

Capítulo 18. Políticas de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Ámbito Universitario: Retos y Oportunidades

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

Universidad Autónoma de Nayarit

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.04.20.18](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.04.20.18)

Resumen

La finalidad de este estudio es evaluar cómo los empleados de la Universidad Autónoma de Nayarit perciben los riesgos psicosociales en su ambiente laboral. Con una participación total de 3771 trabajadores, se aplicó un cuestionario desarrollado por la STPS (2018) siguiendo la normativa NOM-035-STPS-2018, enfocado en los factores de riesgo psicosocial y el clima organizacional. Los resultados indican una percepción media de riesgo, lo que obliga a la universidad a reevaluar sus políticas y programas de prevención de riesgos psicosociales, promover un ambiente organizacional positivo y prevenir la violencia laboral, asegurando además la implementación y divulgación efectiva de estas medidas.

Palabras clave

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

Introducción

El estrés laboral puede empeorar condiciones de salud existentes o desencadenar enfermedades profesionales, lo que repercute negativamente en las redes sociales y familiares del empleado, además de disminuir la productividad y aumentar las tasas de rotación de personal.

La norma NOM-035-STPS-2018 se organiza en dos fases:

Política y medidas de prevención: Esta fase se centra en identificar a los empleados que han vivido eventos traumáticos severos y proporcionarles la información necesaria.

Identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial.

Esta normativa examina las características específicas de cada organización, considerando diversas variables que pueden ser factores de riesgo, tales como la carga de trabajo, condiciones laborales, falta de control sobre el propio trabajo, conflictos entre el personal y las obligaciones profesionales, horas de trabajo, liderazgo, relaciones laborales y violencia.

Este estudio, llevado a cabo en la Universidad Autónoma de Nayarit, es cuantitativo y no experimental. Utiliza un diseño causal-correlacional cruzado para analizar la relación entre las variables y los datos recopilados en un momento específico.

El instrumento de investigación consta de 72 ítems, de los cuales 62 miden factores de riesgo psicosocial en el trabajo, distribuidos en 4 categorías y 10 dominios. Los 10 ítems restantes evalúan el entorno organizacional de apoyo y están divididos en 2 dominios.

Los trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit perciben bajos niveles de riesgo psicosocial. La investigación se desarrolló en dos fases: la primera fase involucró la aplicación del instrumento, mientras que la segunda fase se centró en el análisis de datos, así como en los hallazgos y recomendaciones

Revisión de la Literatura

Según la OMS (2017a), los problemas de salud mental en el ámbito laboral tienen repercusiones significativas en la economía global, con pérdidas estimadas anuales de \$1 mil millones debido a la baja productividad. Además, señalan que un entorno laboral desfavorable, la falta de apoyo para empleados con dificultades laborales y las competencias del personal afectan negativamente la salud mental de los trabajadores.

El estrés es identificado como un factor que impacta la salud mental y puede llevar a trastornos mentales (OMS, 2018). La OMS también menciona que el estrés laboral puede causar enfermedades ocupacionales o agravar problemas de salud existentes (OMS, 2017b),

resultando en baja productividad, mayores índices de rotación y efectos negativos en las redes sociales y familiares del trabajador (OMS, 2017a).

De acuerdo con la OIT (2012), el estrés es responsable del 50 al 60 por ciento de las pérdidas de empleo, lo cual genera un impacto económico significativo, además de contribuir a accidentes laborales y suicidios. El IMSS informa que el 75 por ciento de los mexicanos sufre de fatiga debido al estrés laboral, una cifra que supera a países como China y Estados Unidos.

El análisis de los factores psicosociales se ha vuelto crucial debido a los efectos de la globalización y las nuevas realidades laborales en todos los aspectos de la vida. La NOM-035-STPS-2018, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2018) y vigente desde el 23 de octubre de 2019, se divide en dos etapas:

Política y medidas de prevención, centrada en identificar a los trabajadores que han vivido eventos traumáticos severos y difundir información relevante.

Identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial.

Esta norma distingue entre los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) y el Ambiente Organizacional Favorable, estrechamente vinculados con el puesto de trabajo, la actividad económica y los ambientes laborales. No obstante, no pretende ser una herramienta para evaluar psicológicamente a los trabajadores, diagnosticar enfermedades mentales, medir niveles de estrés o analizar la estructura psicológica interna de una persona.

La NOM-035 aplica a todos los tipos de negocios, agrupándolos en centros de trabajo según el número de empleados, lo que implica que las obligaciones y responsabilidades del empleador varían según el tamaño de la empresa (DOF, 2018). Según los numerales 8.0 y siguientes de la norma, los centros de trabajo deben implementar, establecer y difundir medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo, promoviendo un clima organizacional positivo, gestionando los riesgos psicosociales y previniendo la violencia laboral.

