

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay**

ISSN en línea: 2789-3855, 2026

**Factores de riesgo psicosocial en personal
administrativo de una universidad en el municipio
de Querétaro, México**

Psychosocial risk factors in administrative staff at a university in the
municipality of Querétaro, Mexico

Mariana Ramírez Ramírez

mramirez200@alumnos.uaq.mx

<https://orcid.org/0009-4330-119X>

Universidad Autónoma de Querétaro
Querétaro – México

María Antonieta Mendoza Ayala

antoniet@uaq.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-7907-5045>

Universidad Autónoma de Querétaro
Querétaro – México

Julio César Méndez Ávila

julio.cesar.medezav@uaq.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4059-2288>

Universidad Autónoma de Querétaro
Querétaro – México

Arely Guadalupe Morales Hernández

arely.morales@uaq.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7420-7210>

Universidad Autónoma de Querétaro
Querétaro – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6402>



Revista Latinoamericana de
Ciencias Sociales y Humanidades

Artículo recibido: 02 de abril de 2026.

Aceptado para publicación: 02 de septiembre de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

VOLUMEN VII

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6402>

Factores de riesgo psicosocial en personal administrativo de una universidad en el municipio de Querétaro, México

Psychosocial risk factors in administrative staff at a university in the municipality of Querétaro, Mexico

Mariana Ramírez Ramírez

mramirez200@alumnos.uaq.mx

<https://orcid.org/0009-4330-119X>

Universidad Autónoma de Querétaro

Querétaro – México

María Antonieta Mendoza Ayala

antoniet@uaq.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-7907-5045>

Universidad Autónoma de Querétaro

Querétaro – México

Julio César Méndez Ávila

julio.cesar.mendezav@uaq.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4059-2288>

Universidad Autónoma de Querétaro

Querétaro – México

Arely Guadalupe Morales Hernández

arely.morales@uaq.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7420-7210>

Universidad Autónoma de Querétaro

Querétaro – México

Artículo recibido: 02 de abril 2026. Aceptado para publicación: 02 de septiembre de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Los factores de riesgo psicosocial son las condiciones laborales que afectan la salud mental, derivado de las funciones del puesto de trabajo. En el ámbito administrativo universitario suelen ser poco evaluados. En México, los factores de riesgo psicosocial han cobrado relevancia a partir de la implantación de la NOM-035-STPS-2018. Objetivo. Evaluar los factores de riesgo psicosocial que presente el personal administrativo de una institución educativa universitaria. Metodología. Estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de corte transversal. Muestra de 87 administrativos. Fueron considerados los principios bioéticos en los participantes que aceptaron firmar la carta de consentimiento informado. Instrumento de recolección de información NOM-035-STPS-2018. Resultados. Predominan los niveles de riesgo nulo y bajo en la mayoría de los dominios evaluados, destacando condiciones favorables en ambiente de trabajo, liderazgo y relaciones laborales. No obstante, se identificaron niveles medio y alto en categorías como carga de trabajo y organización del tiempo, lo que evidencia áreas de oportunidad. A nivel global, el 42.6% de los trabajadores presentó niveles de riesgo entre medio y muy alto. En conclusión, el personal administrativo seleccionado para la prueba presenta un perfil de riesgo psicosocial globalmente bajo, pero debe mantener acciones de vigilancia y mejora continua para evitar que los factores laborales o emocionales se agraven. El cumplimiento constante con la NOM-035 contribuirá a fortalecer el clima organizacional, la productividad y la salud mental del personal administrativo.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, salud laboral, NOM-035-STPS-2018, personal administrativo, enfermería

Abstract

Background: Psychosocial risk factors are workplace conditions that can negatively affect workers' mental health and are derived from job functions. In university administrative settings, these factors are often underassessed. In Mexico, their relevance has increased following the implementation of NOM-035-STPS-2018. **Objective:** To evaluate psychosocial risk factors among administrative staff in a university educational institution. **Methods:** A quantitative, descriptive, cross-sectional study was conducted with a sample of 87 administrative employees. Ethical principles were observed, and informed consent was obtained from all participants. Data were collected using the NOM-035-STPS-2018 instrument. **Results:** Most evaluated domains showed null and low risk levels, particularly in work environment, leadership, and labor relations, indicating generally favorable conditions. However, medium and high risk levels were identified in workload and time management, highlighting areas for improvement. Overall, 42.6% of participants presented risk levels ranging from medium to very high. **Conclusions:** The administrative staff exhibited an overall low psychosocial risk profile; however, continuous monitoring and improvement strategies are necessary to prevent the escalation of work-related and emotional risk factors. Ongoing compliance with NOM-035-STPS-2018 may enhance organizational climate, productivity, and mental health among administrative personnel.

