

Capítulo 97. Análisis de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Roberto Chiquet Jiménez
Verónica Melisa Contreras Rodríguez
Tatewari López Chacón
Juan Francisco Gómez Cárdenas

Universidad Autónoma de Nayarit
<https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.15.5.97>

Resumen

El objetivo de este trabajo es conocer la percepción de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit. Un total de 3771 empleados trabajan para la universidad y se aplicó el instrumento a la totalidad de la población. De acuerdo con la norma NOM-035-STPS-2018 se utilizó el cuestionario de la STPS (2018) sobre factores de riesgo psicosocial y clima organizacional propicio en el trabajo. El resultado obtenido es una percepción de riesgo media, comprometiendo a la universidad a revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y los programas de prevención de factores de riesgo psicosocial, la promoción de un clima organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.

Palabras clave

NOM-035, riesgo psicosocial, trabajadores, Universidad Autónoma de Nayarit

Introducción

El estrés laboral puede agravar condiciones de salud preexistentes o causar enfermedades profesionales, lo que puede tener efectos negativos en las redes sociales y familiares del trabajador, así como una menor productividad y mayores tasas de rotación.

La NOM-035-STPS-2018 se divide en dos etapas: (1) etapa de política y medidas de prevención, que consiste en identificar a los trabajadores que han vivido eventos traumáticos severos y brindarles información; y (2) etapa de identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial.

Esta norma se encarga de conocer las particularidades de cada organización, y al hacerlo toma en cuenta una serie de variables que pueden ser factores de riesgo, entre ellas, la carga de trabajo, las condiciones de trabajo, la falta de control sobre el propio trabajo, el conflicto entre personal y obligaciones profesionales, horas de trabajo, liderazgo, relaciones laborales y violencia.

El presente estudio es de naturaleza cuantitativa y no experimental. Además, se utiliza un diseño causal-correlacional cruzado para buscar una conexión entre las variables y los datos recopilados en un momento determinado. La Universidad Autónoma de Nayarit fue el sitio del estudio.

Este instrumento consta de un total de 72 reactivos, 62 de los cuales miden factores de riesgo psicosocial en el trabajo y se dividen en 4 categorías y 10 dominios. Los 10 reactivos restantes evalúan el entorno organizacional de apoyo y se dividen en 2 dominios.

Los factores de riesgo psicosocial percibidos por los trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit son bajos.

El proceso utilizado para desarrollar el trabajo de investigación se dividió en dos etapas.

La Universidad Autónoma de Nayarit contempla utilizar el instrumento en la primera fase, y en la segunda fase se aborda el proceso de análisis de datos, así como los hallazgos y recomendaciones.

Revisión de la Literatura

La OMS (2017a) afirma que los problemas de salud mental organizacional tienen un impacto en la economía mundial.

Debido a la baja productividad provocada por problemas de esta naturaleza, se estima que se pierden anualmente \$ 1 mil millones.

De manera similar, señalan que la dinámica laboral desfavorable, la falta de apoyo para los empleados que tienen problemas para realizar su trabajo y las habilidades del personal tienen un impacto negativo en la salud mental de los empleados.

Como resultado, el estrés se convierte en un factor que influye en la salud mental y puede derivar en trastornos mentales (OMS, 2018).

También señalan que el estrés laboral puede conducir a enfermedades ocupacionales o exacerbar problemas de salud preexistentes (OMS, 2017b), lo que puede resultar en baja productividad, mayores tasas de rotación e incluso efectos adversos en los grupos sociales y familiares del trabajador (OMS, 2017a).

De manera similar a la productividad, la OIT (2012) sostiene que el estrés representa entre el 50 y el 60 por ciento de las pérdidas de empleo, lo que causa un daño económico significativo además de los accidentes laborales y el suicidio.

El IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) informa que el 75 por ciento de los mexicanos experimenta fatiga como resultado del estrés laboral, superando a naciones como China y Estados Unidos. El estudio de los factores psicosociales cobra más actualidad que nunca debido a los efectos que la globalización y las nuevas realidades laborales han tenido en todas las facetas de la vida,

NOM-035-STPS-2018, que consta de dos etapas: (1) etapa de política y medidas de prevención, que consiste en la identificación de trabajadores expuestos a eventos traumáticos severos y la difusión de información; y (2) etapa de identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2018) en México con el fin de establecer los criterios para la identificación, análisis y prevención del riesgo psicosocial factores y promover un ambiente de trabajo favorable. El 23 de octubre de 2019 entró en vigor esta disposición.

En esencia, la NOM-035 hace una distinción entre los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) y el Ambiente Organizacional Favorable, los cuales están íntimamente relacionados con el puesto de trabajo, la actividad económica que se desarrolla y los ambientes laborales en los que se desarrolla la actividad laboral llevada a cabo. Sin embargo, este estándar no pretende ser una herramienta para la evaluación psicológica de los trabajadores, una herramienta de diagnóstico para enfermedades mentales, una forma de medir qué tan estresados están los trabajadores o una forma de evaluar la estructura psicológica interna de una persona. De

acuerdo con el número de empleados, todos los tipos de negocios están incluidos en el alcance de la NOM-035, que los agrupa en centros de trabajo. En consecuencia, las obligaciones y responsabilidades del empleador variarán según el tamaño de la empresa (DOF, 2018).

La Norma Oficial Mexicana NOM035-STPS-2018 establece en sus numerales 8.0 y siguientes que los centros de trabajo deberán implementar, establecer y difundir las Medidas de Prevención y acciones de control de los factores de riesgo como parte de sus obligaciones patronales. La promoción del clima organizacional positivo, el riesgo psicosocial y la violencia laboral.

La NOM-35 es un requisito para todos los centros de trabajo en el territorio nacional, a diferencia de la NOM-NMX R 025. La aplicación de esta norma se dio en dos etapas, la primera de las cuales se implementó en octubre de 2019 y consistió en capacitar a los empleados sobre la norma, implementando medidas preventivas e identificando a los empleados que han estado expuestos a eventos extremadamente traumáticos. La segunda fase, que inició el 23 de octubre de 2020, tuvo como objetivo el establecimiento de las medidas y acciones de control que cada negocio desarrollaría de acuerdo con los resultados de las pruebas. También llamó a los centros de trabajo a evaluar el clima organizacional y realizar los exámenes médicos necesarios a quienes hayan estado expuestos a eventos traumáticos severos.

Los factores de riesgo en el ámbito psicosocial incluyen aquellos que pueden derivar en problemas de ansiedad, problemas de sueño o estrés extremo (Secretaría del Trabajo y Proyección Social, 2018).

La Ley Federal del Trabajo, que es el marco legal encargado de regular las cuestiones laborales de conformidad con las disposiciones constitucionales, debe ser citada a nivel federal. Es necesario primero hacer referencia al artículo 2 para sentar las bases del tema de nuestro estudio.

Ámbito de aplicación

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México ha establecido normas oficiales que establecen los requisitos mínimos necesarios para prevenir riesgos laborales. Estos estándares se distinguen por el hecho de que están diseñados para abordar los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los empleados.

En el entendido de que por “centro de trabajo” se deberá establecer lo siguiente: Al lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, uso, producción, comercialización, transporte y almacenamiento, o prestación de servicios se llevan a cabo, en quienes trabajan personas que están sujetas a una relación laboral.

Finalidad

De acuerdo con lo establecido en la Norma Oficial Mexicana 035, se requiere un esfuerzo colaborativo entre las autoridades públicas, los patrones y los trabajadores. Estas partes estarán a cargo de llevar a cabo una serie de obligaciones para lograr la identificación y mitigación de factores de riesgo a nivel psicosocial.