La NOM-35 es un requisito para todos los centros de trabajo en México, a diferencia de la NOM-NMX R 025. Su implementación se realizó en dos fases. La primera, en octubre de 2019, consistió en capacitar a los empleados sobre la norma, implementar medidas preventivas e identificar a quienes han estado expuestos a eventos extremadamente traumáticos. La segunda fase, iniciada el 23 de octubre de 2020, tuvo como objetivo establecer medidas y acciones de control según los resultados de las pruebas. Además, se instó a los centros de trabajo a evaluar el clima organizacional y realizar exámenes médicos a quienes estuvieron expuestos a eventos traumáticos severos.

Los factores de riesgo psicosocial incluyen aquellos que pueden causar ansiedad, problemas de sueño o estrés extremo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018).

La Ley Federal del Trabajo, marco legal que regula las cuestiones laborales según las disposiciones constitucionales, debe ser citada a nivel federal, comenzando con el artículo 2 para fundamentar nuestro estudio.

Ámbito de aplicación: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México ha establecido normas oficiales que especifican los requisitos mínimos para prevenir riesgos laborales, abordando los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los empleados.

Se define “centro de trabajo” como el lugar o lugares donde se realizan actividades de explotación, uso, producción, comercialización, transporte, almacenamiento o prestación de servicios, y donde laboran personas bajo una relación laboral.

Finalidad: Según la NOM-035, se requiere un esfuerzo colaborativo entre autoridades públicas, patrones y trabajadores para cumplir con una serie de obligaciones destinadas a identificar y mitigar los factores de riesgo psicosocial.

Además, la NOM 035 aclara de manera más precisa las obligaciones de patrones y trabajadores mencionadas en el Reglamento Federal sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, facilitando su cumplimiento.

Objetivo: Según los lineamientos de la NOM 035, su propósito es destacar y delinear los principios fundamentales para que los centros de trabajo puedan identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional positivo.

Los principales factores que la norma considera son: a) Reducción de los factores de riesgo psicosocial, b) Prevención de la violencia en el trabajo, y c) Promoción de un clima laboral positivo.

Política preventiva y su difusión: Esta cláusula obliga a los empleadores a implementar una política para reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Esta política debe:

Incluir una declaración de valores y compromisos para prevenir factores de riesgo psicosocial y violencia laboral,

Fomentar un clima organizacional positivo, y promover una cultura de trabajo digno y mejora continua de las condiciones laborales.

La política debe ser escrita, actualizada regularmente y difundida ampliamente en todo el centro de trabajo. La NOM 035 define la violencia laboral como “actos de hostigamiento, intimidación o maltrato hacia el trabajador, que puedan afectar su integridad o salud”.

El concepto de un clima organizacional favorable, según la NOM 035, se refiere a un entorno en el que los trabajadores sienten un fuerte sentido de pertenencia a la empresa y están adecuadamente capacitados para desempeñar sus tareas. Este es un aspecto crucial que debe ser atendido por la política de la empresa.

Instrumentos para la identificación y evaluación: La NOM 035 establece que los centros de trabajo deben realizar actividades de identificación de factores de riesgo psicosocial y evaluar el clima organizacional cada dos años. Estas actividades deben ir acompañadas de funciones de prevención. Para apoyar a los empleadores en estas tareas, la norma incluye herramientas de evaluación que ayudan a determinar las medidas de prevención y control necesarias para proteger la salud de los trabajadores.

Atención y práctica de exámenes/evaluaciones: La norma también establece que se debe prestar atención a los empleados que hayan experimentado eventos traumáticos severos. Es responsabilidad del lugar de trabajo identificar a estos empleados y derivarlos a la institución de seguridad social correspondiente para su tratamiento. Además, la NOM 035 requiere que se realicen exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral o factores de riesgo psicosocial, especialmente si presentan síntomas que indiquen un posible daño a su salud.

Factores de riesgo psicosocial según la NOM 035: Estos factores incluyen aquellos que pueden llevar a trastornos de ansiedad, problemas no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, estrés extremo y dificultades de adaptación, como resultado de las tareas laborales, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a eventos extremadamente traumáticos o violencia laboral.

La NOM 035, en su numeral 7.2, especifica los factores clave para determinar la presencia de un riesgo psicosocial, detallados en los siguientes incisos:

a) **Condiciones de trabajo:** Se refieren a situaciones peligrosas, antihigiénicas o incómodas que requieren un esfuerzo adicional por parte del trabajador para adaptarse.

b) **Cargas de trabajo:** Involucran responsabilidades que exceden la capacidad del empleado, incluyendo cargas contradictorias o inconsistentes, así como cargas cuantitativas, cognitivas, mentales, emocionales y de responsabilidad.

c) **Falta de control sobre el trabajo:** Relacionado con la capacidad del trabajador para influir en cómo se deciden sus actividades. La falta de iniciativa, autonomía, participación y desarrollo de habilidades puede convertirse en un factor de riesgo.

d) **Jornadas de trabajo y rotación de turnos:** Cuando superan lo permitido por la Ley Federal del Trabajo, especialmente con turnos nocturnos frecuentes y sin descansos regulares, constituyen un riesgo psicosocial.

e) Interferencia en la relación trabajo-familia: Ocurre cuando las obligaciones laborales invaden el tiempo fuera del horario de trabajo, generando conflicto con la vida familiar y personal del trabajador.

