



Horizonte sanitario

ISSN (en línea): 2007-7459

Factores de riesgo psicosocial, violencia laboral y síntomas psicósomáticos en el sector automotriz

Psychosocial risk factors, workplace violence and psychosomatic symptoms in the automotive sector

Artículo Original DOI: 10.19136/hs.a24.1.5967

Flor Azeneth Briones Torres ¹ 

Patricia Elizabeth Cossio Torres ² 

Dulce María Galarza Tejada ³ 

Aida Ortega Velázquez ⁴ 

Correspondencia: Dulce María Galarza Tejada. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. San Luis Potosí. De Los Talleres 186, Valle Dorado, C.P. 78399 San Luis Potosí, S.L.P. México.
Correo electrónico: galarza.dulce@gmail.com



Licencia CC-BY-NC-ND



¹ Estudiante de Doctorado en Psicología en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México.

² Profesora Investigadora de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México

³ Profesora Investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México.

⁴ Profesora Investigadora de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México.



Resumen

Objetivo: La investigación explora la relación entre los factores de riesgo psicosociales, la presencia de síntomas psicosomáticos y la violencia laboral, entre colaboradores hombres y mujeres de una empresa del sector automotriz.

Materiales y métodos: Se realizó un estudio correlacional y transversal con muestreo censal no probabilístico, que incluyó a 120 colaboradores que aceptaron participar mediante la aplicación de las guías de referencia I (GRI) y III (GRIII) de la NOM-035-STPS, así como la Escala de Violencia Laboral (EVT).

Resultados: El 36% de colaboradores reportaron haber experimentado un acontecimiento traumático severo, observándose una mayor incidencia de estos eventos en hombres en comparación con las mujeres. En cuanto a los factores de riesgo psicosociales, el 87% presentó un nivel de riesgo medio, siendo los puntajes más altos en las dimensiones de hostigamiento y destructividad. Además, se identificó mayor hostilidad encubierta en las mujeres respecto a los hombres ($p < 0.05$). Finalmente, se encontró una asociación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosociales, los síntomas psicosomáticos y la violencia laboral ($p < 0.05$).

Conclusiones: Se requiere intervenciones fundamentadas en políticas de prevención de riesgos psicosociales, incluida la violencia laboral. Así mismo, es necesario crear un comité para el seguimiento y atención de casos de violencia en los centros de trabajo.

Palabras Claves: Riesgos laborales; Violencia laboral; Trastornos psicofisiológicos.

Abstract

Objective: The research explores the relationship between psychosocial risk factors, the presence of psychosomatic symptoms and workplace violence, among male and female employees of a company in the automotive sector.

Materials and methods: Correlational and cross-sectional study with non-probabilistic census sampling, which includes 120 employees who agreed to respond to the application of reference guides I (GRI) and III (GRIII) of the NOM-035-STPS, and the Workplace Violence Scale (EVT).

Results: 36% of employees have experienced a severe traumatic event, with a higher incidence of severe traumatic accidents observed in men compared to women. Regarding psychosocial risk factors, 87% have experienced a medium level of risk and the highest scores were related to: harassment and destructiveness, likewise, greater covert hostility was identified in women compared to men ($p < 0.05$). Finally, a statistically significant association was found between psychosocial factors and psychosomatic symptoms and workplace violence ($p < 0.05$).

Conclusions: Interventions based on the policy for the prevention of psychosocial risks, including workplace violence, are required. In addition, there is a need to create a committee to monitor and address cases of violence in the workplace.

Keywords: Workplace risks; Workplace violence; Psychophysiological disorders.

• Fecha de recibido: 27 de mayo de 2024 • Fecha de aceptado: 11 de junio de 2025
• Fecha de publicación: 24 de junio de 2025

Introducción

En la actualidad, las dinámicas de trabajo han evolucionado hacia condiciones más demandantes y con mayor inseguridad contractual, lo que propicia incertidumbre y riesgos laborales. Por consiguiente, es ineludible buscar estrategias que garanticen estabilidad laboral y trato digno hacia las personas trabajadoras¹. Bajo esta perspectiva, el concepto de trabajo decente se vuelve fundamental para comprender las condiciones que deben prevalecer en el entorno laboral. Este término, propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a un conjunto de condiciones que garantizan la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para hombres y mujeres, así como la seguridad laboral y la protección social².

A partir de este concepto, se busca garantizar un entorno laboral saludable que fomente el bienestar físico, mental y social de quienes trabajan. Un entorno laboral saludable conlleva beneficios tanto para las personas trabajadoras como para la propia organización. Según la OIT, un ambiente laboral saludable mejora la salud mental y física, incrementa la motivación y la satisfacción laboral y reduce las enfermedades relacionadas con el estrés. Para la organización, esto se traduce en una mayor cohesión laboral, incremento de la productividad y disminución del ausentismo y la rotación de personal. En contraste, un entorno laboral negativo puede dar lugar a los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) los cuales afectan de manera adversa la salud mental y física de las personas, así como su dignidad y su entorno laboral y social³.

Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas situaciones en el trabajo que pueden impactar de forma negativa la salud mental, física y social de las personas trabajadoras. De acuerdo con la OIT, los define como:

“las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador; las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”⁴.

Asimismo, dichas interacciones conforman un sistema dinámico en el que diversas áreas laborales se interrelacionan, potenciando riesgos que pueden frenar la productividad, deteriorar el bienestar y alterar el clima laboral⁵. Esta interacción puede generar riesgos que afectan negativamente la salud y el bienestar de las y los colaboradores, así como su trabajo y el ambiente laboral. En contraste, se ha señalado una dualidad en las interacciones sociales que se establecen en el ámbito laboral: por un lado, pueden originar FRP que perjudican la salud física y mental; por otro, pueden propiciar un bienestar laboral saludable que se refleja en una mayor productividad⁶.

