

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo del personal docente de las carreras de cirujano dentista, enfermería, psicología y medicina¹

Psychosocial risk factors at work among teaching staff in the dentistry, nursing, psychology, and medicine programs

Martha Eugenia Nava Gómez

martha.nava40@uabc.edu.mx
Doctora en Psicología
Universidad Autónoma de Baja California
Facultad de Ciencias de la Salud Valle de las Palmas

José Félix Brito Ortiz

felix.brito@uabc.edu.mx
Doctor en Psicología
Universidad Autónoma de Baja California
Facultad de Ciencias de la Salud Valle de las Palmas

Verónica González Torres

vgonzalezt@uabc.edu.mx
Doctora en Ciencias de la Salud
Universidad Autónoma de Baja California
Programa académico: Centro Universitario de Educación de la Salud

Arturo Juárez García

arturojuarezg@hotmail.com
Doctor en Psicología
Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Centro de Investigación Transdisciplinaria en Psicología

Estefanía Brito Nava

fany_bn48@hotmail.com
Maestra en Ciencias en Epidemiología
Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Centro de Investigación Transdisciplinaria en Psicología

Gustavo Alejandro Román Brito

tavolexfelix@gmail.com
Doctor en Psicología
Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Centro de Investigación Transdisciplinaria en Psicología

Resumen

Hoy en día, las organizaciones educativas consideran al talento humano como una ventaja competitiva; por ello han tomado en consideración el estudio de los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la calidad de vida y el desempeño del personal docente. Objetivo: Analizar los factores de riesgo psicosocial percibidos por los docentes en una organización educativa.

¹ Resultado del proyecto de investigación: "Calidad de vida en el trabajo"; Universidad Autónoma de Baja California y la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.



Población: El tamaño de la muestra fue de 96 docentes seleccionados por conveniencia. Instrumento: Guía 3, integrada por 72 ítems, establecida en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Método: Estudio no experimental y transversal. Procedimiento: Para recolectar la información, la fuente de datos fue primaria; se aplicó la técnica de cuestionario de autollenado. Resultados: Se identificó, mediante un modelo de relaciones estructurales, que el liderazgo y las relaciones en el trabajo influyen en los factores propios de la actividad ($\beta = .89$); los factores inherentes a la actividad laboral, como la carga y el control del trabajo, impactan en el ambiente laboral ($\beta = .70$), en la organización del tiempo de trabajo ($\beta = .69$) y en el entorno organizacional ($\beta = .99$). Discusión: Los indicadores del modelo de relaciones estructurales fueron adecuados ($\chi^2/df < 5$, $RMSEA < .08$, $GFI \geq .80$, $NFI \geq .90$).

Palabras clave: Psicología, bienestar laboral, Salud Ocupacional, riesgo psicosocial, psicométrica.

Recepción: 9.09.2024 | Aceptación: 31.03.2025

Cite este artículo como: Nava, M., Brito, J., González, V., Juárez, A., Brito, E., & Román, G. (2025). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo del personal docente de las carreras de cirujano dentista, enfermería, psicología y medicina. (M. Quiroz, D. Zamora, & M. Cifuentes, Edits) Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 7(2), 71-80.

Abstract

Nowadays, educational organizations consider human talent as a competitive advantage; therefore, they have focused on the study of psychosocial risk factors that can affect the quality of life and performance of teaching staff. Objective: To analyze the psychosocial risk factors perceived by teachers in an educational organization. Population: The sample consisted of 96 teachers selected by convenience sampling. Instrument: Guide 3, composed of 72 items, established in the Mexican Official Standard NOM-035-STPS-2018. Method: Non-experimental, cross-sectional study. Procedure: To collect the information, primary data were obtained using a self-administered questionnaire. Results: Using a structural equation model, it was identified that leadership and relationships at work influence the factors inherent to the activity ($\beta = .89$). Factors inherent to work activity, such as workload and control, impact the work environment ($\beta = .70$), the organization of work time ($\beta = .69$), and the organizational environment ($\beta = .99$). Discussion: The indicators of the structural model were adequate ($\chi^2/df < 5$, $RMSEA < .08$, $GFI \geq .80$, $NFI \geq .90$).