Keywords: psychosocial risk factors, occupational health, NOM-035-STPS-2018, administrative staff, nursing

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Ramírez Ramírez, M., Mendoza Ayala, M. A., Méndez Ávila, J. C., & Morales Hernández, A. G. (2026). Factores de riesgo psicosocial en personal administrativo de una universidad en el municipio de Querétaro, México. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 7 (4), 2330 – 2339. <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6402>

INTRODUCCIÓN

La OMS (2022) señala que la salud mental no se limita a la ausencia de trastornos mentales, sino que implica un estado de bienestar emocional, psicológico y social que permite a las personas reconocer sus capacidades, gestionar las dificultades cotidianas, establecer relaciones saludables y participar activamente en su entorno.

Los factores de riesgo psicosocial constituyen condiciones del entorno laboral que pueden afectar la salud mental, el bienestar y el desempeño de los trabajadores, derivadas de la organización del trabajo, las relaciones laborales y las exigencias del puesto. A nivel global, estos factores han adquirido relevancia debido a su asociación con trastornos como estrés, ansiedad y desgaste profesional, impactando tanto en la calidad de vida del trabajador como en la productividad institucional.

Con el propósito de comprender la relación entre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores, diversos autores han desarrollado modelos teóricos que explican el origen y las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial. Entre ellos, el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social, propuesto por Karasek y ampliado posteriormente por Theorell, constituye uno de los referentes más utilizados en el ámbito de la salud ocupacional.

Tratándose de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y haciendo hincapié en las características psicosociales del entorno de trabajo. El modelo es el más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud (Chiang et al., 2013).

En 1977 Robert Karasek formuló el modelo el cual nos habla de las demandas psicológicas; abarca las exigencias psicológicas que implica el trabajo de la persona. Haciendo referencia a: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas. El control nos hace referencia a cómo se trabaja, y tiene en cuenta dos componentes: la autonomía que abarca la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, controlar sus propias actividades y en segundo componente es el desarrollo de habilidades, haciendo referencia al grado en el que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades, tanto de aprendizaje, como de creatividad y trabajo variado. El apoyo social, nos abarca el clima social en el lugar de trabajo con compañeros y superiores, este tiene dos componentes: la relación emocional que en trabajo comporta y el soporte instrumental.

En este modelo teórico se definen cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: la primera es activa, indicando una alta demanda del puesto/ tareas y alto control de trabajadores; la segunda son las pasivas, abarca la baja demanda y bajo control; la tercera es la baja tensión, incluye la baja demanda y el alto control; por último, tenemos la alta tensión, la cual engloba la alta demanda y el bajo control (Vega, 2001).

En 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó recomendaciones sobre salud laboral en las que destacó la importancia de prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo, reconociendo su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. En este contexto, el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social adquiere especial relevancia, ya que permite comprender cómo las exigencias laborales, el grado de control sobre el trabajo y el apoyo social influyen en la aparición del estrés laboral y otros riesgos para la salud ocupacional.

Por otro lado, en el primer trimestre de 2024, la fuerza laboral en México activa, alcanzó las 59.1M personas, el 40.7% mujeres y 59.3% hombres. (Secretaría de Economía, 2024). El 43% de los trabajadores del país reportan cargas y jornadas laborales excesivas (Hernandez, 2023). En el caso

de la población de Querétaro, la fuerza laboral ocupada alcanzó las 1.15M personas, de los cuales el 43.4% son mujeres y 56.6% son hombres (Secretaría de Economía, 2024).

Diversos estudios han evidenciado que variables como la sobrecarga laboral, la falta de control sobre el trabajo y el liderazgo inadecuado son determinantes en la aparición de riesgos psicosociales. En el contexto latinoamericano, investigaciones recientes han reportado una relación significativa entre estos factores y el desempeño laboral en personal administrativo universitario.

En México, la implementación de la NOM-035-STPS-2018 ha permitido establecer lineamientos para la identificación, análisis y prevención de estos riesgos en los centros de trabajo; sin embargo, su aplicación en instituciones educativas, particularmente en personal administrativo, continúa siendo limitada. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).

A pesar de la creciente evidencia, persiste un vacío de conocimiento respecto a la evaluación sistemática de los factores de riesgo psicosocial en personal administrativo universitario, grupo que enfrenta demandas organizacionales específicas y poco visibilizadas.

Objetivo general

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de una institución educativa universitaria en Querétaro, México.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental de corte transversal y alcance descriptivo ya que se buscó especificar las características psicosociales de la comunidad administrativa universitaria. (Hernández-Sampieri, 2018).