Aunado a lo anterior, la NOM 035 viene a señalar las obligaciones de los patrones y trabajadores contempladas en el Reglamento Federal sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de una manera más clara y precisa, lo que tiene por objeto facilitar su cumplimiento.

Objetivo

De acuerdo con los lineamientos de la NOM 035, su objetivo es resaltar y esbozar los princi-

pios fundamentales para que dentro de los centros de trabajo se establezcan los componentes tendientes a lograr la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de un ambiente organizacional positivo.

Los siguientes son los factores principales que la norma toma en consideración a este respecto:

- a) Reducir los factores de riesgo psicosocial;
- b) Prevención de la violencia en el trabajo, y.
- c) La promoción de un clima laboral positivo.

Política preventiva y su difusión dentro de la fuente de trabajo.

Como resultado de esta cláusula, los empleadores están obligados a implementar una política que apunte a reducir los riesgos psicosociales dentro del lugar de trabajo. Esta política se define como:

La declaración de valores y compromisos que establece la pauta para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como fomentar un clima organizacional positivo, con el fin de desarrollar una cultura que procure el trabajo digno y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

La política también debe establecerse por escrito, mantenerse actualizada y distribuirse ampliamente en todo el centro de trabajo.

La violencia laboral está tipificada en la NOM 035 como “aquellos actos de hostigamiento, intimidación o maltrato al trabajador, que puedan lesionar su integridad o su salud”.

El tema del clima organizacional favorable, que se define para efectos de la NOM 035 como: Aquel en el que se manifiesta el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para el correcto desempeño de las tareas encomendadas es otro de los puntos clave que debe atender dicha política.

Instrumentos para la identificación y evaluación.

Otra de las metas específicas previstas en la NOM 035 se relaciona con que los centros de trabajo sean responsables de realizar una actividad de identificación de factores de riesgo psicosocial y la evaluación del clima organizacional, la cual debe realizarse cada dos años, además de la prevención funciones

Para ello, se incorporan a la norma herramientas de evaluación con el objetivo de asistir a los empresarios en su deber de decidir sobre las medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en beneficio de la salud de los trabajadores.

Atención y práctica de exámenes / evaluaciones.

En el contenido de la norma se establece que se debe brindar atención a los empleados que hayan vivido eventos traumáticos severos, y es responsabilidad del lugar de trabajo identificar a estas personas y derivarlas a la institución de seguridad social correspondiente para su tratamiento.

Además de lo anterior, la NOM 035 establece el deber de realizar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores que estén expuestos a violencia laboral o factores de riesgo psicosocial cuando se identifiquen o presenten denuncia, así como la presencia de signos o síntomas que establezcan una potencial alteración y daño a su salud.

Factores de riesgo psicosocial conforme a la NOM 035.

De acuerdo con la NOM 035, los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden conducir a trastornos de ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, estrés extremo y adaptación como consecuencia de las tareas realizadas en el trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a eventos extremadamente traumáticos o violencia laboral contra el trabajador.

Adicionalmente, establece una lista en su numeral 7.2 que incluye los siguientes incisos para especificar los factores clave que se deben tomar en cuenta para determinar si se presenta un factor de riesgo psicosocial:

a) Las condiciones de trabajo, que se definen como aquellas que son peligrosas, antihigiénicas o incómodas y requieren un esfuerzo adicional por parte del trabajador para adaptarse a determinadas situaciones.

b) Cargas de trabajo: Son las responsabilidades que el patrón espera que el empleado realice en exceso de su capacidad, incluyendo cargas contradictorias o inconsistentes, así como cargas cuantitativas, cognitivas, mentales, emocionales y de responsabilidad.

c) Falta de control sobre el trabajo: Este tema se relaciona con la capacidad del trabajador para incidir en cómo se deciden sus actividades.

