



Identificación de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito empresarial: Un estudio en microempresas campechanas

Identification of psychosocial risk factors in the business field: A study in campechanas microenterprises

Ligia Marina Pech Canul^{1*}

¹*Tecnológico Nacional de México campus Campeche, carretera Campeche – Escárcega Km. 9, CP 24500, Apartado Postal 347, Campeche, Campeche, México.*

*Corresponding author:
ligia.pc@campeche.tecnm.mx

Resumen. Este estudio se basó en la Norma 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es de tipo cualitativo y transversal, aplicado a 56 trabajadores de 11 microempresas seleccionadas por conveniencia; para la recolección de información se utilizó entrevistas semiestructuradas, evaluando las condiciones laborales, carga y control del trabajo, jornadas laborales, interferencia trabajo-familia, liderazgo y violencia laboral. El objetivo es que las microempresas puedan implementar programas de acción y fomentar entornos laborales seguros y saludables. Los resultados mostraron que ningún trabajador se encuentra en el nivel "Muy alto" de riesgo, en cambio se identificó el (4%) en un nivel "Alto". La mayoría están en niveles "Medio" (39%), "Bajo" (45%) y Nulo (13%) lo que sugiere una revisión de las políticas de prevención de riesgos para fortalecer las áreas identificadas. Para el procesamiento de la información se recurrió al programa ExcelTM tomando en cuenta los criterios de la Norma.

Palabras clave: Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial, Microempresas, trabajadores.

Abstract. This study was based on Standard 035 of the Ministry of Labor and Social Welfare (STPS) and is qualitative and transversal, applied to 56 workers from 11 microenterprises selected by convenience; To collect information, semi-structured interviews were used, evaluating working conditions, work load and control, work hours, work-family interference, leadership and workplace violence. The objective is for microenterprises to implement action programs and promote safe and healthy work environments. The results showed that no worker is at the "Very High" level of risk, however (4%) were identified at a "High" level. The majority are at "Medium" (39%), "Low" (45%) and Nil (13%) levels, which suggests a review of risk prevention policies to strengthen the identified areas. For information processing The

Excel™ program was used taking into account the criteria of the Standard.

Keywords: Mexican Official Standard NOM-035-STPS-2018, Psychosocial risk factors, Microenterprises, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en México los cambios globalizadores han provocado, incertidumbre económica en diversos ámbitos como en el caso del sector laboral que existe el temor a recortes de empleo sumándose también el malestar en el lugar de trabajo. El Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], indica que antes de la llegada de la pandemia del Covid-19, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Según datos del IMSS citado en Lozano Luviano, (2023) menciona que, “al menos el 75% de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%)” (párr. 3).

Por lo que se infiere que los factores de riesgo psicosocial es un tema que se ha cobrado fuerza en el transcurso de los años, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud [OMS], y la Organización Internacional del Trabajo [OIT], han sumado esfuerzos para atender este problema global que impacta el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Con el objetivo de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en México, el Gobierno Federal emitió, en el Diario Oficial de la Federación, el 23 de octubre de 2018 la NOM-035-STPS-2018, [Norma 035], factores de riesgo psicosocial en el trabajo; Identificación, análisis y prevención. La Norma 035, propone instrumentos de recolección de información, específicamente cuestionarios semiestructurados, que dan como resultado la identificación del grado de riesgo psicosocial que presenta un trabajador (Madero Gómez et al., 2023).

De acuerdo con la Norma 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], (2023) los factores de riesgo psicosocial son:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (p.3).

El objetivo de la Norma 035, es “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”(Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), 2023, p.4). Entre los aspectos más relevantes, la Norma 035 propone la evaluación y diagnóstico de Factores Psicosociales mediante un cuestionario para centros de trabajo a fin de identificar los factores psicosociales que ponen en riesgo al trabajador y así llevar a cabo intervenciones apropiadas, no obstante para este estudio se llevó a cabo la identificación del nivel de riesgo para la muestra conformada por 11 microempresas, el cual, oscila entre 1 a 10 trabajadores, el objetivo es llegar al resultado de la identificación para dar a conocer a los microempresarios y consideren realizar programas de acción.

Es vital mencionar que el campo de aplicación de la Norma 035, es de carácter obligatorio para todas las empresas sin importar el tamaño que tengan, rige en todo el territorio nacional. Los riesgos psicosociales se han convertido en un tema de estudio de gran importancia dentro de las organizaciones, por la afectación que provoca en los trabajadores; su origen puede darse en aspectos dentro del entorno laboral; por lo tanto, la prevención es el punto central. En el presente documento se expondrá una revisión, para llevar a cabo la identificación de los factores de riesgo psicosocial en las microempresas con fines investigativos y aplicativos para mitigar los factores de riesgo que puedan presentar los trabajadores.

La importancia de los factores de riesgo psicosocial en este estudio permitirá que los centros de trabajo puedan en primera instancia identificar a los

trabajadores que sufren de riesgos psicosociales en un nivel “Muy alto”, “Alto”, “Medio”, “Bajo” y “Nulo”. Una vez identificado poder dictar las medidas de acción correctivas de acuerdo con los criterios de evaluación que propone la Norma 035 realizando una revisión dentro de la política de riesgos para poder fortalecer precisamente lo que menciona a continuación Salamanca Velandia et al., (2019):

El proceso aplicativo es vital para el reconocimiento oportuno de los factores de riesgo psicosocial y así poder implementar estrategias, programas de mitigación de los riesgos psicosociales, logrando de esta forma grados de exposición al riesgo menores, y generar espacios de trabajo seguros y sanos que no afecten la salud física y mental de los trabajadores (p.44).

