

ARTÍCULO DE DIVULGACIÓN

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN FAMILY BUSINESSES

Nota: Foto de Leia Asteriades en Unsplash

REVISTA OJELT
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA
ISSN: En trámite . Volumen 3. Número 6, 2025.

Flor Elizabeth Basora Castañeda¹

MG23081304@merida.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3114-8869>

Andrés Miguel Pereyra Chan²

andres.pc@merida.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0003-3175-1694>

Hermila Andrea Ulibarri Benítez²

hermila.ub@merida.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-5358-0892>

¹ Licenciada en Gestión de Negocios y Proyectos. Estudiante de la Maestría en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional. Tecnológico Nacional de México. Instituto Tecnológico de Mérida.

² Maestro en Ciencias en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional. Tecnológico Nacional de México. Instituto Tecnológico de Mérida.

RECIBIDO: 15 de mayo de 2025
ACEPTADO: 29 de junio de 2025
PUBLICADO: 30 de junio de 2025

RESUMEN

Las empresas familiares aparecen en el contexto actual debido a la importancia que este tipo de compañías tienen dentro de las estructuras de producción de las economías, tanto el crecimiento que ha generado a lo largo de los años como en las vías de desarrollo que se presentan. Su importancia radica en el objetivo de generar más empleos y en el idealismo emprendedor para personificar a sus fundadores. La NOM 035 tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial y establecer factores para promover un ambiente organizacional positivo en el lugar de trabajo. Un factor de riesgo psicosocial es cualquier condición psicosocial que ocurre durante el curso del trabajo de un individuo o de un grupo de trabajo y puede tener un impacto negativo en la salud, el bienestar, el desempeño e incluso el desarrollo personal de esa persona. El objetivo de este artículo es describir a la empresa familiar, el estrés, la importancia de la NOM 035 así como el concepto de factores psicosociales. El presente trabajo se realizó a través del análisis documental con el cual permitió profundizar en el análisis de los conceptos señalados.

Palabras clave: Empresas familiares, NOM-035, factores de riesgo psicosociales.

ABSTRACT

Family businesses emerge in the current context due to the significant role these types of companies play within the production structures of national economies, both in terms of the growth they have generated over the years and the development pathways they offer. These enterprises are crucial not only for generating employment but also for embodying the entrepreneurial spirit and vision of their founders. NOM-035 aims to identify, analyse, and prevent psychosocial risk factors, as well as to establish measures that promote a positive organizational environment in the workplace. Psychosocial risk factors refer to work-related psychosocial conditions that may negatively impact an individual's or group's health, well-being, performance, and personal development. The main objective of this article is to explore the characteristics of family businesses, the concept of stress, the significance of NOM-035, and the role of psychosocial risk factors. This study was conducted through documentary analysis, which enabled a deeper exploration of the concepts addressed.

Keywords: Family businesses, NOM-035, psychosocial risk factors.

INTRODUCCIÓN

Las empresas familiares pueden describirse como instituciones empresariales que operan a partir de la disponibilidad de capital y trabajo de origen familiar del cual las relaciones laborales presentan elementos diferenciadores con respecto a otro tipo de organizaciones empresariales, de igual manera, se identifica que la mayoría de los votos está en manos de la familia controladora, incluyendo al fundador, el cual busca heredar la empresa a sus descendientes, con las decisiones establecidas de conservar las raíces y los valores que permitan mantener la unidad familiar a través del patrimonio para futuras generaciones. (Quejada, et al., 2016). Por tanto, el objetivo de este trabajo se aboca a describir a la empresa familiar, el estrés, la importancia de la NOM 035 así como el concepto de factores psicosociales.

Cuando las personas enfrentan un desafío o una amenaza, tienen una respuesta en parte física, también el cuerpo activa recursos para ayudar a una persona a sobrevivir, pero también para enfrentar un desafío o procurar llegar a un lugar donde se sienta seguro lo más rápido posible, por lo que el estrés es la defensa natural del cuerpo contra los depredadores y las amenazas. Esto hace que el cuerpo se inunde de hormonas que preparan sus sistemas para evitar o afrontar la amenaza. A esto se le suele denominar mecanismo de lucha o huida.

