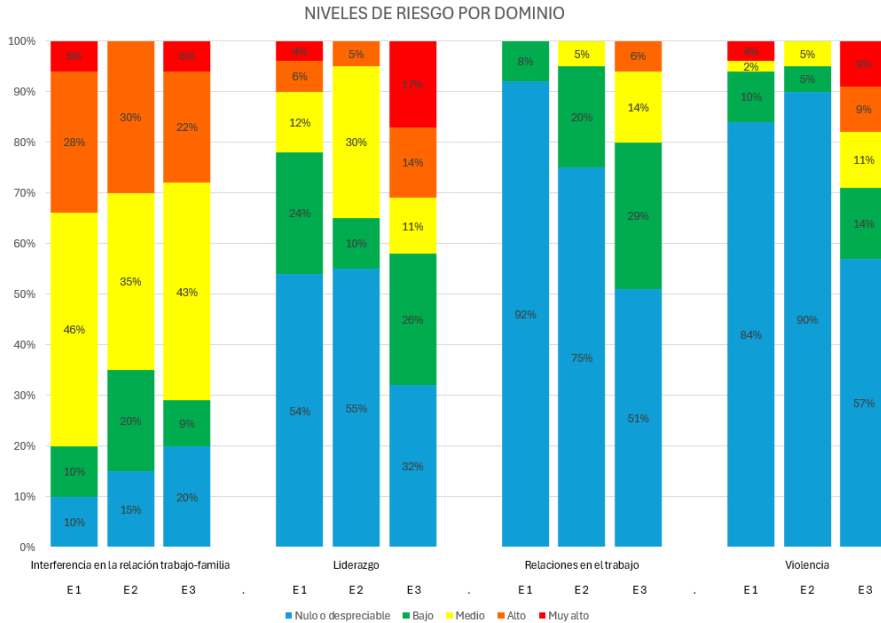
Gráfica 1: Número y porcentaje de trabajadores clasificados de acuerdo con su nivel de riesgo por dominio



Fuente. Elaboración propia (2025).

En la gráfica 1, que muestra los 4 primeros dominios de riesgo psicosocial, salta a la vista que en el 2º dominio, el de Carga de trabajo, los niveles de riesgo muy alto (rojo) están presentes en las tres empresas, aunque en diferentes porcentajes. Lo mismo se puede afirmar en relación con los dominios 3 y 4, Falta de control sobre el trabajo y Jornada de trabajo, respectivamente.

Gráfica 1a: Número y porcentaje de trabajadores clasificados de acuerdo con su nivel de riesgo por dominio



Fuente. Elaboración propia (2025).

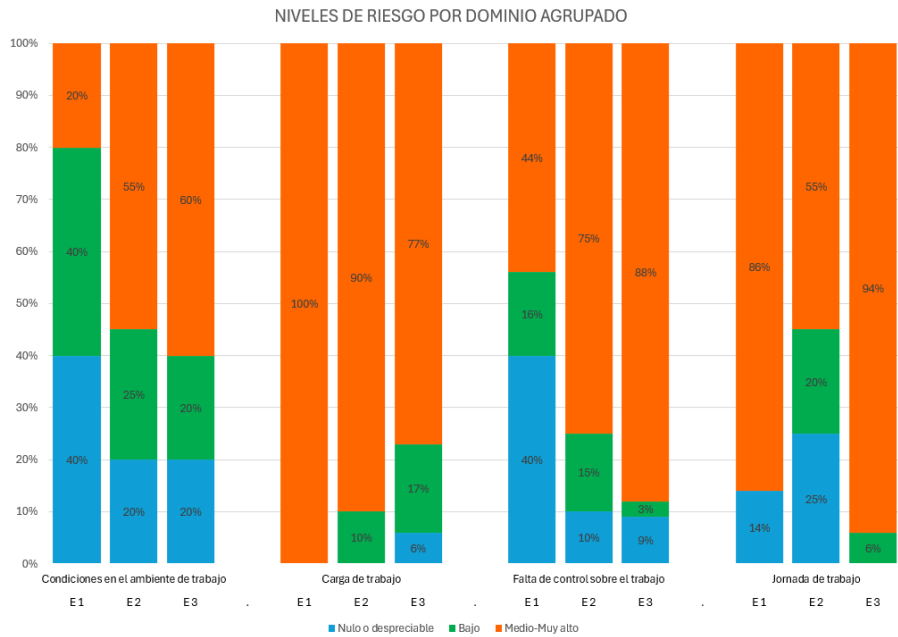
En la gráfica 1a vemos los últimos 4 dominios y podemos observar que la presencia de niveles de riesgo muy alto es mucho menor, resaltando el Dominio Liderazgo en la empresa 3, que exhibe un nivel de riesgo muy alto (rojo) en el 17% de los trabajadores, aunque también resulta relevante el dominio Interferencia en la relación trabajo-familia, en donde llama la atención que aunque en dos de las tres empresas el nivel de riesgo muy alto se presenta en muy pocos trabajadores y en la otra es inexistente, sí hay presencia porcentual importante en la tres empresas de niveles de riesgo alto.

