

## Identificación y análisis de niveles de riesgo psicosocial con perspectiva de género en empresas privadas

## Identification and analysis of psychosocial risk levels with a gender perspective in private companies

José I. Aguilar-Carrasco <sup>a</sup>, Pedro M. Medina-López <sup>b</sup>, Roberto Arvizu-Acosta <sup>c</sup>, Ángel E. Flores-Ramírez <sup>d</sup>

### Abstract:

The objective of this research was to identify and analyze the difference in levels of psychosocial risk related to work, considering the gender perspective in workers of different private sector companies, for this purpose, the reference guide II questionnaire of the NOM-035-STPS-2018 was used to identify the levels of psychosocial risk related to work using a purposive sampling to 152 participants in the municipality of Comondú, Baja California Sur. Descriptive statistics were obtained and a comparison of means for independent samples was performed using SPSS software to identify if there is a significant difference in the resulting scores between men and women. The sample consisted of 81 women (53.29%) and 71 men (46.71%). The mean for the total scores for males was 63.4225 with standard deviation of 21.5331, for females the mean of the scores was 58.0741 and standard deviation of 22.9323. The result of the test for equality of variances was 0.972 and the bilateral significance value obtained in the comparison of means for independent samples was 0.142. In conclusion, there is no significant difference in the mean scores between the participant groups and in the qualitative scale to identify the level of psychosocial risk obtained from NOM-035-STPS-2018, both are at medium level, which shows that for both women and men participants the occurrence of this type of risk is similar.

### Keywords:

Gender perspective; workers; psychosocial risk.

### Resumen:

El objetivo de la presente investigación fue identificar y analizar la diferencia de niveles de riesgo psicosocial relacionados al trabajo, considerando la perspectiva de género en trabajadores de diferentes empresas del sector privado, para ello, se empleó el cuestionario guía de referencia II de la Norma Oficial Mexicana 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2018 para identificar los niveles de riesgo psicosocial relacionados al trabajo empleando un muestreo intencional a 152 participantes en el municipio de Comondú, Baja California Sur. Se obtuvieron estadísticos descriptivos y se realizó una comparación de medias para muestras independientes empleando software SPSS con la intención de identificar si existe diferencia significativa en las puntuaciones resultantes entre hombres y mujeres. La muestra estuvo conformada por 81 mujeres (53.29%) y 71 hombres (46.71%). La media para el total de los resultados en hombres fue de 63.4225 con desviación estándar de 21.5331, para mujeres la media de los resultados fue de 58.0741 y desviación estándar de 22.9323. El resultado de la prueba de igualdad de varianzas fue de 0.972 y valor de la significancia bilateral obtenido en la comparación de medias para muestras independientes fue 0.142. En conclusión, no existe diferencia significativa en las puntuaciones medias entre los grupos participantes y en la escala cualitativa para identificar el nivel de riesgo psicosocial obtenida de la NOM-035-STPS-2018 ambos se encuentran nivel medio lo que evidencia que tanto para las mujeres y para hombres participantes la aparición de este tipo de riesgos se presenta de manera similar.

<sup>a</sup> Autor de Correspondencia, Tecnológico Nacional de México: Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Constitución, <https://orcid.org/0000-0002-5498-5752>, Email: jose.ac@cdconstitucion.tecnm.mx

<sup>b</sup> Tecnológico Nacional de México: Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Constitución, <https://orcid.org/0000-0003-1339-681X>, Email: pedro.ml@cdconstitucion.tecnm.mx

<sup>c</sup> Tecnológico Nacional de México: Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Constitución, <https://orcid.org/0000-0003-2010-6147>, Email: roberto.aa@cdconstitucion.tecnm.mx

<sup>d</sup> Tecnológico Nacional de México: Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Constitución, <https://orcid.org/0000-0002-6374-6585>, Email: angel.fr@cdconstitucion.tecnm.mx

**Palabras Clave:**

*Perspectiva de género; trabajadores; riesgo psicosocial.*

---

## Introducción

La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. No obstante, debido a la expansión del mercado de servicios, al dinamismo de las actividades y a la globalización, los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado (Castro, 2018). Estudios precedentes muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes. Por ello, una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de forma especial atención a los factores y riesgos psicosociales (Jiménez, 2011), ya que como lo menciona Salamanca et al. (2019) son los generadores de enfermedades silenciosas que afectan la salud física y mental de los individuos.

Es de hacer notar, que el reconocimiento de las condiciones de trabajo, de vida, familiares, sociales y ambientales son determinantes para el bienestar del trabajador, por ende, para el desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social, esto favorece al desarrollo de una acción preventiva que incluye, entre otros, a los diversos factores psicosociales dentro de una organización, los cuales pueden afectar negativa y de manera considerable el bienestar físico y mental de los trabajadores (OIT-OMS, 1984) generando estrés con posibilidad de afectar la salud (Charria, et al. 2011). Los organismos internacionales mencionados, establecen que, los factores psicosociales son una resultante de dos interacciones, por un lado, las condiciones de la organización, el ambiente y la satisfacción en el trabajo y por otro las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, sus condiciones personales fuera del trabajo, sus costumbres y cultura que pueden influir y repercutir en su salud, su rendimiento y satisfacción en el trabajo, aunado a esto, el riesgo que pueda derivarse por efecto del género (Salin y Hoel, 2013).

Es importante considerar que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) proyectaron para 2025 a los trastornos mentales como la primera causa de discapacidad laboral (Ramos, 2019). Por ello, la secretaria del Trabajo y Previsión Social refiere que entre el 50% y 60% de días

laborales perdidos se atribuye a los riesgos psicosociales, reportándose en 2017 según Ramos (2019), 13 millones 625,951 días inhábiles expedidos, cuyo costo por trastornos mentales corresponde al 11%, ascendiendo a 4,773 millones 532,909.97 pesos. Tomando en consideración, la incidencia del riesgo psicosocial en las entidades de trabajo a nivel mundial, y específicamente en México, en el año 2018 se legisla sobre este aspecto y se establece la Norma Oficial Mexicana 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de identificación, análisis y prevención de riesgos psicosociales.

Conforme a esta norma oficial se definen los factores de riesgo psicosocial como “aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos de sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo realizado” (NOM-035-STPS-2018), lo que obliga a las empresas a estar atentas a la incidencia que los factores psicosociales pueden causar al trabajador. Indudablemente cualquier centro de trabajo puede estar inmerso en una serie de situaciones que originen la presencia de factores de riesgo psicosocial que influyan en el trabajador de forma y nivel diferente, de acuerdo a como afecten al empleado estas condiciones, resultará en un impacto positivo o negativo, presentándose un riesgo psicosocial cuando este efecto sea nocivo.

En México estudios demuestran una manifestación de oportunidades notablemente asimétrica entre hombres y mujeres (Peláez y Rodríguez, 2020; Rodríguez y García, 2020) como resultado de la cultura de la población, de los estereotipos, del pensamiento y de los prejuicios, como consecuencia se ha alimentado a lo largo de la historia el dominio, la discriminación y la desigualdad de oportunidades para las mujeres. La investigación de estas condiciones promueve el descubrimiento de situaciones que ponen en desequilibrio las oportunidades de mejores condiciones para las mujeres. En este sentido, la perspectiva de género puede ayudar a la identificación de condiciones que afectan de alguna manera a cualquiera de los géneros, que históricamente y como se ha descrito, para las mujeres se presentan mayores condiciones de disparidad en comparación de sus similares masculinos como lo describe Montalvo (2020) la discriminación de

género en el ámbito laboral aporta más evidencias para las mujeres.

En el ámbito laboral la discriminación hacia las mujeres puede manifestarse cuando reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o en las condiciones laborales a pesar de la igualdad de capacidades, nivel de estudios, formación y experiencia en comparación a sus similares masculinos (Instituto Nacional de las Mujeres, 2003). No obstante, dentro de la realización de las actividades propias del trabajo cotidiano, y su respectiva área de desempeño, se han de encontrar con las distintas responsabilidades y riesgos en los que están involucrados tanto al género masculino y femenino y que probablemente conllevará a la aparición de estrés, fatiga y sobre carga mental.

Usualmente los empleadores enfocan mayor interés en el cumplimiento mínimo normativo en materia laboral, tales como el pago oportuno de salarios o el número de horas de trabajo por semana como lo menciona Moreno (2011) citado por Camacho y Mayorga (2017) por lo que el análisis de otros factores que pueden afectar el rendimiento laboral suele pasar desapercibido en las organizaciones a pesar que existen normas que establecen los mecanismos para la identificación de diversos factores como los riesgos psicosociales que pueden afectar el buen desempeño laboral y la sana convivencia en el ámbito laboral.

Considerando lo anterior, la intención de este trabajo es identificar y cuantificar con perspectiva de género el nivel de riesgo psicosocial para posteriormente comparar si existe una mayor prevalencia en las mujeres, empleando la guía de referencia II de la NOM-035-STPS-2018.

## Materiales y métodos

El diseño metodológico de la presente investigación es un estudio no experimental descriptivo transversal. Para la recolección de la información y estimación del riesgo psicosocial se eligió la guía de referencia número dos "cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo" que se incluye en la NOM-035-STPS-2018, siendo este un instrumento válido para su propósito, consta de 46 ítems de escala tipo Likert, que va desde, Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca, Nunca. Este instrumento permitió a recoger la valoración que los trabajadores les asignaron a las afirmaciones de cada uno de los ítems relacionados al ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo. En la Tabla 1 se muestra a modo de ejemplo

el ítem 1 de la guía de referencia utilizada como instrumento:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					

*Tabla 1. Ejemplo de estructura de preguntas y respuestas. Fuente: Norma Oficial Mexicana 035 Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2018.*

Es importante acotar, que la interpretación y descripción de los hallazgos en el presente estudio se realizó, sobre la base de la guía de referencia II de la NOM-035-STPS-2018 y su respectiva escala de medición para interpretar los resultados, por lo que las obligaciones que mencionan en ella no se consideraron en ninguna actividad consecuente ya que la aplicación de dicha norma no está relacionada con la intención de esta investigación.

Para el levantamiento de las encuestas se utilizó un muestreo de forma no probabilística intencional por conveniencia donde los investigadores acudieron a nueve empresas dedicadas al comercio tipo autoservicio y al procesamiento de alimentos ubicadas en diferentes zonas del municipio de Comondú en el estado de Baja California Sur.

La técnica de recolección de información con los participantes se realizó en forma presencial y se aplicó el instrumento en formato papel considerando a aquellos trabajadores hombres y mujeres que se encontraban activos durante el turno de trabajo cuando se realizaron las visitas de los investigadores. En general las actividades laborales de los encuestados se pueden clasificar en las siguientes áreas productivas: almacén y manejo de diversos materiales, ventas y atención directa con clientes, cobro y manejo de efectivo, actividades secretariales, manejo y procesamiento de alimentos.

En el trabajo de campo, se aplicó el instrumento a 71 hombres y 81 mujeres, posteriormente se desarrolló una base de datos concentrando la información en dos grupos (hombres y mujeres). Para el tratamiento de los datos cuantitativos, se utilizó el paquete estadístico para estudio de las Ciencias Sociales software SPSS donde se obtuvieron estadísticos descriptivos como medidas de tendencia central y de dispersión.

Los resultados obtenidos del análisis estadístico se interpretaron en función de la escala de estimación de la Guía de referencia II de la NOM-035-STPS-2018 como se muestra en la Tabla 2 agrupado para cada ítem y para la calificación final del cuestionario:

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33	0	1	2	3	4
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46	4	3	2	1	0
El resultado del cuestionario deberá encontrarse dentro de los rangos siguientes					
Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario $C_{final}$	$C_{final} < 20$	$20 \leq C_{final} < 45$	$45 \leq C_{final} < 70$	$70 \leq C_{final} < 90$	$C_{final} \geq 90$

Tabla 2. Ponderación por ítems y resultado final. Fuente: Norma Oficial Mexicana 035 Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2018.

Se comprobó el supuesto de normalidad de ambos conjuntos de datos, esto para establecer si mantienen una distribución normal (Flores y Flores, 2021) empleando la prueba de Kolmogórov-Smirnov ( $\alpha=0.05$ ). Posteriormente se aplicó la prueba de homogeneidad de varianzas de Levene ( $\alpha=0.05$ ) y finalmente se determinó si existe una diferencia estadística significativa entre las medias de la calificación final por géneros empleando la prueba t de Student para muestras independientes ( $\alpha=0.05$ ).

## Resultados y discusión

La muestra final estuvo conformada por 152 participantes de los cuales 81 (53.29%) fueron mujeres y 71 hombres (46.71%) resultando los siguientes estadísticos descriptivos: se obtuvo una puntuación media general (entre ambos géneros) de 60.57, encontrándose esta cantidad dentro del intervalo de nivel medio de presencia de riesgos psicosociales mostrado en la Tabla 2. En relación a las puntuaciones medias derivadas de cada conjunto de datos según el género, se pudo comparar, a partir de la escala común, valores o puntuaciones de los hombres 63.4225 y de las mujeres 58.0741 además de sus desviaciones estándar 21.5331 y 22.9323 respectivamente como se observa en la Figura 1:

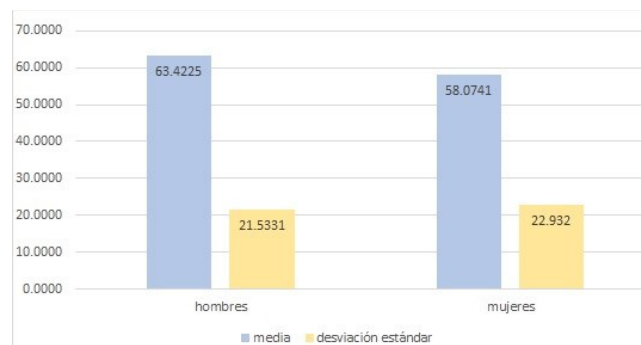


Figura 1. Media y desviación estándar por géneros.

Fuente: elaboración propia.

La identificación de los diferentes niveles de riesgo entre los hombres encuestados resalta un mayor porcentaje (38%) equivalente a 27 hombres que se encontraron en nivel alto, en segundo lugar (34%) resultaron 24 hombres en nivel medio y en el resto, se encontraron en nivel bajo 13 participantes (18%), nivel muy alto con cinco hombres (7%) y en nivel nulo solamente se registraron dos afectados (3%).

En relación a los resultados de nivel de riesgo psicosocial entre las mujeres participantes, se encontró que 36 de ellas (44%) obtuvieron un nivel medio siendo este el que contabiliza mayor cantidad de afectadas, en segundo lugar, se ubicaron en un nivel bajo 20 participantes (25%) y en tercera posición resultaron 17 mujeres (21%) quienes se ubicaron en nivel alto. En nivel muy alto y nulo se registraron cinco (6%) y tres (4%) respectivamente como se puede mostrar en la Figura 2:



Figura 2. Distribución de niveles de riesgo psicosocial entre participantes. Fuente: elaboración propia.

Como se observa en la figura anterior, el mayor porcentaje de mujeres participantes se encuentra en el nivel medio, caso contrario sucede en los participantes varones que contabilizó un mayor porcentaje en nivel alto.

Previo a los resultados de la diferencia de medias, se identificó que los datos para hombres ( $\text{sig.}=0.58$ ) presentan un comportamiento normal, de igual manera sucede en el caso de los valores para mujeres ( $\text{sig.}=0.200$ ) esta situación coincide en Cotoniato (2021) donde los datos muestrales presentaron una tendencia a la distribución normal (0.960). Así mismo, presentan

varianzas iguales de acuerdo a la prueba de Levene (sig.=.972) y una vez realizada la prueba t para muestras independientes, no se encontró diferencia significativa (sig.=.142). entre varones y mujeres en cuanto a las puntuaciones de niveles de riesgo psicosocial como se muestra en la Tabla tres:

Genero		Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov							
		Estadístico	gl.	Sig.					
Puntuación	Hombres	.103	71	.058					
	Mujeres	.057	81	.200					
Prueba de muestras independientes									
Prueba de Levene para igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias							
	F	Sig.	t	gl.	Sig. bilateral	Diferencias de medias	Error tip. De la diferencia	95% intervalo de confianza para la diferencia	
Puntuación	.001	.972	1.476	150	.142	5.348	3.624	inf. -1.812	sup. 12.509

Tabla 3. Resultados de la prueba t para muestras independientes. Fuente: elaboración propia.

Para representar la distribución de ambos grupos se muestra en la Figura tres el gráfico de cajas en el cual se aprecia que la media de los hombres se encuentra dentro del cuartil Q1 y Q3 de las mujeres y ligeramente por encima de su media:

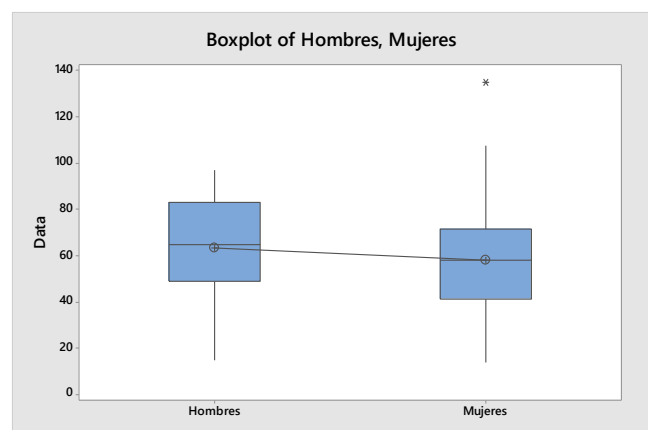


Figura 3. Gráfico de cajas para puntuaciones entre hombres y mujeres. Fuente: elaboración propia.

Se observa en los resultados que los riesgos psicosociales están presentes en los centros de trabajo, sin importar la actividad o el tamaño de estos ya que diversas situaciones pueden generarlos (Rodríguez, 2009), y desde la perspectiva de género en los trabajadores, serán identificados a diferente nivel, pues tanto hombres como mujeres manifiestan esta presencia desde un nivel bajo hasta un nivel alto.

La presencia de riesgo psicosocial en este estudio, desde la perspectiva de género, se ubicó en el nivel medio tanto para mujeres como para hombres de manera global, este hallazgo coincide con los demostrados por Alaniz y López

(2021) y Chan y López (2022) donde hombres y mujeres se ubicaron el mismo nivel a pesar de que se podría considerar que las mujeres, por la condición de género y las que enfrentan en el sector laboral tenderían a reportar mayor riesgo psicosocial (Ortega, 2019), esto no se presentó en el actual estudio.

En lo que respecta a la diferencia entre géneros, algunos autores reportan una diferencia estadísticamente significativa, siendo mayor el riesgo psicosocial para las mujeres, en una población estudiantil de entre 13 y 15 años de edad (Segura, et al., 2020), sin embargo, en este trabajo, a pesar de la tendencia de que los hombres manifiestan una mayor puntuación promedio, no se encontró diferencia significativa entre las puntuaciones de hombres y mujeres.

Así mismo, en otro estudio (Calderón, et al., 2013), la ausencia de diferencia estadísticamente significativa coincide a pesar de la tendencia mayor manifestada por los varones. Se podría pensar, de acuerdo con esto, que el riesgo psicosocial es percibido de igual manera por hombres y mujeres, sin embargo como se demostró, una mayor proporción de hombres se ubica en nivel de riesgo alto.

## Conclusiones

Para realizar una identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial con perspectiva de género en las y los trabajadores de una empresa es de suma importancia considerar por una parte, los factores como el ambiente laboral y social en el que se desenvuelven, lo que consideran como una satisfacción en el trabajo, cuál es su sentido de pertinencia, la relaciones interpersonales y las condiciones de su organización, y por la otra, las competencias que posee el trabajador, su nivel de preparación, la cultura desde el punto de vista de su origen, sus necesidades de crecimiento personal, su familia y sus actividades complementarias fuera del trabajo.

Tomando en cuenta los datos obtenidos como resultado de la presente investigación, se concluye que la percepción de riesgo psicosocial es similar entre los hombres y las mujeres participantes y aunque si bien es cierto que la tendencia de la distribución de los niveles altos está ligeramente más cargada hacia los varones encuestados, esta no permite determinar de una manera contundente y mucho menos afirmar que existe marcada diferencia de nivel de riesgo psicosocial entre ambos géneros que pudiesen desencadenar en trastornos de ansiedad, trastornos del ciclo del sueño, estrés laboral o,

en el peor de los casos, violencia laboral hacia el trabajador.