La NOM-035 busca establecer las condiciones mínimas necesarias de seguridad, salud y condiciones de trabajo para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Un factor de riesgo psicosocial es cualquier condición psicosocial que ocurre durante el curso del trabajo de un individuo o de un grupo de trabajo y puede tener un impacto negativo en la salud, el bienestar, el desempeño e incluso el desarrollo personal de esa persona. Por tanto, los factores protectores psicosociales están presentes cuando esta condición minimiza o elimina los riesgos y además influye positivamente en los aspectos anteriores. (Soliz, 2022)

DESARROLLO

En general las empresas familiares que son dirigidas por un único dueño y administrador son consideradas como empresas de tipo antiguo debido a su importancia dentro de los ámbitos socioeconómicos, porque son constituidos por una estructura económica regional familiar, pero por otro lado, generan un impacto en la creación de nuevos empleos y transmitiendo conocimientos, valores y beneficios para la responsabilidad social empresarial, sin el riesgo de una confusión entre cultura e intereses de la familia.

De igual manera, las empresas familiares son consideradas como aquellas que tienen una propiedad y una dirección física, son administradas por una o más familias con participación mayoritaria en el capital y la toma de decisiones. Aunque guardan cierto paralelismo con las organizaciones no familiares, existen diferencias muy marcadas en el manejo de los asuntos internos y familiares, el control y gestión de la empresa, etcétera;

ya que tienen una idea muy particular de la toma de decisiones y la dirección estratégica, con el objetivo de priorizar las metas financieras. (Acosta, et al., 2019)

En la actualidad una empresa familiar es una organización dirigida por miembros de familia que mantienen un control en la toma de decisiones y la dirección estratégica de la empresa, porque poseen como objetivo que la propiedad de la organización no salga de la familia, de igual manera, tienen una vocación de continuidad, porque se busca dejar una sucesión a los descendientes, pero principalmente, se considera la fijación de límites en las relaciones de lazo familiar, el nivel de control y el tiempo de posesión de la empresa con el fin de tener una aceptación generalizada de las dimensiones básicas relacionadas con la propiedad y gestión de la empresa.

Para la economía mundial, las empresas familiares son una alta fuente de ingresos económicos, pero también de nuevos empleos, lo cual apoya en la solvencia a los sectores de actividades en el mercado de consumidores, así mismo, se debe considerar el compromiso de la familia al fomentar su participación en los procesos de desarrollo de la empresa, así como en la preparación de la siguiente sucesión de directivos/líderes de la familia, sin embargo, se debe tomar en cuenta delimitar claramente cuáles son las funciones entre propietarios, directivos, trabajadores internos y trabajadores externos para el desarrollo de las diversas actividades relacionadas con el control, la propiedad y la dirección de la empresa. (Acosta, et al., 2019)

México diseñó una estrategia para promover entornos de trabajo saludables libres de violencia, que abordan los factores psicosociales, y promueven el bienestar emocional para generar hábitos de traba-

jos sanos la cual se denomina NOM-035-STPS-2018.

La NOM-035 tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial y establecer elementos para promover un ambiente organizacional positivo en el lugar de trabajo. Este reglamento no pretende obligar a las empresas a aumentar salarios, reducir horas de trabajo, brindar más descansos o vacaciones, o cambiar cualquier elemento ya previsto en la ley laboral federal. Tampoco se pretende identificar enfermedades mentales o psicológicas en los empleados. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2019).

De hecho, la NOM-035 busca identificar áreas de oportunidad en el lugar de trabajo para prevenir, reducir y eliminar todos los factores laborales que impactan negativamente en la salud de los trabajadores. De la misma manera, busca involucrar a los empleados en la construcción y promoción de un ambiente organizacional propicio para su desarrollo profesional y personal.

Sin embargo, la NOM 035 se desarrolló en dos etapas en México para que los centros de trabajos tengan que cumplir sus requisitos y ponerlos en práctica: la primera etapa se estableció el 23 de octubre de 2019 con la publicación de su políticas, medidas de prevención, identificación de casos de trabajadores afectados por experiencias y la difusión de la información; la segunda etapa se presentó un año después el 23 de octubre de 2020 con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, medidas y acciones de control y la práctica de exámenes médicos y registros.

En 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señaló que algunos riesgos tradicionales se habían reducido por el adelanto tecnológico y la normatividad

existente. Sin embargo, comenzaban a surgir nuevas enfermedades profesionales que iban al alza y para las cuales, no existía normatividad. Entre los riesgos emergentes se incluían los de carácter psicosocial.