De tal manera que, si faltan componentes como la iniciativa, la autonomía, la participación, el uso y el desarrollo de habilidades y conocimientos, pueden convertirse en factores de riesgo.

d) Las jornadas de trabajo y la rotación de turnos superiores a los permitidos por la Ley Federal del Trabajo constituyen un factor de riesgo psicosocial cuando son continuas, rotan los turnos con frecuencia, especialmente durante la noche, y carecen de descansos regulares y fijos.

e) Interferencia en la relación trabajo-familia: Ocurre cuando las obligaciones laborales deben ser atendidas constantemente durante el tiempo fuera del horario de trabajo, que típicamente se dedica a la vida familiar y personal del trabajador, generando un conflicto.

f) Relaciones negativas y liderazgo en el trabajo:

El liderazgo negativo en el trabajo se refiere a la relación directa que se crea entre los empleados y el empleador o sus representantes, relacionada con una actitud agresiva y/o imponente; falta de claridad con respecto a los roles en las actividades; y poco o ningún reconocimiento y retroalimentación del desempeño.

Las relaciones negativas en el trabajo se refieren a las interacciones que se establecen en el contexto del lugar de trabajo y abarcan elementos tales como la incapacidad de interactuar con los compañeros de trabajo para resolver problemas relacionados con el trabajo y las características desfavorables de estas interacciones en elementos funcionales como el trabajo en equipo deficiente o nulo y apoyo social.

g) Violencia laboral.

El abuso psicológico y físico que socava la integridad, la dignidad o la estabilidad psicológica de un trabajador se conoce como acoso.

Consiste en tácticas de intimidación sistemática y persistente, como el desprestigio, los insultos, la humillación, la desvalorización, la marginación, la indiferencia, el rechazo, las limitaciones a la autodeterminación y las amenazas, que provocan que el empleado experimente depresión, aislamiento y pérdida de la autoestima.

El acoso sexual no se tiene en cuenta a los efectos de esta Norma;

El acoso es el uso del poder en una situación en la que la víctima está realmente subordinada al agresor, ya sea a través de un comportamiento verbal o físico, o ambos.

El maltrato se refiere a acciones que de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes momentos) insultan, humillan y/o ridiculizan al trabajador.

Obligaciones de patrones y trabajadores

Los empleadores deben crear una política para prevenir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, así como tomar medidas para identificarlos y analizarlos. Si su lugar de trabajo tiene más de 50 empleados, también debe aplicar evaluaciones y exámenes médicos a los empleados que han sido identificados con una condición psicosocial. Ni que decir tiene que también deberán difundir y facilitar a sus empleados toda la información correspondiente a dichas medidas.

El sector trabajador debe apegarse a las normas establecidas por la NOM 035, al igual que el sector empleador.

Los trabajadores están obligados a: De conformidad con el artículo 134, fracciones II y X de la Ley Federal del Trabajo.

Metodología

H1. Los factores de riesgo psicosocial percibidos por los trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit son bajos.

A continuación, se describe el procedimiento a seguir para el desarrollo de esta investigación. Es de naturaleza cuantitativa y no experimental debido a que no se realizó manipulación de las variables de estudio para obtener resultados. También utiliza un diseño transversal correlacional-causal para buscar una relación entre las variables y los datos que se obtuvieron en un momento específico (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El estudio se realizó en la Universidad Autónoma de Nayarit. La Universidad cuenta con un total de 3771 trabajadores. Los participantes en el estudio fueron el total de trabajadores. Para la variable de factores de riesgo psicosocial se utilizó como referencia el cuestionario de factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable en los centros de trabajo elaborado por la STPS (2018) para la certificación de las empresas con más de 50 empleados en la norma NOM-035-STPS-2018. Las propiedades psicométricas del instrumento no se encuentran declaradas en la Norma, sin embargo, autores como Uribe et al. (2019) menciona su validez y confiabilidad con base a un estudio realizado por los mismos. Dicho instrumento se compone de un total de 72 reactivos de los cuales 62 ítems miden los factores de riesgo psicosocial en el trabajo; divididos en 4 categorías y 10 dominios, mientras que los 10 ítems restantes evalúan el entorno organizacional favorable y se divide en 2 dominios.