La población estaba conformada por trabajadores administrativos de un área administrativa de una universidad pública. El universo fueron 152 participantes, los cuales cumplían con los criterios de inclusión como contar con al menos un año de antigüedad en el puesto de trabajo y que aceptaran participar mediante consentimiento informado. Sin embargo, la muestra final fue de 87 trabajadores, ya que los 65 participantes restantes fueron eliminados por los criterios de exclusión los cuales marcaba, inasistencia a la hora de la aplicación, cuestionarios incompletos y participantes sin consentimiento firmado.

La aplicación de instrumentos validados fortalece la calidad de la información obtenida y permite una mejor interpretación de los factores de riesgo psicosocial presentes en los centros de trabajo (Santoyo Telles et al., 2022).

Para la recolección de datos se utilizó la Guía de Referencia III de la NOM-035-STPS-2018, instrumento que contribuye a obtener información de calidad y favorece una adecuada interpretación de los factores de riesgo psicosocial, respaldado por evidencia sobre sus propiedades de validez (Santoyo Telles et al., 2022). Dicha guía está compuesta por 72 ítems con escala tipo Liker, cuyas respuestas son 5: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. La puntuación asignada para estas respuestas está dividida en 37 preguntas de manera ascendente (0-4) y de manera descendente para las otras 37 preguntas restantes (4-0).

Los ítems para su calificación se agrupan por categoría, dominio y dimensión. Las principales categorías por evaluar son: ambiente de trabajo, condiciones deficientes e insalubres, trabajos peligrosos, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el tiempo de trabajo y entorno organización. Y cuenta con la toma de acciones, con base al nivel de riesgo: (muy alto, alto, medio, bajo y nulo), identifica la necesidad de acciones que se deberán adoptar

para el control de los factores de riesgo que nos marca la NOM-035 en el numeral III.4. Esta herramienta evalúa categorías como ambiente de trabajo, carga laboral, liderazgo, relaciones laborales y entorno organizacional.

El análisis de datos se realizó mediante el software SPSS versión 29, empleando estadística descriptiva.

Debido a que el instrumento utilizado corresponde a la Guía de Referencia III establecida en la NOM-035-STPS-2018, cuyo diseño metodológico se encuentra previamente determinado por la autoridad laboral, no fue necesaria la validación del contenido del instrumento. No obstante, con el propósito de evaluar la consistencia interna del cuestionario en la población estudiada, la confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor propio de 0.758, indicando una consistencia interna aceptable. De acuerdo con Cronbach (1951), el coeficiente alfa permite estimar el grado en que los ítems de un instrumento miden de manera consistente. Posteriormente Nunnally y Bernstein (1994) establecieron que los valores iguales o superiores a 0.70 representan una confiabilidad adecuada para investigaciones en ciencias sociales y de la salud. Asimismo, Hair et al. (2019) señala que un alfa superior a 0.70 es suficiente para demostrar una adecuada consistencia interna en estudios aplicados.

RESULTADOS

El estudio fue llevado a cabo con un total de 87 trabajadores administrativos (tabla 1) pertenecientes a una secretaria vinculada al área de rectoría de una universidad pública del estado de Querétaro, de acuerdo con la distribución, según el sexo el 61.0% (53) estuvo conformada por mujeres y el 39.0% (34) por hombres.

Tabla 1

Distribución de la población según sexo

Sexo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Femenino	53	61.0%
Masculino	34	39.0%
Total	87	100%

Fuente: elaboración propia.

Referente al personal administrativo de la secretaria se distribuyen la función de la siguiente manera: administrativo 15.0% (13), coordinador 14.0% (12), responsable de área 14.0% (12), secretaria 13.0% (11), bibliotecario 13.0% (11), director 2.0% (2), el 29.0% (26) se distribuye en intendente, logística, mantenimiento y catalogador. Todo el personal corresponde al turno matutino en una jornada laboral de 8:00 am a 15:00 pm de lunes a viernes.

A partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se determina lo siguiente (tabla 2), el 28.7% (25) presenta niveles nulos, el 28.7% (25) presenta niveles de riesgo bajos, lo cual indica un ambiente laboral favorable, con condiciones adecuadas en cuanto a carga de trabajo, relaciones interpersonales, liderazgo y equilibrio entre la vida laboral y personal. El 21.8% (19) del personal se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo que sugiere la presencia de factores que podrían generar estrés laboral moderado, como exceso de tareas, ambigüedad en funciones o falta de reconocimiento. Estos casos requieren acciones preventivas y seguimiento periódico. El 17.4% (15) corresponde a un nivel de riesgo alto y el 3.4% (3) corresponde a un nivel de riesgo muy alto. Esto representa áreas de atención prioritaria. En estos casos, la norma recomienda implementar intervenciones específicas, como evaluación médica

o psicológica, programas de apoyo emocional, fortalecimiento del liderazgo positivo y mejora en la comunicación interna.