Los hallazgos anteriores concuerdan con lo reportado en otros estudios como el de Castro Méndez (2018) que encontró alta prevalencia de exigencias psicológicas, baja influencia en toma de decisiones y falta de claridad de rol, equivalentes a los dominios de carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo y liderazgo, el de Tacca Huamán y Tacca Huamán (2019), quienes además encontraron doble presencia, equivalente al dominio interferencia en la

relación trabajo-familia, Beljikangarlou et al. (2025) mencionan jornadas extendidas y fuertes cargas de trabajo, y Orozco Moreno et al (2025) exigencias emocionales y conflicto trabajo-familia. En México, los estudios de Vargas et al (2021), Uribe (2020), Alaniz y López (2021), Díaz-Patiño y Anaya-Velasco (2022), Zamulio-López et al (2024) y Peralta Meda et al (2025) también reportan hallazgos similares.

Pero, ¿qué sucede si agrupamos en uno solo los niveles de riesgo medio, alto y muy alto?

Gráfica 2: Número y porcentaje de trabajadores clasificados de acuerdo con su nivel de riesgo agrupado por dominio



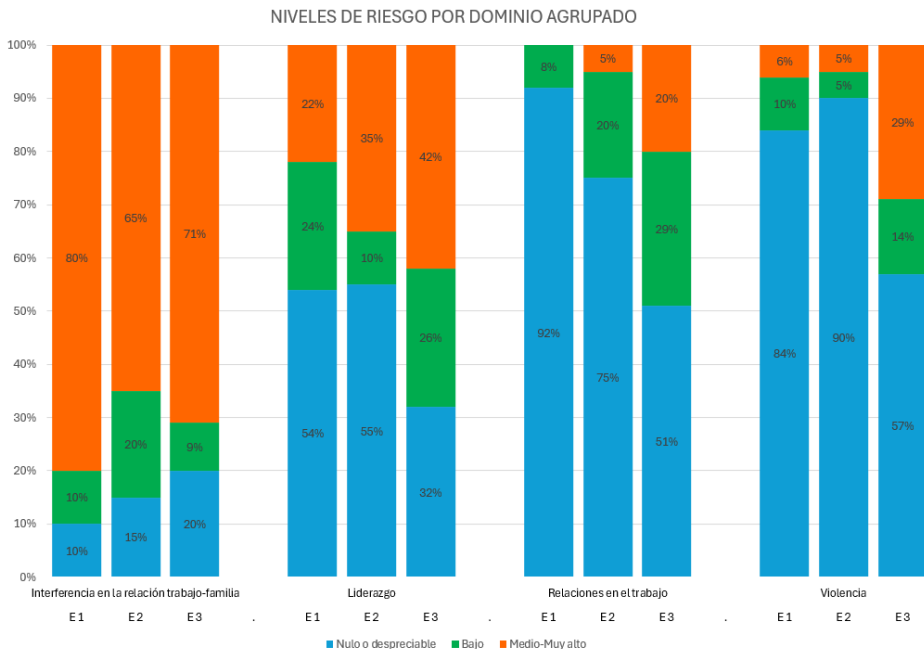
Fuente. Elaboración propia (2025).

Considerando que una empresa no debería dejar crecer un problema, que en cualquiera de los dominios, un nivel de riesgo mediano ya de por sí constituye una poderosa llamada a la acción mediante la gestión de riesgos psicosociales -que muchas empresas implementan sin la necesidad de realizar una evaluación previa de riesgos de trabajo como lo reportaron Beck et al (2025)-, y considerando también que la NOM establece la obligatoriedad

para las empresas de implementar políticas para erradicar factores de riesgo psicosocial, procedemos a mostrar en las gráficas 2 y 2a la situación de las tres empresas estudiadas, agrupando en uno solo los niveles de riesgo medio, alto y muy alto (color naranja).