El procedimiento llevado a cabo para el desarrollo del trabajo de investigación se dividió en dos fases. La primera fase contempla la aplicación del instrumento en la Universidad Autónoma de Nayarit y la segunda fase describe el proceso de análisis de los datos, resultados y propuestas. La aplicación de los instrumentos dio inicio el día 03 de noviembre del 2020, por vía digital se enviaron hipervínculos que conducían al instrumento a aplicar a todos los trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit. Durante 10 días se monitoreo la respuesta y se aseguró que no existían trabajadores sin responder el instrumento. Del 16 al 30 de noviembre se realizan las estadísticas de los instrumentos aplicados, así como el análisis y la interpretación de resultados obtenidos.

Resultados

Tabla 97.1
Resultados por dimensión

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	PUNTUACIÓN	RESULTADO
Condiciones en el ambiente de trabajo	1, 2, 3, 4, 5	5	<i>BAJO</i>
Carga de Trabajo	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 65, 66, 67, 68	26	<i>MEDIO</i>
Falta de control sobre el trabajo	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 35, 36	18	<i>MEDIO</i>
Jornada de trabajo	17, 18	2	<i>BAJO</i>
Interferencia en la relación trabajo familia	19, 20, 21, 22	5	<i>BAJO</i>
Liderazgo	31, 32, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41	12	<i>BAJO</i>
Relaciones en el trabajo	42, 43, 44, 45, 46, 69, 70, 71, 72	5	<i>NULO</i>
Violencia	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64	7	<i>BAJO</i>
Reconocimiento del desempeño	47, 48, 49, 50, 51, 52	12	<i>MEDIO</i>
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	53, 54, 55, 56	3	<i>NULO</i>

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario de factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable en los centros de trabajo elaborado por la STPS (2018) para la certificación de las empresas con más de 50 empleados en la norma NOM-035-STPS-2018.

Tabla 97.2
Resultados por categoría

DOMINIO	PREGUNTAS	CALIFICACIÓN	RESULTADO
Ambiente de trabajo	1, 2, 3, 4, 5	5	<i>BAJO</i>
Factores propios de la actividad	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 35, 36, 65, 66, 67, 68	44	<i>MEDIO</i>
Organización del tiempo de trabajo	17, 18, 19, 20, 21, 22	7	<i>MEDIO</i>

Liderazgo y relaciones en el trabajo	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 42, 43, 44, 45, 46, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 69, 70, 71, 72	24	BAJO
Entorno organizacional	47, 48, 49, 50, 51, 52 53, 54, 55, 56	15	MEDIO

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario de factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable en los centros de trabajo elaborado por la STPS (2018) para la certificación de las empresas con más de 50 empleados en la norma NOM-035-STPS-2018.

Tabla 97.3
Resultado final

DOMINIO	CALIFICACIÓN	RESULTADO
CALIFICACIÓN FINAL DEL CUESTIONARIO	95	MEDIO

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario de factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable en los centros de trabajo elaborado por la STPS (2018) para la certificación de las empresas con más de 50 empleados en la norma NOM-035-STPS-2018.

Discusión

Los hallazgos que respaldan las conexiones significativas entre el estrés laboral y tres de los factores de riesgo psicosocial identificados en este estudio son consistentes. Hay estudios que avalan las notables correlaciones entre el estrés laboral y la dimensión liderazgo (Yao et al., 2014), las relaciones sociales laborales (Chi-Ming & Bi-Kun, 2019). Autores como Pando-Moreno et al. (2019) con una muestra de trabajadores de diversos sectores económicos llegaron a la conclusión de que la exposición a factores de riesgo psicosocial califica como predictor de síntomas fisiológicos y mentales de estrés. Según el estudio, la variable estrés se midió mediante una escala completa de cuatro dimensiones. Sin embargo, a pesar de que esta escala no describe con precisión el estrés laboral, sus dimensiones a través del análisis estadístico de la Odds Ratio (OR) nos permitieron identificar la asociación con el estrés y sus síntomas en función de los niveles de exposición a los factores de riesgo psicosocial. Por la naturaleza de las variables, se considera adecuado identificar el grado de exposición a factores de riesgo psicosocial con estrés laboral, ya que como en dicho estudio. Esto se hace refiriéndose al análisis estadístico utilizado en la investigación anterior antes mencionada. (Pando-Moreno et al., 2019) otras investigaciones acuden al análisis OR para encontrar asociaciones entre variables del área de la salud (Aranda et al., 2013). En un sentido similar, Guerrero-Barona et al. (2018) La población analizada se diferencia de este estudio en que se trata de docentes, pero aun así se puede inferir que cualquiera que sea el trabajo, está expuesto a factores de riesgo de tipo psicosocial. Con base en pruebas paramétricas, descubrieron una relación causal entre los factores de riesgo psicosocial, el estrés laboral y la salud mental (Aranda et al., 2011).

Conclusiones

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.

Al analizar los resultados de la primera parte de la encuesta se puede mostrar que la Universidad Autónoma de Nayarit fue evaluada y se detectaron las áreas donde algún empleado ha sufrido más de un riesgo laboral, por lo tanto, se deben tomar las medidas al respecto

para poder brindar y cuidar la integridad de la comunidad universitaria tanto en el aspecto físico, psicosocial y laboral.

En la segunda parte se buscó analizar el ambiente, liderazgo y relaciones de trabajo mostrando un resultado MEDIO comprometiendo a la universidad a 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.

Referencias

- Aranda, C., González, R., Pando, M., y Hidalgo, G. (2013). Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de Burnout en médicos de familia de tres instituciones públicas de salud de Guadalajara (México). *Salud Uninorte*, 29(3), 487-500. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431010>
- Aranda, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J., y Sánchez, J. L. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40(2), 266- 278. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80619290005>
- Chi-Ming, H., & Bi-Kun, T. (2019). Effects of Social Support on the Stress-Health Relationship: Gender Comparison among Military Personnel. *International 67 Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1-15. doi:10.3390/ijerph16081317
- Diario Oficial de la Federación (2009). LEY FEDERAL SOBRE METROLOGÍA Y NORMALIZACIÓN. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5089054&fecha=30/04/2009#gsc.tab=05/11/2022
- Diario Oficial de la Federación (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035 - STPS -2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención. ¿Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Guerrero-Barona, E., Gómez, R., Moreno-Manso, J. M., y Guerrero-Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Revista Clínica Contemporánea*, 9(1), 1-12. DOI: <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). Metodología de la investigación (5ª ed.) México: McGrawHill.
- Hernández, A. I., Ortega, R. P., y Reidl, L. M. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *En-claves del Pensamiento*, VI(11), 113- 129. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141125357007.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Por qué importa el estrés en el trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang-es/index.h
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2017a). Salud mental en el lugar de trabajo. Recuperado de http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2017b). Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado de <http://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). Trastornos mentales. Recuperado de <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

- Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W., y Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. Doi: <http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp01-08p>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99315569010>
- Shultz, K. S., Wang, M., Crimmins, E. M., & Fisher, G. G. (2009). Age Differences in the Demand—Control Model of Work Stress. *Journal of Applied Gerontology*, 29(1), 21–47.
- Uribe J. F., Gutiérrez, J. C., y Amézquita, J. A. (2019). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM4 035 de la STPS en México. *Contaduría y Administración*, 65(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>
- Yao, Y.-H., Fan, Y.-Y., Guo, Y.-X., & Li, Y. (2014). Leadership, work stress and employee behavior. *Chinese Management Studies*, 8(1), 109-126. doi: 10.1108/cms-04-2014-0089