Los factores de riesgo son la causa de conductas peligrosas en el ambiente laboral, dificultando el desarrollo saludable de los trabajadores. Por otro lado, el comportamiento de riesgo representa cualquier acción con el potencial para obstaculizar el crecimiento personal y comprometer las habilidades, capacidades o integración del individuo en roles socialmente aceptados. (Martínez, et al., 2018)

En cuanto a los aportes desde la perspectiva de los factores de riesgo psicosocial, se pueden destacar: la creación de una voz común entre los diferentes actores involucrados en las políticas públicas; su aplicabilidad a diversos fenómenos sociales, como el envejecimiento, los niños, la salud, la justicia juvenil, la salud mental, el consumo de drogas y más. y su potencial contribución a la formulación de políticas públicas por su capacidad para detectar variables que aumentan o disminuyen, la probabilidad de una determinada conducta de riesgo. En el mismo sentido, si se conocen los factores que conducen a estas conductas de riesgo, se estará en mejores condiciones de prevenir sus consecuencias e incluso manejarlas mejor cuando se produzcan.

En 2016, la OIT dio a conocer información sobre los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP), afirmando que se trata de un problema global con efectos en todas las profesiones y roles de trabajo, tanto en países desarrollados como en desarrollo. A su vez, posicionó al centro de trabajo como una fuente importante de Riesgos Psicosociales (RP), y al mismo tiempo, el mejor lugar para prevenirlos y actuar sobre ellos, con el fin de proteger la salud y bienestar de los trabajadores.

En Yucatán a finales del mes de octubre de 2019, se realizó una semana Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la participación del Trabajo de la Secretaría de Fomento Económico y Trabajo (SEFOET) con el tema "Normatividad en seguridad, salud y bienestar laboral", cuyo objetivo es que las empresas contribuyan como entidad en su ámbito de salud. Para el cumplimiento de este evento fue referido en las condiciones y calidad de los empleados de Yucatán, la SEFOET mencionó que se tiene como principales objetivos promover la cultura de prevención, al igual que el representante local de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) mencionan que es importante para las empresas y colaboradores conocer la actualización de estos temas para los esfuerzos invertidos en capacitación y prevención de futuras situaciones en los ambiente laborales.

Por lo cual, al entrar en vigor la Norma Oficial Mexicana (NOM)-035-STPS-2018 el 23 de octubre del año en curso sobre los factores de riesgo psicosocial la SEFOET abarcó la información a detalle al igual que las normas NOM-034-STPS-2016 acerca de las condiciones de seguridad para el desarrollo y la NOM-036-STPS-2018. (Trabajo de la Secretaría de Fomento Económico y Trabajo [SEFOET], 2019). Se presentó una coordinación del Gobierno del Estado y la iniciativa privada local, así como con los esfuerzos de la STPS, para la generación de condiciones óptimas que permitan el desempeño de las actividades cotidianas de las y los colaboradores. Al igual, se estableció que la SEFOET permanecerá en colaboración con las empresas para llevarles información actualizada, cursos, capacitaciones y orientación para permitir que se tenga un mejor ambiente laboral y de igual

manera con el entorno organizacional con el objetivo de ser favorable para los colabórale e incrementar su productividad.

El estrés afecta tanto a la mente como al cuerpo, pero, por otro lado, es bueno porque ayuda a realizar las actividades diarias, pero cuando el estrés se vuelve excesivo tiene consecuencias físicas y psicológicas. Sin embargo, se puede aprender a afrontarlo para sentirse menos abrumados y mejorar el bienestar físico y mental.

El estrés laboral es una respuesta no específica del cuerpo a las exigencias que se le imponen, provocando síntomas como aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, respiración rápida, así como una respuesta física, emocional y adversa a las exigencias laborales, no coincide con las habilidades, recursos o necesidades del empleado. La exposición prolongada al estrés ocupacional se ha relacionado con un mayor riesgo de trastornos musculoesqueléticos, depresión y agotamiento, y puede contribuir a una serie de afecciones debilitantes.

Las organizaciones pueden analizarse con mayor amplitud que el individuo. Así como el cuerpo humano manifiesta síntomas para evidenciar su malestar, una empresa también los manifiesta. El estrés laboral puede ser un síntoma de, por ejemplo, conflictos internos que la empresa no logra (o no desea) solucionar, desembocando en una sensación persistente de incomodidad o insatisfacción entre los trabajadores. (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2007).

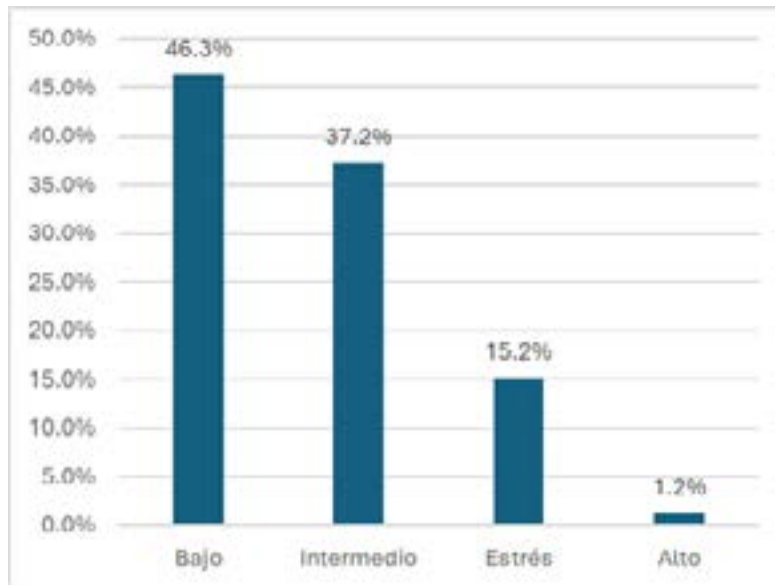
Si los empleados de una empresa constantemente se quejan de estrés laboral, se debe analizar teniendo en cuenta todas sus características, ya sea un síntoma en la empresa o algo que sucede de manera muy aleatoria y no constante, no se genera el lugar correcto y es un gran fracaso en las empresas.

A lo largo de los años las empresas han realizado diferentes tipos de estudios a sus colaboradores para disminución o prevenir a mayor escala el estrés laboral, los cuales se presenta a continuación:

La empresa de seguridad y vigilancia privada "CENTINELAS" en Bogotá, Colombia, realizó un estudio para identificar las causas de estrés laboral entre sus trabajadores. El estudio determinó que la información sobre las variables objeto de investigación se deben obtener de manera sistemática y ordenada. Para determinar el nivel de estrés general se empleó el baremo de intensidad, demostrando que no existe relación positiva entre el apoyo social y el empleador; también se identificó que cuando los trabajadores se sienten apoyados por sus compañeros de trabajo la realización de las tareas y las relaciones laborales entre el grupo de trabajo, se facilitan en un 77.35% (Henao, et al., 2018).

Analizando el nivel de estrés total en las PYMES, se resalta que un 46,3% tienen nivel bajo de estrés, un 37,2% tienen nivel intermedio de estrés, 15,2 % tienen estrés y un 1,2 tiene nivel alto de estrés. Asimismo, agruparon los niveles intermedios junto con estrés y alto estrés, dando como resultado un 53,6% (figura 1). Dentro de los valores que consideraron en su estudio se encuentran las áreas de Influencia del líder, Falta de cohesión y Clima organizacional, los cuales resultaron con niveles altos de estrés. Mientras que, los más bajos son los valores de Territorio organizacional y Respaldo del grupo (Vidal, 2019).

Figura 1.
Nivel de estrés en PYMES



Nota: Elaboración propia

En la empresa Forrajera "La Posta S.A de C.V." ubicada en la planta Acajete, se lleva a cabo un diagnóstico con el propósito de analizar los factores de riesgo psicosociales. Este análisis incluye la evaluación del ambiente laboral, los factores específicos de la actividad, la organización del horario laboral, el liderazgo y las relaciones en el trabajo, así como el entorno en las áreas laborales de una empresa en la región de Xalapa. A través de la información recopilada, se ha identificado que la suma de estas acciones se va acumulando y se refleja en el comportamiento laboral y familiar. En el análisis presentado, se han identificado problemas en diversas categorías, lo que permite tomar medidas correctivas a tiempo y también medidas preventivas (Benítez, et al., 2022).

La relación que existe entre el entorno laboral y los factores psicosociales que se presentan en el colaborador de la empresa como reacciones de estrés-distrés en el trabajo, son puestos en práctica a través de diversos mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos que obtienen resultados negativos en el desempeño de productividad (Vieco, et al., 2014).

El trabajo es una de las actividades más realizadas por las personas porque es considerada como herramienta de desarrollo, bienestar económico, personal y social en cualquier comunidad. Sin embargo, en el contexto laboral se llegan a originar múltiples factores de riesgo para la salud psicosocial del trabajador y los entornos que son partícipes de él.

La mayor parte de los sistemas de trabajo son caracterizados por altas exigencias a los trabajadores, la tercerización de servicios, y la utilización de entornos virtuales de trabajo, sin embargo, tiene como consecuencia un desgaste en el proceso salud-enfermedad de esta población, en el esfuerzo cotidiano de la jornada laboral produce gran cantidad

de estrés, provocando un aumento desmesurado del estrés, disminuyendo la eficacia y aumentando el riesgo en la salud (Soliz, 2022).

Actualmente, las empresas buscan formas de preservar el bienestar de sus colaboradores y determinar las causas que pueden afectar su salud mental, por lo que identificar los factores de riesgos psicosociales y sus efectos en ellos son estrategias que buscan mejorar la gestión de las organizaciones, para elevar su productividad.

Los factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones porque tienen como resultado el aumento de competitividad, el ritmo de trabajo y los sobreesfuerzos intelectuales, al igual que están las condiciones laborales a las que están expuestos los trabajadores, provocando como resultado la afectación en su calidad de vida, con deficiencias en el ritmo de trabajo y productividad (Llanos, et al., 2022).

Las empresas trabajan con sus recursos para enfrentar los cambios del mercado global de manera competitiva, desafiando con acciones cognitivas, sociales y emocionales para que sus colaboradores lleven a cabo las actividades asignadas para alcanzar las metas organizacionales. Por lo cual, se deben detectar con especial atención, las condiciones psicosociales que no favorecen el desempeño de los colaboradores, que restan compromiso, responsabilidad y concentración en el desempeño y calidad de vida laboral.

De igual manera, se relacionó con diferentes factores de riesgo psicosociales como las condiciones del ambiente laboral que está directamente relacionadas con la organización, percepción, contenido del trabajo y realización de la tarea asignada, afectando tanto el bienestar como a la salud física y psicológica en el posible estrés del trabajador, lo cual puede generar condiciones de trabajo alienantes que no permiten el aprendizaje, crecimiento y la autonomía del trabajador en las empresas (Cáceres, et al., 2015). Los trabajadores buscan que las condiciones del ambiente laboral sean óptimas y se logren cumplir los objetivos empresariales establecidos, para lo cual, es necesario una buena gestión de los recursos, ya que los resultados de las organizaciones dependen del desempeño de las personas que trabajan en ellas, por lo que su gestión es fundamental en el logro y obtener los resultados esperados de la organización.

Como seres humanos es importante contar con el apoyo de la familia en los entornos que están involucrados, porque algunos trabajos posicionan las manifestaciones de estrés y de agotamiento como externalidades negativas del conflicto trabajo-familia. Este desequilibrio entre el entorno laboral y familiar incrementa el agotamiento de los empleados, al igual que agotan sus recursos mentales y físicos de cara al duro proceso de equilibrar los roles familiares y laborales bajo tales circunstancias, los empleados caen en una espiral de extenuación que repercute negativamente en el desempeño de sus funciones en la empresa (Rhnima, et al., 2016).

Otro de los factores en la relación familia-trabajo es el conflicto que se relaciona con la presión de satisfacer las exigencias del empleo y las del hogar, los empleados tienden a lidiar con situaciones exasperantes que solicitan demandas en el tiempo, esfuerzo y convivencia para ejecutar sus actividades tanto en el entorno laboral y familiar.

Los principales factores de riesgo psicosociales son el acoso, hostigamiento, discriminación y violencia porque tienen efectos negativos en la salud física, mental y social de los trabajadores en virtud de que tienen alta probabilidad de afectar la salud del tra-

bajador, del cual denomina el síndrome Burnout implicando una prolongación de estrés interpersonales crónicas en el ámbito laboral caracterizado por agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, además de una sensación de ineficacia y falta de logros (Patlán, 2019).

CONCLUSIONES

Las empresas familiares son fundamentales para la economía y la sociedad porque destacan un papel importante al impulsar el crecimiento económico, la creación de empleos y aumento de ingresos al país. Las organizaciones que combinan el giro empresarial con los valores y tradiciones familiares generan un cambio positivo para su desarrollo, ya que la empresa familiar tiene la capacidad de mantener una visión estratégica a largo plazo en conjunto con los valores familiares y en la toma de decisiones a largo plazo con un enfoque en la sostenibilidad y el legado empresarial.

En las empresas presentar quejas o identificar este tipo de casos genera un factor detonante en los empleados, derivado de lo anterior, se identificaron resultados negativos para la salud del trabajador, mala calidad del trabajo desempeñado, insatisfacción de los usuarios atendidos por el trabajador, bajo rendimiento, errores en el trabajo, menor creatividad, insatisfacción laboral, bajo compromiso con la organización, intención de dejar la organización y rotación laboral por lo cual, como empresas siempre debe haber un apoyo para sus trabajadores que les brinde la seguridad de que cuentan con el respaldo y apoyo para obtener justicia.

Sin embargo, en Mérida hay pocos estudios que aborden el tema de factores psicosociales en las pequeñas empresas familiares. Por tanto, la relevancia de estudiar los problemas de estas empresas en un entorno cada vez más complejo y competitivo, en particular cuando se realiza la transición generacional, ocasionando que este tipo de problemas limite su continuidad.

REFERENCIAS

- Acosta, A., Molina, C., Andino, T., y Rodríguez, V. (2019). Sistema familiar y continuidad de las empresas familiares. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 15(4), 1-10. <https://www.redalyc.org/journal/280/28062322021/28062322021.pdf>
- Benítez, A., Bello, D., y Peralta, A. (2021). Diagnóstico basado en la NOM-035-STPS-2018 para la identificación de riesgos psicosociales en las áreas de trabajo de una empresa de la región de Xalapa. *Ciencia Administrativa*, 2. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2023/03/5.pdf>
- Benítez, D., y Carreño, L. (2025). Relación entre clima organizacional y síndrome de Burnout en PyMES. *RECAI, Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, [S.l.], 14(40), 24-45. <https://recai.uaemex.mx/article/view/24457>
- Cáceres, N., Campillay, J., Cvitanic, C., y Bargsted, M. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6(1), 50-75. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742477004.pdf>

- Henao, D., Marínez, A., Merchán, P., y Ramírez, O. (2018). Causas del estrés laboral en los trabajadores caso "CENTINELA", de la compañía de seguridad y vigilancia privada. Universidad Jorge Tadeo Lozano Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas - Posgrados: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/5580>
- Hernández, R., y Mendoza, L. (2023). Factores de riesgo psicosocial en empresas familiares: Un enfoque desde la NOM-035. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 15(2), 45-60. <https://www.redalyc.org/journal/102/10275217014/10275217014.pdf>
- Llanos, M., y Caicedo, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*, 13(1), 35-57.
- Martínez, D. y Muñoz, W. (2018). La gubernamentalidad y el dispositivo científico-político del riesgo: la teoría de los factores de riesgo psicosocial. *Cinta de moebio*(62), 170-181. <https://www.redalyc.org/journal/101/10159385003/movil/>
- Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 8(21).
- Quejada, R., y Ávila, J. (2016). Empresas familiares: Conceptos, teorías y estructuras. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (81), 149-158. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20649705008.pdf>
- Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J., y Pousa, C. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Ciencia Ergo Sum*, 23(3). <https://www.redalyc.org/journal/104/10448076005/10448076005.pdf>
- Ruiz, E., Salazar, J., Valdivia, M., Hernández, M., y Huerta, I. (2023, 17 mayo). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/html/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2019). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Gobierno de México: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=>
- 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://www.redalyc.org/journal/6679/667974505003.pdf>
- Trabajo de la Secretaría de Fomento Económico y Trabajo [Sefoet]. (2019). Sefoet presenta la Semana Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019. Juntos transformemos Yucatán: https://www.yucatan.gob.mx/saladeprensa/ver_nota.php?id=1731
- Universidad Católica Boliviana San Pablo. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Perspectivas* (20), 55-66. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
- Vidal, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. *Asociación de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(4), 254-266. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n4/1132-6255-medtra-28-04-254.pdf>
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>