



Imagen tomada de: Canva educativo

# **Riesgos psicosociales y ansiedad percibidos por trabajadores administrativos en la ciudad de Oaxaca**

## **Psychosocial risks and anxiety perceived by administrative workers in the city of Oaxaca**

**Marcos Ubaldo Miguel-Vidal<sup>1\*</sup>, Yolanda Velázquez-Narváez<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Estudiante de licenciatura en psicología en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. y Autor de correspondencia. Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-4746-7042> Dirección postal: Av. Universidad S/N. Ex-Hacienda 5 Señores, Universidad, Universitaria Uabjo, 68120 Oaxaca de Juárez. \*Correo electrónico: [mmiguel.22.26@iceoaxaca.edu.mx](mailto:mmiguel.22.26@iceoaxaca.edu.mx) Teléfono: 951 291 69 80

<sup>2</sup>Doctora en Educación. Profesora investigadora de la Unidad Académica Multidisciplinaria Matamoros, de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAMM-UAT). Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5591-8474>

**Conflicto de intereses:** Los autores declaran que no existen conflicto de intereses. El trabajo propuesto es derivado de un proyecto de investigación realizado en el Programa Delfín 2024

**Financiamiento:** No se contó con financiamiento externo. El trabajo se realizó con recursos propios.

**Agradecimientos:** Se extiende un agradecimiento a las autoridades académicas de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca por las facilidades brindadas para la gestión y realización del trabajo de campo.

## RESUMEN

**Objetivo:** Identificar los factores de riesgo psicosocial y la ansiedad rasgo y ansiedad estado percibidos por los trabajadores de áreas administrativas de la zona urbana de Oaxaca y determinar si existe relación entre estas variables.

**Metodología:** El estudio es descriptivo, transversal, correlacional y no experimental con enfoque cuantitativo. La muestra fue de 66 participantes, los cuales representan el 100% de trabajadores de tres centros laborales ubicados en la zona urbana de la ciudad de Oaxaca: 17 trabajadores de un despacho contable, 22 de una compañía constructora y 27 de una institución de educación superior.

**Resultados:** El nivel de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores administrativos que integraron la muestra fue de alto a muy alto con un 34.9%. Por otra parte, se reportó un nivel medio (48.5%) y alto (50%) en *ansiedad estado*. No se identificó una relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales identificados y la ansiedad estado o ansiedad rasgo. se encontró una relación positiva moderada entre la dimensión *falta de control sobre el trabajo* y la *ansiedad estado*. De igual forma, se presentó una asociación positiva moderada entre el género y el dominio *interferencia en la relación trabajo-familia* y el dominio *falta de control sobre el trabajo*.

**Conclusiones:** Se sugiere realizar un programa de capacitación. Una sobre la prevención de riesgos psicosociales organizacionales dirigida a los directivos y otra sobre técnicas de manejo de la

ansiedad dirigida a todos los trabajadores. Se sugiera realizar una segunda evaluación posterior a esto.

**Palabras clave:** Riesgos laborales; Ansiedad; Salud laboral; Trabajadores.

## ABSTRACT

**Objective:** To identify the psychosocial risk factors and the levels of trait anxiety and state anxiety perceived by workers in administrative areas of the urban area of Oaxaca and to determine if there is a relationship between these variables.

**Methodology:** The study is descriptive, cross-sectional, correlational and non-experimental with a quantitative approach. The sample consisted of 66 participants, representing 100% of the workers of three work centers located in the urban area of the city of Oaxaca: 17 workers from an accounting firm, 22 workers from a construction company and 27 workers from a higher education institution.

**Results:** The level of psychosocial risk perceived by the administrative workers who made up the sample was high to very high with 34.9%. On the other hand, a medium (48.5%) and high (50%) level of *state anxiety* was reported. No significant relationship was identified between the psychosocial risk factors identified and state anxiety or trait anxiety. A moderate positive relationship was found between the dimension *lack of control over work* and *state anxiety*. Similarly, there was a moderate positive association between gender and the interference domain *in the work-family relationship* and the *lack of control over work*.

**Conclusions:** It is suggested to carry out a training program. One on the prevention of organizational psychosocial risks aimed at managers and the other on anxiety management techniques aimed at all workers. A second evaluation is suggested after this.