II. METODOLOGÍA

El diseño de esta investigación es de tipo cualitativo, no experimental y de corte transversal, se busca la comprensión e interpretación actual de un fenómeno. El tipo de estudio realizado, en este caso, sería un estudio transversal es un tipo de investigación observacional donde los datos se recopilan en un solo punto en el tiempo, sin seguimiento posterior. Las investigaciones cualitativas se fundamentan más en un proceso inductivo que se basa en explorar, describir y luego generar perspectivas teóricas (Hernández Sampieri et al., 2006).

De acuerdo con lo afirmado por Sampieri Hernández et al., (2006) menciona que, “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 208)

En este caso, se aplicó un cuestionario a 56 trabajadores de 11 microempresas para identificar los factores de riesgo psicosocial. La Norma 035, emitida por la (STPS) de México, establece los criterios para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta norma se aplica a todos los centros de trabajo en el país, con el objetivo de proteger la salud mental y física de los trabajadores.

El tipo de muestreo que se utilizó fue el, muestreo no probabilístico por conveniencia o también conocido como muestra oportunista, debido a que la elección de

los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. aquí el procedimiento para calcularlo no fue con fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones (Hernández Sampieri et al., 2006)

El muestreo no probabilístico por conveniencia es un método en el cual los elementos de la población se seleccionan basándose en su accesibilidad y disponibilidad para participar en el estudio. En este caso, se seleccionó a los trabajadores de las 11 empresas que se ofrecieron voluntariamente para responder al cuestionario, lo que facilitó la obtención de datos para tu investigación. Sin embargo, dado que la selección de la muestra no se realizó de manera aleatoria, sino que se basó en la conveniencia y disposición de las microempresas participantes, este tipo de muestreo puede introducir ciertos sesgos y limitaciones en la generalización de los resultados (Hernández Sampieri et al., 2006)

En este trabajo se utilizó una muestra por conveniencia que se denomina muestra de voluntarios, y se utilizó este muestreo porque es fácil y eficiente, la clave es extraer la mayor cantidad posible de información de los pocos casos de la muestra, y el método por conveniencia puede no suministrar las fuentes más ricas en información. Es un proceso fácil y económico que permite pasar a otros métodos a medida que se colectan los datos (Martín Crespo-Blanco y Salamanca Castro, 2007.) Al realizar el análisis con los criterios de la Norma 035, se evaluarían los factores de riesgo psicosocial identificados en el cuestionario aplicado a los trabajadores de las microempresas. Estos factores de riesgo psicosocial que propone la Norma 035 incluye aspectos como:

1. Las condiciones en el ambiente de trabajo;
2. Las cargas de trabajo;
3. La falta de control sobre el trabajo;
4. Las jornadas de trabajo y rotación de turnos;
5. Interferencia en la relación trabajo-familia;
6. Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo,
7. La violencia laboral.

Para llevar a cabo la recolección de información se utilizó el instrumento propuesto por la Norma 035, un cuestionario llamado Guía de Referencia II, “Identificación y Análisis de los Factores de Riesgo

Psicosocial”, es un cuestionario diseñado para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo. La Tabla 1, muestra la estructura del instrumento que consiste en 46 preguntas distribuidos en cuatro categorías y 8 dominios. Cabe resaltar que la presente investigación tratara del análisis de las 4 categorías y los 8 dominios propuestos por la Guía de Referencia II.

Tabla 1. Categoría y Dominio contempladas en la Norma 035. Fuente: NOM-035-STPS-2018.

Categoría	Dominio
Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones en el trabajo
Factores propios de la actividad	Cargas de trabajo
	Falta de control sobre el trabajo
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo
	Interferencia en la relación trabajo familia
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo
	Relación en el trabajo
	Violencia

De acuerdo con la Tabla 2, los ítems de tipo Likert se califican con 0 (siempre), 1 (casi siempre), 2 (algunas veces), 3 (casi nunca) y 4 (Nunca) puntos. El segundo renglón identifica los ítems que se califican de manera inversa.

Tabla 2. Calificación de las opciones de respuesta del Nivel de Riesgo Psicosocial. Fuente: NOM-035-STPS-2018.

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	4	3	2	1	1

Para obtener la calificación se deberá considerar la Tabla 2, que agrupa los ítems por categoría, dominio y dimensión, y proceder de la manera siguiente:

Calificación final del cuestionario (Cfinal). Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario.

Calificación de la categoría (Ccat). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría, y

Calificación del dominio (Cdom). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio.

Los resultados de cada cuestionario deberán encontrarse entre los rangos siguientes:

Para la calificación final, véase la Tabla 3.

Para la calificación del dominio, véase Tabla 5.

Para la calificación de la categoría, véase la Tabla 4.

Tabla 3. Rangos que deben ser considerados para la calificación final. Fuente: NOM-035-STPS-2018.