Tabla 2

Distribución de niveles de riesgo psicosocial

Nivel de riesgo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nulo	25	28.7%
Bajo	25	28.7%
Medio	19	21.8%
Alto	15	17.4%
Muy alto	3	3.4%
Total	87	100%

Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio permiten contextualizar los riesgos psicosociales en trabajadores administrativos universitarios dentro de una problemática global y nacional creciente. A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (2022) señala que una proporción importante de la población laboral se encuentra expuesta a condiciones de trabajo variables, muchas de ellas asociadas a factores psicosociales adversos, los cuales impactan directamente en la salud y productividad. En este sentido, la pérdida anual de millones de días laborales atribuibles a dichos factores evidencia su relevancia como problema de salud pública y ocupacional.

En el contexto mexicano, el incremento de la población económicamente activa y las condiciones laborales reportadas, como jornadas extensas y cargas de trabajo elevadas, coinciden con lo descrito por Hernández (2023), quien reporta que el 43% de los trabajadores experimentan sobrecarga laboral. Estos antecedentes respaldan la pertinencia de evaluar los riesgos psicosociales en instituciones públicas, como se realizó en este estudio en el estado de Querétaro.

Los resultados obtenidos muestran que, si bien existe una proporción considerable de trabajadores con niveles nulos y bajos de riesgo psicosocial (57.4%), también se identifica un porcentaje relevante en niveles medio, alto y muy alto (42.6%). Este patrón coincide parcialmente con lo reportado por Cotonieto-Martínez (2021), quien encontró un 32% de riesgo medio-alto en población universitaria. Sin embargo, a diferencia de dicho estudio, en la presente investigación el entorno organizacional presentó un nivel de riesgo muy alto, lo que sugiere posibles deficiencias en aspectos estructurales como comunicación, liderazgo o cultura organizacional.

Asimismo, los resultados son congruentes con lo reportado por Hernández-Gracia y Carrión-García (2021), quienes identificaron asociaciones significativas entre factores como carga y ritmo de trabajo, relaciones interpersonales y respuestas al estrés. En el presente estudio, los niveles de riesgo medio y alto podrían estar vinculados a estas mismas dimensiones, particularmente en lo referente a la ambigüedad de funciones, sobrecarga laboral y falta de reconocimiento, elementos que han sido ampliamente documentados como detonantes de estrés ocupacional.

Por otro lado, estudios como el de Orihuela et al., (2023) evidencian una relación compleja entre factores psicosociales y desempeño laboral, donde incluso en contextos de alta exigencia se puede mantener un alto rendimiento. Esto podría explicar por qué, a pesar de la presencia de riesgos en niveles medio y alto en esta investigación, no necesariamente se refleja de manera directa en un

deterioro observable del funcionamiento organizacional; sin embargo, sí representa un riesgo latente para la salud mental del trabajador.

En contraste, los hallazgos de Duarte Beltrán et al., (2023) muestran porcentajes más elevados de riesgo psicosocial (hasta 41% en nivel muy alto), lo que posiciona a la población estudiada en un nivel intermedio de afectación. Esto podría atribuirse a diferencias en el tamaño de muestra, tipo de organización o grado de implementación de la NOM-035-STPS-2018, la cual establece lineamientos claros para la identificación, análisis y prevención de estos riesgos en los centros de trabajo.

De igual manera, los resultados guardan relación con lo reportado por Chumpén Elera (2024), quien señala una relación directa entre riesgos psicosociales y desempeño laboral. En este sentido, aunque en el presente estudio no se evaluó directamente el desempeño, la presencia de niveles medio y alto de riesgo sugiere la necesidad de implementar estrategias preventivas que favorezcan tanto el bienestar como la productividad del personal.

Desde la perspectiva de enfermería, estos resultados adquieren especial relevancia, ya que el profesional de enfermería en salud ocupacional desempeña un papel clave en la detección temprana, intervención y seguimiento de factores de riesgo psicosocial.

La identificación de un clima organizacional que prioriza la salud psicológica de los trabajadores favorece ambientes laborales saludables, fortalece el compromiso de los empleados y contribuye a prevenir problemas de salud mental asociados con los riesgos psicosociales (Dollard & Bakker, 2010).