En relación con lo anterior, los FRP en el entorno laboral son un tema de interés debido a las consecuencias que pueden generar en la salud de quienes colaboran en la organización. A continuación, se presentan algunas estadísticas que ilustran la magnitud del problema a causa de los FRP: Un estudio reciente de la OIT determina que cada año se pierden 12 millones de días laborales a causa de la depresión y la ansiedad. Esta situación no solo impacta de manera significativa en la vida de las personas, sino que también conlleva una pérdida económica considerable, estimada en 1 billón de dólares anuales en términos de productividad⁷. En México, una investigación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), estima que el 75% de las personas sufren fatiga, ansiedad y altos niveles de estrés a causa del trabajo⁸. Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), reconoce el trastorno sueño-vigilia como una enfermedad de trabajo⁹. Vinculado a lo anterior, la Organización Internacional de Empleadores (IOE) enfatiza la necesidad de abordar de manera holística no solo la salud y seguridad, como se ha hecho tradicionalmente, sino también de identificar todos los factores que influyen el funcionamiento de la empresa y de quienes trabajan en ella. Para conseguirlo, es fundamental identificar, evaluar e intervenir sobre los factores que afectan la salud mental derivados del trabajo, así como implementar políticas frente a la violencia laboral y el acoso¹⁰. En este contexto, en México se ha diseñado la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención (NOM-035-STPS-2018), que regula y gestiona los FRP mediante su identificación, evaluación y análisis en el entorno laboral. Esta norma busca establecer medidas de acción que promuevan el bienestar de colaboradores y disminuyan los factores de riesgo, a fin de promocionar un ambiente laboral saludable¹¹.

Existen estudios que analizan los resultados de la aplicación de la NOM 035 STPS-2018 en el sector automotriz de la región Laja Bajío, México, con una muestra de 128 colaboradores. Se encontró que la interferencia entre la vida laboral y familiar, junto con el reconocimiento del desempeño y las relaciones interpersonales, influye significativamente en la satisfacción laboral. Asimismo, las dificultades económicas impactan de manera negativa esta relación, y la falta de amistades en el trabajo, así como los niveles elevados de riesgo en la interacción trabajo familia, se correlacionan con una menor satisfacción general. Estos hallazgos evidencian la complejidad de cómo los factores psicosociales se vinculan con la satisfacción laboral y subrayan la necesidad de atender dinámicas sociales y aspectos socioeconómicos para mejorar el bienestar de los empleados¹².

Otro estudio realizado con a 652 colaboradores de una empresa textil, ubicada en Toluca, Estado de México, aplicaron la guía de referencia III de la NOM-035-STPS-2018 y el cuestionario General de Salud GHQ-28. Encontraron un nivel de riesgo medio en la categoría “Factores de Propios de la Actividad” y en los dominios “Falta de control sobre el trabajo” y “Jornada laboral”. En lo referente al cuestionario General de Salud GHQ-28 identificaron que el 12.7% de colaboradores requieren de atención psicoterapéutica por síntomas de ansiedad, depresión disfunción social y síntomas somáticos, y advirtieron que el 2.3% presentan riesgo suicida. Ante esta situación, proponen intervenir para promover relaciones laborales saludables, igualdad y equidad entre compañeros, con el fin de mejorar el entorno laboral¹³.



Cabe destacar que la norma no solo protege a las y los colaboradores de situaciones negativas, sino también se alinea a las recomendaciones de organismos internacionales para generar una cultura positiva dentro de las organizaciones. Sin embargo, la implementación de la norma no es suficiente. Una revisión sistemática evidenció limitaciones en las guías de referencia para evaluar los factores psicosociales, principalmente en lo referente a la violencia laboral, por lo que resulta apremiante focalizar el estudio en esta variable e integrar otros instrumentos para su evaluación¹⁴.

Violencia laboral (mobbing)

El acoso laboral en el entorno de trabajo se ha convertido en un tema de gran importancia debido a su impacto directo en la salud, así como en los derechos humanos y laborales de las personas que colaboran en las organizaciones. Este tipo de violencia se manifiesta de múltiples formas y genera consecuencias negativas tanto para las víctimas como para la organización en su conjunto. El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, se caracteriza por conductas hostiles que afectan la salud mental y física de las víctimas. El acoso laboral consiste en conductas negativas, hostiles, repetitivas y constantes, mediante las cuales una persona o un grupo busca dañar a otro. Estas conductas pueden variar desde una presión sutil hasta agresiones evidentes relacionadas con el trabajo o la actividad laboral¹⁵.

Por su parte, la NOM-035-STPS-2018, no solo busca identificar los FRP y promover un entorno laboral saludable, sino también garantizar un ambiente libre de violencia mediante la implementación de políticas organizacionales. En este contexto, la norma define la violencia laboral como “*Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud*”¹¹.

El acoso laboral representa una transgresión a los derechos de las y los colaboradores, manifestándose de múltiples formas y causando consecuencias adversas tanto para las víctimas como para la organización.

Así mismo, la violencia de género en el entorno laboral requiere tomar especial atención, debido a sus afectaciones. Este tipo de violencia se ha definido como cualquier acción o comportamiento que implica abuso, menosprecio, desvalorización o daño hacia una persona, fundamentada en su género, y que se manifiesta en el ámbito laboral¹⁶. Se ha documentado que el hostigamiento psicológico y el acoso laboral afectan tanto a hombres como a mujeres¹⁷. En este sentido, la ONU, ha identificado que la violencia y acoso físico en el trabajo son más prevalentes en los hombres, mientras que la violencia y el acoso sexual son reportados principalmente por mujeres, lo que evidencia una significativa diferencia de género¹⁸.

En este contexto, las manifestaciones de la violencia laboral hacia las mujeres incluyen actitudes y comportamientos ofensivos, humillación y discriminación, no solo por parte de personas en posiciones de autoridad, sino también de colegas e incluso de quienes ocupan niveles jerárquicos inferiores. Se observa que las mujeres enfrentan condiciones laborales desiguales respecto a sus compañeros de trabajo, incluyendo la percepción de que sus salarios son más bajos¹⁹. Por consiguiente, la violencia

de género en el ámbito laboral no solo afecta directamente a las mujeres mediante conductas desmedidas y discriminatorias, sino que también refleja un sistema de desigualdad que impacta negativamente su bienestar y desarrollo profesional.

En el marco normativo internacional sobre la violencia laboral, la OIT establece en el Convenio 190 y la Recomendación 206, las primeras normas internacionales del trabajo destinadas a prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo; también incluyen la violencia y el acoso por razón de género²⁰. Este convenio es aplicable tanto en los sectores públicos como privados, y abarca a todas las personas trabajadoras, ya sean asalariadas, pasantes, voluntarios o personas en busca de empleo o postulantes.

