

Diagnóstico del bienestar laboral en microempresas de ciudad Constitución, Baja California Sur.

Diagnosis of occupational well-being in micro-enterprises of ciudad Constitución, Baja California Sur.

Márquez Salaires, Martha Adriana*, Aguilar Carrasco, José Ignacio**,
Marrufo Calderón, Jesús Adriana***

*Doctora en Ciencias Sociales. Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Constitución. México. Email: martha.ms@cdconstitucion.tecnm.mx. <https://orcid.org/0000-0001-9480-1543>.

**Maestro en Tecnología Educativa. Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Constitución. México. Email: jose.ac@cdconstitucion.tecnm.mx. <https://orcid.org/0000-0002-5498-5752>.

***Maestra en Administración. Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Constitución. México. Email: jesus.mc@cdconstitucion.tecnm.mx. <https://orcid.org/0009-0002-6904-1612>.

Correo para recibir correspondencia:

José Ignacio Aguilar Carrasco
jose.ac@cdconstitucion.tecnm.mx

RESUMEN

OBJETIVO: Diagnosticar condiciones de bienestar laboral relacionadas con el riesgo psicosocial, la seguridad y salud laboral, así como la inclusión en micro y pequeñas empresas (MYPEs) de Ciudad Constitución, Baja California Sur, México.

MATERIAL Y MÉTODO: Se aplicó un enfoque cuantitativo, exploratorio-descriptivo y de corte transversal, mediante un cuestionario estructurado que fue validado por juicio de expertos, y se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para conocer su consistencia interna.

RESULTADOS: Se obtuvo una muestra a conveniencia conformada por 100 personas trabajadoras de los sectores comercio y servicios alimentarios, el análisis de consistencia interna arrojó un Alfa de Cronbach de 0.945 lo que indica una excelente fiabilidad del instrumento, además los resultados muestran que más del 50% de las personas encuestadas se ubican en nivel muy altos de bienestar laboral, con patrones similares en las dimensiones de riesgos psicosociales, seguridad laboral e inclusión y equidad. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre géneros.

CONCLUSIONES: Los hallazgos subrayan la necesidad de adaptar normas que ayuden a continuar con el bienestar laboral a las condiciones específicas de las MYPEs, considerando limitaciones estructurales y culturales propias del contexto.

PALABRAS CLAVE: riesgo psicosocial, microempresas, seguridad laboral.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To diagnose occupational well-being conditions related to psychosocial risk, occupational health and safety, as well as inclusion in micro and small enterprises (MSEs) of Ciudad Constitución, Baja California Sur, Mexico.

MATERIAL AND METHOD: A quantitative, exploratory-descriptive, and cross-sectional approach was applied using a structured questionnaire validated by expert judgment, and Cronbach's alpha coefficient was calculated to determine its internal consistency.

RESULTS: A convenience sample consisted of 100 workers from the commerce and food services sectors. The internal consistency analysis yielded a Cronbach's Alpha of 0.945, indicating excellent reliability of the instrument. Furthermore, the results show that more than 50% of the surveyed individuals are at very high levels of occupational well-being, with similar patterns across the dimensions of psychosocial risks, occupational safety, and inclusion and equity. No statistically significant differences were found between genders.

CONCLUSIONS: The findings underline the need to adapt regulations that help maintain occupational well-being to the specific conditions of MSEs, considering structural and cultural limitations inherent to the context.

KEYWORDS: psychosocial risk, micro-enterprises, occupational safety.

La revolución industrial trajo consigo nuevas técnicas de trabajo, apoyadas por las tecnologías que surgieron gracias a la mecanización de la industria, la agricultura y los medios de transporte, lo cual contribuyó a mejorar la productividad (González-Hernández et al., 2021). En consecuencia, surgieron nuevos estándares que obligaban al trabajador a mantenerse productivo, dejando de lado el bienestar o la satisfacción que podría experimentar al realizar sus actividades. De manera informal, los industriales mantenían control interno sobre los temas relacionados con la salud y la seguridad en los centros de trabajo, los cuales eran precarios y recibían poca atención para garantizar un entorno saludable.