Keywords: Psychology; work well-being; Occupational Health; psychosocial risk; psychometry.

Introducción

Psicología en el ámbito organizacional

La psicología con área de concentración organizacional se encarga de incrementar la calidad de vida de los docentes, promoviendo el bienestar físico, social y mental. Este enfoque analiza las diversas problemáticas que enfrentan los empleados en el desempeño de sus funciones (De los Santos et al., 2024). El profesional de la psicología organizacional aplica la ética y el conocimiento científico en favor del personal docente (Moncayo et al., 2023). Un tema central en la psicología organizacional son los factores psicosociales en el trabajo (Valencia & Rivera, 2023).

Factores psicosociales perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Los factores psicosociales, de acuerdo con el modelo de la OIT, consideran tres dimensiones:

- ✓ Demandas: Contienen las exigencias físicas, emocionales y cognitivas (Palma & Ansóleaga, 2022).
- ✓ Control: Es la autonomía del docente para impartir clases, realizar su diseño instruccional, evaluar a los estudiantes, continuar su capacitación, etcétera (Reif, 2021).
- ✓ Apoyo entre compañeros y apoyo del jefe inmediato: Considera el apoyo que recibe durante su desempeño laboral (Orgambídez & Borrego, 2017).

Este modelo enfatiza que los trabajadores podrán enfrentar eficazmente las demandas laborales si cuentan con suficiente autonomía y apoyo social, lo que permite identificar y mitigar los estresores del entorno laboral (Cirami et al., 2023). A nivel psicosocial el trabajo puede constituirse en fuente de crecimiento personal para el trabajador o ejercer un impacto negativo no solo en su crecimiento personal, sino también en su salud (Soliz, 2022). Los factores psicosociales pueden tener tanto consecuencias positivas como negativas para las personas y las organizaciones (Martínez, 2023). Cuando estas condiciones representan una amenaza para la salud física o mental del trabajador, se convierten en riesgos psicosociales (Valencia & Rivera, 2023). Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral son factores presentes en el entorno de trabajo que pueden impactar de manera significativa la salud física, mental o social de los empleados. En el ámbito docente, estos riesgos suelen tener un impacto considerable en el bienestar del personal (Leyton, Valdés & Huerta, 2017).

Regulación de los riesgos psicosociales a nivel internacional y en México

Aunque numerosos países han avanzado en la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, una revisión de la base de datos "LEGOSH" de la OIT reveló que, hasta 2018, el 64% de las naciones no habían implementado medidas obligatorias en su legislación de seguridad y salud en el trabajo (Chirico et al., 2019). En México, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, vigente desde 2018, establece la obligación de evaluar, implementar y desarrollar estrategias preventivas para gestionar riesgos psicosociales en el trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018; Duarte & Vega, 2021). El cuestionario que se establece en la guía tres de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 permite identificar los factores psicosociales establecidos en el modelo de Karasek "Demandas, Control y Apoyo social" propuesto por la OIT; la norma los retoma dentro de la categoría "factores propios de la actividad", pero además incluye otras cuatro categorías. A continuación, se describen las cinco categorías establecidas en el cuestionario oficial de la guía tres de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018:

- ✓ Ambiente de trabajo: Son factores presentes en el entorno de trabajo que pueden ser peligrosos, inseguros, deficientes o insalubres. Estas condiciones pueden requerir un esfuerzo adicional de adaptación por parte del trabajador (Hernández & Sánchez, 2024).
- ✓ Factores propios de la actividad: Carga y Control. Las cargas de trabajo surgen cuando las exigencias laborales superan la capacidad del trabajador, mientras que la falta de control sobre el trabajo se relaciona con la limitada posibilidad de influir en la realización de las tareas. Las cargas laborales pueden presentarse en diversas formas, tales como cargas cuantitativas, cognitivas, emocionales o de responsabilidad, y se convierten en riesgosas cuando son inconsistentes o excesivas. Por otro lado, el control sobre el trabajo implica la autonomía, la toma de decisiones, el desarrollo de habilidades, la participación en cambios y la capacitación (Aguilar & Vega, 2024).
- ✓ Organización del tiempo de trabajo: Es un factor de riesgo psicosocial cuando las jornadas laborales superan lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, incluyen horarios nocturnos o rotación de turnos sin períodos adecuados de recuperación y descanso. Asimismo, la interferencia en la relación trabajo-familia se convierte en un riesgo cuando existe un conflicto continuo entre las responsabilidades laborales y la vida personal, ya sea por la necesidad de atender asuntos laborales durante el tiempo destinado a la familia o por la exigencia de trabajar fuera del horario establecido (STPS, 2018).
- ✓ Liderazgo negativo: Es la relación entre las personas que colaboran con el docente, el bajo o nulo apoyo social, el acoso y la violencia que afectan la salud mental del docente (STPS, 2018).
- ✓ Entorno organizacional favorable: Un ambiente laboral favorable es aquel en el que se fomenta el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa, se brinda formación para la correcta ejecución de sus tareas, se establecen con claridad las responsabilidades de cada puesto y se implementan procesos de evaluación y reconocimiento del desempeño (STPS, 2018).

Relación con el sector educativo

Los factores de riesgo psicosocial percibidos por los docentes universitarios son la carga de trabajo, la realización de actividades administrativas y técnicas, la jornada laboral prolongada, la inseguridad de mantener el empleo y el acoso laboral (Monroy & Juárez, 2019; Carranco et al., 2020). Cabe señalar que el liderazgo y las relaciones laborales tienen un impacto directo en los factores propios de la actividad del personal docente (Cortés, 2023). El personal docente es el principal activo estratégico de las instituciones educativas. Por ello, es esencial que las organizaciones proporcionen condiciones laborales óptimas para asegurar niveles altos de calidad en el servicio educativo. La psicología organizacional juega un papel clave en el análisis de las estrategias que promueven un mejor desempeño y calidad de vida laboral del personal docente (Rondón, 2019). Actualmente, las instituciones educativas consideran al personal docente como una ventaja competitiva y, en consecuencia, han centrado su atención en el análisis de los riesgos psicosociales que podrían afectar su desempeño (Ordoñez et al., 2023).

Propósito de la investigación

La presente investigación tiene como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial antecedentes y subsecuentes de los factores propios de la actividad en una organización educativa.

Marco metodológico

Tipo de estudio: Estudio no experimental y transversal.

Instrumento de medición: El instrumento de medición fue el cuestionario establecido en la Guía 3 de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), conformado por 72 ítems con respuestas de tipo Likert, que van desde “nunca” (0) hasta “siempre” (4) (Martínez, 2023).

Muestra: El cuestionario se administró en una organización educativa, el tamaño de la muestra fue de 96 docentes de una población de 100, seleccionados por conveniencia.

Procedimiento: Para recolectar la información, la fuente de datos fue primaria; se aplicó la técnica de cuestionario de auto llenado. El cuestionario fue aplicado en una plataforma en internet de junio de 2024 a diciembre de 2024.

Análisis estadístico: Como parte del procedimiento de análisis estadístico se identificó la confiabilidad, validez concurrente y validez de constructo del instrumento de medición. Se consideraron los índices propuestos por la norma NOM-035-STPS-2018: Confiabilidad: Alfa de Cronbach $\geq .70$; Validez concurrente: Correlación de Pearson con significancia $< .05$ (STPS, 2018). Para analizar el modelo de medida se consideraron los siguientes índices: Error cuadrático medio de aproximación, RMSEA $\leq .08$; Índice de Bondad de Ajuste, GFI, $\geq .80$; índice de ajuste normado, NFI, $\geq .90$ (STPS, 2018). Para identificar en los datos la normalidad, confiabilidad y validez concurrente, se utilizó el

software SPSS versión 19. El modelo de medida para comprobar la validez de constructo fue puesto a prueba con el software LISREL 8.72.