Lo que si puede argumentar es que existen escenarios de entorno favorable dentro de los centros de trabajo que permiten el desempeño armonioso de las actividades que desarrollan tanto hombre como mujeres y que esto consecuentemente busque permanentemente la mejora continua de las condiciones de trabajo procurando el trabajo digno y decente.

Para el momento en el cual se realiza esta investigación se evidencia la creación de mecanismos de apertura para mejorar las relaciones de convivencia entre ambos géneros, se ha logrado que una gran mayoría de mujeres se incorporen a los sectores productivos y de servicios, derribando las barreras que obstaculizan su participación y desarrollo personal, superando así los retos y las adversidades que la mujer tiene que sortear para lograr la igualdad en el trabajo y la solidaridad con sus compañeros (Urbina, 2003). De esta manera se han hecho esfuerzos considerables para lograr que tanto hombres como mujeres puedan interactuar con el objetivo de desarrollar y explotar todo su potencial en un clima de armonía y de respeto mutuo.

## Referencias

- Alaniz, J. y López, E. (2021). Implementación del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial con base a la nom-035-stps-2018 a personal operativo de una organización educativa. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, (17), 9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8567474>
- Calderón, G., Serna, M. y Zuluaga, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*. 9 (2). ISSN 1794-9998. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5883690>
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Cienc Trab.* 20 [63]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>
- Camacho, A. y Mayorga, R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos. Derechos y Valores*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87652654011>
- Chan, J. y López, L. (2022). Incidencia de factores de riesgo psicosocial en una empresa de servicios con base en la nom-035-stps-2018. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 4(36), 42-51. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8853574>
- Charria, O., Sarsosa, P. y Arenas, O. F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Cotonieto, E. (2021). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. *JONNPR*. 6(3):499-523. DOI: 10.19230/jonnpr.3836
- Flores, E. y Flores, L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*. Disponible en: <https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2003). Las mexicanas y el trabajo II. Inmujeres. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100500.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf)
- Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med. Secur. Trab. Suplemento 1*: 1-262. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49), e106. Disponible en: <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- OIT-OMS. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo: Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. (1984). Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS). Ginebra, Suiza.
- Ortega, J. (2019). Una cuestión de entrega: desigualdades de género y factores de riesgo psicosocial en el trabajo de enfermería. *Sociedade e Cultura. Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais*. UFG - Universidade Federal de Goiás Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70361437005> DOI: 10.5216/sec. v22i1.57893
- Peláez, C. y Rodríguez, S. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6, e494. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>
- Urbina, C. (2003). La participación de la mujer en actividades productivas. *Un enfoque de Revista Latino Americana de la salud en el Trabajo*. 3. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/trabajo/lm-2003/lm031i.pdf>
- STPS. NOM-035-STPS-2018. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- Ramos, I. (2019). Riesgo psicosocial en México. *Expansión*. 2019. Disponible en: <https://expansion.mx/opinion/2019/11/02/riesgo-psicosocial-en-mexico>
- Rodríguez, E., Sánchez, J., Dorado, H. A. y Ramírez, J. M. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016838007>
- Rodríguez, R. y García, F. (2021). La participación laboral de hombres y mujeres en México: análisis desde el enfoque de género. *Estudios de economía aplicada*, 39(2), 5. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Reyna-Rodriguez-Perez/publication/346732698\\_La\\_participacion\\_laboral\\_de\\_hombres\\_y\\_mujeres\\_en\\_Mexico\\_Analisis\\_desde\\_el\\_enfoque\\_de\\_genero/links/6108417f169a1a0103d42b40/La-](https://www.researchgate.net/profile/Reyna-Rodriguez-Perez/publication/346732698_La_participacion_laboral_de_hombres_y_mujeres_en_Mexico_Analisis_desde_el_enfoque_de_genero/links/6108417f169a1a0103d42b40/La-)

participacion-laboral-de-hombres-y-mujeres-en-Mexico-  
Analisis-desde-el-enfoque-de-genero.pdf

- Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista TEMAS*, III (13), 39-45. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169071>
- Salin, D. & Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*.  
<https://doi.org/10.1108/02683941311321187>
- Segura, A., C., Rojas, L., J. y Benavides, C., C. (2020). Riesgo psicosocial y desempeño académico: un análisis en los colegios de la Policía Nacional adscritos a la ciudad de Bogotá, D. C. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517764862005>