



Población y Salud en Mesoamérica

Riesgos psicosociales y condiciones laborales en trabajadores del norte de Veracruz, México.

Erika Mayte del Ángel Salazar, David Zepeta Hernández, Karol Estefany Gutiérrez de la Cruz y Alejandro Hernández Cruz.

Cómo citar este artículo:

del Ángel Salazar, E.M., Zepeta Hernández, D., Gutiérrez de la Cruz, K.E. y Hernández Cruz, A. (2026). Riesgos psicosociales y condiciones laborales en trabajadores del norte de Veracruz, México. *Revista Población y Salud de Mesoamérica*, 24(1). <https://doi.org/10.15517/rwm9v357>



ISSN-1659-0201 <http://ccp.ucr.ac.cr/revista/>

Revista electrónica semestral
Centro Centroamericano de Población
Instituto de Investigaciones en Salud
Universidad de Costa Rica

Riesgos psicosociales y condiciones laborales en trabajadores del norte de Veracruz, México

Psychosocial risks and working conditions in workers in northern Veracruz, México

Erika Mayte del Ángel Salazar¹ , David Zepeta Hernández² , Karol Estefany Gutiérrez de la Cruz³  y Alejandro Hernández Cruz⁴ 

Resumen: Introducción: La interacción entre riesgos psicosociales y condiciones laborales precarias constituye un determinante estructural de la salud ocupacional. El objetivo fue analizar la asociación entre la exposición a riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo (sector, contrato, funcionalidad y remuneración) en trabajadores del norte de Veracruz, México, bajo una perspectiva de género. **Métodos:** Estudio cuantitativo, correlacional y transversal en una muestra por conveniencia (n = 400) de los sectores industrial (25%), educativo (17.8%), salud (17.8%) e informal (39.5%). Se aplicó el instrumento CoPsoQ-istas21 (0.90). El análisis inferencial empleó pruebas de Chi-cuadrado de Pearson (χ^2) y correlación de Spearman (r_s) ($p < 0.050$). **Resultados:** Predominó el perfil de mujeres jóvenes, sin contrato (45.5%) y jornadas divididas. El área de trabajo se asoció significativamente con todas las exigencias psicológicas ($p < 0.001$). Las mujeres mostraron vulnerabilidad crítica ante ritmos desfavorables ($\chi^2 = 14.61$, $p = 0.001$; 91.1% del nivel crítico) y exigencias emocionales ($r_s = -0.111$, $p = 0.026$). Los hombres duplicaron el riesgo desfavorable por conflicto de rol ($\chi^2 = 9.21$, $p = 0.010$; 26.1% vs. 14.0%) y reportaron mayor inseguridad sobre el empleo ($r_s = 0.105$, $p = 0.036$). La precariedad e informalidad limitaron significativamente el desarrollo y la salud mental ($p < 0.001$). **Conclusiones:** El riesgo psicosocial es un emergente socio-estructural condicionado por la informalidad y los roles de género, superando el alcance de la NOM-035-STPS-2018. Es imperativo segmentar las acciones de prevención: priorizar el rediseño de cargas y contención emocional para mujeres, y otorgar claridad de funciones junto a certidumbre contractual para hombres.

Palabras clave: riesgos psicosociales; condiciones de trabajo; salud laboral; perspectiva de género; CoPsoQ-istas21

Abstract: Introduction: The interaction between psychosocial risks and precarious working conditions constitutes a structural determinant of occupational health. The objective was to analyze the association between exposure to psychosocial risks and working conditions (sector, contract, job function, and remuneration) among workers in northern Veracruz, Mexico, from a gender perspective. **Methods:** A quantitative, correlational, and cross-sectional study was conducted using a convenience sample (n = 400) from the industrial (25%), educational (17.8%), health (17.8%), and informal (39.5%) sectors. The CoPsoQ-istas21 instrument (0.90) was administered. Inferential analysis employed Pearson's chi-squared test (χ^2) and Spearman's rank correlation coefficient (r) ($p < 0.050$). **Results:** The predominant profile was young women without contracts (45.5%) and with split shifts. The work area was significantly associated with all psychological demands ($p < 0.001$). Women showed critical vulnerability to unfavorable work rhythms ($\chi^2 = 14.61$, $p = 0.001$; 91.1% of the critical level) and emotional demands ($r_s = -0.111$, $p = 0.026$). Men had twice the unfavorable risk due to role conflict ($\chi^2 = 9.21$, $p = 0.010$; 26.1% vs. 14.0%) and reported greater job insecurity ($r_s = 0.105$, $p = 0.036$). Precarious and informal employment significantly limited development and mental health ($p < 0.001$). **Conclusions:** Psychosocial risk is an emerging socio-structural factor conditioned by informality and gender roles, exceeding the scope of NOM-035-STPS-2018. It is imperative to segment prevention efforts: prioritizing job redesign and emotional support for women and providing clear job roles and contractual certainty for men.

Keywords: psychosocial risks; working conditions; occupational health; gender perspective; CoPsoQ-istas21

Recibido: 24 abr, 2026 | **Corregido:** 08 ago, 2026 | **Aceptado:** 26 sep, 2026

¹ Universidad Veracruzana, MÉXICO, erdelangel@uv.mx

² Universidad Veracruzana, MÉXICO, dzepeta@uv.mx

³ Universidad Veracruzana, MÉXICO, karogutierrez@uv.mx

⁴ Estudiante del programa de Licenciatura en Psicología, Universidad Veracruzana, MÉXICO, zS21007224@estudiantes.uv.mx

1. Introducción

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OMS & OIT, 2022) reconocen que las deficiencias en la organización del trabajo, la precariedad laboral y las demandas afectivas son determinantes estructurales de la salud mental. En América Latina, este escenario se complejiza debido a la heterogeneidad económica y a las altas tasas de informalidad, factores que rebasan los modelos teóricos clásicos eurocéntricos y posicionan al Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-istas21) como el instrumento analítico de referencia regional, dada su capacidad psicométrica para evaluar dimensiones críticas como la doble presencia, la inseguridad contractual y las exigencias emocionales (Gómez-Ortiz & Moreno-Jiménez, 2022).

En el contexto de México, si bien la promulgación de la NOM-035-STPS-2018 representó un avance normativo histórico para regular el entorno organizacional, la literatura científica reporta que sus guías metodológicas operan principalmente como un cribado administrativo de alcance explicativo limitado frente a la realidad nacional (Juárez-García et al., 2020). Por el contrario, la aplicación empírica del CoPsoQ-istas21 en el país ha demostrado una alta sensibilidad para desnudar las fracturas del mercado laboral mexicano, evidenciando cómo variables macroeconómicas asociadas a la precarización, la inestabilidad de turnos y la subcontratación impactan de forma diferenciada la salud mental y el desgaste emocional de los trabajadores según su adscripción de género y sector de ocupación

La exposición a riesgos psicosociales en el entorno laboral es un tema prioritario; esto se demostró en un estudio realizado a los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México en 2023, dado que entre el 62% y el 98% de los trabajadores mencionaron la existencia de condiciones desfavorables para su salud, especialmente aquellas directamente relacionadas con las exigencias psicológicas del trabajo. La combinación de exigencias emocionales, inseguridad laboral y falta de apoyo se asocia con una deficiente salud mental y una baja satisfacción laboral (Balseiro et al., 2023; Martínez-Valero y Crocker-Sagastume, 2024).