Responsabilidades éticas: Los autores señalan que no se realizaron experimentos en humanos durante la investigación. Se resguardo de forma cuidadosa la identidad, confidencialidad y privacidad de cada uno de los participantes. Se obtuvo el consentimiento de los participantes. Este documento obra en poder del autor de correspondencia. Los autores afirman no tener conflicto de intereses.

Resultados

Análisis descriptivo

Teniendo en cuenta la distribución de los trabajadores por sexo la muestra se distribuye de la siguiente manera: 80% hombres y 20% mujeres. En cuanto a su estado civil: soltero 47%, casado 29%, unión libre 17%, y divorciado 7%. En cuanto a su nivel académico: doctorado 4%, maestría 46%, licenciatura 50%.

Factores de riesgo psicosocial

En la tabla 1, se observa que el porcentaje más elevado de riesgo psicosocial se obtuvo en la categoría “Factores propios de la actividad” (Alto=35.4% y Muy Alto 9.4%).

Tabla 1. Nivel de riesgo psicosocial de las categorías del cuestionario de la NOM-035-STPS-2018

Calificación por categoría (n=96)	Nulo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
Ambiente de trabajo	46	47.9	36	37.5	8	8.3	6	6.3	0	0
Factores propios de la actividad	1	1	18	18.8	34	35.4	34	35.4	9	9.4
Organización del tiempo de trabajo	44	45.8	24	25	17	17.7	7	7.3	4	4.2
Liderazgo y relaciones en el trabajo	31	32.3	31	32.3	15	15.3	7	7.3	3	3.1
Entorno organizacional	46	47.9	20	20.8	14	14.6	10	10.4	6	6.3

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad (Alfa de Cronbach) es favorable en las cinco categorías (Categoría uno $\alpha=.74$; Categoría dos $\alpha=.83$; Categoría tres $\alpha=.71$; Categoría cuatro $\alpha=.94$; Categoría cinco $\alpha=.83$).

Correlación entre categorías

La prueba de Kolmogorov-Smirnov, indica normalidad en cada dominio. Por lo cual se utilizó la técnica paramétrica de correlación de Pearson. En la tabla 2 destaca la correlación positiva estadísticamente significativa entre las cinco categorías, esto es congruente con el marco teórico.

Tabla 2. Correlaciones entre categorías (n=96)

Categorías	α	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco
<i>Ambiente de trabajo</i>	0.74	1	-	-	-	-
<i>Factores propios de la actividad</i>	0.83	0.391**	1	-	-	-
<i>Organización del tiempo de trabajo</i>	0.71	0.454**	0.559**	1	-	-
<i>Liderazgo y relaciones en el trabajo</i>	0.94	0.311**	0.567**	0.537*	1	-
<i>Entorno organizacional</i>	0.83	0.466**	0.644**	0.513**	0.616**	1

Fuente: Elaboración propia

Validez de constructo

Los índices de ajuste fueron adecuados en el modelo de medida, ver tabla 3.

Tabla 3. Índices de ajuste para el modelo de medida por categoría (n=96)

Modelo de medida	Chi ²	P	gl	Chi ² /gl	RMSEA	GFI	NFI
Categoría	214.99	0.00	73	2.9	0.63	0.73	0.94

Fuente: Elaboración propia

La imagen 1 muestra la validez de medida del instrumento sobre factores de riesgo psicosocial. Las flechas de una dirección entre los factores comunes y los ítems constituyen las saturaciones, además las flechas de dos direcciones señalan la relación entre factores comunes.