**Key words:** Occupational Risks; Anxiety; Occupational Health; Workers.

## INTRODUCCIÓN

Un empleo representa una actividad fundamental en la sociedad, pues a través de los ingresos obtenidos gracias a sus labores es que las personas encuentran un sustento para mantener su calidad de vida y de igual forma contribuir al aumento de la economía de las respectivas naciones alrededor del mundo.

De acuerdo con los datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) se estimó que en el año 2022 había 3.404,7 millones de personas con trabajo a nivel mundial, mientras que en México esta cifra se estima en un 56,8 millón de personas con trabajo. De igual forma, se estima que los trabajadores de áreas administrativas a nivel nacional son alrededor de 4.07 millones, quienes laboran un aproximado de 41.5 horas semanalmente (Data México, 2024).

El trabajo dignifica al ser humano, no obstante, muchas veces implica riesgos inherentes a la tarea que puede poner en peligro su integridad física o mental. Si bien, por décadas el enfoque de la prevención de los riesgos laborales se ha centrado mayormente en los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, la salud mental a tomado cada vez mayor relevancia y reconocimiento como un riesgo latente en cualquier ejercicio laboral.

Es por esto que la OIT definió por primera vez los riesgos psicosociales como las interacciones del ambiente del trabajo, su contenido, organización, consideraciones personales y experiencias que tengan influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. Por lo que una mala interacción entre estos y otros elementos pueden generar consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, situación que en el mundo ya se ha presentado con una alta frecuencia (OIT, 2016).

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) estimó que cada año se pierden alrededor de 12.000 millones de días laborados debido a cuadros de depresión o ansiedad y que aproximadamente el 15% de adultos en edad de trabajar experimentaron un trastorno mental. Estas cifras se han visto en aumento debido a eventos como la pandemia causada por el COVID-19 que aumentó la presencia de ansiedad en un 25% la ansiedad de manera general en todo el mundo.

Ries, et al. (2012), señalan que la ansiedad rasgo se refiere a la ansiedad presente en el individuo como rasgo de personalidad que lo hará más propenso a experimentar episodios de

ansiedad producto de diferentes acontecimientos, mientras que la ansiedad estado se refiere a un estado emocional transitorio. En este sentido, las situaciones desencadenantes pueden producirse en diferentes contextos de la persona, sin embargo, no cabe duda de que la mayoría de las personas adultas pasan gran parte de sus días en un centro de trabajo donde sus interacciones sociales son producto de su actividad laboral.

La presencia de factores psicosociales, así como el experimentar ansiedad son problemáticas que se han manifestado en diversas investigaciones tanto en el contexto nacional como internacional. En el estudio realizado por Saldaña et al. (2019) en Zapotlán el Grande, Jalisco, en personal operativo y de servicios se encontró que la presencia de factores de riesgo psicosociales se manifestaba en mayor medida en el personal administrativo que en el personal de servicio. De igual forma Martínez-Mejía (2023) al realizar un estudio en personal del área de servicios en México, encontró que, el 95% de los trabajadores que integraron la muestra se encontraba en algún nivel de exposición a riesgos psicosociales mientras que 51.6% se encuentra en una exposición grave, significando que 5 de cada 10 trabajadores se encuentran gravemente expuestos y son susceptibles a padecer de alguna afección física, mental o social por esta causa. Los riesgos psicosociales con mayor presencia fueron la carga de trabajo (58.7%), la jornada de trabajo (47.4%) e interferencia en la relación trabajo-familia (33.3%). De igual manera, Uribe-Prado (2019) realizó un estudio con una muestra trabajadores mexicanos del sector público del área de derechos humanos. Los resultados permitieron la identificación de una elevada prevalencia de riesgos psicosociales en esta muestra.

En este sentido, los hallazgos del trabajo de investigación realizado por Caravaca-Sánchez et al. (2022), en Sevilla y Murcia en una muestra de trabajadores sociales, mostraron que a mayores niveles de burn out derivado de factores organizacionales, es mayor la presencia de ansiedad en los trabajadores que integraron la muestra, mientras que la investigación de Trujillo-Ulloa (2024) en personal del área de la salud de Nuevo Chimbote, Perú, reportó que las dimensiones de remuneración (40%) en el rendimiento y exigencias laborales (35.7%) se reconocieron como un riesgo psicosocial alto, siendo los factores de riesgo identificados con nivel alto la remuneración (40%), exigencias de la tarea (35.7%) y condiciones en el lugar de trabajo (34.3%), además de reportarse un 22.9% de la muestra con manifestaciones de ansiedad y un 17.1% con sintomatología de depresión, siendo el grupo de enfermeras el más afectado en ambos casos.