f) Relaciones negativas y liderazgo en el trabajo: El liderazgo negativo incluye actitudes agresivas y/o imponentes, falta de claridad en los roles, y escaso reconocimiento y retroalimentación. Las relaciones negativas abarcan interacciones desfavorables con compañeros de trabajo, problemas para resolver cuestiones laborales, y deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.

g) Violencia laboral: Cualquier acto de hostigamiento, intimidación o maltrato que pueda afectar la integridad o salud del trabajador

El acoso, tanto psicológico como físico, que afecta la integridad, dignidad o estabilidad psicológica de un trabajador, se define como la utilización sistemática y persistente de tácticas intimidatorias. Estas incluyen el desprestigio, insultos, humillación, desvalorización, marginación, indiferencia, rechazo, limitaciones a la autodeterminación y amenazas, resultando en depresión, aislamiento y pérdida de autoestima para el empleado. Cabe destacar que el acoso sexual no se considera en esta Norma.

El acoso implica el uso de poder en una situación donde la víctima está subordinada al agresor, a través de comportamientos verbales o físicos, o ambos. El maltrato se refiere a acciones continuas y persistentes que insultan, humillan y/o ridiculizan al trabajador.

Obligaciones de patrones y trabajadores: Los empleadores deben desarrollar una política para prevenir riesgos psicosociales en el trabajo, además de implementar medidas para identificarlos y analizarlos. Si el centro de trabajo tiene más de 50 empleados, también deben realizar evaluaciones y exámenes médicos a aquellos identificados con condiciones psicosociales. Es esencial que toda la información relacionada con estas medidas sea difundida y accesible para los empleados.

Los trabajadores y empleadores deben cumplir con las normas establecidas por la NOM 035. De acuerdo con el artículo 134, fracciones II y X de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores están obligados a adherirse a estas normativas.

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 cualitativa y no experimental debido a que no se realizó ma-

nipulación 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 18.1

Resultados por dimensión

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

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. Elaboración propia.

Tabla 18.2

Resultados por categoría

Dominio	PREGUNTAS	CALIFICACIÓN	RESULTADO
Ambiente de trabajo	1, 2, 3, 4, 5	5	BAJO
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	MEDIO
Organización del tiempo de trabajo	17, 18, 19, 20, 21, 22	7	MEDIO
Liderazgo y relaciones en el trabajo	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 4, 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. Elaboración propia.

Tabla 18.3

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. Elaboración propia.

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

Es imperativo revisar y fortalecer tanto la política de prevención de riesgos psicosociales como los programas destinados a la prevención de dichos riesgos. Además, es esencial promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral mediante la implementación y difusión efectiva de estas políticas a través de un Programa de intervención.

En la primera parte de la encuesta realizada, se analizaron los datos recopilados para evaluar el estado de la Universidad Autónoma de Nayarit en términos de riesgos laborales. Los resultados indicaron que se identificaron áreas específicas donde los empleados han enfrentado múltiples riesgos laborales. Por lo tanto, se deben implementar medidas adecuadas para proteger y mantener la integridad física, psicosocial y laboral de toda la comunidad universitaria.

El análisis de la segunda parte de la encuesta se centró en evaluar el ambiente de trabajo, el liderazgo y las relaciones laborales dentro de la universidad. Los resultados mostraron un nivel MEDIO en estos aspectos, lo que compromete a la universidad a revisar y actualizar sus políticas de prevención de riesgos psicosociales y programas relacionados. Es fundamental promover un entorno organizacional positivo y prevenir la violencia laboral. Estas medidas deben reforzarse y difundirse adecuadamente a través de un Programa de intervención.

El Programa de intervención deberá incluir varios componentes clave:

Reevaluación de políticas actuales: Analizar y actualizar las políticas de prevención de riesgos psicosociales para asegurarse de que sean efectivas y estén alineadas con las mejores prácticas.

Implementación de programas de prevención: Desarrollar y poner en marcha programas específicos destinados a la prevención de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Promoción de un entorno organizacional positivo: Fomentar un clima de trabajo que apoye el bienestar psicológico y emocional de los empleados, promoviendo la colaboración, el respeto mutuo y el apoyo social.

Prevención de la violencia laboral: Establecer mecanismos para prevenir, identificar y abordar cualquier forma de violencia laboral, proporcionando un entorno seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

Capacitación y sensibilización: Ofrecer formación y talleres a todos los empleados y directivos para aumentar la conciencia sobre los riesgos psicosociales y las mejores prácticas para mitigarlos.

Monitoreo y evaluación continua: Implementar un sistema de seguimiento y evaluación continua para medir la efectividad de las políticas y programas de intervención, haciendo ajustes según sea necesario.

La Universidad Autónoma de Nayarit debe comprometerse a revisar periódicamente estas medidas, asegurando su correcta aplicación y difusión entre todos los miembros de la

comunidad universitaria. Esto no solo mejorará el ambiente de trabajo, sino que también contribuirá a la salud y bienestar general de los empleados, promoviendo una cultura organizacional positiva y proactiva

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/fact-sheets/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