Resultado final del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
C_{final}	$C_{final} < 20$	$20 \leq C_{final} < 45$	$45 \leq C_{final} < 70$	$70 \leq C_{final} < 90$	$C_{final} \geq 90$

Tabla 4. Rangos que deben ser considerados para la calificación por categoría. Fuente: NOM-035-STPS-2018.

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 3$	$3 \leq C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 9$	$C_{cat} \geq 9$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 20$	$20 \leq C_{cat} < 30$	$30 \leq C_{cat} < 40$	$C_{cat} \geq 40$
organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 4$	$4 \leq C_{cat} < 6$	$6 \leq C_{cat} < 9$	$9 \leq C_{cat} < 12$	$C_{cat} \geq 12$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 28$	$28 \leq C_{cat} < 38$	$C_{cat} \geq 38$

Tabla 5. Rangos que deben ser considerados para la calificación por dominio. Fuente: NOM-035-STPS-2018.

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 9$	$C_{dom} \geq 9$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$20 \leq C_{dom} < 24$	$C_{dom} \geq 24$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Interferencia en la relación trabajo-familia	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Liderazgo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$C_{dom} \geq 11$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$

Para el análisis de la información obtenida de los cuestionarios mencionados se utilizó para tabular el programa Microsoft ExcelTM, ya que este sirve para calcular y manipular datos numéricos, facilita calcular la información obtenida de los cuestionarios aplicados. Este programa nos facilita al momento de calcular y sacar el resultado de cada uno de los trabajadores que respondieron los cuestionarios y determinar el nivel de riesgo psicosocial que presentan, así como por categoría y dominio.

III. RESULTADOS

El panorama empresarial al que se enfocara este estudio revela un ecosistema diverso de microempresas, cada una especializada en una actividad empresarial única. Cada una de estas microempresas representa una parte vital de la economía local, brindando servicios y productos especializados a la comunidad. A pesar de sus diferencias en tamaño y actividad empresarial, todas comparten el objetivo común de satisfacer las necesidades del mercado y contribuir al crecimiento económico.

La naturaleza de las actividades empresariales de este estudio son las siguientes, en el caso de la “arrendadora e Inmobiliaria”, se dedica al arrendamiento y gestión de propiedades inmobiliarias. Con una fuerza laboral de 10 empleados, en el caso de la “venta de Guitarras y Reparación”, a pesar de ser una microempresa con un solo trabajador, el propietario también posee habilidades especializadas en la reparación de instrumentos musicales. La “Tintorería y Lavandería” cuenta con una plantilla laboral de 6 trabajadoras, es esencial mencionar que todas son del sexo femenino. La microempresa de “venta de productos para autos” cuenta con 2 trabajadores, sin embargo, la capacitación técnica y el conocimiento de productos son cruciales para asesorar adecuadamente a los clientes. En el caso de la “venta de productos náuticos” cuenta con 5 trabajadores. La familiaridad de los empleados con los productos náuticos es esencial para satisfacer las necesidades de los clientes.

Por su parte, la “refaccionaria”, especializada en la venta de piezas de repuesto para vehículos, esta microempresa cuenta con 4 trabajadores. Se requiere un buen conocimiento técnico para ayudar a los clientes con sus necesidades de reparación. La tortillería, cuenta con 3 trabajadores, aquí se deben seguir estrictos estándares de higiene y calidad en la producción de alimentos. Por último, en la “venta de productos de limpieza” se

atendieron 4 microempresas con la misma actividad empresarial, cuentan con 7, 5, 6, y 7 trabajadores respectivamente, en esta actividad empresarial la capacitación en el manejo seguro de productos químicos y la atención al cliente son aspectos clave en este sector, véase la Tabla 6.

Tabla 6. Actividad empresarial de las microempresas estudiadas. Fuente: Elaboración propia.

Empresa	Giro Empresarial	Trabajadores
E1	Arrendadora e inmobiliaria	10
E2	Venta de guitarras y reparación	1
E3	Tintorería y Lavandería	6
E4	Venta de productos para autos	2
E5	Venta de productos náuticos	5
E6	Refaccionaria	4
E7	Tortillería	3
E8	venta de productos de limpieza	7
E9	venta de productos de limpieza	5
E10	venta de productos de limpieza	6
E11	venta de productos de limpieza	7
	Total	56

Las microempresas desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico y social de Campeche, así como en cualquier otra región, contribuye a la generación de empleo local, suelen ser la principal fuente de empleo en muchas comunidades. Al contratar a trabajadores locales, contribuyen directamente a la reducción del desempleo y a la mejora del nivel de vida de la población; además de brindar oportunidades para que los emprendedores locales inicien y desarrollen sus propios negocios. Esto promueve la creatividad, la innovación y la competencia, lo que a su vez impulsa el crecimiento económico a largo plazo; son una parte fundamental del tejido económico y social de Campeche. Su contribución al empleo, la diversificación económica, el espíritu emprendedor y el bienestar de la comunidad las convierte en actores indispensables en el desarrollo sostenible de la región, por lo que este trabajo de investigación se centrara en identificar los riesgos psicosociales en las microempresas.