En la gráfica 2 en la que aparecen los cuatro primeros dominios observamos que las tres empresas arrojan, en muy elevados porcentajes, niveles de riesgo psicosocial de medio a muy alto en todos ellos, aunque con variaciones. El dominio más preocupante es el de Carga de trabajo (100, 90 y 77%), seguido de Jornada de trabajo (86, 55 y 94%) posteriormente Falta de control sobre el trabajo (44, 75 y 88%) y con menor presencia de ese nivel de riesgo agrupado -aunque también se deben considerar por los efectos en la salud física que ocasiona- el dominio Condiciones en el ambiente de trabajo (20, 55 y 60%).

Gráfica 2a: Número y porcentaje de trabajadores clasificados de acuerdo con su nivel de riesgo agrupado por dominio



Fuente. Elaboración propia (2025).

Retomando los indicadores del índice de competitividad de Yucatán en el subíndice Mercado de trabajo, los resultados de las tres empresas reflejan plenamente esa realidad y ubican a sus trabajadores dentro del 26% de personal ocupado en Yucatán que labora más de 48 horas semanales y que se ubican por debajo de la línea del bienestar, la cual es una herramienta para medir la pobreza basándose en los conceptos de canastas alimentaria y no alimentaria.

En la gráfica 2a que presenta los últimos cuatro dominios, el de Interferencia en la relación trabajo-familia resalta claramente por la alta prevalencia en las tres empresas (80, 65 y 71% respectivamente) del nivel de riesgo de medio a muy alto, lo cual nos remite también al contexto laboral yucateco, ya que, con jornadas de trabajo de más de 48 horas a la semana, es lógico que exista también una seria interferencia del trabajo en el círculo y la vida familiar, con los efectos consiguientes.

Los últimos tres dominios (Liderazgo, Relaciones en el trabajo y Violencia) están relacionados con el ambiente laboral y con el lado humano de las organizaciones. De estos tres, podemos apreciar que en el dominio Liderazgo se presentan niveles de medio hacia arriba en las tres empresas, aunque con marcadas diferencias porcentuales (22, 36 y 42% respectivamente). Aunque en este factor los porcentajes de niveles de riesgo agrupados no son tan elevados como en los dominios presentados en la gráfica anterior, deben ser tomados en cuenta en la elaboración de políticas por la importancia que implica la naturaleza de las relaciones líder-miembro.

Estos resultados, al realizar la sumatoria de los niveles de riesgo medio, alto y muy alto en uno solo -que denominamos riesgo agrupado-, muestran de manera más clara la situación de las tres empresas estudiadas, donde prácticamente en todos los dominios se encontró presencia de riesgo psicosocial, aunque en porcentajes de prevalencia y nivel de riesgo muy variables, bajo el orden siguiente: a) Carga de trabajo, b) Jornada de trabajo, c) Falta de control sobre el trabajo, d) Interferencia en la relación trabajo-familia, e) Condiciones en el ambiente de trabajo y f) Liderazgo. Finalmente, los niveles de riesgo en los dominios g) Violencia y h) Relaciones en el trabajo, si bien están presentes en las empresas estudiadas, son mucho menores en relación con los encontrados en los otros seis dominios de riesgo psicosocial. Todo esto refuerza aun más la concordancia con los hallazgos de otros estudios empíricos ya señalados -en donde se indicaba la prevalencia a partir de niveles de

riesgo alto- indicándose en ellos también la necesidad de tomar medidas para erradicar, o al menos mitigar, la presencia de estos factores de riesgo psicosocial. Lo anterior es fundamental, dado que la exposición continua a los riesgos psicosociales tiene impactos negativos en la salud del personal y en los resultados de la empresa, e incluso rebasa ese ámbito, afectando la vida familiar, tal como lo han señalado organismos internacionales como la Organización Mundial del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, y numerosos estudios empíricos tanto en México como en otros países en donde se evidenció la relación entre la presencia de dichos riesgos en el mundo laboral y diversos efectos negativos en la salud mental del individuo, presentándose bajo diversas manifestaciones de estrés, ansiedad, depresión, *burnout*, angustia, entre otras, que conviene estudiar (Castro Méndez, 2018; Tacca Huamán y Tacca Huamán, 2019; Martínez Martínez, 2020; Carranco Madrid et al, 2020; Uribe, 2020; Vargas et al, 2021; Díaz-Patiño y Anaya-Velasco, 2022; Palma et al, 2022; Soliz Baldomar, 2022; De Paula et al. 2023; Backhaus et al, 2024; Ekpenyong et al, 2025; Beljikangarlou et al, 2025; Gyori et al, 2025; Orozco Moreno et al, 2025; Pires, 2025), y que también se ponen de relieve en las estadísticas oficiales en donde se reportan datos relevantes sobre salud mental.