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 132, determina la obligación de implementar un “Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral” en todos los centros de trabajo, cuyo objetivo es atender casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual²¹. La regulación de estas normativas representa un avance significativo para el desarrollo de entornos laborales seguros, fundamentales para erradicar la violencia y el acoso en el trabajo.

Un estudio de la ONU publicado en 2022 revela que cerca del 23% de las personas activas laboralmente en el mundo hasta ese año habían experimentado algún tipo de violencia en el trabajo. El informe señala que las víctimas suelen compartir sus experiencias con muy pocas personas y que la violencia ocurre principalmente tras agresiones repetidas. También, el 17.9% de hombres y mujeres confirmaron haber padecido violencia y acoso psicológico en algún momento de su vida laboral, mientras que el 6.3% declaró haber sufrido violencia y acoso sexual, siendo las mujeres más afectadas¹⁸.

En el contexto mexicano, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) realizada a 140,784 hogares, reveló que el 27.9% de las mujeres mayores de 15 años han sufrido violencia de género en el ámbito laboral. Entre las formas de violencia identificadas, se reporta que el 18.1% ha experimentado discriminación, el 14.4% ha sido víctima de violencia sexual y el 12.2% ha enfrentado violencia psicológica. Los principales agresores son los compañeros de trabajo, responsables del 34.2% de los casos reportados²².

Desde una perspectiva organizacional, el daño psíquico dentro de la organización no solo daña la salud mental y emocional de las víctimas, sino que además deteriora el trabajo en equipo y la productividad laboral. Un estudio realizado en Aguascalientes, México en mujeres trabajadoras en el sector agropecuario identificó que éstas reconocen la violencia laboral por razón de género manifestada en una menor promoción laboral, exclusión de puestos directivos, comentarios ofensivos y acoso sexual durante la jornada laboral. El acoso por lo regular es ejercido por compañeros de trabajo, y se expresa mediante comentarios sexistas, miradas obscenas y tocamientos inapropiados²³.

En relación con los FRP y la violencia laboral, es evidente que estas situaciones afectan de múltiples maneras la salud de quienes trabajan. Los efectos incluyen principalmente estrés, el estrés laboral



y diversos trastornos psicosomáticos, como afectaciones musculoesqueléticas, dolores musculares, cardiovasculares, respiratorios y gastrointestinales. Además, se presentan consecuencias psíquicas como ansiedad, depresión, baja autoestima y dificultades cognitivas²⁴. Por ello, tanto la violencia laboral y los FRP representan un reto significativo para la salud mental y física de las personas trabajadoras.

Es necesario que empleadores y colaboradores reconozcan la gravedad de este problema y adopten medidas para crear entornos laborales seguros y saludables. Resulta urgente abordar la violencia y el acoso en el entorno laboral, así como su impacto desproporcionado en las mujeres, tal como lo evidencian estudios nacionales e internacionales. Esto permitirá fundamentar y proveer elementos para crear ambientes laborales seguros e igualitarios, además de establecer mecanismos efectivos para la denuncia y el apoyo a las víctimas.

Realizar un estudio sobre la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la violencia laboral en el sector automotriz es fundamental para proveer de información que permita establecer estrategias que salvaguarden la salud física y emocional de las personas trabajadoras. Además, contribuye a favorecer un entorno laboral seguro y productivo mediante la promoción de una cultura organizacional que beneficie tanto a las personas como a las organizaciones.

Así mismo, destaca el interés por investigar la violencia de género en el entorno laboral, un tema de especial relevancia ante la creciente victimización de las mujeres. El presente estudio tiene como objetivo explorar esta relación, poniendo énfasis en las diferencias entre hombres y mujeres que trabajan en una empresa del sector automotriz.

Por tanto, la identificación y gestión efectiva de los factores de riesgo psicosociales resultan esenciales para reducir la violencia laboral y los síntomas psicosomáticos, lo que contribuye así a fomentar un entorno más saludable y productivo para las personas trabajadoras.

Materiales y Métodos

Se presenta una investigación no experimental, de tipo transeccional y correlacional²⁵. Los resultados incluidos forman parte de un estudio más amplio sobre el efecto de un programa de psicología ocupacional para la reducción de factores de riesgos psicosociales.

Participantes

Se utilizó un muestreo intencionado dirigido al sector industrial de autopartes, se empleó como estrategia de muestreo un censo para quienes quisieron participar,²⁶ dando como resultado un total de 120 participantes por ambas empresas. En la Empresa 1 (n=68) la mayoría del personal fue operativo con 76% (52), seguido por supervisores 10% (7), profesionales 10% (7) y gerentes 3% (2). El horario para el personal administrativo de 8:00 a 18:00 horas; para al personal operativo, el turno diurno en de 6:00

a 14:00, el vespertino de 14:00 a 21:30 y el turno nocturno de 21:30 a 6:00. En la Empresa 2 (n=52) la composición fue: operativos 62% (32), supervisores 17% (9), profesionales 13% (7) y gerentes 8% (4). El personal administrativo, labora de lunes a miércoles de 7:00 a 17:00 horas y jueves y viernes de 7:00 a 16:00 horas. El personal operativo trabaja en turnos diurnos de 6:00 a 14:00, vespertino de 14:00 a 21:30 y nocturno de 21:30 a 6:00. Ambas empresas se encuentran ubicadas en el perímetro noroeste de la ciudad de San Luis Potosí, S.L.P., México.

Instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos para obtener información de las tres variables:

1. Las Guías de Referencia (GR) de la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención¹¹:

a) *GRI*. Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos dividido en cuatro secciones, con un total de 15 preguntas con respuestas dicotómicas. Se analizó la confiabilidad de la guía con los resultados obtenidos de la aplicación y se obtuvo una α de Cronbach de 0.819 y un coeficiente de Omega de McDonald 0.812²⁷.

b) *GRIII*. Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo, compuesto por 72 preguntas con respuesta de escala tipo Likert: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Evalúa cinco categorías y 10 dominios, con una consistencia interna del instrumento completo de una α de Cronbach de 0.96²⁸. Las categorías (C) son: C1. Ambiente de trabajo, C2. Factores propios de la actividad, C3. Organización del tiempo de trabajo, C4. Liderazgo y relaciones en el trabajo y C5. Entorno organizacional. Y los dominios son: Condiciones en el ambiente de trabajo, Carga de trabajo, Falta de control sobre el trabajo, Jornada de trabajo, Interferencia en la relación trabajo-familia, Liderazgo, Relaciones en el trabajo, Violencia, Reconocimiento del desempeño e Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad. Los resultados se clasifican en rangos que indican el nivel de riesgo psicosocial tanto en la escala general como por categoría como se detalla en la tabla 1.

c) *GRV*. Datos del trabajador dividida en dos partes: información del trabajador y datos laborales.

2. EVT Escala de violencia en el trabajo (mobbing)²⁹

Consta de un total de 123 reactivos, de los cuales 97 miden comportamientos de acoso y violencia física; distribuida en cuatro grupos: G1. Hostigamiento y destructividad, G2. Aislamiento emocional, G3. Dominio y desprecio y G4. Hostilidad encubierta. Los últimos 26 reactivos evalúan síntomas psicosomáticos y datos sociodemográficos. La escala general presenta un α de Cronbach de 0.98.

La ponderación para evaluar los resultados se basa en los niveles de prevención establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuyo objetivo principal la prevención de enfermedades y la reducción de factores de riesgo para minimizar las consecuencias en la salud³⁰.

Nivel primario: Se mide a partir del percentil 10, que indica ausencia de violencia.

Nivel secundario: Abarca del percentil 20 al 80. En este rango se identifican situaciones con indicios de violencia, lo permite implementar estrategias para disminuir su impacto.

Nivel Terciario: Comprende del percentil 90 al 100, reflejando una situación de violencia activa.

Procedimiento

Para llevar a cabo el proyecto, se inició con la búsqueda de la empresa mediante una convocatoria publicada en la red social LinkedIn, enfocada en encontrar una organización del sector automotriz que permitiera la aplicación de los instrumentos y aceptara participar. La aplicación de los cuestionarios se realizó durante el horario laboral, facilitando el acceso a una sala de cómputo. La recolección de datos fue individual y autoadministrada, utilizando como herramientas de apoyo Google Forms y Manual Moderno. Para garantizar la inclusión, se les asistió a los participantes que manifestaron dificultades para utilizar el equipo de cómputo; en estos casos, los instrumentos se aplicaron de forma hetero-administrada con el apoyo de personal capacitado y con formación en psicología.

Análisis de datos

Para el análisis de datos, se empleó el programa IBM Statical Packages for the Social Sciences v-25. Inicialmente, se evaluó la consistencia interna de los instrumentos mediante el alfa de Cronbach y el coeficiente de Omega de McDonald para la GRI; los resultados se presentan en la descripción de los instrumentos. Posteriormente, se realizó un análisis descriptivo para determinar el nivel de riesgo de los factores psicosociales y el nivel de violencia, conforme a los valores estándar de los instrumentos.

Tabla 1. Clasificación de Niveles de Riesgo por Calificación Final y Categoría

Valores estándar para cada nivel de riesgo		Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación por Categorías	Ambiente de trabajo	4	5-8	9-10	11-13	+14
	Factores propios de la actividad	14	15-29	30-44	45-59	+60
	Organización del tiempo de trabajo	4	5-6	7-9	10-12	+13
	Liderazgo y relaciones en el trabajo	13	14-28	29-41	42-57	+58
	Entorno organizacional	9	10-13	14-17	18-22	+23
Calificación final del cuestionario		49	50-74	75-98	99-139	+140

Fuente: Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

A continuación, se verificó la normalidad de la distribución de las variables continuas mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov. En el análisis bivariado, se aplicaron pruebas de Chi-cuadrada y correlaciones de Spearman, según la naturaleza de las variables. Además, se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis para evaluar las diferencias entre el sexo y los rangos de violencia laboral.

Resultados

Los aspectos sociodemográficos de la muestra fueron los siguientes: el 48% (58) de los participantes eran mujeres y el 52% (62) hombres, con una edad media de 32 años, en un rango de 18 a 50 años. En cuanto al nivel de educativo, predominó el nivel de secundaria con un 35% (42). Respecto al estado civil, el grupo mayoritario fue el de los solteros con 41% (49).

En cuanto a las variables laborales, dentro de la estructura organizativa, los operarios representaron el 70% (84) del total, mientras que los gerentes constituyeron el 5% (6) de los participantes. La mayoría, un 62% (74) trabajó en turno mixto, que combina jornadas diurnas y nocturnas. La media horas laboradas al día, se fue de 9.54 horas, con un mínimo de 7 (6%) y un máximo de 12 horas. Además, el 40% (48) trabajó menos de ocho horas diarias, mientras que el 60% (72) laboró jornadas superiores a nueve horas. En cuanto a la experiencia en el puesto actual, los trabajadores tenían entre 1 y 4 años de antigüedad, una media de 2.33 años como se detalla en la tabla 2.

Acontecimientos traumáticos severos

Según las secciones de la GRI, identifican elementos descriptivos que muestran un contraste entre la experiencia inicial de haber sufrido o presenciado un acontecimiento traumático severo y la afectación actual que dicho evento genera en los participantes. A continuación, se presentan los resultados correspondientes a las cuatro secciones que conforman esta guía, las cuales permiten evaluar tanto la ocurrencia del evento como sus repercusiones emocionales y conductuales.

Sección I: El 36% (43) de los participantes reportaron haber sufrido acontecimientos traumáticos, siendo los asaltos los más frecuentes, representados con un 11% (13), afectando principalmente a hombres el (8% 9) frente a mujeres (3% 4). Los accidentes graves representan con un 8% (9) de los casos, con una distribución similar entre hombres 4% (5) y mujeres el (3% 4). Otros eventos como actos violentos (3% 4) y amenazas con el (4% 5), predominan en hombres, mientras que los secuestros son menos comunes, con un (2% 2 en hombres y un 1% 1 en mujeres). Los accidentes que ponen en riesgo la salud suman un 4% (5) en total, con mayor incidencia en hombres el 3% (3) que en mujeres 2% (2) para mujeres. En general, los hombres presentan una mayor incidencia de traumas que las mujeres.

Sección II. En cuanto a recuerdos persistentes durante el último mes, el 3% (4) de los participantes experimentaron recuerdos recurrentes con el evento traumático, y el 2% (2) reportó sueños que les provocan malestar.

Tabla 2. Características sociodemográficas y laborales de participantes

Variables		f	%
Género	Mujeres	58	48%
	Hombres	62	52%
Estado civil	Soltero	49	41%
	Casado (a)	36	30%
	Unión libre	28	23%
	Divorciado (a)	6	5%
	Viudo	1	1%
	Primaria	4	3%
	Secundaria	42	35%
Nivel de estudios	Preparatoria	35	29%
	Técnico superior	7	6%
	Licenciatura	29	24%
	Maestría	3	3%
	Operarios	84	74%
Tipo de contrato	Profesionales o técnicos	16	13%
	Supervisores	14	12%
	Gerentes	6	5%
Tipo de turno	Diurno	39	32%
	Nocturno	7	6%
	Mixto	74	62%

Fuente: Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

Sección III. Se identificaron diversas manifestaciones de evitación que son asociadas al evento: evitar sentimientos que recuerden el suceso (7% 8), evitar actividades que le relacionadas (8% 9), dificultad para recordar partes importantes del evento solo el (1% 1), desinterés por actividades cotidianas (4% 5), distante de los demás el (8% 9), dificultad para expresar sentimientos el (10% 12) y la impresión de que la vida se acortará o morirán antes (8% 9).

Sección IV. En cuanto al grado de afectación actual, el 11% (13) presenta problemas para dormir. también se observaron manifestaciones emocionales y cognitivas, como arranques de coraje (12% 14), dificultad para concentrarse un (6% 7), ansiedad el (7% 8) y sobresaltarse ante estímulos el (2% 3). Estos síntomas pueden estar interrelacionados, ya que la falta de sueño contribuye a la irritabilidad.

Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional

El nivel de riesgo total obtenido en las respuestas de colaboradores de ambas empresas fue de “riesgo

medio a la exposición de FRP” con un puntaje promedio de 85.94 (D.E. 34.74). El puntaje mínimo fue de 22, indicando un nivel de riesgo bajo, mientras que el puntaje máximo obtenido fue de 171 que revela que existen casos con una exposición es muy alta a dichos riesgos.

El análisis mostró que el 87% del personal experimenta un nivel de “riesgo medio”. Dentro de este grupo, un 35% se encuentra en niveles de “riesgo alto” a “muy alto” evidenciando una exposición significativa a situaciones laborales de alto riesgo. En contraste, el 14% del personal está en un entorno de “riesgo nulo”, es decir, exento de estos factores. La categoría “Factores propios de la actividad” se posicionó en un nivel de “riesgo medio”, lo que indica que toda la población evaluada se ubica entre los niveles de riesgo que van de “bajo” a “muy alto” esta tendencia es consistente también en el análisis por sexo. Las demás categorías evaluadas mostraron un nivel de “riesgo bajo”, lo que implica una menor exposición a esos factores en comparación con la categoría mencionada.

Violencia en el trabajo (mobbing)

Se identificó que el 7% de las y los colaboradores se encontraban en el nivel de prevención terciaria en relación con los cuatro grupos de violencia analizados. En el análisis por grupo y niveles de riesgo, los grupos de Aislamiento emocional y Dominación y desprecio presentan un 57% (68) 53% (64) respectivamente en el nivel de prevención secundaria.

En el análisis por sexo, las mujeres mostraron una mayor proporción en los cuatro grupos de la EVT según el nivel de riesgo. Ambos sexos se ubicaron principalmente en un nivel de prevención secundaria; sin embargo, las mujeres superaron el 25%, mientras que los hombres se mantuvieron por debajo de este porcentaje. A pesar de esta diferencia, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($X^2=9.770$, $gl= 8$, $p=.282$).

No obstante, estos resultados sugieren la necesidad de implementar intervenciones específicas que aborden cada situación particular, como se detalla en la tabla 3.

Los resultados obtenidos indican que las mujeres son más susceptibles a sufrir violencia dentro del ámbito laboral. Al analizar las diferencias en el rango promedio de cada grupo de la EVT, como se muestra en la tabla 4, se observaron mayores cifras en las mujeres en los cuatro grupos, sin embargo, solo en los grupos de Hostigamiento y destructividad, así como la Hostilidad encubierta, se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p<0.05$).

Factores psicosociales, violencia laboral y síntomas psicosomáticos.

En la tabla 5 se observa que cada categoría de los factores psicosociales estuvo asociada positivamente ($p<0.001$) a cada grupo de la EVT, lo que indica que, a mayor puntaje de los factores de riesgo psicosocial, mayor presencia de violencia laboral. Asimismo, las horas de trabajo diarias mostraron una asociación positiva con la mayoría de las categorías de factores psicosociales ($p<0.001$), excepto con la categoría de “Ambiente de trabajo”.

En particular, las variables de “Liderazgo y relaciones en el trabajo” y “Entorno organizacional” presentaron correlaciones positivas fuertes con las dimensiones de violencia laboral: “Hostigamiento y destructividad”, “Aislamiento emocional”, “Dominación y desprecio” y “Hostilidad encubierta”.

Respecto a los síntomas psicósomáticos, los que mostraron mayor fuerza de asociación con la categoría “Organización del tiempo de trabajo” fueron los síntomas de tristeza ($\beta=.368$), y la falta de apetito sexual ($\beta=.337$), ambos con significancia $p<0.001$. Por otro lado, el consumo de alcohol no presentó asociación con ninguna dimensión de los factores psicosociales (datos no mostrados).

Tabla 3. Estadísticas descriptivas de los grupos de la EVT Escala de Violencia en el Trabajo por sexo

Nivel de riesgo	Hostigamiento y destructividad			Aislamiento emocional			Dominación y desprecio			Hostilidad encubierta		
	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H
No hay violencia	46%	18%	28%	42%	18%	26%	45%	20%	25%	48%	16%	32%
Violencia mínima	10%	5%	5%	11%	5%	6%	18%	8%	10%	18%	12%	7%
Muy poca violencia	10%	3%	7%	14%	5%	8%	13%	9%	4%	14%	9%	5%
Indicios de violencia	10%	6%	4%	12%	7%	4%	9%	3%	7%	3%	2%	1%
Hay violencia	12%	7%	4%	8%	7%	2%	7%	5%	2%	6%	3%	3%
Exceso de violencia	3%	4%	0%	8%	6%	2%	3%	2%	2%	4%	2%	3%
Mucha violencia	5%	3%	3%	2%	1%	1%	1%	0%	1%	3%	2%	1%
Violencia extrema	2%	1%	1%	3%	0%	3%	3%	2%	1%	5%	5%	1%
Violencia peligrosa	3%	2%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	1%	0%	0%	0%

Nota: Total (T) Mujeres (M) Hombre (H).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Diferencia de rangos promedio entre los grupos EVT por sexo

Grupos de la Escala de Violencia en el trabajo	Sexo	Frecuencia (N=120)	Rango promedio	valor P
G1. Hostigamiento y destructividad	Mujer	58	66.35	0.036
	Hombre	62	55.02	
G2. Aislamiento emocional	Mujer	58	66.35	0.062
	Hombre	62	55.02	
G3. Dominación y desprecio	Mujer	58	63.31	0.367
	Hombre	62	57.35	
G4. Hostilidad encubierta	Mujer	58	69.22	0.005
	Hombre	62	52.35	

Nota: Prueba de Kruskal-Wallis

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6, se constata que todas las categorías de la EVT presentaron una asociación positiva significativa ($p < 0.001$) con los síntomas psicósomáticos de dolores musculares y falta de apetito sexual. Esto indicó que a medida que aumenta el puntaje en los grupos relacionados con la violencia laboral, también se incrementó la presencia de síntomas psicósomáticos.

Asimismo, las horas trabajadas diariamente se correlacionaron positivamente con los grupos de hostigamiento y destructividad, así como hostilidad encubierta ($p < 0.001$). Entre los síntomas psicósomáticos, la falta de apetito sexual ($\beta = .378$) y los dolores musculares ($\beta = .365$), mostraron la mayor fuerza de asociación, ambas se vincularon al grupo de Aislamiento emocional ($p < 0.001$).

En contraste, el consumo de alcohol no presentó asociación significativa con ningún grupo de violencia laboral (datos no mostrados).

Tabla 5. Correlaciones entre las categorías de los Factores de Riesgo psicosocial, Violencia Laboral y Síntomas Psicósomáticos.

Categorías de Riesgos Psicosociales	Ambiente de trabajo	Factores propios de la actividad	Organización del tiempo de trabajo	Liderazgo y relaciones en el trabajo	Entorno organizacional
VARIABLES DE VIOLENCIA LABORAL					
<i>Años en puesto actual (V1)</i>	.129	.174	.269**	.251**	.233*
<i>Horas al día de trabajo (V2)</i>	-.180*	.239**	.380**	.370**	.295**
<i>Hostigamiento y destructividad (V3)</i>	.267**	.193*	.248**	.519**	.414**
<i>Aislamiento emocional (V4)</i>	.312**	.322**	.304**	.507**	.462**
<i>Dominación y desprecio (V5)</i>	.247**	.296**	.225*	.457**	.414**
<i>Hostilidad encubierta (V6)</i>	.231*	.356**	.371**	.501**	.459**
VARIABLES DE SÍNTOMAS PSICÓSOMÁTICOS					
<i>Tabaquismo (V7)</i>	.045	-.073	-.180*	-.200*	-.238**
<i>Dolores de cabeza (V8)</i>	.031	.169	.179*	.207*	.201*
<i>Dolores musculares (V9)</i>	-.031	.250**	.216*	.309**	.307**
<i>Problemas gastrointestinales (V10)</i>	-.041	.174	.218*	.224*	.187*
<i>Trastornos de sueño (V11)</i>	.026	.146	.206*	.052	.15
<i>Síntomas de Ansiedad (V12)</i>	-.086	.109	.222*	.019	.085
<i>Síntomas de tristeza (V13)</i>	.136	.214*	.368**	.195*	.232*
<i>Falta de apetito sexual (V14)</i>	.113	.328**	.337**	.261**	.273**
<i>Trastornos de la alimentación (V15)</i>	-.038	.168	.250**	.145	.075
<i>Agresividad (V16)</i>	.118	.176	.198*	.175	.191*

Nota: Correlación de Spearman (valor beta) con valores de * $p < 0.05$ y ** $p < 0.001$.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Correlaciones entre las variables de Violencia laboral y síntomas psicossomáticos

Violencia laboral		Hostigamiento y destructividad	Aislamiento emocional	Dominación y desprecio	Hostilidad encubierta
Tiempo laboral	Años en puesto actual	0.165	0.13	0.023	0.164
	Horas al día	.225*	0.089	0.112	.286**
Síntomas psicossomáticos	Trastornos de alimentación	0.156	.197*	0.166	.260**
	Dolores de cabeza	0.153	0.174	0.11	.219*
	Dolores musculares	.189*	.365**	.308**	.243**
	Síntomas de tristeza	.333**	.271**	0.136	.320**
	Falta de apetito sexual	.281**	.378**	.306**	.340**
	Miedos	.196*	0.148	0.077	0.171
	Agresividad	0.176	.197*	0.125	0.165

Nota: Correlaciones de Spearman (valor beta) con los valores * $p < 0.05$ y ** $p < 0.001$
Fuente: Elaboración propia

Discusión

La promoción de la salud organizacional no solo mejora la calidad de vida de las y los colaboradores, sino que también beneficia a las organizaciones al aumentar la productividad y reducir el absentismo. Por ello, es fundamental identificar y gestionar los FRP con el objetivo de crear un entorno laboral saludable y sostenible. En este sentido, resulta crucial implementar políticas claras contra el acoso y la violencia laboral, ya que estas acciones fomentan una cultura organizacional saludable, que favorece el desarrollo y el rendimiento organizacional.

Según los resultados de la guía de referencia I sobre los acontecimientos traumáticos severos, se observa una mayor incidencia de exposición a estos riesgos en hombres, destacando los asaltos y accidentes graves. Sin embargo, la Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo en Argentina reveló que la violencia laboral es más frecuente entre mujeres (65%) y personas no binarias (87%), en comparación con los hombres (43%). Además, tanto hombres como mujeres que se perciben como hombres reportaron una mayor incidencia de violencia física. Frente a estos resultados, la acción sindical enfatizó la necesidad de implementar estrategias de prevención de violencia laboral y campañas de sensibilización por razón de género³¹.

En cuanto a la identificación de FRP y el entorno laboral, los resultados de la GRIII indicaron que el 87% de las y los colaboradores han estado expuestos a un nivel de riesgo que va de bajo a muy alto. Esto evidencia que la mayoría de las personas trabajadoras se encontraban vulnerables, presentando problemas en su salud física y mental, lo que puede derivar un aumento del ausentismo, disminución de la productividad y un deterioro en la calidad laboral. La OIT, establece la necesidad de realizar acciones para identificar los riesgos asociados que pueden dañar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, promoviendo la implementación de políticas adecuadas que incluyan la planificación y evaluación continua de mejoras en las condiciones laborales³².

Asimismo, la participación de las y los colaboradores es esencial en este proceso, ya que su experiencia diaria aporta información valiosa para identificar problemáticas que la gerencia podría desconocer. La STPS, a través de la NOM-035-STPS-2018, resalta la importancia de involucrar a las personas trabajadoras en la identificación de FRP y en la evaluación del entorno organizacional, dado que estos factores pueden causar trastornos de ansiedad y estrés. Este involucramiento fortalece el diagnóstico y permite a la organización adoptar medidas efectivas para prevenir y atender los riesgos psicosociales.

Los resultados del análisis de la EVT evidenciaron una situación de alarma, ya que el 7% de las y los colaboradores se encontraron en un nivel de prevención terciaria, lo que indicó que el grupo estaba expuesto a situaciones de alto riesgo. El análisis por género reveló que las mujeres habitualmente experimentan una mayor incidencia en todos dominios evaluados por la escala, lo que resalta su mayor vulnerabilidad. En contraste, aunque los hombres también son afectados, presentan niveles inferiores de incidencia.

Se observó una mayor afectación en mujeres, con seis de ellas ubicadas en el nivel de prevención terciaria, en contraste con un solo hombre en ese mismo nivel⁵. Esta diferencia refleja un impacto más severo en la salud mental y el bienestar en las mujeres en comparación con los hombres, lo que subraya la necesidad de intervenciones específicas y adaptadas a cada grupo demográfico.

Asimismo, se determinó que las mujeres presentan una mayor prevalencia de violencia laboral²³. En el análisis de las correlaciones, los resultados muestran una relación crítica entre los factores de riesgos psicosociales y la violencia laboral, lo que indicó un aumento en los riesgos psicosociales que a su vez se traduce en una mayor incidencia de violencia en el ámbito laboral. Estos hallazgos coinciden con otros estudios donde se identificaron que los factores como la falta de control sobre el trabajo, el estilo de liderazgo, las relaciones entre pares y la falta de reconocimiento están directamente relacionados con la violencia laboral³³.

Un estudio realizado con trabajadoras de un organismo público en Ciudad de México reportó resultados similares a los que se describen en el presente análisis, lo que muestra una fuerte y positiva correlación entre factores psicosociales y síntomas psicosomáticos como trastornos psicosexuales, trastornos gastrointestinales y del dolor. Además, subrayan la urgente necesidad de prevenir el deterioro en la salud física y mental en los trabajadores dado que esto impacta negativamente en el desarrollo organizacional³⁴.

Conclusiones

La promoción de la salud organizacional es esencial no solo para mejorar la calidad de vida de las y los colaboradores, sino además para aumentar la productividad y reducir el absentismo. La identificación y gestión de los factores de riesgo psicosocial son fundamentales para crear un entorno laboral saludable. Por ello, es necesario implementar políticas claras contra el acoso y la violencia laboral, ya que estas medidas fomentan una cultura organizacional positiva que beneficia tanto a las personas trabajadoras como a la organización.

Los datos revelan una exposición significativa a eventos traumáticos en la población trabajadora, con diferencias significativas entre géneros: las mujeres son más vulnerables a sufrir acoso y hostigamiento sexual, mientras que los hombres enfrentan más accidentes traumáticos. Esto resalta la importancia de abordar el trastorno por estrés postraumático y de implementar medidas específicas que consideren estas diferencias para garantizar una atención adecuada.

La participación de las y los colaboradores en la identificación de FRP es crucial, ya que su experiencia proporciona información valiosa para diseñar políticas efectivas. En resumen, es imperativo desarrollar estrategias específicas de intervención y prevención que atiendan las necesidades diferenciadas por género y otros factores demográficos, con el fin de mitigar los efectos negativos del entorno laboral. Estas acciones no solo mejorarán el bienestar de las y los colaboradores, sino que también fortalecerán la salud dentro de la organización.

Conflicto de interés

Se declara que la investigación original aquí publicada no tiene conflicto de intereses.

Consideraciones éticas

Se solicitó por escrito la autorización para aplicar los cuestionarios tanto a los representantes legales de las empresas como a los empleados participantes. La investigadora responsable del estudio resguardó en todo momento los datos personales de los participantes, y la participación fue siempre voluntaria. La implementación del estudio se realizó tras la revisión y aprobación del Comité de Ética de Investigación de la Facultad de Psicología de la UASLP, con registro CONBIOÉTICA-24-CEI-001-20180314.

Antes de la aplicación de los instrumentos, se llevó a cabo una plática sobre los factores de riesgo psicosocial, en cumplimiento con lo establecido por la NOM-035-STPS-2018. Al concluir el proyecto, se entregó un informe escrito a cada empresa participante, que incluía sugerencias y recomendaciones en los hallazgos identificados.

Uso de inteligencia artificial

Los autores declaran que no han utilizado ninguna aplicación, software, páginas web de inteligencia artificial generativa en la redacción de manuscrito, en el diseño de tablas y figuras, ni en el análisis e interpretación de los datos.

Contribución de los autores

Conceptualización y diseño FABT, DMGT; Adquisición y Procesamiento de datos FABT, PECT; Análisis formal FABT, PECT; Adquisición de financiamiento FABT; Investigación FABT, DMGT, AOV, PECT; Metodología DMGT, AOV; Administración del proyecto FABT, DMGT; Recursos FABT, PECT, DGMT, AOV; Software FABT, PECT; Supervisión DMGT, AOV; Validación FABT, AOV, PECT; Visualización FABT, PECT; Redacción del borrador original FABT, DMGT, AOV, PECT; Revisión y edición del manuscrito DMGT, FABT

Financiamiento

Se declara no haber obtenido financiamiento específico para el proyecto.

Agradecimientos

Se agradece a la Secretaría de Ciencia Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) por la beca a la estudiante de Doctorado FABT, autora principal del presente artículo de investigación.



Referencias

1. Robles G, Martínez A. Precariedad laboral y perfil de salud de los trabajadores en México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. [Internet]. 2023; 33(1):1-8. DOI: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.9954>
2. Moreno-Brid JC, Gómez R, Sánchez J, Gómez L. Liberalización del comercio, resultados del mercado laboral y Trabajo Decente en México: el caso de las industrias automotriz y textil, Documento de trabajo la OIT 36. Ginebra, OIT; [Internet]. 2021. [Consultado el 1 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_832295.pdf
3. Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. [Consultado el 3 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
4. Murillo KM, Guzmán OB, Moreno-Chaparro J. Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*. [Internet]. 2020; 28(2): 436-451. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>
5. Medina A. Dialéctica de los factores y riesgos psicosociales laborales. Pautas para su gestión eficaz. *Revista cubana de salud y trabajo* [Internet]. 2024. [Consultado 3 de noviembre 2024]; 25(2): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1991-93952024000200022&lng=es.
6. Martínez-Mejía, E. Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales [Internet]. *CIENCIA ergo-sum* [Consultado el 10 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/17540/14459>
7. La salud mental en el trabajo [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2024 [Consultado el 4 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
8. Estrés Laboral [Internet]. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2022. [Consultado el 5 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
9. DOF - Diario Oficial de la Federación [Internet]. Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación, 2023. [Consultado el 5 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5710347&fecha=04/12/2023

10. Bienestar y la salud mental en el trabajo. Organización Internacional de Empleadores. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=159738&token=-9469fd87d72390d6c2fe494eed7dc4d6d3fd3401>
11. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. [Internet] Gobierno de México. 2018. [Consultado el 5 de noviembre de 2024] Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>
12. Méndez JA, González MT. Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la NOM-035 frente al bienestar. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*. [Internet]. 2021; 10(20):80. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.36677/rpsicologia.v10i20.16717>
13. Vargas C, Bernáldez GB, Gil U. Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte Sanitario*. [Internet]. 2020; 20(1). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592021000100121
14. Briones FA, Galarza DM, Palacios OA. Aplicación y alcance de la NOM-035-STPS-2018 [Internet]. *Revista de Psicología Universidad del Estado de México*. 2024; 13(39): 321-355. Disponible en: <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/25056/18446>
15. Domínguez-Torres LC, Vega-Peña NV, Sanabria-Quiroga AE, Sandoval JC. Acoso laboral en residentes de cirugía: Antecedentes, consecuencias y estrategias de intervención. *Revista Colombiana de Cirugía*. [Internet]. 2025; (40): 497-510. DOI: <https://doi.org/10.30944/20117582.2665>
16. Undurraga R, López Hornickel N. Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Psykhé*. [Internet]. 2020; 29(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
17. Gavilanes SL, Contreras MI, León SG, Barrera JC. La asociación de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de un centro educativo privado en la ciudad de Quito, Ecuador. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. [Internet]. 2024; 14 (1); 1-7. DOI: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2024.10945>
18. Trautmann H. Cerca de un 23% de los empleados en todo el mundo sufren algún tipo de violencia en su trabajo [Internet]. *Noticias ONU*. 2022 [Consultado el 6 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/12/1517277>



19. Velázquez Y, Díaz MD. Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios Revista de Investigación Social*. [Internet]. 2020; 17(42):423–40. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
20. OIT Convenio 190 [Internet]. Organización Internacional del Trabajo. [Consultado el 6 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://c190.lim.ilo.org/>
21. Modelo de Protocolo para prevenir, atender, erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. Gobierno de México. 2020 [Consultado el 6 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf
22. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. [Internet]. INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). 2023 [Consultado el 6 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf
23. Martínez MG, Mata S, Díaz E. Violencia laboral por razón de género en el sector agropecuario de Aguascalientes. *Región y Sociedad*. [Internet]. 2022; 34:1-21. <https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1539>
24. Patlán J. Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. *Contaduría y Administración*. [Internet]. 2023; 68(3):402. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.2971>
25. Romero H, Real JJ, Ordoñez JL, GE, Saldarriaga G. Metodología de la Investigación. *ACVENISPROH Académico*. [Internet]. 2022 [Consultado 25 de mayo de 2025];. DOI: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
26. Acosta SF. Criterios para la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos en las investigaciones mixtas. *Revista Honoris Causa*. [Internet]. 2023;15(2):62-83. Disponible en: <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/303>
27. Hayes, AF. Introducción a la mediación, moderación y análisis de procesos condicionales: un enfoque basado en la regresión (3.ª edición). Nueva York: The Guilford Press; 2022. Disponible en: <https://afhayes.com/introduction-to-mediation-moderation-and-conditional-process-analysis.html>
28. Littlewood-Zimmerman HF, Uribe-Prado JF, Gurrola MA. Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*. [Internet]. 2020; 1(16) 72-86. DOI: <https://doi.org/10.46443/catyp.v16i1.252>
29. Uribe-Prado JF. Violencia y acoso en el trabajo, mobbing. México: Editorial Manual Moderno; 2013. Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/download/1936/1969/5903>

30. Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE). Organización de las Naciones Unidas (ONU). mayo del 2024. [Internet]. [Consultado el 25 de mayo de 2025]. 2025. Disponible en: <https://www.who.int/es/standards/classifications/classification-of-diseases>

30. Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE). Organización de las Naciones Unidas (ONU). mayo del 2024. [Internet]. [Consultado el 25 de mayo de 2025]. 2025. Disponible en: <https://www.who.int/es/standards/classifications/classification-of-diseases>

31. 6 de cada 10 personas que trabajan sufrieron situaciones de violencia laboral. Organización Internacional del Trabajo. 9 de diciembre de 2021.[Internet]. [Consultado el 25 de mayo de 2025]. 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/6-de-cada-10-personas-que-trabajan-sufrieron-situaciones-de-violencia>

32. Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo [Internet]. Organización Internacional del Trabajo. 2024 [Consultado el 12 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/sistemas-de-gestion-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo>

33. Ramos L, Ramírez DY, Velázquez Y, Monreal O. Factores asociados a la violencia laboral: el caso de una maquiladora de exportación. Salud traba. [Internet]. 2023; 31(2),151-166. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9541381>

34. Martínez-Mejía E, Fonseca-Castro M, Cortes-Hernández AL, Uribe-Prado JF. Carga de trabajo, síndrome de burnout y síntomas psicosomáticos en trabajadoras de atención a usuarios. Psicología y Salud [Internet]. 2024; 34(1),103-111. <https://doi.org/10.25009/pys.v34i1.2848>