Los factores de riesgo psicosocial constituyen características de la organización del trabajo y no únicamente del tipo de actividad económica desarrollada. Aspectos como la carga de trabajo, las demandas emocionales, la autonomía, la estabilidad contractual, la jornada laboral, la remuneración y las oportunidades de desarrollo pueden encontrarse en cualquier sector productivo, aunque se manifiesten de manera diferente. Desde esta perspectiva, los riesgos psicosociales representan un fenómeno transversal que atraviesa los diversos espacios laborales.

Estos riesgos, potenciados por la globalización y la competencia laboral, afectan directamente la salud y la calidad de vida de los empleados, además de que la falta de control sobre el trabajo agrava los efectos negativos de las altas exigencias laborales, lo que resulta en agotamiento y conflictos familiares. Tal como sostiene Navarro et al. (2022), donde mencionan que la prevención de riesgos laborales no debe limitarse únicamente hacia los riesgos físicos y que también hay que reconocer

los riesgos de tipo psicosocial dentro del trabajo, siendo la precarización laboral y la “doble presencia” (trabajo-familia), en un contexto de desigualdad social que actúan como catalizadores del deterioro psicosocial.

Asimismo, en un contexto más cercano al mexicano en cuanto a cultura, de acuerdo con Lima et al. (2021), argumentan que el análisis de factores de riesgo psicosociales en una industria farmacéutica, las características individuales de los trabajadores influyen en su respuesta a las exigencias emocionales del trabajo, adquiriendo un impacto social y profesional a nivel crítico, no solo comprometiendo la salud mental individual, sino también fragilizando la sostenibilidad de este tipo de organizaciones en un mercado que cada vez resulta más exigente (Calizaya et al., 2020; Pujol, 2021; Rhéaume, 2022).

Montalvo et al. (2020), sostienen que los factores psicosociales pueden influir positiva o negativamente en la salud. Sin embargo, cuando las condiciones laborales son desfavorables (largas jornadas, contratos temporales, empleos sin seguridad social, bajos salarios o la presencia de doble empleo en el caso de las mujeres), se convierten en riesgos que aumentan la probabilidad de enfermedades psicofisiológicas y agotamiento emocional (Besoain-Saldaña et al., 2022; Maslach y Leiter, 2016; Silva-Bajaña y Quinde-Alvear, 2024; Silva-Bustos et al., 2024).

Para Karasek y Theorell (1990, citado en Castañeda, 2021) proponen la teoría del Modelo Demanda-Control-Apoyo Social, el cual sostiene que el estrés laboral es una consecuencia que no depende únicamente de la cantidad de trabajo que una persona realiza, sino de la interacción de la demanda laboral, control o latitud de decisiones y el apoyo social.

Otra de las teorías que nos pueden ayudar a comprender las consecuencias de no atender los riesgos psicosociales es la del Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) propuesto por Siegrist (1996) y que plantea que el estrés laboral surge cuando existe una falta de reciprocidad entre los esfuerzos realizados por los trabajadores y las recompensas recibidas a cambio. Las recompensas comprenden aspectos económicos, de reconocimiento social y de seguridad laboral. Cuando los altos esfuerzos no son compensados adecuadamente, se generan respuestas de estrés que pueden afectar el bienestar y la salud. Además, el modelo incorpora el sobre-compromiso como una característica individual que aumenta la susceptibilidad a los efectos negativos de dicho desequilibrio.

Este enfoque resulta pertinente para analizar las diferencias en las condiciones laborales y los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de distintos sectores económicos y modalidades de empleo.

Este problema es más crítico en países en desarrollo, como México, donde predomina la informalidad laboral y los estudios sobre riesgos psicosociales aún son limitados (Juárez-García et al., 2020). A pesar de la implementación de la NOM-035 en 2018, que exige a los centros de trabajo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, su aplicación ha sido casi nula y/o insuficiente, lo que mantiene a los trabajadores expuestos a condiciones que comprometen su salud y bienestar (García-Arreola et al., 2021; Luna-Chávez et al., 2019; Soliz, 2022; Uribe-Prado, 2020) Por

lo tanto, es fundamental que las organizaciones asuman la responsabilidad de garantizar entornos laborales seguros y saludables (Martínez-Mejía, 2022; Rubio et al., 2023).

En este marco, el presente estudio tiene como objetivo analizar la relación y las tendencias de riesgo existentes entre la exposición a los factores psicosociales del trabajo y las condiciones de empleo/organizacionales en trabajadores del norte de Veracruz, aportando evidencia empírica diferenciada por género en sectores con alta presencia de precariedad e informalidad, ya que, como sugieren los autores, el tipo de trabajo es clave para comprender la exposición psicosocial (Moncada et al., 2014; Silva-Bustos et al., 2014).

2. Metodología

2.1 Enfoque

Este estudio se fundamenta en un enfoque cuantitativo, lo que implica el uso de la recolección de datos numéricos y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento o probar hipótesis con objetividad. El diseño es de alcance correlacional, ya que tiene como objetivo principal identificar y medir el grado de asociación existente entre las variables dentro del contexto de estudio. Finalmente, la investigación es de corte transversal, lo que significa que la recolección de la información se realizó en un único momento temporal; es decir, se obtuvo una "fotografía" del fenómeno en un punto específico del tiempo para describir las condiciones de la muestra en ese instante preciso.

2.2 Descripción de la muestra

Se incluyó a 400 trabajadores de los sectores industrial, sanitario, educativo e informal, reclutados mediante muestreo por conveniencia durante el período de febrero a junio de 2024 en la zona norte del estado de Veracruz. Aunque este tipo de muestreo terminó siendo una limitación al no tener un control preciso de Debían estar trabajando durante el período de estudio y estar dispuestos a participar voluntariamente.

2.3 Procedimiento

Los trabajadores fueron seleccionados a su llegada y/o salida del trabajo, con el apoyo de un equipo de entrevistadores previamente capacitados en la aplicación del instrumento. Se aplicó una encuesta y una vez completados los instrumentos, los entrevistadores verificaron los datos para minimizar errores. Tras la recolección de los instrumentos, se agradeció a los participantes.