Conclusiones

La exposición continua de los empleados a riesgos psicosociales en el trabajo es un asunto ampliamente estudiado desde que en 1984 la OIT llamó la atención a nivel mundial sobre este fenómeno, con el reconocimiento de los impactos negativos que ocasionan en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral. Los casos aquí presentados, estudiados a la luz de la NOM 035-STPS-2028 aportan evidencias de una presencia importante de riesgos psicosociales en los trabajadores de las tres empresas estudiadas en seis de los ocho dominios de riesgos establecidos en la NOM, siendo los más importantes los dominios de Carga de trabajo, Jornada de trabajo y Falta de control sobre el trabajo, seguidos de Interferencia en la relación trabajo-familia, Condiciones en el ambiente de trabajo y Liderazgo. Estos factores de riesgo, generadores de estrés -relacionados tanto con el contexto como con el contenido del trabajo-, se manifiestan en el individuo bajo la forma de trastornos fisiológicos, psicológicos o conductuales tal como se ha documentado en estudios previos. Dado lo anterior, resulta fundamental que las empresas

atiendan este asunto mediante el diseño e implementación de políticas organizacionales para eliminar estos factores de riesgo lo cual implica atender aspectos que van desde el rediseño del contenido del trabajo y las condiciones en las que este se realiza, la organización de la jornada laboral de manera que se delimite el tiempo destinado al desempeño de las actividades ocupacionales evitando la interferencia con las responsabilidades familiares, hasta aspectos relacionados con la naturaleza y estilos de liderazgo ejercido en los ambientes organizacionales.

Las implicaciones de estos hallazgos apuntan a considerar los efectos negativos de estos riesgos psicosociales en el bienestar de los trabajadores -dadas las evidencias que los relacionan con trastornos de salud mental como la angustia, la depresión, el estrés y el *burnout*, entre otros- por lo que el establecimiento de políticas que mitiguen el daño que ocasionan en ellos y en sus familias es un aspecto fundamental que las organizaciones deben asumir para cumplir con su responsabilidad social, dado que rebasan los límites organizacionales pues en realidad se trata de un asunto de salud pública que llega a tener un profundo impacto en el tejido social.

Bibliografía

- Alaniz-Soberanis, J. y López-Canto, L. (2021). Implementación del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial con base a la nom-035-stps -2018 a personal operativo de una organización educativa. *Desarrollo sustentable, negocios, emprendimiento y educación*, (17), 94-108. <https://www.eumed.net/uploads/articulos/9e17d9ff7d8f3fb12196a57cbcdb2a3a.pdf>
- Backhaus, I., Lohmann-Haislah, A., Burr, H., Nielsen, K. Di Tecco, C. & Dragano, N. (2024, septiembre 11). *Organization change: challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health*. BMC Public Health. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19815-w>
- Beck, D., Wahrendorf, Sommer, S., Rigo, M., Lenhardt, U. & Lunau, T. (2025). The relationship between workplace risk assessments and measures to manage psychosocial risks at work: findings from ESENER. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 98, 695-706. <https://doi.org/10.1007/s00420-025-02158-3>
- Beljickangarlou, M., Dehdashti, A., Saleh, E., Dehnavi, N. & Davoodi, Z. (2025). Risk factors associated with psychological health and workload among clinical

- nurses. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 30(3) 283-292. https://10.4103/ijnmr.ijnmr_201_21
- Carranco Madrid, S., Pando Moreno, M. & Aranda Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Recimundo*, 4(1) Esp. 316-331. [https://10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.316-331](https://10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331)
- Castro Méndez, N.P. (2018). Riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 155-159. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- De Paula, W., A.L. Sakr Khouri, I.D., Machado, E.L., Da Silva, G.N., Roevers, L. & Meireles, A.L. (2023). Examining the mental health of the academic community at an institution for higher education during the COVID-19 pandemic. *Psychology, Health & Medicine*, 28(6), 1450-1459. <https://doi.org/10.1080/13548506.2022.2142946>
- Díaz-Patiño, D.G. & Anaya-Velasco, A. (2022). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(38) 182-203 <https://doi.org/10.22201/ii-sue.20072872e.2022.38.1518>
- Díaz Pincheira, F.J. & Carrasco Garcés, M.E. (2018). Efectos del clima laboral y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>.
- Ekpenyong, B., Ani, E.M., Osuagwu, L.U., Okolie, E.A., Ezema, M.U., Miner, C.A., Ojeahere, M.I., Akpan, M., Ishaya, T., Agho, K & Piwuna, C.G. (2025). Evaluation of psychological distress and fear among frontline hospital workers at COVID-19 centres in South East Nigeria. *Discover Public Health*, 22(452), 1-16. <https://doi.org/10.1186/s12982-025-00836-8>
- Gámez, R. (2021). Análisis de la implementación de la NOM 035 de la STPS-2018 en MiPymes. Caso de una empresa gasolinera. *Brazilian Journal of Business*, 3(2), 1517-1532. <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJB/article/view/29253>
- Gyori, A., Balogh, K., Ádám, S. & Perpék, É. (2025). Psychosocial risks and their predictors in human service occupations: the case of Hungary. *Current Psychology*, 44, 14409-14421. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08159-2>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2024, septiembre 6). *Estadísticas a propósito del Día Mundial para la Prevención del Suicidio*. Comunicado de prensa núm. 547/24. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_Suicidio24.pdf