Fue entonces que, hasta las primeras décadas del siglo XIX, surgieron protestas en diferentes ciudades industrializadas de Europa, en las cuales se exigían jornadas laborales de ocho horas e indemnizaciones por accidentes laborales. Sin embargo, no fue hasta 1918 cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que permitió considerar de manera formal un mayor control sobre los procedimientos de trabajo, asegurando que fueran seguros y obligando a las industrias a cumplir, dar seguimiento y crear políticas que contribuyeran a una notable disminución de los accidentes e incidentes laborales (Sarabia y Saria, 2021).

En años posteriores, las normativas relacionadas con la salud y seguridad laboral evolucionaron a nivel mundial. Se establecieron nuevos reglamentos que, hasta la fecha, continúan en constante cambio, derivado de nuevos conocimientos sobre las distintas afectaciones físicas y mentales que ponen en riesgo al trabajador. Entre los factores de riesgo actualmente estudiados por diversas organizaciones se encuentran los psicosociales, ambientales, ergonómicos, sociales y organizacionales. Estos factores pueden identificarse mediante instrumentos bien definidos y validados, lo que permite a los investigadores estimar con mayor precisión en qué medida el trabajador se siente seguro, comprendido y productivo en su entorno laboral.

Desde el año 2019, en México, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 establece los lineamientos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo. Esta disposición reconoce la influencia significativa del entorno organizacional sobre la salud mental, el bienestar y la productividad del personal. Su enfoque busca mejorar la calidad de vida laboral mediante estrategias de evaluación y prevención sistemática. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), la efectividad de estas normativas depende en gran medida de su implementación adaptada al contexto. Estas tensiones se vuelven más evidentes en el caso de las micro y pequeñas empresas (MYPEs), que constituyen más del 90 % de las unidades económicas del país (INEGI, 2023) y enfrentan condiciones estructurales que dificultan su cumplimiento.

Las MYPEs suelen enfrentar barreras significativas para implementar prácticas preventivas de manera efectiva. Entre los principales obstáculos se encuentran la falta de personal especializado en seguridad y salud en el trabajo, la alta rotación de empleados y la limitada disponibilidad de tiempo y recursos financieros. A ello se suma que muchas de las herramientas técnicas de la Norma están diseñadas para organizaciones más robustas, lo cual las hace poco accesibles para estructuras informales o con mínima profesionalización administrativa. Esta brecha metodológica puede generar exclusión en la aplicación de ciertas medidas de identificación, afectando negativamente la equidad en la gestión de los riesgos psicosociales (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2022; OIT, 2022).

Ante esta realidad, la Norma Internacional ISO 45001:2018 representa una alternativa complementaria, al proponer un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional basado en la mejora continua, la prevención proactiva y la participación del personal. Este enfoque permite no solo identificar riesgos, sino también establecer mecanismos sostenibles y adaptables a diferentes entornos organizativos. No obstante, su implementación en MYPEs también enfrenta limitaciones, pues requiere capacidades técnicas y organizativas que frecuentemente superan las posibilidades de estas unidades (ISO, 2018).

La relevancia de atender los factores psicosociales radica en su estrecha relación con el bienestar físico y mental, así como con la eficiencia organizacional. Según Gil-Monte et al., (2014), estos factores comprenden exigencias del puesto, falta de apoyo social, conflicto de rol y ambigüedad organizacional. Su manejo deficiente puede derivar en estrés crónico, burnout, enfermedades cardiovasculares y baja productividad (OMS, 2010).

En América Latina, organismos como la OPS (2020) y la OIT (2016) destacan que la salud mental laboral es una prioridad de salud pública. Recomiendan enfoques integrales que promuevan ambientes seguros, participación activa y monitoreo continuo. Desde una perspectiva amplia, Peiró y Rodríguez (2008) consideran que el riesgo psicosocial afecta no solo el bienestar laboral, sino también el equilibrio vida-trabajo y la satisfacción con la vida. En términos empíricos, Salvagioni et al. (2017) muestran que el burnout está relacionado con disfunciones físicas, trastornos psicológicos y bajo desempeño.

Finalmente, Aguilar-Carrasco et al. (2025) identificaron que una alta proporción de trabajadores mexicanos se encuentra en niveles medios o altos de riesgo psicosocial. Este hallazgo reafirma la urgencia de diagnósticos contextualizados, especialmente en entornos con precariedad estructural.

El presente estudio se enfoca en aplicar un instrumento adaptado a la NOM-035-STPS-2018 y la ISO 45001:2018 para diagnosticar el nivel de bienestar laboral en función de tres dimensiones: riesgo psicosocial, seguridad laboral e inclusión organizacional en microempresas de Ciudad Constitución, Baja California Sur. Esta región, caracterizada por una economía familiar informal, representa un escenario pertinente para explorar desafíos específicos de las MYPEs y proponer estrategias preventivas accesibles y eficaces.

MATERIAL Y MÉTODO

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo exploratorio-descriptivo, utilizando un diseño no experimental y transversal. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, diseñado para diagnosticar prácticas relacionadas con el bienestar laboral.

Participantes

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando empresas cuya disposición logística y voluntad de participar fueron determinantes. Las unidades participantes pertenecen principalmente a los sectores de comercio al por menor y servicios de preparación de alimentos, caracterizados por su alta informalidad y estructuras organizativas reducidas, identificadas como MYPEs. Una de sus características fue contar con menos de 15 trabajadores ya que este tipo de empresas aplican la NOM-035-STPS-2018 con ciertos numerales donde no se aplican las guías de referencia II y III que sirven como instrumentos para evaluar, identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y sus niveles. Por tanto, el presente trabajo ayuda a las organizaciones participantes a determinar en qué medida sus trabajadores pueden verse afectados por factores que impacten su seguridad, salud, bienestar físico y emocional derivado de las actividades propias del trabajo.

Instrumento

Se diseñó y aplicó un instrumento de diagnóstico con escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo), estructurado en tres dimensiones: factores psicosociales (9 ítems), seguridad y salud laboral conforme a la ISO 45001:2018 (5 ítems) e inclusión y diversidad (4 ítems). Posteriormente, se realizó una validación por juicio de expertos, en la cual se verificó la pertinencia y estructura de cada ítem para asegurar que cumpliera con su propósito.

En la dimensión de factores psicosociales, se consideran situaciones relacionadas directamente con las actividades laborales (ya sean manuales, administrativas o directivas) que pueden afectar el bienestar físico y mental del trabajador. Esta dimensión se compuso de los siguientes ítems:

1. En esta empresa se promueve el respeto entre compañeros y superiores.
2. Me siento con libertad para expresar mis opiniones en el trabajo.
3. Las cargas de trabajo suelen ser razonables y alcanzables.
4. En mi lugar de trabajo se gestionan adecuadamente los conflictos.
5. Se ofrecen espacios o actividades para reducir la sobrecarga de trabajo.
6. Existe claridad en las funciones y responsabilidades de cada puesto.
7. Existen medios adecuados para reportar situaciones de acoso o maltrato.
8. La jornada laboral permite un equilibrio adecuado con mi vida personal.
9. Siento que mi trabajo es valorado y reconocido por los supervisores, jefes directos o algún miembro del centro de trabajo.

En cuanto a la dimensión de seguridad y salud laboral, autores como Muñoz Cruz y Salas Zeballos (2021) y Gómez Haro et al. (2020) destacan la importancia de mantener un entorno saludable para el recurso humano, ya que mejores condiciones laborales permiten que las empresas sean más competitivas. Por ello, se incluyeron ítems orientados a reflejar la percepción de los trabajadores sobre estas áreas, considerando tanto la identificación de riesgos laborales como la salud mental que puede verse afectada por situaciones inseguras o insalubres. Los ítems fueron:

1. La empresa cuenta con políticas de seguridad laboral, aunque sean informales.
2. El patrón da a conocer el reglamento interno de salud y seguridad.
3. Se realizan acciones preventivas para evitar accidentes o enfermedades.
4. El personal participa en decisiones sobre seguridad y bienestar laboral.
5. Se brindan capacitaciones sobre temas de salud y seguridad laboral.

La tercera dimensión, inclusión y diversidad, aborda conceptos estrechamente vinculados. La diversidad comprende las características que conforman un perfil variado, adecuado para desempeñar una actividad profesional; mientras que la inclusión se refiere a la integración de elementos que favorezcan el trabajo en equipo, independientemente de las características del individuo, siempre que cumpla con el perfil requerido (Camilleri, 2021). Dado lo extenso del tema,

para fines de esta investigación se consideraron ítems que permitieran un acercamiento al sentir de los participantes en sus centros de trabajo:

1. La empresa promueve políticas claras contra la discriminación.
2. Se fomenta la inclusión de personas de distintos géneros, edades o condiciones.
3. Existen acciones específicas para promover la equidad y la inclusión laboral.
4. Existe igualdad de oportunidades de crecimiento laboral para hombres y mujeres.

Procedimiento

Las encuestas fueron aplicadas de manera presencial por el equipo investigador en los centros de trabajo durante el primer semestre de 2025. Previamente, se explicó a los participantes el objetivo del estudio y se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada. La recolección de datos se realizó en formato papel y posteriormente se digitalizó para su análisis.

Análisis de datos

Se diseñó una base de datos en software Excel para agrupar las respuestas de cada ítem que van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo con valor de 1 a 5 respectivamente. Para conocer el grado de la consistencia interna del instrumento se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach (Oviedo y Campos-Arias, 2005) donde coeficientes con valores entre 0.70 y 0.90 indican una buena confiabilidad y valores superiores indican una excelente confiabilidad, lo que da certeza de que el instrumento es funcional para los fines que se plantea. Además, se obtuvieron estadísticos descriptivos de la puntuación global del instrumento y por cada dimensión, y por último se realizó una comparación por géneros a través de la prueba no paramétrica de Mann-Whitney (DataTab, 2025) para identificar si existe diferencia significativa ($\alpha=0.05$) entre sus puntuaciones medias globales a través de software SPSS.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El juicio de expertos reveló la necesidad de realizar mejoras en cuanto a la redacción de algunos de los ítems para logra un mejor entendimiento y evitar tecnicismos que pudieran generar confusión en los entrevistados; el resultado final fue un cuestionario integrado por 18 ítems, los cuales se describieron en el apartado metodológico.

Se obtuvo una muestra de 35 MYPEs las cuales se ubican distintas zonas de la ciudad, como criterio de inclusión se consideró que contaran con más de un empleado y menos de 15. No fue necesario establecer criterios de exclusión en cuanto al tipo de actividades que los entrevistados

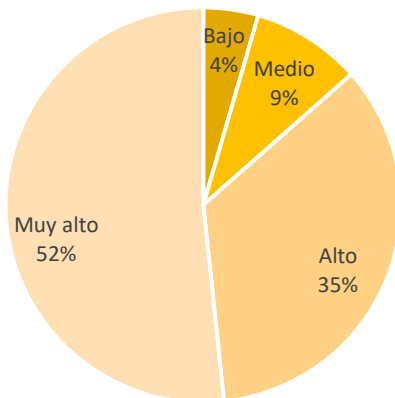
pueden realizar en su centro de trabajo, por lo que se logró entrevistar de manera correcta a 40 mujeres y 49 hombres quienes realizan distintas labores en sus respectivos centros de trabajo.

El análisis de fiabilidad del instrumento arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach = 0.945, lo cual indica una excelente consistencia interna del instrumento. Esto respalda la validez del cuestionario como herramienta diagnóstica para identificar el nivel de bienestar laboral con relación a las dimensiones riesgos psicosociales, condiciones de seguridad y salud laboral, así como de inclusión y diversidad en micro y pequeñas empresas.

El resultado de la puntuación global de instrumento refleja el nivel del bienestar laboral percibido entre los participantes, se identificó que más de la mitad (52 %) se ubicaron en el nivel muy alto mientras que solo un 4 % reportó niveles bajos (Figura 1).

Figura 1

Distribución del nivel percibido de bienestar laboral entre los participantes



Nota. Elaboración propia.

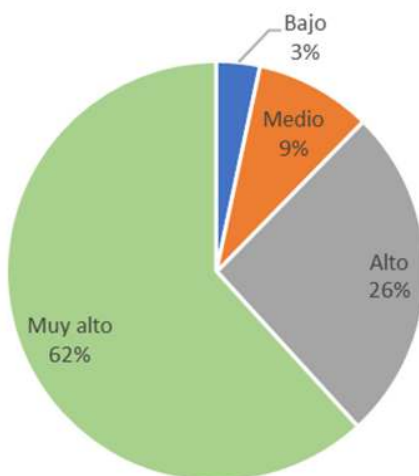
El bienestar laboral percibido en los encuestados brinda claridad en su sentir, lo cual supone que se mantienen con una actitud positiva sobre el cómo los empleadores realizan las acciones para controlar los aspectos relacionados a la prevención de riesgos psicosociales, a la preservación de la salud y seguridad ocupacional y a la equidad e inclusión laboral en sus respectivos MYPEs. Situación similar reporta Ortiz et al, (2021) donde el 70% de una muestra de trabajadores obtenidos a conveniencia indicó un nivel alto de bienestar laboral en su centro de trabajo. De manera similar, Agui-Ortiz (2020) reportó que el 63% de un grupo de trabajadores encuestados se identificó en nivel alto de bienestar laboral, considerando dimensiones como características del puesto, autonomía del trabajo y otras relacionadas al rendimiento laboral.

Es importante mencionar que la percepción del bienestar laboral puede verse influenciado por los factores críticos que se evalúen, Martínez-Líbano (2024) reporta que algunos factores relacionados al bienestar laboral considerados en diversos instrumentos de medición son el compromiso, el apoyo, la confianza y el reconocimiento y otros relacionados al afecto y relaciones personales, por lo que las cuestiones de la seguridad ocupacional no son factores predominantes en algunas evaluaciones.

El análisis por dimensiones refleja que en lo que respecta a los factores psicosociales el 62 % de los encuestados manifestó niveles muy altos de percepción de bienestar, mientras que solo un 3 % se ubicó en niveles bajos (Figura 2). Este patrón sugiere una exposición generalizada a condiciones laborales que no comprometen de manera considerable la salud mental ocasionada por una carga excesiva de trabajo, escaso control sobre las tareas y deficiente apoyo organizacional.

Figura 2

Proporción de participantes según nivel de bienestar percibido en la dimensión factores psicosociales



Nota. Elaboración propia.

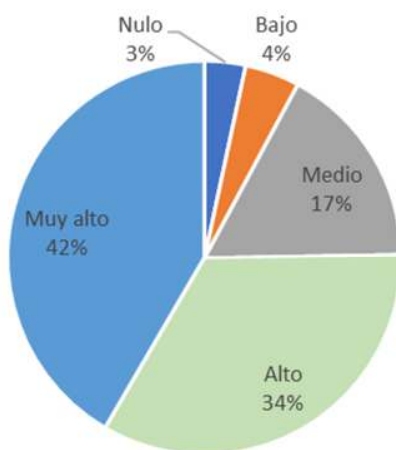
Estos hallazgos reflejan una alta prevalencia de condiciones laborales positivas que no representan riesgos significativos para el bienestar psicosocial del personal en las empresas evaluadas, lo cual difiere con lo señalado por Peiró y Rodríguez (2008) y la STPS (2020), quienes advierten que la informalidad y la baja estructuración organizativa incrementan la exposición a factores psicosociales como sucede en fenómenos ampliamente documentados en diferentes contextos laborales (Gil-Monte, 2014) donde una presencia considerable de este tipo de riesgos se ha encontrado como se demuestra en Mariscal Haro et al (2021), el 82% de 152 trabajadores pertenecientes a diferentes micro y pequeñas empresas se identificó en nivel de riesgo

psicosocial muy alto, de manera similar en Cerón et al. (2021), Vargas et al. (2021) y en Duarte Beltrán et al. (2023), el nivel de riesgo psicosocial en distintos grupos de trabajadores se encuentra de medio a muy alto.

En relación con la dimensión seguridad y salud laboral, el 42 % se posicionó en el nivel de bienestar muy alto seguido por un 34 % en nivel alto (Figura 3). Estos datos indican un considerable reconocimiento positivo de las prácticas de prevención y control de riesgos físicos que pueden ocasionar un accidente o un incidente. No obstante, el 3 % en nivel nulo evidencia que persisten entornos laborales sin condiciones mínimas de seguridad, especialmente en sectores económicos vulnerables.

Figura 3

Proporción de participantes según nivel de bienestar percibido en la dimensión seguridad y salud laboral

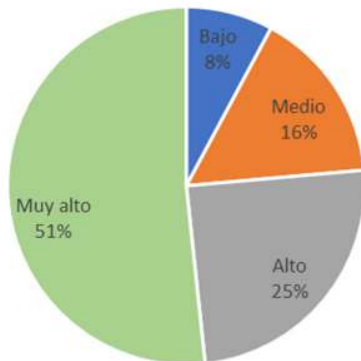


Nota. Elaboración propia.

En cuanto a la dimensión de inclusión y diversidad, el 51% de los participantes reportó un nivel de bienestar percibido como muy alto y un 25% en alto (Figura 4). Estos resultados sugieren que, pese a la precariedad estructural que puede presentarse en este tipo de empresas, existe cierta apertura hacia ambientes inclusivos. No obstante, la ausencia de políticas formales podría hacer que estas prácticas se sostengan solo por factores culturales o personales, más que por estrategias organizacionales claras. Asimismo, la elevada puntuación en esta dimensión, aunque positiva, debe interpretarse con cautela, ya que la ausencia de políticas formales puede derivar en prácticas inconsistentes (Gil-Monte, 2014).

Figura 4

Proporción de participantes según nivel de bienestar percibido en la dimensión inclusión y diversidad

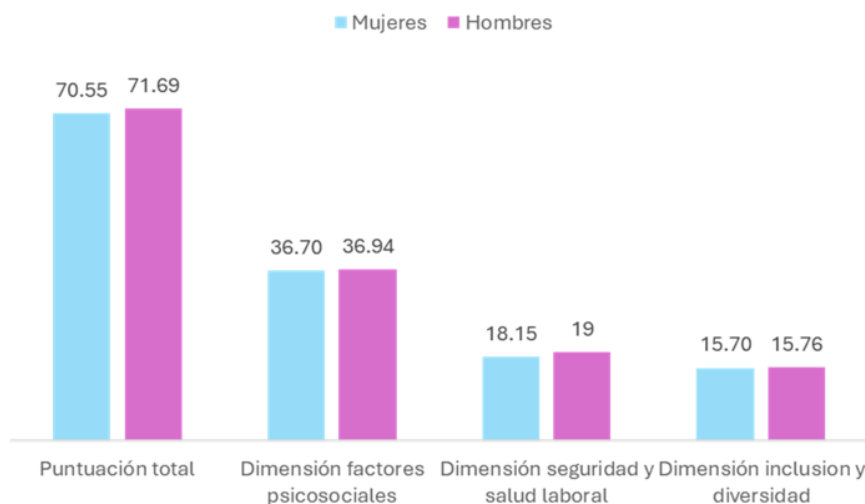


Nota. Elaboración propia.

Finalmente, en la comparación por género, se observa que tanto hombres como mujeres se ubican en promedio dentro del nivel “alto” en todas las dimensiones evaluadas (Figura 5). Aunque las mujeres presentan una ligera puntuación global inferior (70.55) en comparación con los hombres (71.69), esta diferencia no parece representar un sesgo importante desde el punto de vista práctico.

Figura 5

Comparación de puntuación media por género en las dimensiones evaluadas



Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 3 se observa que los resultados de la prueba Mann-Whitney, al ser mayores que la significancia preestablecida ($\alpha = 0.05$) indican que no existen diferencias estadísticamente significativas en la puntuación global ($\alpha = 0.373$), ni en los dominios: factor psicosocial ($\alpha = 0.472$), seguridad y salud ocupacional ($\alpha = 0.244$), e inclusión y diversidad ($\alpha = 0.778$) entre hombres y mujeres.

Tabla 3

Resultados de la prueba de Mann-Whitney entre hombres y mujeres

	Factores psicosociales	Seguridad y salud	Inclusión y diversidad	Puntuación global
U de Mann-Whitney	893.000	839.500	946.500	872.000
W de Wilcoxon	1713.000	1659.500	1766.500	1692.000
Z	-.719	-1.165	-.282	-.892
Sig. asintót. (bilateral)	.472	.244	.778	.373

Nota. Elaboración propia.

La inexistencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres sugiere que los factores de riesgo analizados son transversales al género, lo cual refuerza la necesidad de implementar estrategias organizacionales estructurales, más que intervenciones focalizadas exclusivamente en poblaciones específicas (OPS, 2020; OIT, 2022). En conjunto, los resultados coinciden con lo reportado por Aguilar-Carrasco et al. (2025), al destacar la urgencia de desarrollar instrumentos accesibles y contextualmente pertinentes que permitan una gestión efectiva de los riesgos psicosociales en sectores tradicionalmente excluidos de las políticas preventivas.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos evidencian que una proporción considerable de personas trabajadoras en microempresas de ciudad Constitución encuentran positivamente su bienestar laboral en función de los riesgos psicosociales, la salud y seguridad ocupacional y la equidad e inclusión. A pesar de ello, este hallazgo puede sustentarse de manera fidedigna mediante el desarrollo de estrategias preventivas adaptadas a las condiciones particulares de este sector, caracterizado por una alta informalidad y limitados recursos técnicos y humanos.

El instrumento diagnóstico aplicado demostró una alta confiabilidad, lo que respalda su utilidad como herramienta para la identificación del bienestar laboral considerando factores críticos en contextos similares. Asimismo, el análisis por género evidenció una distribución equitativa en las percepciones sobre bienestar organizacional, sin diferencias estadísticamente significativas. No obstante, se reconoce que este tipo de medición puede no capturar desigualdades estructurales más profundas relacionadas con el género. Por tanto, se sugiere la aplicación complementaria de instrumentos con enfoque de género, que permitan identificar dinámicas organizacionales, roles asignados y formas de exclusión que no siempre son perceptibles mediante cuestionarios estandarizados.

En conjunto, los hallazgos del estudio permiten visibilizar la necesidad de rediseñar los mecanismos de implementación de políticas de salud laboral en microempresas, garantizando su pertinencia y viabilidad. El abordaje del bienestar laboral desde una perspectiva contextualizada es indispensable para promover entornos laborales más seguros, equitativos y sostenibles.

REFERENCIAS

- Agui-Ortiz, A., K. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(3). <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>
- Aguilar-Carrasco, J. I., Amador-Alvarado, N. G. y Uribe-García, K. M. (2025). Riesgos psicosociales en México: análisis en distintos centros de trabajo durante 2020-2023. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 7(1), 134-149. <https://doi.org/10.29393/EID7-10RPJN40010>
- Bouza E., Gil-Monte P. R. y Palomo E. (2022). Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en los médicos de España. *Revista Clínica Española*, 220(6), 359-63. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0014256520300916>
- Camilleri, I. (2021). Diversidad e inclusión en la empresa. *Economía industrial*, 419, 109-118. <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/419/I%20C3%B1igo%20Camilleri.pdf>
- Cerón, A., Jiménez, O. y Ronzón, J.V. (2021). Efectos de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la industria alimentaria. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 10(19), 1-11. <https://doi.org/10.29057/icea.v10i19.7857>
- DATAtab Team. (2025). *DATAtab: Online Statistics Calculator*. DATAtab e.U. <https://datatab.es>
- Duarte Beltrán, E., Montesinos González, S., & Calvo Cortés, J. (2023). Mejora del clima organizacional de una empresa de servicios basado en la NOM-035-STPS 2018. *Unaciencia, Revista De Estudios E Investigaciones*, 16(30), 49–60. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v16i30.690>
- Gil-Monte, P. R. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Ediciones Pirámide.
- Gómez, N. I., Vargas, J. G., Dávalos, J. y Montes, M. de L. (2020). Integración de la seguridad y salud laboral y la responsabilidad social empresarial en una embotelladora de México: un estudio de caso. *Hitos De Ciencias Económico Administrativas*, 26(75), 197-212. <https://doi.org/10.19136/hitos.a26n75.3990>
- González-Hernández, I. J., Armas-Álvarez, B., Coronel-Lazcano, M., Maldonado-López, N., Vergara-Martínez, O. y Granillo-Macías, R. (2021). El desarrollo tecnológico en las revoluciones industriales. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(16), 41–52. <https://doi.org/10.29057/escs.v8i16.7118>
- INEGI. (2023). *Estadísticas a propósito de las micro, pequeñas y medianas empresas*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/>
- International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018. Occupational health and safety management systems-requirements with guidance for use*. <https://www.iso.org/standard/63787.html>
- Mariscal Haro, E. I., Barrón Romero, L. C., Arias Fránquez, O. y Siva Jug, I. A. G. (2021). Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosociales y el entorno organizacional de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit ante la nueva normalidad.

- Revista RELAYN- Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 5(3), 45–61.
<https://doi.org/10.46990/relayn.2021.5.3.177>
- Martínez-Líbano, J. (2024). Bienestar laboral como variable protectora de los equipos profesionales: una revisión sistemática. *Journal of Management & Business Studies*, 6(1), 1–22. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v6i1.1949>
- Muñoz Cruz, E. C. y Salas Zeballos, V. R. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 2(2), 88–97. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v2i2.43>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: Herramientas para empleadores y trabajadores*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_468783/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Entornos laborales saludables: Directrices para la prevención del estrés laboral*. <https://www.ilo.org>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2020). *Salud mental y trabajo en las Américas: Estrategias para la promoción y prevención*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51998>
- Ortiz, M. L., Villar E. I. y Llanos, M. I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37-45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Oviedo, H. C. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0034-74502005000400009&script=sci_arttext
- Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68–82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L. y Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Sarabia, L. E. y Sarabia, D. V. (2021). Historia de la seguridad y salud ocupacional. *La salud mental positiva ocupacional Investigaciones en diversos ámbitos laborales*, 1, 11-31. <https://www.qartuppi.com/2021/MENTAL.pdf#page=11>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2020). *NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención*. <https://www.gob.mx/stps>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2022). *Guía de referencia II: Evaluación del entorno organizacional en centros de trabajo*. <https://www.gob.mx/stps>
- Vargas, C., Bernáldez, G. B. y Gil, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte sanitario*, 20(1). <https://doi.org/10.19136/hs.a20n1.3972>