A. Resultado del nivel de riesgo por trabajador

La identificación de los riesgos laborales permite implementar medidas preventivas y de control para proteger la salud y seguridad de los trabajadores. Esto es crucial para evitar accidentes, lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. La prevención de accidentes y enfermedades laborales puede ayudar a reducir los costos asociados, como los gastos médicos, las indemnizaciones por lesiones y las pérdidas de productividad. Identificar y gestionar los riesgos laborales de manera proactiva puede resultar en ahorros significativos a largo plazo, véase la Tabla 7, representa los resultados de la evaluación de riesgos realizada en 11 microempresas en Campeche.

Tabla 7. Nivel de Riesgo general. Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la Guía de Referencia II.

Nivel de Riesgo	Trabajadores	Porcentaje
Muy alto	0	0%
Alto	2	4%
Medio	22	39%
Bajo	25	45%
Nulo	7	13%
Total	56	100%

Como pudo observarse, ninguna de las 11 microempresas evaluadas muestra un nivel de riesgo muy “Alto”, lo que indica que no se identificaron riesgos extremadamente críticos que pudieran causar

daños graves o inmediatos a los trabajadores o a la empresa en su conjunto. Esto puede interpretarse como un aspecto positivo en términos de seguridad laboral. Por otro lado, solo el 4% de las microempresas evaluadas (2 trabajadores) tienen un nivel de riesgo “Alto”. Aunque es una proporción baja, estas empresas necesitarán una atención particular para abordar los riesgos identificados y tomar medidas preventivas adecuadas para reducirlos a un nivel aceptable, véase la Tabla 7.

La mayoría de las microempresas se encuentra con un nivel de riesgo “Medio” que representa el 39% de las microempresas (22 trabajadores), esto indica que hay una cantidad significativa de riesgos identificados que requieren gestión y control para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Un número considerable de las microempresas estudiadas se encuentran en un nivel de riesgo “Bajo” el 45%, es decir, 25 trabajadores, esto sugiere que estas empresas han implementado medidas efectivas para reducir los riesgos laborales y han creado un entorno de trabajo seguro para sus empleados. Por último, el 13% de las microempresas evaluadas tienen un nivel de riesgo “Nulo”, representado por 7 trabajadores; aunque es positivo que estas empresas hayan identificado y eliminado los riesgos laborales, es importante mantener la vigilancia y las prácticas de gestión para prevenir la aparición de nuevos riesgos en el futuro véase la Tabla 7.

A continuación, se muestra en la Tabla 8, las empresas E5 “Venta de productos náuticos”, enfocado a la “venta de productos de limpieza”, presentan niveles de riesgo “Alto debido a la presencia de trabajadores con niveles de riesgo psicosocial. El resto de las empresas tienen un nivel de riesgo “Medio” “Bajo” y “Nulo”.

Tabla 8. Nivel de Riesgo por empresa. Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la Guía de Referencia II.

Nomenclatura	Empresa	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo	Total, trabajadores
E1	Arrendadora e inmobiliaria	0	0	7	1	2	10
E2	Venta de guitarras y reparación	0	0	0	1	0	1
E3	Tintorería y Lavandería	0	0	3	2	1	6
E4	Venta de productos para autos	0	0	1	1	0	2
E5	Venta de productos náuticos	0	1	2	2	0	5
E6	Refaccionaria	0	0	1	3	0	4
E7	Tortillería	0	0	0	2	1	3

E8	Venta de productos de limpieza	0	1	2	4	0	7
E9	Venta de productos de limpieza	0	0	2	2	1	5
E10	Venta de productos de limpieza	0	0	1	5	0	6
E11	Venta de productos de limpieza	0	0	3	2	2	7

B. Resultado de la calificación por categoría de los trabajadores

La Tabla 9, presenta una distribución del nivel de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores en diferentes categorías de su entorno laboral: ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo y liderazgo y relaciones en el trabajo. En la categoría ambiente de trabajo, un total de 14 trabajadores perciben un nivel de riesgo "Muy alto" o "Alto", esto representa aproximadamente el 25% de los trabajadores afectados. Con relación a los factores propios de la actividad un total de 10 trabajadores perciben un nivel de riesgo "Muy alto" o "Alto", esto equivale a aproximadamente el 18% de los trabajadores afectados por el riesgo psicosocial en esta categoría. En la categoría organización del tiempo de trabajo, un total de 2 trabajadores perciben un nivel de riesgo "Muy alto" o "Alto", esto representa aproximadamente el 4% de los

trabajadores afectados por el riesgo psicosocial en esta categoría. Por último, en el liderazgo y relaciones en el trabajo, un total de 2 trabajadores perciben un nivel de riesgo "Alto", equivale a aproximadamente el 4% de los trabajadores afectados por el riesgo psicosocial en esta categoría.

La Tabla 9, muestra que el ambiente de trabajo y los factores propios de la actividad son las áreas donde un mayor porcentaje de trabajadores percibe un riesgo psicosocial "Muy alto" o "Alto". Por otro lado, la organización del tiempo de trabajo y el liderazgo y las relaciones en el trabajo tienen un menor porcentaje de trabajadores afectados por el riesgo en comparación con las otras categorías. Es importante que las empresas aborden estas áreas para mejorar el bienestar psicosocial de sus empleados y crear un entorno laboral más saludable y productivo.

Tabla 9. Nivel de Riesgo por categoría. Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la Guía de Referencia II.