- Instituto Mexicano para la Competitividad (2024). *Índice de Competitividad Estatal 2024*. <https://imco.org.mx/indice-de-competitividad-estatal-2024/>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. <https://www.insst.es/documentos/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visión+general.pdf>
- Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2),301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Organización Internacional del Trabajo (1996-2025). *Seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo#:~:text=Cada%20d%C3%ADa%20mueren%20personas%20a,4%20d%C3%ADas>
- Organización Internacional del Trabajo & 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. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo. Núm. 56*. www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safe-work/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo y plan de acción para su aplicación (2024-2030)* www.ilo.org/es/resource/policy/estrategia-global-en-materia-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo
- Organización Mundial de la Salud (2022). Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: resumen ejecutivo. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Orozco Moreno, Z.L., Carranco Madrid S.P. & López Velasco, J.E. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *InveCom*, 5(2), 1-6. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>
- Pahrul, P., Takdir, S. D. ., Suleman, N. R. ., & Aliddin, L. A. (2025). The Role Of Organizational Commitment And Psychological Safety In Mediating The Effect Of Inclusive Leadership On Work Engagement Of Government Employees Of

- Konawe Kepulauan Regency. *Journal of Neonatal Surgery*, 14(32S), 403–414. <https://www.jneonatalsurg.com/index.php/jns/article/view/7292>
- Palma, A., Gerber, M.M. & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: el rol mediador de la violencia laboral. *Psykhē*, 31(1), 1-18. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383>
- Peralta Meda, P.M., Salgado Guluarte, C.A., Urcádiz Cázares, F.J., Angulo Chinchillas, C.J. & Cortés Larrinaga, M. (2025). Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial de una microempresa del sector servicios. *Estudios y Perspectivas*, 5(2), 2812-2827. DOI: <https://doi.org/10.61384/r.c.a..v5i2.1316>
- Pires, M.L. (2025). The effects of job insecurity on psychological well-being and work engagement: testing a moderated mediation model. *Behav Sci*, 15(7), 979. <https://doi.org/10.3390/bs15070979>
- Reyes Cruz, A. R., Rodríguez Aguilar, L., López García, K. S., Guzman Facundo, F. R., & Alonso Castillo, M. M. (2018). Estrés Laboral, Resiliencia y Consumo de Alcohol en Trabajadores de la Industria del Acero. *Health and Addictions/Salud y Drogas*, 18(1), 29–37. <https://doi.org/10.21134/haaj.v18i1.330>
- Reyes Cruz, A. R., Rodríguez Aguilar, L., López García, K. S., Guzman Facundo, F. R. y Alonso Castillo, M. M. (2018). Estrés Laboral, Resiliencia y Consumo de Alcohol en Trabajadores de la Industria del Acero. *Health and Addictions/Salud y Drogas*, 18(1), 29–37. <https://www.haaj.org/?journal=haaj&page=article&op=view&path%5B%5D=330>
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación [D:O:F:], 23 de octubre de 2018 (México). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Soliz Baldomar R.L. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 71-81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Stavroula, L. & Aditya, J. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. World Health Organization.
- Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Uribe Prado, J.F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos. *Investigación administrativa*, 49(125), 1-17. <https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>

- Vargas, C. Bernaldez, G. Gil, U. (2021) Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte Sanitario*, 20(1), 121-130 <https://revistahorizonte.ujat.mx/horizonte/es/article/view/3972/3159>
- World Health Organization (2025). *World health statistics 2025. Monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110496>
- Zamudio-López, G., Gómez-Vázquez, D., Rodríguez Hernández, M. & Fuentes-Cruz, R. (2024). Identificación y análisis del riesgo psicosocial en una escuela telesecundaria del municipio de Cárdenas, Tabasco. *Revista del Centro de Graduados e Investigación*, 39(104). <https://www.revistadelcentrodegraduados.com/p/v-39-n-104.html>