Por lo anterior, el objetivo de la presente investigación es identificar los factores de riesgo psicosocial y la ansiedad rasgo y ansiedad estado percibidos por los trabajadores de áreas administrativas de la zona urbana de Oaxaca y determinar si existe relación entre estas variables.

## **METODOLOGÍA**

### **Diseño del estudio**

El estudio es descriptivo, transversal, correlacional y no experimental. El enfoque es cuantitativo.

### **Población, muestra y muestreo**

La población de estudio son trabajadores del área administrativa de centros laborales ubicados en la zona urbana de la ciudad de Oaxaca. La muestra está integrada por 17 trabajadores administrativos de un despacho contable, 22 trabajadores administrativos de una compañía constructora y 27 trabajadores administrativos de una institución de educación superior. La muestra total contemplada es de 66 participantes, los cuales corresponden al 100% de los trabajadores administrativos que laboran en estos tres centros de trabajo.

### **Criterios de inclusión, exclusión y eliminación**

Los criterios de inclusión son trabajadores que laboren en áreas administrativas, que pertenezcan a los centros de trabajo contemplados para el estudio y que autoricen su participación a través de la firma del consentimiento informado. Los criterios de exclusión son trabajadores que no cumplan con alguna de las características del punto anterior.

### **Instrumentos empleados**

Los instrumentos utilizados en la recolección de datos para la investigación son tres, el primero consta de una cédula de datos personales de elaboración propia con la finalidad de recolectar información sobre las variables sociodemográficas constando de 14 ítems.

Ya que en México, la Norma Oficial Mexicana 035 tiene como objetivo Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y

Previsión Social [STPS], 2020), el segundo instrumento utilizado fue el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, el cual se construye de 46 ítems donde se mide la percepción del trabajador en cinco dominios: 1) Condiciones en el ambiente de trabajo, 2) Carga de trabajo, 3) Organización del tiempo de trabajo y 4) Liderazgo y relaciones en el trabajo. El cuestionario brinda opciones de respuesta en escala Likert: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. El coeficiente de Alpha de Cronbach dio como resultado .78

Finalmente se utilizó como tercer instrumento el Inventario de Ansiedad Rasgo Estado o IDARE en su versión en español de STAI, que consiste en un total de 40 ítems divididos en 2 escalas de 20 ítems que pretenden medir las dimensiones de Ansiedad Estado y Ansiedad Rasgo, debiendo responder en una escala de No en lo absoluto, Un poco, Bastante y Mucho, de acuerdo con las frases que se les presentan en cada una de las escalas. Este inventario tiene un coeficiente de confiabilidad de .83 a .92. (Spielberger y Diaz-Guerrero, 1975).

El procedimiento de recolección de datos se llevó a cabo de manera presencial en los distintos centros de trabajo en el periodo comprendido del 28 de junio al 4 de julio del 2024.

### **Consideraciones éticas**

Los criterios éticos a los que se apega el presente trabajo de investigación son los establecidos en el Código de ética de las y los psicólogos mexicanos (Federación Nacional de Colegios, Sociedades y Asociaciones de Psicólogos de México [FENAPSIME], 2018),

## **RESULTADOS**

La muestra estuvo conformada por trabajadores del área administrativa de tres centros de trabajo distintos, el 25.8% de un despacho contable, el 33.3% de una compañía constructora y el 40.9% de una institución educativa. De estos, 56% laboran en el turno matutino, 7.6% en el turno vespertino y 36.4% en turno mixto; 24.2% son empleados sindicalizados mientras que el 75.8% son de confianza. El 54.5% se identificó con el género femenino, 44% con el género masculino y 1.5% con un género no binario. Finalmente, las edades comprendidas por los trabajadores oscilaron de los 21 a los 70 años, siendo el 42.4% de la muestra el grupo etario comprendido de los 30 a 40 años.

Respecto a los riesgos psicosociales organizacionales los resultados mostraron que el 34.8% percibe un nivel medio, mientras que 34.9% un nivel de alto a muy alto. (Tabla 1).

**Tabla 1.**

*Nivel de riesgo psicosocial percibido.*

<b>Nivel de riesgo percibido</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nulo</b>	1	1.5%
<b>Bajo</b>	19	28.8%
<b>Medio</b>	23	34.8%
<b>Alto</b>	15	22.7%
<b>Muy Alto</b>	8	12.2%
<b>Total</b>	66	100%

En cuanto a las categorías que caracterizan la escala de riesgos psicosociales, los resultados mostraron como riesgo medio, los referentes a la *organización del tiempo de trabajo* (36.4%). Por el contrario, los factores de riesgo psicosocial con una presencia más baja fueron las condiciones en el ambiente de trabajo, el cual fue reportado como de presencia nula por el 50% de la muestra, así como los relacionados al liderazgo y relaciones en el trabajo donde el porcentaje fue del 33.3% en nivel nulo. (Tabla 2).

**Tabla 2.**

*Nivel de riesgo psicosocial percibido por categoría.*

<b>Categoría</b>	<b>Nivel de riesgo</b>					<b>Total</b>
	<b>Nulo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>	
<b>Ambiente de trabajo</b>	33 (50%)	19 (28.8%)	12 (18.2%)	1 (1.5%)	1 (1.5%)	66 (100%)
<b>Condiciones propias de la actividad</b>	10 (15.2)	41 (62.1%)	14 (21.2%)	1 (1.5%)	0 (0%)	66 (100%)
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	14 (21.2)	7 (10.6%)	24 (36.4%)	10 (15.2%)	11 (16.6%)	66 (100%)



<b>Liderazgo y Relaciones en el trabajo</b>	22 (33.3%)	18 (27.3%)	17 (25.8%)	6 (9.1%)	3 (4.5%)	66 (100%)
---	------------	------------	------------	----------	----------	-----------

Por otra parte, los resultados respecto a los dominios evidenciaron que el 40.9% de los participantes perciben como riesgos muy altos los asociados a la *falta de control sobre el trabajo*; en un nivel alto la dimensión interferencia en *la relación trabajo-familia* (42.4%) y en la dimensión jornada de trabajo (25.8%). Mientras que las dimensiones identificadas con menor frecuencia fueron las condiciones del ambiente de trabajo con una frecuencia nula en el 50% de la muestra y la violencia laboral con una frecuencia nula en el 54.5% (Tabla 3).

**Tabla 3.**

*Nivel de riesgo psicosocial percibido por dominio.*

Dominio	Nivel de riesgo					Total
	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
<b>Condiciones en el ambiente de trabajo</b>	33 (50%)	19 (28.8%)	12 (18.2%)	1 (1.5%)	1 (1.5%)	66 (100%)
<b>Carga de trabajo</b>	19 (28.8%)	17 (25.8%)	16 (24.2%)	8 (12.1%)	6 (9.1%)	66 (100%)
<b>Falta de control sobre el trabajo</b>	2 (3%)	13 (19.7%)	13 (19.7%)	11 (16.7%)	27 (40.9%)	66 (100%)
<b>Jornada de trabajo</b>	7 (10.6%)	6 (9.1%)	20 (30.3%)	17 (25.8%)	16 (24.2%)	66 (100%)
<b>Interferencia en la relación trabajo-familia</b>	3 (4.5%)	8 (12.1%)	18 (27.3%)	28 (42.4%)	9 (13.7%)	66 (100%)
<b>Liderazgo</b>	19 (28.7%)	11 (16.7%)	16 (24.2%)	10 (15.2%)	10 (15.2%)	66 (100%)
<b>Relaciones en el trabajo</b>	32 (48.5%)	22 (33.3%)	7 (10.6%)	3 (4.5%)	2 (4%)	66 (100%)
<b>Violencia</b>	36 (54.5%)	16 (24.2%)	4 (6.1%)	2 (3%)	8 (12.2%)	66 (100%)

En lo que respecta a la variable ansiedad, el 63.6% de la muestra manifestó haber experimentado por lo menos un momento de ansiedad durante la realización de sus labores en el último año. Por otra parte, se encontró que respecto a la ansiedad estado, los niveles identificados por la muestra fueron medios (48.5%) y altos (50%). Mientras que, en cuanto a la ansiedad rasgo, los resultados mostraron mayor presencia en un nivel medio (65.2%) (Tabla 4).

**Tabla 4.**

*Nivel de ansiedad rasgo y ansiedad estado percibidos por los trabajadores del área administrativa*

Dimensión de ansiedad	Nivel de ansiedad percibido			
	Bajo	Medio	Alto	Total
<b>Ansiedad estado</b>	1 (1.5%)	32 (48.5%)	33 (50%)	66 (100%)
<b>Ansiedad rasgo</b>	0 (0%)	43 (65.2%)	23 (34.8%)	66 (100%)

Por último, respecto a la relación entre las variables de estudio, no se identificó una relación significativa entre los factores de riesgo psicosociales identificados y la ansiedad estado o ansiedad rasgo en esta muestra. No obstante, se encontró una relación positiva moderada entre la dimensión *falta de control sobre el trabajo* y la *ansiedad estado* con un p valor = .001. De igual forma, se presentó una asociación positiva moderada entre el género y el dominio *interferencia en la relación trabajo-familia* y el dominio *falta de control sobre el trabajo* con un p-valor = .000 en ambos casos. Además, se encontró una relación positiva moderada entre la dimensión *interferencia trabajo-familia* y la presencia de ansiedad en el último año asociada al trabajo con un p-valor = .000. De igual forma, se identificó una asociación positiva moderada entre la categoría organización del tiempo de trabajo y el centro laboral con un p-valor = .005, siendo los trabajadores de la institución educativa quienes calificaron de forma más negativa es factor de riesgo.

## DISCUSIÓN

La presente investigación evidenció que el nivel de riesgo psicosocial percibido por los trabajadores administrativos que integraron la muestra fue de alto a muy alto con un 34.9%, lo

cual es congruente con los hallazgos reportados por Martínez-Mejía (2023) y Uribe-Prado (2019), siendo un factor de riesgo que debe ser prevenido en esta población trabajadora (Saldaña et al., 2019). Respecto a los dominios, los niveles altos se reportaron en *la organización del tiempo de trabajo* (36.4%). Este dominio contempla jornada de trabajo e interferencia en la relación trabajo-familia y los resultados coinciden con los obtenidos por Martínez-Mejía (2023). Específicamente se observó que las categorías con mayores niveles de frecuencia fueron: con un nivel alto, la categoría *interferencia en la relación trabajo-familia* (42.4%), la cual evalúa la influencia del trabajo fuera del centro laboral e influencia de las responsabilidades familiares. Con un nivel muy alto la *falta de control sobre el trabajo* (40.9%), la cual evalúa aspectos de falta de control y autonomía, limitada o nula posibilidad de desarrollo y limitada o inexistente capacitación.

Por el contrario, los factores de riesgo psicosocial con una presencia más baja fueron las *condiciones en el ambiente de trabajo* (50% nula) y los relacionados al *liderazgo y relaciones en el trabajo* (33.3% nulo). Esto refleja que en general no hay una percepción negativa sobre el ambiente de trabajo o las relaciones con superiores o pares, lo cual es positivo. Sin embargo, el esfuerzo debe enfocarse en la prevención de riesgos psicosociales asociados a la tarea.

Por otra parte, se reportó un nivel medio (48.5%) y alto (50%) en *ansiedad estado*, lo cual es congruente con los hallazgos de Trujillo-Ulloa (2024) y Caravaca-Sánchez et al. (2022). De igual forma, se identificó un nivel medio de *ansiedad rasgo* en el 65.2% de los participantes. Esto significa una predisposición a experimentar episodios de ansiedad lo cual puede ser un factor de riesgo adicional para la salud mental de este grupo de trabajadores al ser vulnerables ante los riesgos psicosociales presentes en sus respectivos centros de trabajo, aunque no se presentó una relación significativa entre estas dos variables.

No obstante, se encontró una relación positiva moderada entre la dimensión *falta de control sobre el trabajo* y la *ansiedad estado*, lo que significa que a mayor falta de control el trabajador experimentará episodios de ansiedad transitorios más frecuentemente y esto reafirma el hecho de que se reportara la presencia de al menos un episodio de ansiedad en el último año en el 63.6% de los participantes, el cual además resultó con una relación positiva moderada con el dominio *interferencia en la relación trabajo-familia*.