Categoría	Nivel de riesgo					Total
	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo	
Ambiente de trabajo	8	6	3	14	25	56 trabajadores
Factores propios de la actividad	3	7	8	24	14	56 trabajadores
Organización del tiempo de trabajo	1	1	2	14	38	56 trabajadores
Liderazgo y relaciones en el trabajo	0	2	4	14	36	56 trabajadores

Por su parte la Tabla 10, ofrece una visión detallada del nivel de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores en diferentes aspectos de su entorno laboral en 11 microempresas distintas. Cada una se evalúa por categoría, al observar los datos, se pueden identificar patrones y tendencias que revelan áreas que deben ser atendidas. Por ejemplo, se puede notar que en algunas empresas hay un número significativo de trabajadores que perciben un nivel de riesgo "Muy alto" o "Alto". Esto podría indicar posibles problemas a futuro que

podrían afectar el bienestar y la salud mental de los empleados en esas áreas específicas.

El análisis de estos datos podría proporcionar información valiosa para que las empresas identifiquen y aborden áreas problemáticas en su entorno laboral. Por ejemplo, si una empresa tiene un alto número de trabajadores que perciben un riesgo psicosocial significativo en el área de liderazgo y relaciones en el trabajo, esto podría sugerir la necesidad de mejorar las

prácticas de gestión y comunicación interna. El análisis de estos datos proporciona una visión importante del bienestar psicosocial de los trabajadores en diferentes empresas y áreas de trabajo. Esta información puede ser utilizada por las empresas para implementar estrategias y medidas destinadas a mejorar el ambiente laboral y promover la salud mental y el bienestar de sus empleados.

Además, proporciona información sobre el nivel de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores en diferentes microempresas en relación con el ambiente en el trabajo. Basándonos en esta información, las empresas que requieren mayor atención debido a los niveles de riesgo psicosocial "Muy Alto" y "Alto" son Empresa 1, Empresa 5 y Empresa 8, ya que cuentan con trabajadores que perciben estos niveles de riesgo. Además, se debe prestar atención a las empresas 4, 6, y 10, que también tienen al menos un trabajador que percibe un nivel de riesgo "Alto". Estas empresas podrían beneficiarse de una evaluación más detallada de las condiciones laborales y la implementación de medidas para abordar las preocupaciones de los empleados y mejorar su bienestar psicosocial, véase la Tabla 10.

Las microempresas que necesitan mayor atención en cuanto a los niveles de riesgo "Muy Alto" y "Alto" en los factores propios de la actividad son principalmente Empresa 1 "arrendadora e inmobiliaria" con 3 trabajadores con un nivel "Muy alto" la microempresa 6, 8 y 11 con 1 trabajador en el sector de "venta de productos para autos" y "venta de productos de limpieza". Basándose en esta información, las microempresas que requieren mayor atención en cuanto a los niveles de riesgo "Muy Alto" y "Alto" en la organización del tiempo de trabajo son principalmente la microempresa 1 "Arrendadora e inmobiliaria" y la microempresa 5 "Venta de productos Náuticos". Estas tienen 1 trabajador que percibe niveles de riesgo "Alto" y "Muy alto", lo que sugiere que pueden enfrentar desafíos en la gestión del tiempo laboral que necesitan ser abordados para mejorar el bienestar y la productividad de los empleados, véase la Tabla 10.

La Tabla 10 muestra que la microempresa 3 "Tintorería y Lavandería" y la Empresa 9 "Venta de productos de limpieza" son las que requieren más atención en cuanto a los niveles de riesgo "Muy Alto" y "Alto" en el liderazgo y las relaciones en el trabajo. Estas microempresas pueden beneficiarse de intervenciones para mejorar las relaciones interpersonales y el liderazgo en el lugar de trabajo.

Tabla 10. Nivel de Riesgo por empresa en su categoría. Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la Guía de Referencia II.

Empresa	Ambiente en el trabajo					Factores propios de la actividad					Organización del tiempo de trabajo					Liderazgo y relaciones en el trabajo				
	Trabajadores					Trabajadores					Trabajadores					Trabajadores				
	Mu y Alto	Alt	Medi	Baj	Nul	Mu y Alto	Alt	Medi	Baj	Nul	Mu y Alto	Alt	Medi	Baj	Nul	Mu y Alto	Alt	Medi	Baj	Nul
E1	5	1	0	2	2	3	4	0	0	3	0	1	2	1	6	0	0	0	2	8
E2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
E3	0	0	0	3	3	0	0	2	1	3	0	0	0	3	3	0	1	0	2	3
E4	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
E5	1	1	1	0	2	0	0	3	2	0	1	0	0	2	2	0	0	0	2	3
E6	0	1	0	2	1	0	1	0	3	0	0	0	0	1	3	0	0	0	1	3
E7	0	0	0	1	2	0	0	0	2	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
E8	2	0	1	2	2	0	1	1	3	2	0	0	0	2	5	0	0	3	1	3
E9	0	0	1	1	3	0	0	1	3	1	0	0	0	0	5	0	1	0	2	2
E10	0	2	0	1	3	0	0	0	5	1	0	0	0	1	5	0	0	0	1	5
E11	0	0	0	2	5	0	1	1	2	2	0	0	0	1	6	0	0	1	2	4
Total	8	6	3	14	25	3	7	8	23	14	1	1	2	14	38	0	2	4	14	36

Tabla 11. Nivel de Riesgo por empresa en su dominio. Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la Guía de Referencia II.

Categoría	Dominio	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Nulo	Total, de Trabajadores
Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones en el trabajo	8	7	3	14	24	56
	Cargas de trabajo	13	6	9	13	15	56
Factores propios de la actividad	Falta de control sobre el trabajo	10	11	14	10	11	56
	Jornada de trabajo	3	3	8	10	32	56
Organización del tiempo de trabajo	Interferencia en la relación trabajo familia	3	5	15	12	21	56
	Liderazgo	1	5	6	6	38	56
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Relación en el trabajo	0	0	3	15	38	56
	Violencia	1	2	1	6	46	56

C. Resultado de la calificación por dominio

En la Tabla 11, se puede ver los resultados de los dominios que corresponden a la categoría “condiciones en el ambiente de trabajo”. Donde la suma de los trabajadores en los niveles "Muy alto" y "Alto" es 15, siendo 15 de un total de 56 trabajadores, esto representa aproximadamente el 27% del total. Por lo tanto, alrededor de una cuarta parte de los trabajadores perciben las condiciones en el trabajo como “muy altas o altas”. Esto podría indicar un riesgo significativo en términos de condiciones laborales.

Con lo que respecta a la categoría “factores propios de la actividad “en el dominio de "Cargas de trabajo", la suma de los trabajadores en los niveles "Muy alto" y "Alto" es 19, esto representa aproximadamente el 34% del total de trabajadores encuestados. Por lo tanto, más de un tercio de los empleados perciben las cargas de trabajo como muy altas o altas, lo que indica un riesgo considerable en términos de carga laboral. En cuanto a la "Falta de control sobre el trabajo", la suma de los trabajadores en los niveles "Muy alto" y "Alto" es 21, representa alrededor del 37% del total de trabajadores. Esto sugiere que más de un tercio de los empleados sienten que tienen un nivel significativo de falta de control sobre su trabajo, lo que también indica un riesgo considerable en este aspecto, véase la Tabla 11.

En el análisis de la categoría “organización del tiempo de trabajo” en el dominio "Jornada de trabajo", la suma

de los trabajadores en los niveles "Muy alto" y "Alto" es de un total de 6, esto representa aproximadamente el 11% del total de trabajadores. Aunque no es tan alto como en otras áreas, aun así, sugiere que una parte significativa de los empleados percibe la jornada de trabajo como un factor de riesgo psicosocial. En cuanto a la “Interferencia en la relación trabajo-familia” en esta dimensión, la suma de los trabajadores en los niveles "Muy alto" y "Alto" es de 8. Esto representa aproximadamente el 14% del total de trabajadores. Si bien no es tan alto como en otras áreas, indica que una parte considerable de los empleados siente que el trabajo interfiere significativamente en su vida familiar, lo que puede tener repercusiones en su bienestar psicosocial véase, la Tabla 11.

En la Tabla 11, en esta categoría se analiza el “Liderazgo y relaciones en el trabajo”, para el dominio "Liderazgo", la suma de los trabajadores en los niveles "Muy alto" y "Alto" es de 6, lo que representa aproximadamente el 11% del total de trabajadores. Esto sugiere que una parte significativa de los empleados percibe problemas o deficiencias en el liderazgo, lo que puede afectar su bienestar y desempeño laboral. En tanto, a la "Relación en el trabajo", la suma de los trabajadores en los niveles "Muy alto" y "Alto" es 0, lo que indica que ninguno de los empleados encuestados en esta dimensión percibe un riesgo psicosocial. Por último, en la dimensión “Violencia” en esta categoría, el total de los trabajadores en los niveles "Muy alto" y "Alto" es de 3, lo que

representa aproximadamente el 5% del total. Esto sugiere que una pequeña proporción de empleados percibe un riesgo psicosocial significativo en términos de violencia en el lugar de trabajo, lo que es una preocupación importante para la seguridad y el bienestar de los empleados.

A partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se deberá determinar y analizar el nivel de riesgo general por lo que solo los que posean un nivel de riesgo “muy alto” y “alto” la Norma sugiere revisar por categoría y dominio, sin embargo para efectos de este estudio se determinó revisar el nivel de riesgo general de los trabajadores con un nivel de riesgo “Medio”, “Bajo” y “Nulo”, para que posterior definieran donde posiblemente podría desencadenar a un largo plazo un riesgo significativo, por lo que es pertinente, las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial, a través de un Programa de intervención para los niveles “Medio”, “Alto” y “Muy alto”.

Se establece la importancia de implementar un Programa de intervención que aborde los factores de riesgo psicosocial para todos los niveles de riesgo identificados, para ello se requiere tomar en cuenta los

criterios para la toma de acciones, el cual se dará a conocer a cada microempresario el resultado. Esto se basa en el análisis de los resultados obtenidos y se utilizará como guía para desarrollar estrategias específicas destinadas a mejorar el bienestar y la salud mental de los trabajadores, véase la Tabla 12.

El análisis con los criterios de la Norma 035 permitiría identificar aquellos factores de riesgo psicosocial que están presentes en las microempresas y evaluar su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Al llevar a cabo, la identificación de estos riesgos psicosociales, las empresas pueden tomar medidas preventivas y correctivas para mitigarlos y promover un entorno laboral saludable y seguro. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad, la retención del talento y la reputación de la empresa.

Además, cumplir con los estándares establecidos en la Norma 035 no solo es una responsabilidad legal, sino también ética por parte de las empresas, garantizando el bienestar de los trabajadores es fundamental para construir relaciones laborales sólidas y fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Tabla 12. Criterios para la toma de acciones. Fuente: Fuente: NOM-035-STPS-2018.

Nivel de riesgo	Necesidades de acción
MUY ALTO	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecerlas acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas, y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
ALTO	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluaciones específicas y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
MEDIO	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión,

	mediante un Programa de intervención.
BAJO	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
NULO	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

IV. DISCUSIÓN

Actualmente se han llevado a cabo diversos estudios que muestran la importancia de la atención de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y su atención, sin embargo, no es fácil, varios aspectos importantes y decisivos se encuentran inmersos en nuestro entorno y son difíciles de aislar como el fenómeno de la globalización, la competitividad en el mercado, las diferentes formas de contratación laboral, el aumento de la productividad, han provocado el deterioro de las condiciones laborales, que estas a su vez dan origen a la aparición de diversos peligros para la salud, entre ellos los denominados factores de riesgo psicosocial definidos como, aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de los individuos (Orozco Vásquez et al., 2019).

En un mundo transformado por la pandemia del Covid-19, donde el trabajo remoto se volvió algo común y el estrés laboral ha alcanzado niveles preocupantes, es crucial revisar y fortalecer las regulaciones que abordan los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. En México, como en otros lugares, es fundamental crear entornos organizacionales que promuevan la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Esto implica adaptar las normativas existentes para abordar los desafíos específicos de la nueva realidad laboral, como el trabajo remoto y la dificultad para establecer límites entre la vida laboral y personal. Además, es esencial promover una cultura empresarial que valore el bienestar de los empleados y fomente prácticas laborales saludables. En contexto Gaviño Contreras et al., (2023) dice que “cabe revalorar esta normativa que fue establecida para el diagnóstico y la atención de los factores de riesgos psicosociales, e impulsar en México la generación de entornos organizacionales favorables” p. 42.

“En 1984 Drucker, conocido por sus contribuciones al campo de la gestión y la administración planteó que las responsabilidades sociales que las empresas tenían que potencializar en oportunidades para la organización derivando en beneficios económicos y con repercusiones en el recurso humano” (Guardado López, 2020, p. 57). Por lo que podemos ver de acuerdo con esta afirmación hecha, es que es necesario lograr potencializar esas oportunidades implementando medios, como por ejemplo en la investigación realizada por Villagrán Rueda et al., (2022) dice que “en México se han realizado estudios que han demostrado la pertinencia de establecer normativas que prevean la aparición de factores de riesgo psicosociales, que pongan en peligro la salud mental y física del trabajador mexicano” (p17).

Bajo ese tenor, Herrera Alatorre et al., (2020,) asevera que, “el gobierno, los directivos, mandos medios y profesionistas que son en determinado momento, quienes dirigen y llevan el rumbo de las empresas y organizaciones, hoy más que nunca deben voltear hacia lo más valioso de la vida productiva de un país, su gente, manteniendo un ambiente saludable, que garantice el desarrollo integro de los colaboradores y por ende el de sus familias (p.348). La salud en el Trabajo se ha visto mermada por diversos tipos de riesgos siendo los psicosociales los que se han incrementado.

“Es pertinente enfatizar que la Norma 035, no es una evaluación psicológica para los trabajadores (actitudes, valores, personalidad), no identifica trastornos mentales, ni mide el estrés al que está sometido el trabajador”(Guardado López, 2020, p.59).

Algunos investigadores han presentado argumentos para la atención de los factores de riesgo psicosocial:

“Los factores de riesgo psicosociales se han convertido en el mayor problema de ausentismo laboral en las organizaciones de

índole privado o público...” (Salamanca Velandia et al., 2019, p.44).

En el caso de México el tema de dignificar las condiciones de trabajo ha avanzado con la implementación de la Norma 035, aunque aún persisten desafíos significativos, se han dado pasos importantes, el camino hacia la protección completa de los derechos laborales y la salud de los trabajadores aún es largo. La necesidad de un mayor alcance y rigurosidad en la aplicación de la normativa laboral es evidente, especialmente para sancionar las malas prácticas que afectan la salud de los trabajadores. Se destaca la importancia de que la Norma 035 evolucione hacia una herramienta más efectiva y sancionadora para los centros de trabajo que incumplen con las normas de salud y seguridad laboral. Además, se enfatiza la importancia de que esta normativa sea percibida como una herramienta normativa con carácter sancionador, en lugar de solo una política para los patrones. Esta evolución es fundamental para garantizar entornos laborales seguros, saludables y respetuosos en México.

V. CONCLUSIONES

En conclusión, este estudio resalta la importancia del panorama empresarial de microempresas, cada una desempeñando un papel vital en la economía local al ofrecer servicios y productos especializados. A pesar de sus diferencias en tamaño y enfoque, todas comparten el objetivo común de satisfacer las necesidades del mercado y contribuir al crecimiento económico. Desde la arrendadora inmobiliaria hasta la venta de productos de limpieza, estas microempresas representan una parte integral y dinámica de la comunidad empresarial. Su capacidad para adaptarse, innovar y responder a las demandas del mercado destaca su importancia en el tejido económico local. En conjunto, reflejan la diversidad y la vitalidad del emprendimiento en la economía actual. Al abordar estos riesgos, no solo se fortalecerá el entorno laboral de las microempresas, sino que también se promoverá un mayor bienestar para los empleados y una mayor resiliencia para enfrentar los desafíos económicos y sociales.

La evaluación de riesgos laborales en 11 microempresas en Campeche revela un panorama generalmente positivo en términos de seguridad y salud laboral. La ausencia de riesgos clasificados como "Alto" indica que no se identificaron situaciones extremadamente críticas que pudieran causar daños graves o inmediatos a los trabajadores o a las empresas en su conjunto. Sin

embargo, la presencia de un porcentaje significativo de microempresas con riesgo "Medio" resalta la necesidad de gestionar y controlar los riesgos identificados para garantizar la seguridad de los trabajadores.

Es alentador observar que muchas microempresas se encuentran en niveles de riesgo "Bajo" o "Nulo", lo que sugiere que han implementado medidas efectivas para reducir los riesgos laborales y han creado entornos de trabajo seguros para sus empleados. Sin embargo, es importante destacar que todas las empresas, independientemente de su nivel de riesgo actual, deben mantener la vigilancia y las prácticas de gestión para prevenir la aparición de nuevos riesgos en el futuro.

Se destaca en una categoría que el ambiente de trabajo y los factores propios de la actividad son las áreas donde un mayor porcentaje de trabajadores perciben un riesgo psicosocial "Muy alto" o "Alto". Por otro lado, la organización del tiempo de trabajo y el liderazgo y las relaciones en el trabajo muestran un menor porcentaje de trabajadores afectados por el riesgo en comparación con las otras categorías.

Estos hallazgos subrayan la importancia de que las empresas aborden específicamente el ambiente de trabajo y los factores propios de la actividad para mejorar el bienestar psicosocial de sus empleados. Al enfocarse en estas áreas, las organizaciones pueden crear entornos laborales más saludables y productivos, lo que a su vez puede conducir a una mayor satisfacción laboral, menor rotación de personal y mejores resultados empresariales en general.

En cuanto a las condiciones laborales, alrededor de una cuarta parte de los empleados perciben un nivel significativo de riesgo, lo que indica la necesidad de mejorar las condiciones en el lugar de trabajo. En cuanto a los factores propios de la actividad, más de un tercio de los empleados experimentan cargas de trabajo y falta de control sobre su trabajo en niveles "Muy alto" o "Alto", lo que sugiere la necesidad de abordar estas áreas para reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar de los trabajadores.

La organización del tiempo de trabajo también presenta desafíos, con una proporción significativa de empleados que perciben la jornada laboral y la interferencia en la relación trabajo-familia como factores de riesgo psicosocial. Esto resalta la importancia de políticas y

prácticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Por último, el análisis de liderazgo y relaciones en el trabajo señala la necesidad de mejorar el liderazgo en algunas áreas, así como la importancia de abordar cualquier riesgo potencial de violencia en el lugar de trabajo. En última instancia, abordar los riesgos psicosociales contribuye no solo al bienestar de los trabajadores, sino también al éxito a largo plazo de la empresa.

REFERENCIAS

- Gaviño Contreras, J., Ultreras Rodríguez, A., y Sánchez Gaviño, A. (2023). Comportamiento Organizacional para el Balance Integral Humano desde la NOM-035 en escenario post-pandemia COVID-19. *Revista Científica Empresarial DEBE--HABER*, 1(2), 41–57. <https://debe-haber.ccpaqp.org.pe/index.php/rcedh/article/view/15/18>
- Guardado López, S. C. (2020). La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial? *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*, 11(20), 57–63. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2897>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (Cuarta edición). Mc Graw Hill.
- Herrera Alatorre, R., Ordaz Picón, C. P., Díaz González, C. L., y Jasso Escobar, D. A. (2020). El estrés laboral en los centros de trabajo en México (caso de estudio) en correlación al enfoque de la NOM-035-stps-2018. *Innovación y Desarrollo Tecnológico Revista Digital*, 12(4), 339–349. https://iydt.wordpress.com/wp-content/uploads/2021/01/4_8_el-estres-laboral-en-los-centros-de-trabajo-en-mexico.pdf
- Lozano Luviano, P. (2023, April 30). *México: alarmantes cifras de estrés laboral*. Revista UNAM Global. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=El%2075%25%20de%20los%20trabajadores,por%20el%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout
- Madero Gómez, S., Montes, J. L., y Del Castillo, E. (2023). Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano. *Contaduría y Administración*, 69(1), 77–99. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.3070>
- Orozco Vásquez, M. M., Zuluaga Ramírez, Y. C., y Pulido Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 1–16. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
- Salamanca Velandia, S. R., Pérez Torres, J. M., Infante Alvarado, A. F., y Olarte Ardila, Y. Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas*, 13, 39–45. <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2023). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención. In *Diario Oficial de la Federación (DOF)* (pp. 1–41). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Villagrán Rueda, S., Vasconcelos Ramírez, M. A., y Espinoza Sandoval, J. C. (2022). Factores de Riesgo Psicosocial. *Grupo Editorial LEED*. <https://doi.org/10.22402/ed.leed.978.607.98835.4.6>