Modelo de relaciones estructurales

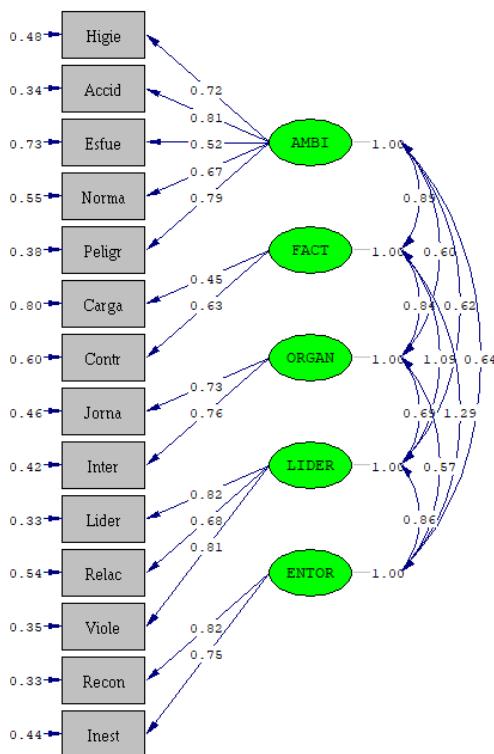
Los índices Chi²/gl, RMSEA, GFI y NFI fueron adecuados en el modelo de relaciones estructurales, ver tabla 4.

Tabla 4. Índices de ajuste para el modelo de relaciones estructurales (n=96)

Modelo estructural	Chi ²	P	gl	Chi ² /gl	RMSEA	GFI	NFI
Factores psicosociales	240.65	0.00	73	3.3	0.68	0.73	0.93

Fuente: Elaboración propia

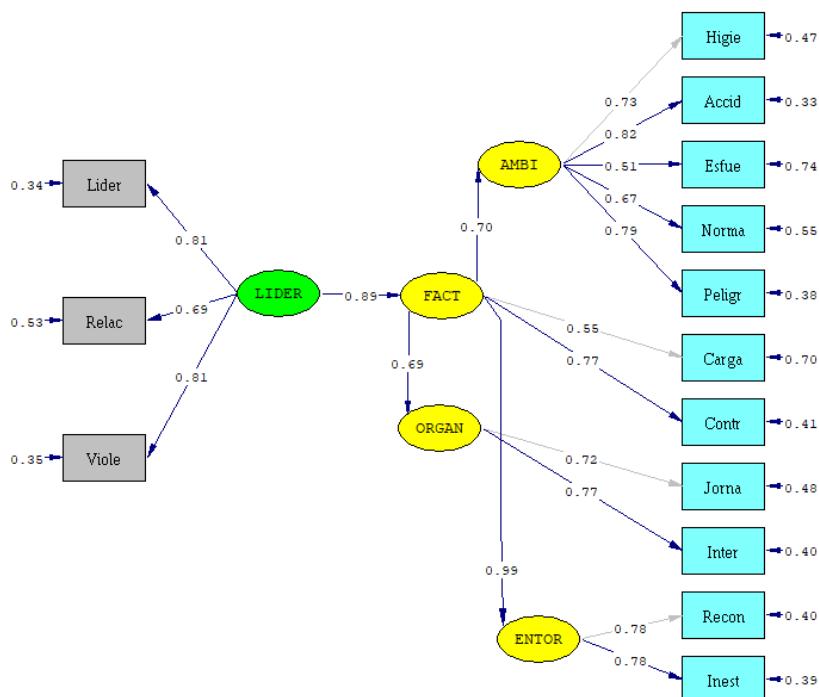
Se observa en la Imagen 2 las relaciones entre los factores; se identifica que el liderazgo y las relaciones entre docentes anteceden a los factores propios de la actividad (carga de trabajo y libertad para realizar su actividad académica). Como factores subsecuentes se encuentran el ambiente de trabajo, la organización del tiempo de trabajo y el orgullo de pertenecer a la institución académica (entorno organizacional).



Chi-Square=214.99, df=67, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

Imagen 1. Validez del instrumento para medir factores de riesgo psicosocial (n=96)

Fuente: Elaboración propia



Chi-Square=240.65, df=73, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

Imagen 2. Modelo de ecuaciones estructurales (n=96)

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

La exposición del personal docente a los factores de riesgo psicosocial, también llamados estresores, está relacionada con trastornos de la salud de muy diversa índole, tales como enfermedades cardiovasculares, trastornos músculo-esqueléticos, alteraciones del sueño, depresión y suicidio, entre otros; el peligro potencial de los factores de riesgo psicosocial obliga a las organizaciones educativas a incluirlos dentro de su plan de prevención de riesgos, con el objeto de eliminarlos o minimizarlos (Louzán, 2020). Los factores de riesgo psicosocial percibidos por docentes se deben analizar de una manera sistemática, que considere los factores antecedentes y consecuentes de los riesgos laborales (Salamanca et al., 2019).