2.4 Medidas

Se aplicó una ficha de datos sociodemográficos y de condiciones laborales de elaboración propia y la versión en español del inventario "CoPsoq-istas21 versión 2 mediana" de Moncada et al. (2014), el cual cuenta con una robusta consistencia interna reportada en poblaciones mexicanas con valores Alfa de Cronbach que oscilan entre .70 y .93 según sus diferentes dimensiones: Exigencias

psicológicas (cuantitativas y emocionales):.78 - .84, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (control):.76 - .89, Relaciones sociales y liderazgo (apoyo):.82 - .93, Inseguridad sobre el empleo / condiciones de trabajo: .70 - .81 y Doble presencia (interferencia trabajo-familia):.72 - .79) (Juárez-García et al., 2020). El inventario Copsoq-istas21 consta de 96 ítems tipo Likert divididos en 20 dimensiones, las cuales se dividen en seis grandes grupos: exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad del liderazgo, compensación laboral y capital social. La escala de respuesta va de 1 (nunca) a 5 (siempre). Con base en la puntuación obtenida, los trabajadores se clasifican en tres grupos: "menos saludable", "intermedio" y "más saludable".

2.5 Análisis estadístico

Se utilizó estadística descriptiva para el análisis de datos sociolaborales, y se empleó la prueba de chi-cuadrado de Pearson para identificar la asociación entre las condiciones laborales y los riesgos psicosociales. Un valor p bilateral inferior a 0.05 se consideró estadísticamente significativo. El análisis se realizó con IBM SPSS versión 23.0.

2.6 Consideraciones éticas

Este estudio con registro ante la Dirección General de Investigaciones de la Universidad Veracruzana con numero de registro DGI: 28223202393, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Enfermería, Región Poza Rica-Tuxpan, Universidad Veracruzana. Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, quienes estuvieron en libertad de participar voluntariamente en la investigación de acuerdo con las normas de la Ley General de Salud de México y la Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012.

3. Resultados

La muestra estuvo compuesta por trabajadores de la industria con 25%, el 24% en comercio informal, 8,5% taxista informal, 7% periodista informal y los sectores de la salud y la educación, cada uno con un 17.8%. El 60.8% son mujeres y el 39.2% son hombres, el 39% de entre 31 y 44 años, seguido de un 34.5% menores de 31 años. En el apartado de "movilidad funcional" que operacionaliza las oportunidades de desarrollo, polivalencia y alternancia de tareas que posee el trabajador en su entorno laboral, el 53.8% reportó la opción de "A veces", mientras que el 34.8% selecciono la opción de "Generalmente no", la opción "Generalmente" con el 6.5% y "siempre" con un 5%, lo que indica que a los trabajadores les preocupa o no tienen la certeza respecto a cambios en sus tareas, funciones o departamento que se realicen contra su voluntad.

Para la categoría de participación consultiva, entendida como el nivel de involucramiento y el derecho a ser escuchado que posee el trabajador respecto a las decisiones organizacionales que impactan su puesto, el 23.8% participaron en asesorías "a veces", el 23.5% afirma que "siempre" participaron en asesorías, un 23.3%, un 22.5% señalo la opción de "Muchas veces", el 22% dijo que "nunca" y finalmente un 8.5% señalo la opción de "solo a veces", lo que indica que a los trabajadores

“a veces” pueden influir y tener el control sobre el contenido y las condiciones de su trabajo (Ver tabla 1).

Tabla 1
 Características sociodemográficas y laborales

Características sociodemográficas y laborales	F	%
Sexo		
Mujer	243	60.8
Hombre	157	39.2
Edad		
Menores de 31 años	138	34.5
Entre 31 y 44 años	156	39.0
Entre 45 y 64 años	98	24.5
Mayores de 65 años	8	2.0
Área de trabajo		
Salud	71	17.8
Educación	71	17.8
Industria	100	25.0
Comerciante informal	96	24.0
Periodista informal	28	7.0
Taxista informal	34	8.5
Movilidad funcional		
Generalmente no	139	34.8
A veces	215	53.8
Generalmente	26	6.5
Siempre	20	5.0
Participación consultiva		
Siempre	93	23.3
Muchas veces	90	22.5
A veces	95	23.8
Sólo a veces	34	8.5
Nunca	88	22.0

Nota: Encuesta “CoPsoq-istas21 versión 2

n = 400

En cuanto a las condiciones laborales, con relación a la antigüedad en el puesto el 42.7% tenía menos de un año de antigüedad, 26% de 1 a 5 años, el 20% más de 10 años; en la categoría del tipo de contrato el 45.5% no tenía contrato, el 31.5% tiene un contrato permanente, el 17.8% tiene contrato temporal, 5.3% tienen contrato oficial/de confianza; para el horario de trabajo la mayoría trabajaba en horario diurno con 54%, seguido del turno matutino con un 19.5%, el horario mixto/mezclado con un 16%.

En cuanto al salario de acuerdo con el trabajo, el 34% consideró que su trabajo era superior al salario recibido, el 27.8% considero estar conforme con el salario, el 22.8% desconoce si resulta adecuado

al seleccionar la opción "no sabe" y el 15.5% indicó que estaban en desacuerdo pues consideraban que el trabajo era menor al salario que reciben. (Ver tabla 2).

Tabla 2

Condiciones laborales de los trabajadores del norte de Veracruz

Antigüedad en el puesto	F	%
Menos de 1 año	171	42.7
De 1 año a 5 años	104	26.0
De 6 a 10 años	45	11.3
Más de 10 años	80	20.0
Tipo de contrato		
Contrato permanente	126	31.5
Contrato temporal	71	17.8
Oficial/de confianza	21	5.3
Sin contrato	182	45.5
Horario de trabajo		
Mañana	78	19.5
Noche A	27	6.8
Día	216	54.0
Noche B	15	3.8
Mezclado	64	16.0
El salario es acorde al trabajo		
Sí	111	27.8
No, el trabajo es mayor que el salario que recibo.	136	34.0
No, el trabajo es menor al salario que recibo.	62	15.5
No lo sé	91	22.8

Nota: Encuesta "CoPsoq-istas21 versión 2

n = 400

En la dimensión de exigencias psicológicas en el trabajo, se observa un predominio consistente del nivel intermedio en todos los indicadores. En particular, las exigencias cuantitativas se concentran mayoritariamente en el nivel intermedio (65.0%), seguidas del nivel favorable (27.0%) y un menor porcentaje en el nivel desfavorable (8.0%), lo que sugiere una carga de trabajo moderada para la mayoría de los trabajadores.

En cuanto al ritmo de trabajo, se presenta una distribución equilibrada entre los niveles favorable e intermedio (45.7% cada uno), mientras que el nivel desfavorable es reducido (8.5%). Este patrón indica que, aunque una proporción importante percibe condiciones adecuadas, existe un segmento similar que experimenta un ritmo de trabajo potencialmente exigente.

Las demandas emocionales muestran una tendencia más marcada hacia el nivel intermedio (65.0%), con menor presencia en el nivel favorable (22.5%) y una proporción algo mayor en el nivel desfavorable (12.5%) en comparación con otras dimensiones, lo que refleja una carga emocional relevante en el entorno laboral.

Por su parte, las exigencias de ocultar emociones presentan también una concentración en el nivel intermedio (54.0%), pero destacan por tener el mayor porcentaje en el nivel desfavorable (22.0%) entre todas las variables analizadas. Este hallazgo sugiere que una parte considerable de los trabajadores enfrenta demandas significativas de regulación emocional, lo que podría implicar riesgos para su bienestar psicológico.

En la dimensión de control sobre el trabajo, las posibilidades de desarrollo se distribuyen principalmente en el nivel intermedio (48.0%) y favorable (44.2%), con un bajo porcentaje en el nivel desfavorable (7.7%), lo que indica condiciones relativamente adecuadas en términos de crecimiento profesional, aunque con margen de mejora.

Finalmente, el sentido del trabajo destaca como la dimensión más positiva, con una clara mayoría en el nivel favorable (68.5%), seguida del nivel intermedio (30.0%) y una mínima proporción en el nivel desfavorable (1.5%). Esto sugiere que, a pesar de las exigencias laborales, los trabajadores tienden a encontrar significado en su actividad laboral.

En conjunto, los resultados evidencian que los riesgos psicosociales se sitúan predominantemente en niveles intermedios, con áreas específicas —como las demandas emocionales y el ocultamiento de emociones— que requieren especial atención debido a su mayor concentración en niveles desfavorables. A su vez, dimensiones como el sentido del trabajo actúan como factores potencialmente protectores dentro del contexto laboral. (Ver tabla 3).

Tabla 3

Riesgos psicosociales en trabajadores del norte de Veracruz

Riesgos psicosociales	Favorable		Intermedio		Desfavorable	
	F	%	f	%	F	%
Exigencias psicológicas en el trabajo						
Exigencias cuantitativas	108	27.0	260	65.0	32	8.0
Ritmo de trabajo	183	45.7	183	45.7	34	8.5
Demandas emocionales	90	22.5	260	65.0	50	12.5
Exigencias de ocultar emociones	96	24.0	216	54.0	88	22.0
Control sobre el trabajo						
Posibilidades de desarrollo	177	44.2	192	48.0	31	7.7
Sentido del trabajo	274	68.5	120	30.0	6	1.5

Nota: Encuesta "CoPsoq-istas21 versión 2

n = 400

En relación con el área de trabajo, se observan asociaciones altamente significativas con todas las dimensiones de exigencias psicológicas: requisitos cuantitativos ($\chi^2 = 52.44$, $p < .001$), ritmo de trabajo ($\chi^2 = 225.40$, $p < .001$), demandas emocionales ($\chi^2 = 121.98$, $p < .001$) y ocultamiento de emociones ($\chi^2 = 49.71$, $p < .001$). Este resultado indica que el tipo de área en la que se desempeña el trabajador es un factor determinante en la intensidad y naturaleza de las demandas psicológicas.

La movilidad funcional también muestra asociaciones significativas con la mayoría de las exigencias, particularmente con el ritmo de trabajo ($\chi^2 = 53.98$, $p < .001$), las demandas emocionales ($\chi^2 = 35.76$, $p < .001$) y el ocultamiento de emociones ($\chi^2 = 20.61$, $p < .05$), aunque no se observa una relación significativa con los requisitos cuantitativos. Esto sugiere que los cambios o la flexibilidad en las funciones laborales inciden principalmente en aspectos dinámicos y emocionales del trabajo.

En cuanto a la participación consultiva, todas las asociaciones resultan significativas ($p < .001$), destacando su relación con las demandas emocionales ($\chi^2 = 84.38$) y el ritmo de trabajo ($\chi^2 = 71.80$). Esto apunta a que la inclusión del trabajador en procesos de toma de decisiones puede estar vinculada con mayores exigencias cognitivas y emocionales, posiblemente por una mayor implicación en las responsabilidades laborales.

La antigüedad en el puesto presenta asociaciones significativas con todas las dimensiones analizadas, aunque con menor magnitud relativa en comparación con otras variables. Destaca su relación con el ocultamiento de emociones ($\chi^2 = 37.89$, $p < .001$), lo que podría indicar que, a mayor permanencia, los trabajadores desarrollan estrategias de regulación emocional en el entorno laboral.

Respecto al tipo de contrato, se identifican asociaciones significativas con los requisitos cuantitativos, el ritmo de trabajo y las demandas emocionales (todas $p < .001$), pero no con el ocultamiento de emociones. Esto sugiere que la estabilidad contractual influye en la carga de trabajo y en las exigencias emocionales, aunque no necesariamente en la gestión emocional explícita.

El horario de trabajo muestra asociaciones significativas con todas las dimensiones de exigencias psicológicas ($p < .05$), lo que indica que la organización temporal del trabajo tiene un impacto transversal en la experiencia psicológica del trabajador, afectando tanto la carga cuantitativa como los aspectos emocionales.

Finalmente, el salario percibido en relación con el trabajo presenta asociaciones significativas con el ritmo de trabajo, las demandas emocionales y el ocultamiento de emociones ($p < .001$), pero no con los requisitos cuantitativos. Esto sugiere que la percepción de justicia salarial está más vinculada a dimensiones subjetivas y emocionales del trabajo que a la cantidad objetiva de tareas.

Se identificaron asociaciones significativas entre la exposición desfavorable a demandas cuantitativas y la zona industrial (62.5 %, $p < 0.001$), la falta de consulta sobre los procesos de producción (56.3 %, $p < 0.001$), el empleo permanente (31.3 %, $p < 0.001$) y el horario diurno (40.6 %, $p < 0.001$). La dimensión del ritmo de trabajo se correlacionó con el transporte informal (61.8 %, $p < 0.001$), la falta de movilidad funcional (64.7 %, $p < 0.001$), la falta de consulta (58.8 %, $p < 0.001$), la antigüedad superior a 10 años (29.4 %, $p < 0.001$), la ausencia de contrato (82.4 %, $p < 0.001$) y el salario variable (55.9 %, $p < 0.001$). (Ver tabla 4).

Tabla 4

Asociación de las condiciones de trabajo con las demandas psicológicas en trabajadores del norte de Veracruz

Condiciones de trabajo	Exigencias psicológicas en el trabajo			
	Requisitos cuantitativos	Ritmo de trabajo	Demandas emocionales	Ocultar emociones
Área de trabajo	52.44**	225.40**	121.98**	49.71**
Movilidad funcional	7.84	53.98**	35.76**	20.61*
Participación consultiva	29.32**	71.80**	84.38**	35.43**
Antigüedad en el puesto	23.82*	35.17**	23.86*	37.89**
Tipo de contrato	28.63**	54.47**	37.43**	9.40
Horario de trabajo	42.12**	27.91*	24.31*	19.51*
Salario según el trabajo	11.24	55.90**	36.26**	24.29**

Nota: Chi cuadrado de Pearson, * $p < .050$, ** $p < .001$ n = 400

En relación con las posibilidades de desarrollo, todas las condiciones laborales analizadas muestran asociaciones estadísticamente significativas. Destaca especialmente el área de trabajo ($\chi^2 = 98.68$, $p < .001$) como el factor con mayor fuerza de asociación, lo que indica que el contexto específico donde se desempeñan los trabajadores influye de manera importante en sus oportunidades de crecimiento y aprendizaje. Asimismo, la antigüedad en el puesto ($\chi^2 = 77.77$, $p < .001$), el salario según el trabajo ($\chi^2 = 59.74$, $p < .001$) y el tipo de contrato ($\chi^2 = 55.42$, $p < .001$) también presentan asociaciones elevadas, lo que sugiere que la estabilidad laboral y la percepción de remuneración están estrechamente vinculadas con el desarrollo profesional.

Otras variables como el horario de trabajo ($\chi^2 = 34.14$, $p < .001$), la participación consultiva ($\chi^2 = 22.16$, $p < .05$) y la movilidad funcional ($\chi^2 = 15.06$, $p < .05$) también muestran asociaciones significativas, aunque de menor magnitud. Estos resultados indican que tanto la organización del tiempo laboral como el grado de participación en la toma de decisiones y la flexibilidad en las funciones desempeñadas inciden en las oportunidades de desarrollo, aunque en menor medida comparados con factores estructurales.

En cuanto al sentido del trabajo, se identifican asociaciones significativas con la mayoría de las condiciones laborales, aunque con menor intensidad en comparación con la dimensión anterior. El área de trabajo ($\chi^2 = 31.31$, $p < .05$), la antigüedad en el puesto ($\chi^2 = 23.44$, $p < .05$), el tipo de contrato ($\chi^2 = 18.41$, $p < .05$), el horario de trabajo ($\chi^2 = 18.98$, $p < .05$) y la participación consultiva

($\chi^2 = 16.25$, $p < .05$) muestran asociaciones significativas, lo que sugiere que estos factores influyen en la percepción de significado del trabajo.

Particularmente, el salario según el trabajo presenta una asociación más robusta con el sentido del trabajo ($\chi^2 = 21.64$, $p < .001$), lo que indica que la percepción de equidad salarial no solo impacta en aspectos materiales, sino también en la valoración subjetiva del trabajo realizado. En contraste, la movilidad funcional no muestra una asociación significativa con esta dimensión, lo que sugiere que los cambios en funciones no necesariamente afectan el significado que los trabajadores atribuyen a su labor.

En conjunto, los resultados evidencian que las condiciones laborales tienen un papel relevante en la configuración del control sobre el trabajo, especialmente en lo relativo a las posibilidades de desarrollo. Asimismo, aunque el sentido del trabajo también se ve influido por estas condiciones, su relación parece ser más moderada, lo que sugiere la intervención de otros factores subjetivos o contextuales en su construcción.

La exposición desfavorable a demandas emocionales se asoció con el área industrial (44%, $p < .001$), la realización ocasional de diversas tareas (70%, $p < .001$), la consulta frecuente (38%, $p < .001$), la ausencia de contrato (44%, $p < .001$) y un salario adecuado (39%, $p < .001$). El ocultamiento de emociones se relacionó con el comercio informal (28.4%, $p < .001$), la falta de consulta (36.4%, $p < .001$), la antigüedad mayor a 10 años (23.9%, $p < .001$) y un salario adecuado (27.8%, $p < .001$).

En el grupo de trabajo-control, las oportunidades de desarrollo se asociaron con el comercio informal (45.2%, $p < .001$), la antigüedad, el tipo de empleo, el horario laboral y la percepción salarial. Mientras que el significado relacionado con el trabajo se correlacionó con el área de trabajo y el salario correspondiente ($p < 0.001$). (Ver tabla 5).

Tabla 5

Asociación de las condiciones de trabajo con el control del trabajo

Condiciones de trabajo	Control sobre el trabajo	
	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo
Área de trabajo	98.68**	31.31*
Movilidad funcional	15.06*	9.00
Participación consultiva	22.16*	16.25*
Antigüedad en el puesto	77.77**	23.44*
Tipo de contrato	55.42**	18.41*
Horario de trabajo	34.14**	18.98*
Salario según el trabajo	59.74**	21.64**

Nota: Chi cuadrado de Pearson, * $p < .050$, ** $p < .001$

n = 400

Con el propósito de evaluar el impacto diferenciado de los riesgos psicosociales según el género de la población de estudio, se llevaron a cabo análisis de tablas cruzadas y pruebas estadísticas de Chi-

cuadrado de Pearson X^2), complementadas con el análisis de tendencias lineales mediante el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) para aquellas variables de naturaleza ordinal ($n = 400$). Los análisis revelaron patrones significativos de vulnerabilidad diferenciada entre hombres y mujeres frente a las distintas dimensiones evaluadas.

En primer lugar, respecto a los factores dinámicos y de interacción en el entorno laboral, se identificó una asociación estadísticamente significativa entre el género de los participantes y su percepción sobre el ritmo de trabajo ($X^2 = 14.61$, $p = .001$). Al analizar la distribución de las frecuencias, se observó que las mujeres reportan una mayor exposición a condiciones críticas; de los trabajadores que perciben un ritmo de trabajo desfavorable, el 91.1% ($n = 31$) corresponde al género femenino, en comparación con solo el 8.9% ($n = 3$) del género masculino. Asimismo, la correlación de Spearman confirmó una relación lineal inversa, débil pero significativa ($r_s = -.120$, $p = .016$), lo que sugiere que el género femenino influye de manera diferenciada incrementando la manifestación de este factor de riesgo.

Por otra parte, al evaluar la relación con las exigencias emocionales en el trabajo, la prueba global de Chi-cuadrado de Pearson no reportó diferencias estadísticamente significativas en la distribución general de las variables ($X^2 = 5.27$, $p = .072$). No obstante, al considerar la naturaleza ordinal de la variable de riesgo, la prueba de asociación lineal por lineal evidenció significancia ($X^2 = 4.96$, $p = .026$), coincidiendo de manera convergente con el coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = -.111$, $p = .026$). Este comportamiento lineal indica una tendencia clara en la muestra donde el personal femenino acumula la mayor proporción de afectación en los niveles de riesgo intermedio y desfavorable (con un 67.9% y 13.6% respectivamente), en contraste con los varones, confirmando que las exigencias emocionales impactan de forma más severa a las trabajadoras.

En contraposición a la tendencia observada en los ritmos e interacciones relacionales, el bloque vinculado a la estructura de las funciones y a la estabilidad laboral contractual mostró que el personal masculino experimenta una vulnerabilidad proporcionalmente mayor. En la dimensión de conflicto de rol, se halló una asociación estadísticamente significativa con el sexo ($X^2 = 9.21$, $p = .010$). El análisis ordinal mediante el coeficiente de Spearman confirmó una tendencia lineal directa y estadísticamente consistente ($r_s = .116$, $p = .020$). Al examinar los extremos de riesgo crítico, se detectó que el 26.1% de todos los hombres de la muestra (41 de 157) reporta un conflicto de rol desfavorable, en comparación con solo el 14% de las mujeres (34 de 243), evidenciando que los hombres experimentan con mayor frecuencia demandas contradictorias o ambigüedad en el ejercicio de sus funciones.

De igual manera, el factor de inseguridad sobre el empleo reflejó una asociación estadísticamente significativa con respecto al género del encuestado, $X^2 = 6.55$, $p = .038$. El coeficiente de Spearman ratificó una tendencia lineal estadísticamente significativa ($r_s = .105$, $p = .036$). Los resultados descriptivos muestran que las mujeres cuentan con una base inicial de mayor estabilidad percibida al acumular un 47.7% ($n = 116$) en la categoría favorable, en comparación con el 35.0% ($n = 55$) del personal masculino. Por el contrario, el nivel de riesgo desfavorable o crítico afectó en mayor

proporción a los hombres (33.1%, n = 52) que a las mujeres (28.4%, n = 69), lo que expone una mayor preocupación entre los trabajadores varones sobre la permanencia de su puesto laboral.

Finalmente, esta misma tendencia se consolidó al analizar la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, encontrándose una asociación estadísticamente significativa ($X^2 = 400 = 8.71$, $p = .013$). Al evaluar la escala ordinal, el coeficiente de Spearman evidenció una tendencia lineal directa altamente confiable ($r_s = .131$, $p = .008$). El desglose de las frecuencias demostró que las mujeres perciben mayor certidumbre, situando al 47.3% (n = 115) de sus integrantes en la franja favorable, contra un 32.5% (n = 51) de los hombres. Los trabajadores varones tendieron a concentrarse predominantemente en la zona de incertidumbre moderada o intermedia (48.4%, n = 76) y a manifestar un mayor nivel desfavorable (19.1%, n = 30) en comparación con sus contrapartes femeninas (15.6%, n = 38), reflejando una marcada susceptibilidad del personal masculino ante posibles modificaciones imprevistas en sus jornadas, horarios o asignaciones laborales (Ver tabla 6).

Tabla 6

Distribución de frecuencias y análisis estadístico de los riesgos psicosociales según el género de los encuestados

Riesgo Psicosocial	Sexo	Favorable (%)	Intermedio (%)	Desfavorable (%)	χ^2 de Pearson n (df=2)	p-valor	Spearman(r_s)	p-valor (rs)
Ritmo de Trabajo	Mujer	102 (42.0%)	110 (45.3%)	31 (12.8%)	14.61	.001	-.120	.016
	Hombre	81 (51.6%)	73 (46.5%)	3 (1.9%)				
Exigencias Emocionales	Mujer	45 (18.5%)	165 (67.9%)	33 (13.6%)	5.27	.072	-.111	.026
	Hombre	45 (28.7%)	95 (60.5%)	17 (10.8%)				
Conflicto de Rol	Mujer	75 (30.9%)	134 (55.1%)	34 (14.0%)	9.21	.010	.116	.020
	Hombre	41 (26.1%)	75 (47.8%)	41 (26.1%)				
Inseguridad sobre el Empleo	Mujer	116 (47.7%)	58 (23.9%)	69 (28.4%)	6.55	.038	.105	.036
	Hombre	55 (35.0%)	50 (31.8%)	52 (33.1%)				
Inseguridad en Condiciones	Mujer	115 (47.3%)	90 (37.0%)	38 (15.6%)	8.71	.013	.131	.008
	Hombre	51 (32.5%)	76 (48.4%)	30 (19.1%)				

Nota: N=400 (Mujeres n = 243, Hombres n = 157). * $p < .050$.

4. Discusión

Las mujeres que reciben tratamiento por consumo de sustancias experimentan y afrontan su situación coexistiendo entre diversas capas de desigualdad que merman de forma importante sus derechos humanos y oportunidades de desarrollo. Como lo señala la literatura, el solo hecho de ser mujer impone en ellas un rol de género que las segrega al ámbito privado y reproductivo con una expectativa de moralidad distinta a la de los varones (Lamas, 2006), que las limita en su autonomía económica y física, con desproporcionadas cargas de trabajo de cuidados, que propician mayor estrés y problemas de salud mental en ellas (Mena, 2023; ONU Mujeres, 2023).

Se observaron dentro de la investigación en la población de los trabajadores del norte de Veracruz asociaciones relevantes entre las exigencias psicológicas y las condiciones laborales. Demandas como las cuantitativas y emocionales se asocian con entornos laborales más estructurados (trabajadores industriales), mientras que el ocultamiento de emociones tiende a aparecer en trabajadores informales. Estos resultados son comparables a los reportados por Calizaya et al. (2020), Lima et al. (2021), Montalvo et al. (2020) y Navarro et al. (2022) en cuanto a las exigencias cuantitativas; sin embargo, difieren en las dimensiones emocional y de ocultamiento, que se encontraron en niveles altos.

Esto sugiere que el entorno laboral no solo determina las cargas impuestas al trabajador, sino también cómo debe gestionar sus respuestas emocionales. Pujol et al. (2021), destacan que las características personales de los empleados configuran sus respuestas a situaciones emocionalmente exigentes en el trabajo.

En el ámbito del control sobre el trabajo, la mayoría de los trabajadores, principalmente en el sector informal, indicaron que la carga de trabajo representa un riesgo adverso para la salud, mientras que las dimensiones emocional y cognitiva presentaron altos riesgos en poco más de la mitad de los casos, respectivamente, y el ocultamiento de emociones. Esto significa que la relación entre las posibilidades de desarrollo profesional y los contextos caracterizados por la informalidad, la baja estabilidad, la fragmentación de la jornada laboral y los salarios basados en la productividad pone de relieve cómo la ausencia de condiciones formales limita no solo la satisfacción laboral, sino también la salud mental y emocional del trabajador.

En este sentido, Orozco et al. (2025) y Rhéaume (2022) señalan que, ante las altas exigencias laborales, cuando los trabajadores tienen poco control sobre su trabajo, los efectos adversos se agravan, incluyendo mayores niveles de agotamiento emocional y conflictos entre la vida laboral y familiar.

En este estudio, la noción de significado en el trabajo —que puede incluir reconocimiento, propósito y conexión con los valores personales (Suh, 2022) —entre los trabajadores informales, se vinculó a menudo con condiciones impuestas: barreras contractuales, antigüedad limitada y horarios laborales menos favorables. Si bien los trabajadores logran encontrar significado en su trabajo, este significado

se desarrolla en un contexto de precariedad, lo que puede aumentar el riesgo de agotamiento emocional prolongado. Balseiro-Almario et al. 2023 y Martínez-Valero y Crocker-Sagastume (2024) respaldan este argumento con estudios que muestran que las exigencias emocionales en el trabajo, combinadas con la inseguridad laboral y la escasez de redes de apoyo, se correlacionan con una peor salud mental y una menor satisfacción laboral.

Estas diferencias con estudios previos (Silva-Bustos et al., 2014) podrían explicarse por la distinta naturaleza del trabajo informal en comparación con los trabajadores formales, lo que influye en la autonomía, el desarrollo y el significado que los trabajadores asignan a sus tareas, como proponen Moncada et al. (2014). Los hallazgos refuerzan la relación entre la carga de trabajo, el tiempo disponible, la planificación, la estructura salarial y la necesidad de ocultar las emociones, factores que determinan la exposición psicosocial y el bienestar laboral.

Referente al análisis con perspectiva de género, este estudio reveló patrones de riesgo psicosocial opuestos y significativos bajo los criterios de la NOM-035-STPS-2018. Las mujeres presentaron mayor vulnerabilidad en las dimensiones de carga de trabajo: ritmos desfavorables ($p = .001$; 91.1% del nivel crítico) y exigencias emocionales ($p = .02$; 81.5%), explicadas por la segregación ocupacional y la doble presencia. Por el contrario, los hombres fueron penalizados en el entorno organizacional, duplicando el riesgo crítico por conflicto de rol ($p = .010$; 26.1% vs. 14.0%) y reportando alta inseguridad sobre el empleo ($p = .038$; 33.1%), asociado a las presiones socioculturales del rol de proveedor.

En última instancia, la evidencia recolectada en el norte de Veracruz devela que el riesgo psicosocial no es un fenómeno puramente intra-organizacional, sino un emergente socio-estructural. La NOM-035-STPS-2018 experimenta un alcance limitado al intentar mitigar mediante rúbricas administrativas un malestar laboral cuyas raíces son macroeconómicas (la informalidad estructural) y culturales (la división genérica del trabajo y los mandatos del rol de proveedor). Mientras la política pública de salud ocupacional ignore que la precarización y la vulnerabilidad emocional están territorializadas y atravesadas por el género, las intervenciones seguirán siendo paliativos cosméticos en lugar de soluciones transformadoras.

A pesar de la aparente heterogeneidad de los sectores evaluados (salud, educación, industria e informalidad), su análisis conjunto está metodológicamente justificado por compartir el mismo espacio socio territorial y macroeconómico en el norte de Veracruz. Todas estas poblaciones laborales operan bajo las dinámicas de un mercado de trabajo regional fuertemente impactado por la precarización, la subcontratación y las transiciones económicas locales. Así mismo, desde el marco de la salud ocupacional, estos sectores constituyen el tejido vivo de la fuerza de trabajo de la región y están expuestos simultáneamente a las presiones de la NOM-035-STPS-2018, ya sea por la vía de su cumplimiento obligatorio (en los sectores formales) o por el impacto directo de su total ausencia regulatoria (en el sector informal). Analizarlos en conjunto permite cartografiar el espectro completo del riesgo psicosocial en el territorio, asumiendo que el bienestar mental del trabajador no depende

únicamente de su nicho técnico, sino de las condiciones estructurales e históricas de vulnerabilidad y género que atraviesan de manera transversal a la región.

5. Limitaciones

Una limitación metodológica extrínseca de este estudio radica en la implementación de un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual restringe la representatividad de los hallazgos y la posibilidad de generalizar los resultados a la totalidad de la fuerza laboral del norte de Veracruz. Al depender de la accesibilidad y la participación voluntaria de los sujetos, la distribución de la muestra entre los sectores de salud, industria, educación e informalidad resultó asimétrica. Esta heterogeneidad estructural limita el alcance de los análisis comparativos, dado que cada sector opera bajo determinantes sociales y dinámicas de precarización radicalmente distintas. Por ejemplo, mientras que los sectores de salud y educación responden a demandas predominantemente cognitivas y afectivas bajo marcos institucionales, el sector industrial se rige por procesos cuantitativos rígidos, y el sector informal carece por completo de protección contractual. Al no contar con una selección aleatoria y estratificada que iguale las probabilidades de inclusión de estas subpoblaciones, la potencia estadística para contrastar las diferencias intersectoriales disminuye, por lo que las asociaciones identificadas deben interpretarse como tendencias locales que sientan las bases para futuras investigaciones con diseños probabilísticos replicables.

6. Conclusiones

La mayoría de los trabajadores eran mujeres adultas, que trabajaban principalmente en el sector industrial o en actividades informales, con escasa participación en asesoramiento y movilidad funcional. Muchas tenían poca antigüedad, carecían de contrato, trabajaban en horario diurno y recibían salarios inferiores a su carga de trabajo. Las demandas cuantitativas psicológicas y emocionales, así como el ocultamiento de emociones, se encontraron en niveles intermedios en más de la mitad de los trabajadores, al igual que las oportunidades de desarrollo y el significado del trabajo.

Se observaron asociaciones entre la exposición a estas condiciones psicosociales y características laborales específicas: las demandas cuantitativas y emocionales se vincularon con el sector industrial, mientras que el ocultamiento de emociones, las oportunidades de desarrollo y el significado del trabajo se relacionaron con la informalidad, la baja antigüedad, la falta de contratos y las largas jornadas. Esta investigación explora la conexión entre las demandas laborales y el bienestar de los empleados, destacando que las demandas varían según el sector. Las demandas emocionales, la falta de control, la inseguridad laboral y la precariedad son factores clave que influyen directamente en la salud mental y el bienestar de los trabajadores, lo que explica por qué los trabajadores informales, con menos control, sufren más.

Respecto a los resultados de esta investigación y con base en el numeral 8.2 de la norma, se concluye la ineficacia de los programas genéricos; es imperativo segmentar las acciones preventivas por sexo

(rediseño y contención para mujeres; comunicación y claridad de funciones para hombres) para lograr un entorno laboral favorable. La evidencia empírica sostiene que la mitigación del riesgo psicosocial exige un abordaje diferenciado: para el personal masculino, la prioridad debe centrarse en el plano organizacional a través de la claridad de funciones y la certidumbre contractual para contrarrestar el conflicto de rol y la inseguridad laboral; en tanto que para el personal femenino, las acciones deben priorizar el rediseño grupal de las cargas de trabajo, el fomento de liderazgos con apoyo social frente a la doble presencia, y la contención psicológica ante el desgaste afectivo. Operativizar estas medidas permite articular la perspectiva de género con el marco normativo vigente, garantizando la construcción de entornos laborales sostenibles y legalmente conformes.

7. Agradecimientos

Queremos agradecer a los trabajadores de las diferentes áreas de trabajo que voluntariamente aceptaron participar en esta investigación, así como a las autoridades universitarias que aprobaron y nos permitieron realizar la investigación que condujo a estos resultados.

8. Referencias

- Acevedo, G. E., Silva, M. P., & Restrepo, F. A. (2022). Validez y confiabilidad del CoPsoQ-istas21 en trabajadores del sector servicios en América Latina. *Revista de Salud Ocupacional e Higiene Ambiental*, 15(2), 112-125. <https://doi.org/10.1016/j.rsoha.2022.04.001>
- Balseiro-Almario, C. L., Suasto-Gómez, W. M., Chaparro-Sánchez, M. A., Tapia-Juárez, Y. E., Aguilera-Padilla, N., & Hernández-Zavala, M. (2023). Working conditions of nursing professionals in a secondary care hospital in Mexico City. *Journal of Neurological Nursing*, 22(1), 84-92. <https://doi.org/10.51422/ren.v22i1.400>
- Besoain-Saldaña, Á., Flores, G. A., Muñoz, T. A., & Sanhueza, J. R. (2022). Employment, work, and quality of life conditions of men and women in informal work. *Journal of Public Health*, 56, Artículo 17. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2022056003505>
- Calizaya López, J. M., Zapata Delgado, F. M., & Evangelista Aliaga, J. L. (2020). Psychosocial risks at work among employees of a mining company in Arequipa. *Véritas*, 21(2), 25-30. <https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.274>
- Castañeda E. (2021). Cuidadoras Historia de trabajadoras del hogar del servicio de atención domiciliaria y de residencia. https://www.researchgate.net/profile/Ernest-Canada-2/publication/350020619_Canada_E_2021_Cuidadoras_Historias_de_trabajadoras_del_hogar_del_servicio_de_atencion_domiciliaria_y_de_residencias_Vilasar_de_Dalt_Icaria_Editorial/links/604b9ee8299bf13c4f010295/Canada-E-2021-Cuidadoras-Historias-de-trabajadoras-del-hogar-del-servicio-de-atencion-domiciliaria-y-de-residencias-Vilasar-de-Dalt-Icaria-Editorial.pdf

- García-Arreola, J., Martínez-García, C., & Esparza-López, J. (2021). Retos de la implementación de la NOM-035-STPS-2018 en las PyMEs mexicanas: Un estudio exploratorio. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 16(3), 1-18. <https://doi.org/10.211919/remef.v16i3.612>
- Gómez-Ortiz, V., & Moreno-Jiménez, B. (2022). Evaluación de riesgos psicosociales: Adaptación y desafíos de los modelos europeos en el contexto latinoamericano. *Psicología Organizacional y del Trabajo*, 38(3), 201-214. <https://doi.org/10.5093/pot2022a15>
- Juárez-García, A., Flores-Jiménez, C. A., & Pelcastre-Villafuerte, B. E. (2020). Psychosocial factors at work and psychological effects on informal merchants in Morelos, Mexico: A preliminary mixed-method exploration. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 402–413. <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020007>
- Lima, M. N., Noroña, D. R., & Morillo, J. (2021). Analysis of psychosocial risk factors using ISTAS 21 in a pharmaceutical industry. *Nursing Horizons*, (11), 9–20. <https://doi.org/10.32645/13906984.1080>
- Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velazco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnosis of perceptions of psychosocial risk factors at work among personnel in a manufacturing industry. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 36, e1800148. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>
- Martínez-Mejía, E. (2022). Psychosocial Risk Factors at Work, Organizational Environment, and Workplace Violence in the Tertiary Economic Activity in Mexico City. *Región y Sociedad*, 35, e1700. <https://doi.org/10.22198/rys2023/35/1700>
- Martínez-Valero, J. A., & Crocker-Sagastume, R. C. (2024). Situational diagnosis of job insecurity among nurses in two public institutions in Mexico City: a perspective from the occupational health perspective. *Colombian Journal of Occupational Health*, 14(1), e-10964. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2024.10964>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for job performance. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *Manual of the CoPsoQ-istas21 method (version 2) for the assessment and prevention of psychosocial risks* (1.^a ed.). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) CCOO. [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

- Montalvo, E., Guerrero, E., Rodríguez, M., Agudo, J., Moreno, J. M., & Paredes, D. (2020). Prevalence and levels of exposure to psychosocial factors and risks through the ISTAS-21. *Siglo Cero*, 51(1), 53. <https://doi.org/10.14201/scero20205115372>
- Navarro Giné, A., Esteve Matalí, L., Llorens Serrano, C., Salas Nicás, S., & Moncada Lluís, S. (2022). Exposure to psychosocial occupational risks and mental health: evidence from Spain 2005–2021. *IET Yearbook on Labour and Labour Relations*, 8, 43–63. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.106>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Las dimensiones psicosociales del trabajo: Cambios y desafíos en un mundo globalizado. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2021/04/informe_oit_dia_mundial_sst_2021.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Panorama Laboral 2023: América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2022). Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo: Resumen ejecutivo. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/publications/b/65964>
- Orozco Moreno, Z. L., Carranco Madrid, S. P., & López Velasco, J. E. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista InveCom*, 5(2), e502082. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2021). Differential responses to emotional job demands: A review of the literature on individual characteristics and emotional labor. *Estudios Gerenciales*, 37(160), 472–491. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4088>
- Rhéaume, A. (2022). Job Characteristics, Emotional Exhaustion, and Work-Family Conflict in Nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 44(6), 548–556. <https://doi.org/10.1177/01939459211005712>
- Rubio Guerrero, G., López Posada, L. M., & Hernández Arenas, E. Y. (2023). Socially responsible human talent practices in medium-sized and large companies in Ibagué, Colombia. *Journal of the Faculty of Economic Sciences: Research and Reflection*, 31(2), 37–54. <https://doi.org/10.18359/issn.0121-6805>
- 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

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Silva-Bajaña, J. J., & Quinde-Alvear, G. G. (2024). Riesgos psicosociales y su impacto en el clima laboral del personal Sanitario, en el área de emergencia del distrito de salud 08d05. *MQRInvestigar*, 8(4), 4581-4612. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.4581-4612>
- Silva-Bustos, H., Lefio Celedón, Á., Marchetti Pareto, N., & Benoit Marchetti. (2014). Psychosocial risks in urban and interurban freight and passenger transport drivers and their association with self-perceived health and occupational accidents. *Ciencia & Trabajo*, 16(50), 67-74. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200002>
- Soliz Baldoma, R. L. (2022). The impact of psychosocial risk factors on workers in the industrial sector. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 71-81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Suh, C., & Punnett, L. (2022). High emotional demands at work and poor mental health in direct customer service workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7530. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127530>
- Uribe-Prado, J. F. (2020). *Psicología del trabajo en México: Riesgos psicosociales, salud mental y NOM-035. Manual Moderno*. <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Psicologia-del-trabajo-y-productividad.-Jesus-Felipe-Uribe-Prado.pdf>

9. Contribuciones de autoría

Erika Mayte del Angel Salazar: conceptualización, curación de datos, análisis formal, supervisión.

David Zepeta Hernández: metodología, recursos, software.

Karol Estefany Gutiérrez de la Cruz: validación, redacción (revisión y edición).

Alejandro Hernández Cruz: redacción (revisión y edición).

Población y Salud en Mesoamérica

¿Quiere publicar en la revista?

Ingrese [aquí](#)

O escribanos:

revista.ccp@ucr.ac.cr



Población y Salud en Mesoamérica (PSM) es la revista electrónica que cambió el paradigma en el área de las publicaciones científicas electrónicas de la UCR. Logros tales como haber sido la primera en obtener sello editorial como revista electrónica la posicionan como una de las más visionarias.

Revista PSM es la letra delta mayúscula, el cambio y el futuro.

Indexada en los catálogos más prestigiosos. Para conocer la lista completa de índices, ingrese [aquí](#).



Scopus®



DOAJ

latindex



Dialnet



Revista Población y Salud en Mesoamérica -

Centro Centroamericano de Población
Instituto de Investigaciones en Salud
Universidad de Costa Rica