Por otra parte, también se identificó una asociación positiva moderada entre el género y el dominio *interferencia en la relación trabajo-familia*, siendo las mujeres las que perciben con mayor frecuencia estos riesgos presentes en su área de trabajo. Esto puede deberse al papel que tradicionalmente desempeña la mujer en las tareas del hogar donde muchas veces resulta complicado combinarlas con las responsabilidades laborales.

## **CONCLUSIONES**

La relevancia de esta investigación radica en los conocimientos que se aportan en cuanto a la salud mental en los trabajadores pertenecientes al área administrativa, pues al no haber una cantidad significativa de estudios actuales respecto a esta población, se pone de manifiesto la importancia de integrar programas preventivos que favorezcan la promoción de una cultura positiva en materia de prevención de riesgos, los cuales evidentemente no deben ser únicamente objetivo de las grandes empresas ya que los riesgos pueden estar presentes en todos los centros laborales independientemente de su giro o tamaño.

Por otro lado, esta investigación pretende contribuir a la generación de conocimiento en materia de psicología organizacional, siendo esta una herramienta de suma importancia para los centros de trabajo que buscan mejorar su rendimiento y productividad a través de la gestión adecuada de sus recursos. Esto incluye la prevención de riesgos laborales que pueden afectar al recurso humano y por ende el buen desempeño y logro de los objetivos organizacionales.

A partir de los resultados del presente trabajo, los autores sugieren realizar un programa de capacitación para cada uno de los centros de trabajo que integraron la muestra, el cual debe abordar dos objetivos. Por un lado, capacitaciones sobre la identificación y prevención de riesgos psicosociales organizacionales dirigida a los puestos directivos que les permita generar estrategias puntuales para el desarrollo de un centro de trabajo saludable. Por otro lado, capacitaciones sobre el procedimiento para reportar situaciones de riesgo en el aspecto psicosocial y técnicas de manejo de la ansiedad dirigida a todos los trabajadores.

En cuanto al área de investigación, se propone realizar una segunda aplicación de instrumentos posterior a la realización del programa de capacitación y ejecución de controles en los diversos centros de trabajo, con el propósito de dar seguimiento a las acciones propuestas y detectar oportunidades de mejora.

Por último, es importante tomar en cuenta que los resultados aquí presentados son aplicables para los trabajadores de las organizaciones que participaron en la muestra, por lo tanto, no se pueden generalizar a todos los trabajadores administrativos. Se deberá realizar el reconocimiento en cada centro de trabajo ya que sus características de operación y tipo de liderazgo influyen directamente en la presencia o ausencia de estos factores de riesgo.

## REFERENCIAS

- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E. & Sarasola, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 39(1). <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- Data México. (2024). *Trabajadores Auxiliares en Actividades Administrativas*. Gobierno de México. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-auxiliares-en-actividades-administrativas>
- Federación Nacional de Colegios, Sociedades y Asociaciones de Psicólogos de México. (2018). *Código de ética de las y los psicólogos mexicanos*. <https://fenapsime.org/codigo-de-etica-de-las-y-los-psicologos-mexicanos/>
- Martinez-Mejía, E. (2023). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, entorno organizacional y violencia laboral en la actividad económica terciaria de la Ciudad de México. *Región y Sociedad*. <https://doi.org/10.22198/rys2023/35/1700>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Boletín internacional de investigación sindical: Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_553931.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://n9.cl/10zyc>
- Organización Mundial de la Salud. (2022, septiembre). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la

Salud. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Ries, F., Castañeda, C., Campos, M. C. y Del Castillo, O. (2012). Relaciones entre ansiedad-rasgo y ansiedad-estado en competiciones deportivas. *Cuadernos de psicología del deporte*, 12(2), 9-16. <https://scielo.isciii.es/pdf/cpd/v12n2/articulo01.pdf>

Saldaña, C., Bustos, R., Barajas, A., & Ibarra, G. M. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051015>

Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2020). Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Gobierno de México. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0)

Spielberg, C.D. & Díaz-Guerrero, R. (1975). IDARE, Inventario de Ansiedad Rasgo Estado. Manual Moderno.

Trujillo-Ulloa, W. A. (2024). Factores psicosociales laborales y sintomatología ansiosa y depresiva en cuidados intensivos de un hospital público de Nuevo Chimbote. *Horiz Med*, 24(1). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n1.08>

Uribe-Prado, J. F. (2019). Riesgos psicosociales, burnout y psicósomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456061607013>