En los resultados, se presentan las evidencias que respaldan la validez y confiabilidad del cuestionario utilizado para identificar los factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018, aplicado en universidades públicas en México. Estas evidencias demuestran que el instrumento es adecuado para medir los riesgos psicosociales en el contexto universitario, asegurando que los resultados obtenidos sean consistentes y reflejen de manera precisa los factores establecidos en la norma oficial mexicana; dichas evidencias aún son escasas en nuestro país, el presente estudio tuvo por objeto abonar a dichas evidencias empíricas.

Limitaciones del Estudio

El estudio es transversal, por lo cual no permite determinar estadísticamente la dirección causal entre los factores de riesgo psicosocial. La muestra no fue aleatoria respecto a la población, sino de conveniencia.

Referencias

- [1] Aguilar, C., & Vega, J. (2024). Identificación de factores de riesgo psicosocial y su relación con variables sociodemográficas y laborales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(4), 8728–8746. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13026
- [2] Carranco, S., Pando, M., & Aranda, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 4(1, Esp.), 316–331. <https://doi.org/10.26820/recimundo/4>
- [3] Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2019). Psychosocial risk prevention in a global occupational health perspective: A descriptive analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470>
- [4] Cirami, L., Mur, J., Rodriguez, A., & Pereyra, C. (2023). Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(2), 34–52. <https://doi.org/10.26864/pcs.v13.n2.3>
- [5] Cortés, V. (2023). Factores psicosociales en la labor docente. *EID. Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 5(1), 92–98. <https://doi.org/10.29393/eid5-7fpvc10007>
- [6] De los Santos, R., Márquez, R., & De los Santos, S. (2024). La actual percepción de la psicología organizacional: The current perception of organizational psychology. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4), 2913–2923. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2463>
- [7] Duarte, S., & Vega, M. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(17), 48–86. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
- [8] Hernández, M., & Sánchez, L. (2024). Análisis de riesgos psicosociales y factores laborales: Identificación y prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(6), 8434–8450. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9378

- [9] Leyton, C., Valdés, S., & Huerta, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 10–16. <https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>
- [10] Louzán, R. (2020). Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 68–81. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.06>
- [11] Martínez, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA Ergo-Sum*, 30(2). <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>
- [12] Moncayo, E., Villota, Y., Matabanchoy, J., & Figueroa, M. (2023). Revisión sistemática sobre la ética de las organizaciones y del rol del psicólogo organizacional: Un marco de referencia en países latinoamericanos. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 13(1), 39–52. <https://doi.org/10.19053/20278306.v13.n1.2023.16067>
- [13] Monroy, A., & Juárez, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248–260. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- [14] Ordoñez, S., Luy, W., & Merino, J. (2023). Los factores de riesgos psicosociales y cómo inciden en la satisfacción laboral. *Digital Publisher CEIT*, 8(2–1), 248–261. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1817>
- [15] Orgambídez, A., & Borrego, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(48), 208–225. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- [16] Palma, A., & Ansoleaga, E. (2022). Demandas emocionales, violencia laboral y salud mental según género en trabajadores de hospitales públicos chilenos. *Psicoperspectivas*, 21(2), 55–66. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue2-fulltext-2258>
- [17] Reif, L. (2021). Control y autonomía en el proceso relacional de producción del cuidado: Un análisis en trabajadores de la salud de la provincia de Chaco, Argentina. *Trabajo y Sociedad*, 22(37), 543–567. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387368391029>
- [18] Rondón, E. (2019). Psicología organizacional como componente determinante de la gerencia interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101–119. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119>
- [19] Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista TEMAS*, 3(13), 39–45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169071>
- [20] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). 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
- [21] Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 71–81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- [22] Valencia, M., & Rivera, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: Una propuesta de definición. *Revista Médica de Chile*, 151(2), 229–236. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872023000200229>