Entre las limitaciones del estudio se encuentra su diseño transversal, que no permite establecer relaciones causales, así como el tamaño de muestra reducido en comparación con otros estudios. No obstante, aporta evidencia relevante en un contexto poco explorado, como lo es el personal administrativo universitario.

CONCLUSIONES

Como conclusión el presente estudio evidencia que los riesgos psicosociales en trabajadores administrativos universitarios constituyen una problemática vigente y relevante en el ámbito de la salud ocupacional, en concordancia con el contexto global señalado por la Organización Internacional del Trabajo. Aunque predominan niveles nulos y bajos de riesgo psicosocial, la presencia de un porcentaje considerable de trabajadores en niveles medio, alto y muy alto pone de manifiesto la existencia de factores organizacionales que requieren atención prioritaria, particularmente en el entorno organizacional, la carga laboral y la claridad de funciones.

Estos hallazgos sugieren que, si bien el ambiente laboral puede considerarse relativamente favorable, persisten condiciones que podrían impactar negativamente en la salud mental y el bienestar del personal a mediano y largo plazo. Asimismo, se refuerza la importancia del cumplimiento e implementación efectiva de la NOM-035-STPS-2018 como herramienta clave para la identificación, prevención y control de estos factores en los centros de trabajo. Los resultados también pueden interpretarse desde el modelo Demanda-Control, el cual plantea que una elevada carga de trabajo, combinada con una limitada capacidad de decisión, favorece la aparición de tensión psicológica en los trabajadores (Karasek, 1979). De igual forma, el Modelo Demandas-Recursos Laborales sostiene que el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles en el trabajo constituye un elemento fundamental para promover el bienestar y prevenir el desgaste ocupacional (Schaufeli & Taris, 2014).

Desde la perspectiva de enfermería en salud ocupacional, se destaca la necesidad de fortalecer estrategias integrales orientadas a la promoción de la salud mental, la mejora del clima organizacional y el desarrollo de liderazgos positivos. En este sentido, fortalecer los recursos laborales, como el apoyo

organizacional, la autonomía y un liderazgo efectivo, puede contribuir a mejorar el bienestar, el compromiso y el desempeño de los trabajadores, incluso en contextos caracterizados por altas demandas laborales (Schaufeli & Taris, 2014). La intervención oportuna, el seguimiento continuo y la implementación de programas preventivos pueden contribuir significativamente a disminuir los riesgos psicosociales y favorecer tanto el bienestar de los trabajadores como la eficiencia institucional.

Finalmente, se recomienda el desarrollo de estudios longitudinales con muestras más amplias que permitan profundizar en la comprensión de estos fenómenos y evaluar el impacto de intervenciones específicas, consolidando así la evidencia científica en este campo y fortaleciendo la práctica de enfermería basada en evidencia.

REFERENCIAS

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: Comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>

Chumpén Elera, A. C. (2024). Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 2065–2084. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1728>

Cotonieto-Martínez, E. (2021). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. *Journal of Negative and No Positive Results*, 6(3), 499–523. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.3836>

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>

Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>

Duarte Beltrán, E., Montesinos González, S., & Calvo Cortés, J. (2023). Mejora del clima organizacional de una empresa de servicios basado en la NOM-035-STPS-2018. *Unaciencia*, 16(30), 48–60. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v16i30.690>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hernández, G. (2023, 3 de mayo). El 43 % de los trabajadores en México tiene sobrecarga laboral y jornadas excesivas. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-43-de-los-trabajadores-en-Mexico-tiene-sobrecarga-laboral-y-jornadas-excesivas-20230503-0129.html>

Hernández-Gracia, T. J., & Carrión-García, M. A. (2021). Occupational risks of the psychosocial type and psychic attrition in Mexican public administration workers. *Salud Uninorte*, 37(3), 628–646. <https://doi.org/10.14482/sun.37.3.613.62>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://www.ilo.org/>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Orihuela, M. M. D., Sosa, J. V. C., Zamorra, L. V. C., Arcce, D. L. M., Zuta, J. D. T., & Gutiérrez, D. B. S. (2023). Psychosocial factors and work performance of collaborators at a private educational institution, Lima, 2021. *Revista Cuidarte*, 14(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands–Resources Model: Implications for improving work and health. En G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

Secretaría de Economía. (2024). Data México: Economía de México. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/mexico>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018, 23 de octubre). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Telles, F. S., Garcés, D. E., & Hernández, J. A. F. (2022). Evaluación de la validez del cuestionario de factores de riesgo psicosocial de la NOM-035-STPS-2018. *Contaduría y Administración*, 67(3), Artículo 339. <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2022.3306>

Vega, S. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: El modelo demanda-control-apoyo social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial>

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .