



TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN

ISSN: 2448-6388

Universidad de Sonora, Departamento de Contabilidad

Duarte Castillo, Sonia María; Vega Campos, Miguel Ángel
Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos
psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México
TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN, vol. 6, núm. 17, 2021, Mayo-Agosto, pp. 48-86
Universidad de Sonora, Departamento de Contabilidad

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=667974502003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

 redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto



Trascender, Contabilidad y Gestión. Año 6, Núm. 17 (mayo - agosto del 2021).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México

Perspectives and challenges of the NOM-035-STPS-2018 for the attention of psychosocial risks and the promotion of favorable organizational environments in Mexico

Sonia María Duarte Castillo ¹ ; Miguel Ángel Vega Campos ²

Recibido: 20 de diciembre de 2020.

Aceptado: 15 de febrero de 2021.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>

JEL: I18. Política pública; Regulación.

Resumen

La investigación tuvo como propósito generar un compendio de revisión del estado del arte, a fin de determinar qué se ha dicho, escrito o investigado en torno a la NOM-035-STPS-2018; de tal forma que ello permita inferir sobre la efectividad de dicha norma, para la atención de riesgos psicosociales y la

promoción de entornos organizacionales favorables en México. El diseño de la investigación fue cualitativo. Se utilizó una metodología de carácter documental, específicamente el estado del arte, el cual busca la comprensión e interpretación actual de un fenómeno. El estudio consideró investigaciones

¹ Sonia María Duarte Castillo. Licenciada en Comercio Internacional. Maestría en Dirección Empresarial, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Investigadora independiente. Correo: sduarte015@gmail.com

² Miguel Ángel Vega Campos. Licenciado en relaciones industriales. Maestro en Administración. Doctor en Administración. Experto en administración pública federal, estatal y municipal de México. Profesor - Investigador de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y Administración de la UASLP. Ex coordinador de la Licenciatura en Administración Pública y la Maestría en Administración con Énfasis en Gestión Pública. Miembro de la Red de Investigación en Administración y Gestión de las Organizaciones (RAGO) y de las Academias Latinoamericana y Mexicana de Ciencia Política (ALACIP y AMECIP). Correo: miguel.vega@uaslp.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5576-863X>

que se hayan publicado durante el periodo 2018-2020. Para la recopilación de información se revisaron diversas bases de datos como Redalyc, Dialnet, Google Scholar, entre otras. Se ejecutó un análisis de diecinueve estudios publicados durante el periodo revisado, así como los comentarios vertidos por veintidós promoventes al proyecto de norma. Como resultados de la investigación, se puede concluir que aunque la emisión de la norma representa un avance importante, esta debe ser revisada para mejorar su sustento teórico y metodológico en cuanto al tratamiento de los factores de riesgo psicosocial.

Palabras clave: NOM-035-STPS-2018, riesgo, psicosocial, organizaciones, México.

Abstract

The goal of this research was to generate a compendium to review the state of the art, in order to determine what has been said, written or investigated regarding NOM-035-STPS-2018; in such a way that it allows to infer about the effectiveness of said norm, for the attention of psychosocial risks and the promotion of favorable organizational environments in Mexico. The research design was qualitative. A documentary methodology was used, specifically the state of the art, which seeks the current understanding and interpretation of a phenomenon. The study considered research that has been published during the period 2018-2020. For the collection of information, various databases such as Redalyc, Dialnet, Google Scholar, among others, were reviewed. An analysis of nineteen studies published during the reviewed period was carried out, as well as the comments made by twenty-two proponents of the draft standard. As results of the research, it can be concluded that although the issuance

of the norm represents an important advance, it must be revised to improve its theoretical and methodological support in terms of the treatment of psychosocial risk factors.

Keywords: NOM-035-STPS-2018, risk, psychosocial, organizational, Mexico.

Introducción

Antecedentes

El 23 de octubre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (NOM-035). Esta norma tiene como objetivo “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018). La versión definitiva de la NOM-035, se deriva de dos hechos importantes, mismos que se describen en las siguientes líneas.

Por un lado, la STPS elaboró el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, mismo que establece disposiciones normativas obligatorias para los centros de trabajo, de tal forma que ello repercuta en la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial; además de la generación de entornos organizacionales favorables (STPS, 2016). El mencionado proyecto de norma se difundió para consulta pública, por un periodo de sesenta días naturales, a partir de su publicación en el DOF, con fecha 26 de octubre de 2016. El propósito fue que los interesados en la materia emitieran sus

comentarios sobre el documento, al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST).

Por otra parte, el CCNNSST recibió comentarios de veintidós promoventes, en torno al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016 y cuyos resultados fueron publicados en el DOF el 26 de mayo de 2017. En este caso, se presentaron 279 comentarios, de los cuales fueron aceptados 64 y rechazados 215. Es decir, el CCNNSST solamente tomó en cuenta el 23% de los mismos, desestimando el 77% restante. Esta situación llama la atención por el hecho de que dentro del 23% de comentarios aceptados, una buena parte tienen que ver más con la forma del documento de que se trata; en contraposición de opiniones vertidas acerca del fondo del Proyecto de Norma, y las cuales fueron desechadas. En el apartado de *Revisión y análisis de resultados* de este documento, se incluye un análisis más completo sobre el punto que aquí se comenta.

En términos del CCNNSST, la emisión de la NOM-035 se justifica en razón de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013; citada por STPS, 2016) señala que se han incrementado nuevos tipos de enfermedades profesionales, para lo cual no se aplican medidas de prevención, protección y control adecuadas; tal es el caso de los factores de riesgo psicosocial. En este sentido, menciona la misma OIT (2016; citada por STPS, 2016) que la problemática de atención de los factores de riesgo psicosocial, es un asunto que aqueja a todos los países, a todas las profesiones y a todos los trabajadores, de los países desarrollados como en desarrollo; por lo que las organizaciones se constituyen como una fuente importante de riesgos psicosociales; pero también es en las organizaciones donde resulta más

factible para su tratamiento y protección de la salud y el bienestar de las personas que ahí se desempeñan.

Sigue exponiendo el CCNNSST, que es responsabilidad del Estado el fortalecimiento de la seguridad y de la salud en el trabajo, de tal forma que el mismo sea digno o decente, lo que se puede alcanzar a través de la generación de políticas, líneas estratégicas de acción y proyectos de carácter preventivo, en cuanto al favorecimiento de condiciones seguras y saludables en las organizaciones laborales (STPS, 2016); tal es el caso de la NOM-035.

Aunado a lo anterior, la NOM-035 se enmarca dentro de una de las cinco metas nacionales que la administración pública federal estableció en el Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018 (PND), identificada como el alcanzar un *México Próspero*, para promover el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica, que genere igualdad de oportunidades; lo cual se logrará dentro del Objetivo 4.3 “Promover el empleo de calidad” y la estrategia 4.3.2 “Promover el trabajo digno o decente” del PND, que dentro de sus líneas de acción considera el impulso de acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente (STPS, 2016).

Además, en congruencia con el PND, la NOM-035 también se inserta en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, en cuyo objetivo sectorial número 3 enunciado como “salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral”, se establecieron las siguientes acciones (STPS, 2016): 1) Actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales, 2) Suministrar los medios para

facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo, y 3) Impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.

Planteamiento del problema, justificación y objetivo del estudio

Ante el panorama descrito en el apartado anterior de este documento, surgió el interés por revisar y analizar la NOM-035 como objeto de estudio; lo cual se justifica tomando en consideración los siguientes aspectos: 1) Que la aplicación de dicha norma pretende establecer los elementos que identifiquen, analicen y prevengan los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, 2) Que la norma busca la promoción de entornos organizacionales favorables en todas las organizaciones, 3) Que la norma rige en todo el territorio nacional de México, y 4) que la norma en estudio se relaciona directa o indirectamente con otras Normas Oficiales Mexicanas, como son: la NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades y la NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

Pero, ¿realmente cuenta la NOM-035 con las bases y elementos mínimos necesarios para lograr su cometido? Es así que el planteamiento del problema que sustenta la realización de este trabajo se enuncia en los siguientes

términos: ¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018, que permita determinar las perspectivas y retos que dicha norma enfrenta para la atención de factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables en México?

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo general realizar una revisión del estado del arte que permita identificar qué se ha dicho, escrito o investigado acerca de la NOM-035, no solamente en México, sino también en otras latitudes de la región latinoamericana; de tal forma que ello permita adoptar una postura por parte de los autores de este documento, acerca de la efectividad que pueda o no tener la referida NOM-035, para la creación de entornos organizacionales favorables, ya sea en organizaciones públicas o privadas.

Marco teórico-conceptual y jurídico para el estudio de la NOM-035-STPS-2018

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

A fin de que el lector del trabajo disponga de un panorama completo acerca del concepto de factores de riesgo psicosocial, en la tabla 1 se presentan diversas acepciones del término que exponen diferentes autores e investigadores, sin pasar por alto lo que al efecto establece la Organización Internacional del Trabajo y otras instituciones relacionadas con el objeto de estudio del documento que aquí se presenta.

Tabla 1*Definiciones de factores de riesgo psicosocial*

Autor(es)	Definición
Organización Internacional del Trabajo (1986; citada por Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla, 2016).	Se trata de “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas, hasta determinar su nivel de rendimiento, además de su satisfacción en el trabajo”.
Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (2007; citados por Polanco-Martínez y García-Salarte, 2016, p. 114).	Son “(...), aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance y carácter repetitivo). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, la doble presencia trabajo-hogar) y aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que puedan influir en la aparición del estrés en el trabajo”.
MSPS, Pontificia Universidad Javeriana (2011; citada por Méndez y Botero, 2019).	Se refiere a aquellos elementos “que pueden producir alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales. Pueden ser extralaborales o intralaborales; es decir, ligados al ámbito laboral, entre los que se encuentran los ligados a la gestión organizacional, las características de la estructura del trabajo, las condiciones de las tareas, la carga física, la jornada, la carga laboral, la compensación, el equipo y el ejercicio del liderazgo; entre otras condiciones inherentes al ejercicio profesional y las condiciones operativas del trabajo”.
Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2015; Marín y Piñeros, 2018 (ambos citados por Luna-Chávez, Anaya-Valasco y Ramírez-Lira, 2019).	Se dice que “pueden ser factores de riesgo para la salud con origen en la organización del trabajo generando respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son conocidas popularmente como estrés y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”.
Moreno (2011; citado por Díaz y Carrasco, 2018, p. 5).	Estos “son definidos como situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente siendo escenarios que afectan habitualmente y de forma importante y grave la salud”.

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores revisados.

Como se puede observar en la información de la Tabla 1, los factores de riesgo psicosocial pueden derivarse de aspectos o causas intralaborales; pero también, tener su origen en aspectos extralaborales. Dentro de los factores psicosociales intralaborales se tiene, por ejemplo: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, y recompensas (Romero-Díaz et al., 2016). Por lo que hace a los factores de riesgo psicosocial extralaboral, estos comprenden aspectos como: el entorno familiar, social y económico del trabajador; además de las condiciones del lugar de vivienda, que pueden afectar la salud y bienestar de las personas (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2010; citado por Romero-Díaz et al., 2016).

Según la OIT (1984; citada por Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín y Juárez, 2016), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo provocan diversos daños a la salud. En este sentido, algunos organismos como la Unión Europea y el Instituto Nacional de Salud y Seguridad (NIOSH) en Estados Unidos sostienen que dichos factores mantienen una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes (Unda et al., 2016).

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo mantienen una influencia directa o indirecta con variables humanas como los intereses de las personas, sus necesidades, actitudes, sentimientos, emociones causantes de estrés, depresión, dolor e incluso la muerte (Unda et al., 2016). Así pues, señala Gil-Monte (2007; citado por Unda et al., 2016) que tanto los cambios que ocurren en el entorno social, como aquellos que se presentan dentro de la organización, influyen para la generación de nuevos riesgos psicosociales laborales, como por ejemplo: a) las condiciones

sociodemográficas, b) la normatividad y la legislación, c) la cultura de la población, d) las condiciones tecnológicas y e) la concepción del trabajo.

Del mismo modo, sigue exponiendo Gil-Monte (2000; citado por Unda et al., 2016, p. 68) que “las condiciones negativas del clima o cultura de la organización, de las funciones laborales o del diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.)” directa o indirectamente influyen en la generación de pueden influir en la aparición del estrés laboral. Continuando con Gil-Monte (2000; citado por Unda et al., 2016), éste menciona que en el medio ambiente de trabajo también se han encontrado diversos factores de riesgo psicosocial vinculados a la salud, tal es el caso de:

La mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, el ritmo inadecuado, la falta de control y autonomía, el conflicto de autoridad, el conflicto y la ambigüedad de rol, la poca participación en las decisiones, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, el clima laboral, los problemas en las relaciones laborales, la falta de reconocimiento, el bajo apoyo social de jefes y compañeros, la falta de retroalimentación del desempeño, el trabajo por turnos o la violencia, entre otros (p. 68).

Señalan Martínez y Hernández (2005) que las consecuencias de los factores psicosociales y su estudio deriva del impacto que la globalización ha tenido, como fenómeno económico y social en diversos aspectos de la vida de las personas, incluyendo el mundo del trabajo. Es así que la forma en que se organiza y divide el trabajo, mantienen una estrecha relación con el estrés, de tal modo

que ello puede afectar la salud mental de los empleados (Martínez y Hernández, 2005).

En el mismo tenor de ideas, Muñoz, Orellano y Hernández (2018), comentan que con el propósito de prevenir eficaz y adecuadamente intervenciones que hagan frente a las tendencias y nuevas orientaciones que direccionan las cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales, es necesario mantener un compromiso total y absoluto desde la alta dirección de las organizaciones, así como disponer de los recursos específicos y suficientes; ya que ello permitirá identificar, analizar y valorar las probables causas.

Tomando como referencia las definiciones vertidas por los autores consultados, se puede establecer que los factores de riesgo psicosocial se refieren a cualquier situación o acontecimiento que se presenta en el entorno social en que se desenvuelven los trabajadores de una organización, ya sea hacia el interior o el exterior de la misma; y que pueden influir de manera directa o indirecta en problemas graves relacionados con su salud, ya sea física, emocional o mentalmente; lo que a su vez tiene un impacto negativo para su productividad en la organización en la que se desempeña.

Entornos organizacionales favorables

Considerando que dentro del objetivo de la NOM-035 está el hecho de promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, resulta pertinente precisar a qué se hace referencia cuando se habla de entornos organizacionales favorables. Sobre este aspecto, Luna-Chávez, Anaya-Velasco y Ramírez-Lira (2019) mencionan la necesidad de formar entornos psicosocialmente favorables encaminados a fomentar el buen rendimiento y el desarrollo del persona, así como

el bienestar mental y físico de los trabajadores de las organizaciones. Pero, ¿qué es un entorno organizacional favorable?

En este sentido, Álvarez et al. (2005; citados por Moreno y Pérez, 2018) señalan que las organizaciones se integran por una gran estructura de personas, quienes presentan diversos tipos de comportamientos, actitudes y creencias que permean su interacción; por lo cual resulta conveniente lograr buenas relaciones interpersonales que incidan en el mantenimiento de un buen clima organizacional dentro de cualquier organización. Las organizaciones siempre deben procurar la conservación, sostenimiento y optimización de las relaciones interpersonales, ya que ello repercute en la generación de entornos más motivacionales para los empleados (Varela, 2008; citado por Moreno y Pérez, 2018).

Por otro lado, Molina-Sabando, Briones-Véliz y Arteaga-Coello (2016) resaltan que una adecuada gestión organizacional tiene que ver con la forma en que se da la motivación, la creatividad, la productividad y el sentido de pertenencia de los miembros de la organización para obtener un mejor aprovechamiento del capital humano, lo cual repercute en ventajas competitivas que contribuyen al incremento de beneficios en toda la organización de que se trate. Al respecto, sigue exponiendo los citados autores que dados los constantes cambios en el entorno organizacional, resulta indispensable la revisión y análisis de aspectos como el comportamiento organizacional, el clima y la cultura organizacional, la responsabilidad social, y en sí, el propio cambio, ya que todos estos elementos mantienen una interacción en todo el sistema organizacional (Molina-Sabando, Briones-Véliz y

Arteaga-Coello, 2016, pp. 500-501).

Resulta conveniente que la satisfacción laboral de los empleados siempre se encuentre en condiciones óptimas, ya que como bien lo indica Spector (2002; citado por Sánchez y García, 2017), esta es la culpable de diversos aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la calidad de vida.

Como se puede observar, lo señalado por los diversos autores citados en este apartado del documento, queda comprendido en la definición de entorno organizacional favorable que la NOM-035 establece y que se enuncia de la siguiente manera:

Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares [...], y la evaluación y el reconocimiento del desempeño” (STPS, 2018).

Marco jurídico que sustenta la NOM-035-STPS-2018 y su relación con otras normas mexicanas

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, para lo cual –establece el citado artículo–, “se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo”, conforme a lo que establezca la CPEUM y demás normatividad aplicable. Como se puede observar, lo anterior se relaciona con el objetivo de la NOM-035, que entre otros aspectos, busca

promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

En el mismo orden de ideas, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”. En este sentido el citado artículo expone que:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.

[...].

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas,

sociales y culturales de mujeres y hombres.

En alcance de lo señalado, el artículo 3º de la LFT señala que:

El trabajo es un derecho y un deber social. [...], y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

[...].

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia,

[...].

En términos del artículo 3º fracción X de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización (LFSMN), se entiende por norma mexicana:

La que elabore un organismo nacional de normalización, o la Secretaría, en los términos de esta Ley, que prevé para un uso común y repetido reglas, especificaciones,

atributos, métodos de prueba, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, [...].

Por otro lado, el mismo artículo 3º fracción XI de la LFSMN define a la norma oficial mexicana como:

La regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las dependencias competentes, [...], que establece reglas, especificaciones, atributos, directrices, características o prescripciones aplicables a un [...], proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, [...].

Del mismo modo, la LFSMN señala en el artículo 40 fracción VII que las normas oficiales mexicanas tendrán como finalidad establecer “las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo y otros centros públicos de reunión”.

El artículo 3 fracción XI del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) define entorno organizacional favorable como:

Aquél en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y la Evaluación y el Reconocimiento del

desempeño.

De igual manera, el mismo artículo 3 fracción XVII del RFSST señala que los factores de riesgo psicosocial son:

Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado.

La NOM-035-STPS-2018 y su interacción con otras normas oficiales mexicanas

Para la aplicación y correcta interpretación de la

NOM-035, resulta necesario que los responsables de las organizaciones consulten las siguientes normas oficiales mexicanas y la norma mexicana, vigentes, o las que las sustituyan, tales como: la NMX-R-025-SCFI-2015; la NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene; la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades; y la NMX-R-025-SCFI-2015, En igualdad Laboral y No Discriminación.

En este sentido, la NOM-035 establece que las organizaciones que dispongan de un Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, vigente, en automático se entenderá que cumplen con las obligaciones y numerales que se indican en la tabla 2.

Tabla 2

Observancia de obligaciones de la NOM-035-STPS-2018 que otorga el Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

Numerales	Descripción
5.1, inciso b)	Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: b) La prevención de la violencia laboral.
5.7, inciso d)	Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre: d) Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.
8.1, inciso b)	Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán: b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.

Tabla 2*Continuación...*

Numerales	Descripción
8.2, inciso a), subinciso 2)	Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorables y la prevención de la violencia laboral, [...], deberán considerar lo siguiente: a) En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir: 2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto.
8.2, inciso e)	Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorables y la prevención de la violencia laboral, [...], deberán considerar lo siguiente: e) En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar: 1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan; 2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo; 3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y 4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores.
8.2, inciso g)	Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorables y la prevención de la violencia laboral, [...], deberán considerar lo siguiente: g) En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá: 1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores; 2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y 3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral.

Fuentes: Elaboración propia a partir de la NOM-035-STPS-2018 (STPS, 2018).

Metodología

Este trabajo se desarrolló bajo un enfoque de investigación de tipo cualitativo. Para dicho propósito se aplicó una metodología de carácter documental, específicamente el estado del arte, el cual pretende comprender e interpretar en el momento presente cualquier fenómeno. En estudio se enfocó en la búsqueda de estudios que en su título o en cualquier otra parte del contenido, integraran la palabra NOM-035-STPS-2018. El estudio consideró investigaciones que se hayan publicado durante el periodo 2018-2020, a fin de dar respuesta a la pregunta: *¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?* (considerando que la norma de referencia fue publicada en el DOF el 23 de octubre de 2018). Para la recopilación de información se revisaron diversas bases de datos como Redalyc, Dialnet, Google Scholar, entre otras.

Como parte de la metodología, resulta conveniente precisar que el trabajo se ejecutó bajo las siguientes etapas o pasos: 1) Una revisión y análisis de los comentarios vertidos al proyecto de la NOM-035; y 2) Una revisión y análisis de 19 artículos publicados en revistas arbitradas, publicadas durante el periodo 2018-2020.

En este caso, se puede señalar que la muestra de artículos fue por conveniencia; es decir, se revisaron solamente los documentos que arrojó la revisión en diversas bases de datos (Redalyc, Dialnet, Google Scholar, entre otras), publicados durante el periodo 2018-2020 y que en su título o en el interior de su contenido, incluyeran la palabra clave NOM-035-STPS-2018.

Revisión y análisis de resultados

La participación de la sociedad (promoventes) en el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016

Como parte de la revisión del estado del arte para saber qué se ha dicho, escrito o investigado acerca de la NOM-035, los autores de este trabajo consideraron conveniente realizar una revisión y análisis de los comentarios vertidos por veintidós promoventes, en torno al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016 y cuyos resultados fueron publicados en el DOF el 26 de mayo de 2017. Lo anterior, en virtud de que una buena parte de los promoventes son personas con conocimientos y experiencia en la materia.

Con respecto a este punto, vale la pena resaltar que de un total de 279 comentarios presentados por los veintidós promoventes, solamente se aceptaron 64 y se rechazaron 215. Es decir, el Comité Consultivo Nacional de normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST) solo tomó en cuenta el 23% de las aportaciones, desestimando el 77% restante. Esta situación llama la atención por el hecho de que dentro del 23% de comentarios aceptados, una buena parte tienen que ver más con la forma del documento de que se trata; en contraposición de opiniones vertidas acerca del fondo del Proyecto de Norma, y las cuales fueron desechadas. En la tabla 3 se resume la situación aquí descrita. Sobre este punto, Cázares (2020) menciona que los comentarios emitidos por los promoventes y que fueron rechazados por el CCNNSST, se referían a lo que se consideraban imprecisiones de definición respecto a los riesgos psicosociales.

Tabla 3

Comportamiento de los comentarios vertidos al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, por parte de veintidós promovente

Promovente(s)	Comentarios		
	vertidos	aceptados	rechazados
1. Mtro. Jorge Alberto Hernández Robles, Inspector Federal del Trabajo Calificado. Oficina Federal del Trabajo en Salina Cruz, Oaxaca.	3	2	1
2. Ing. Rodolfo Arias Díaz, Socio. Firma Moreno Padilla y Abogados.	10	1	9
3. Dr. Pedro Wriu Valenzuela; Dr. Francisco Aranda; Dra. Verónica Arias; Dra. Ariadna Balcázar; Dra. Oralia Frausto; Dra. Paola González; Dra. Nora Pérez; Dra. Patricia Pérez; Enf. Sheila Senties, y Dra. Celeste Tirado.	9	2	7
4. Israel Aguilar, Environmental, Health and Safety/SLP-HS882. DCM Draexlmaier Components Automotive de México SRL.	3	2	1
5. MGA. María Mayela Díaz Sánchez, Coordinadora de Calidad, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente. Transportes Sal-Ave, S.A. de C.V.	1	0	1
6. Ing. Gabriel A. Rivera.	1	0	1
7. Mtra. Elia Morales Nápoles.	22	7	15
8. Horacio Tovalín, Fernando Arias Galicia, Enrique López, y Marlenen Rodríguez. Colegio Ramazzini de México A.C.	9	5	4
9. Dr. Domingo Santana Mendoza.	31	12	19
10. Ricardo Palafox. KERRY.	1	0	1
11. Mario Swany.	42	1	41

Tabla 3*Continuación...*

Promovente(s)	Comentarios		
	vertidos	aceptados	rechazados
12. Dr. Antonio Espinal Guillén.	1	0	1
13. Biol. Apolinar Yáñez Vargas.	14	6	8
14. Oliver I. Trejo Méndez. Director de Proyecto Igualdad. Alianza Heartland México.	9	1	8
15. Dr. Mauricio Padilla Chávez, Dr. Marco Antonio Ramos Frayjo Martínez. SOMETRAN, A.C.	10	3	7
16. Lic. Alberto Sánchez Luján. Sánchez Luján & Asociados, S.C.	13	0	13
17. Lic. Minerva Juana María Torres Villanueva, Delegada Federal del Trabajo en el Estado de Baja California y Secretaria Técnica de la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	3	0	3
18. C.P. José Mario Garza Benavides, Director General del Centro Patronal de Nuevo León, COPARMEX, Nuevo León.	8	1	7
19. Ing. Luis Fernando Betancourt Sánchez, Subdirector de Desarrollo Sustentable y Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental, PEMEX.	64	13	51
20. M. En C. David Obregón García. Consultores y Auditores en Seguridad Industrial, y Gestión Ambiental.	8	4	4
21. Dra. Josana Rodríguez Orozco, Coordinadora del Servicio de Psiquiatría del Instituto Nacional de Cancerología.	3	0	3
22. Jorge Ignacio Sandoval Ocaña, Presidente de la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo A.C.	14	4	10
Total	279	64	215

Fuente: Elaboración propia a partir de STPS (2017).

Con relación a la información que se presenta en la Tabla 3, no nos ocuparemos de los comentarios vertidos por los promoventes y aceptados por el CCNNSST, en razón de que estos ya fueron incluidos en la NOM-035. Sin embargo, si se destacan algunos comentarios que fueron desechados por el CCNNSST y que se consideran pertinentes para que la mencionada NOM-035 pueda tener una mayor efectividad.

Es así que el CCNNSST destaca que los factores psicosociales extra-laborales quedan fuera de la responsabilidad del patrón, haciendo referencia a una propuesta que realizó el promovente 2. Al respecto, se considera que esta cuestión puede contravenir el objetivo de la NOM-035, mismo que se enuncia como “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” (STPS, 2018).

El promovente 3 sugiere que la encuesta para identificar factores de riesgo psicosocial se aplique a cualquier tipo de empresa, sin importar el número de trabajadores que esta tenga. Se considera que esta propuesta es razonable, ya que los factores de riesgo psicosocial pueden presentarse en cualquier tipo de empresa, independientemente de su tamaño. La respuesta que emite el CCNNSST, es que la recomendación no aplica, en razón de que esta se contrapone con lo señalado en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST).

En alcance a lo señalado en el párrafo que antecede, se considera que si es necesario modificar otras normas para que la NOM-035 tenga mayor efectividad, considerando la importancia de su cometido, dichas modificaciones se ejecuten; ya que derivado de la

revisión y análisis de los comentarios vertidos por los promoventes, y que en una buena parte de los casos se consideran convenientes, el CCNNSST contestó que no procedían, en virtud de que lo establecido en la NOM-035 se apegó a lo establecido en muchos de los casos en el RFSST y en la LFT. Por tal motivo fueron rechazados comentarios de los promoventes 7, 8, 13, 19, 20, 21 y 22.

Siguiendo con el promovente 3, este realizó comentarios en cuanto a la precisión de ciertos términos que se incluyen en la NOM-035. Al respecto, el CCNNSST señala que las guías de referencia II y III no son de carácter obligatorio, sino que constituyen una herramienta opcional para cumplir con la norma de referencia. Sobre este punto, se puede observar que existe una contradicción en cuanto a la obligatoriedad del contenido de la norma, ya que como bien lo señala el artículo 3º fracción XI de la LFSMN, una norma oficial mexicana se define como “la regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las dependencias competentes, [...], que establece reglas, especificaciones, atributos, directrices, características o prescripciones aplicables a un [...], proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, [...]”.

Por otra parte, los promoventes 3, 8, 10, 14 y 22, consideran que el acoso sexual debe ser contemplado dentro de la NOM-035, ya que constituye un factor de riesgo psicosocial laboral en la mayoría de las organizaciones, tal como lo señalan diversos investigadores de la materia. Se sugiere que las autoridades gubernamentales involucradas en la aplicación de la referida NOM-035 revisen esta situación.

Otro aspecto que llamó la atención con relación a los comentarios de los promoventes, es que una buena parte de la NOM-035 presenta ambigüedades en su redacción y definición de términos, lo cual puede obstaculizar su efectividad para alcanzar el objetivo para el cual fue creada.

¿Qué dicen los investigadores sobre la NOM-035-STPS-2018?

Derivado de la revisión del estado del arte durante el periodo 2018-2020, en torno a la NOM-035, en la tabla

4 se presentan de manera sintética los datos relativos a 19 artículos revisados, tal es el caso del título del artículo de que se trata, su autor o autores, y una síntesis –citada textualmente en algunos casos, y parafraseada en otros– de los principales puntos que abordan la NOM-035, de tal forma que ello pueda determinar las perspectivas o desafíos que enfrenta dicha norma en México, para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables.

Tabla 4
Revisión del estado del arte 2018-2020, en torno a la NOM-035

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
1.	¿Aplicar la NOM-035-STPS-2018 en las empresas podría disminuir el acoso laboral del que son víctimas las mujeres en México?	Vázquez H., M. S. (2020).	Señala la autora del documento, que no obstante que el acoso laboral resulta un problema preocupante, ni la CPEUM, ni la propia LFT, emiten una definición sobre tal concepto; es decir, no se ha abordado aún el acoso laboral como un factor de estrés en la legislación mexicana. En este sentido, sigue exponiendo la citada autora que es la NOM-035 la única que aborda el tema desde la perspectiva de un problema que debe atenderse, siendo el único documento legal en el que se puede encontrar algún énfasis respecto a esta problemática. Al realizar un análisis de la NOM-035, la autora emite los siguientes comentarios: - Pocas son las empresas en México que se encontraban preparadas para atender todo lo que contempla la citada norma, en virtud de que esta es muy específica y aborda un tema de manera puntual. - La norma le otorga un enfoque especial a la violencia laboral. - Si bien la norma anticipa acciones de prevención y control sobre los factores de riesgo psicosocial, en ningún momento señala en específico acerca del acoso laboral, sino que siempre pretende llevarlo implícito dentro del tema relacionado con la violencia laboral.

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
1.	¿Aplicar la NOM-035-STPS-2018 en las empresas podría disminuir el acoso laboral del que son víctimas las mujeres en México?	Vázquez H., M. S. (2020).	- La norma observa de manera muy ambigua el tema relacionado con la violencia laboral, ya que en ningún momento profundiza acerca del cómo se deberán sancionar de manera eficiente la conducta, no establece una forma de identificación clara y no regula de manera determinada el fenómeno. - A lo largo de la norma no se observa un énfasis especial respecto a lo concerniente con la violencia laboral, y el tema de acoso únicamente se menciona al describir las características de la violencia, pero como toda buena norma solo considera lo esencial para la implementación del proceso; sin embargo, no va más allá en el ámbito jurídico. Finalmente, la autora del documento concluye que la NOM-035 no resulta suficiente para enfrentar el problema del acoso laboral, no obstante que esta contempla el acoso laboral dentro de sus apartados, lo cierto es que la atención que le da al también llamado <i>mobbing</i> es muy poca. En este sentido, la citada norma solo toca al acoso laboral como un derivado de la violencia laboral, pero no va más allá; ya que aunque le otorga un lugar dentro de los factores de estrés de los trabajadores, pero no lo identifica de manera cierta.
2.	Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención.	Patlán-Pérez, J. (2020).	La autora de este trabajo analizó la NOM-035 como parte de la legislación en materia de factores de riesgo psicosocial. Por lo tanto, el objetivo del trabajo fue analizar las características contradictorias, inconsistencias e incongruentes de la referida norma, además de sus debilidades en sus fundamentos teóricos y metodológicos. En este sentido, la autora del estudio presenta los siguientes resultados: - Se identifica una falta de sustento teórico: no hay un modelo teórico que sustente los factores de riesgo psicosocial (FRP). - La norma carece de un método explícito para la identificación, análisis, evaluación y prevención de los FRP.

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
2.	Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención.	Patlán-Pérez, J. (2020).	- Existen múltiples inconsistencias e incongruencias, ya que solo dos FRP señalan cuándo existe riesgo psicosocial (falta de control sobre el trabajo y las jornadas de trabajo y rotación de turnos) (Art. 7.2). - Los FRP son diferentes en el Art. 7.2, el Art. 8.2 y en las categorías, dominios y dimensiones señaladas en las Guías de Referencia II y III. - La denominación de factores se presenta de manera inconsistente, a veces de forma positiva y otras de forma negativa, por ejemplo: interferencia en la relación trabajo-familia vs equilibrio en la relación trabajo-familia. - Existen FRP que no se miden: apoyo social, información y comunicación, capacitación y adiestramiento. - La denominación de los FRP es inconsistente: se presentan como ausencia que denota una problemática, por ejemplo: falta de control sobre el trabajo, limitada o nula posibilidad de desarrollo, limitada o inexistente capacitación, escasa o nula retroalimentación del desempeño, etc. o sin una connotación positiva o negativa, por ejemplo: carga de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, etc. - Existen inconsistencias en los factores que integran el entorno organizacional tanto en lo señalado en el Art. 7.3 como en los dominios y dimensiones de la Guía de Referencia III. - La norma no señala el proceso de construcción de los cuestionarios y carece de datos acerca de la confiabilidad y validez de los cuestionarios señalados en las guías de referencia II y III. - Los niveles de riesgo psicosocial se presentan solamente para la calificación global, la calificación de categorías y de dominios, empero no se presentan para cada dimensión.

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
2.	Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención.	Patlán-Pérez, J. (2020).	- Las acciones para cada nivel de riesgo son generales y no se especifica lo que debe efectuarse para cada categoría, dominio y dimensión en cada nivel de riesgo. - Existe un número variable de reactivos para cada dimensión lo que no permite determinar la confiabilidad a nivel de dimensiones. - Existen dimensiones en las que se presenta un solo reactivo y otras en las que se presentan hasta ocho reactivos. - No existe congruencia entre los reactivos presentados y la definición de cada FRP lo que nos lleva a cuestionar su validez de contenido. Derivado de lo señalado, la autora del estudio concluye que: La norma [...] presenta incongruencias e inconsistencias además de debilidades teóricas y metodológicas para la identificación, análisis, evaluación y prevención de los FRP, lo que llevará a la necesidad de plantear a futuro mejoras en esta norma oficial mexicana.
3.	La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.	Cázares S., C. (2020)	La autora de este trabajo señala que con relación a la NOM-035, existe gran preocupación, ya que para su cumplimiento deben diseñarse estrategias de salarios emocionales en las que se haga distinción de la exigencia emocional de cada trabajo, las cuales se basen en estudios, caso por caso, de tal modo que ello permita un cumplimiento de la citada norma, según cada actividad económica. Siguiendo con la autora del estudio, esta comenta que aún existe una falta de claridad en la determinación de estrategias para la adecuada administración jurídica del personal respecto a la obligación legal derivada de la mencionada NOM-035.

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
3.	La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.	Cázares S., C. (2020)	Además, señala la misma autora, que el concepto de trabajo decente es el fundamento teórico de la NOM-035, aunque en esta no se hace referencia específica. Concluye la autora que: - La NOM-035 es el primer instrumento en México que obliga, sin limitación por número de trabajadores ni origen de los capitales invertidos, a las empresas que operan en México, a prevenir y realizar acciones de control de los factores de riesgo psicosocial. - Se trata de una norma protectora en materia laboral. - Las obligaciones principales de la norma son: a) identificación, b) prevención de los factores de riesgo psicosocial y c) evaluar el entorno laboral favorable. - Depende del número de trabajadores el alcance de los grados de obligatoriedad, siendo solo la evaluación del entorno, de obligatoriedad para las grandes empresas. - Para la creación del entorno favorable, el salario emocional puede ser la clave, para que el trabajador se identifique como parte positiva de la organización empresarial. - La identificación de la exigencia emocional del trabajo desempeñado permitirá crear estrategias para la inclusión del salario emocional para alcanzar el cumplimiento de la norma. - Cada empresa en México debe reconocer las necesidades de su personal, incluyendo variables como edad, sexo, entorno familiar, social, nivel educativo, expectativas de vida, entre otras, para diseñar o redirigir los incentivos que actualmente puede ofrecer una empresa dentro de su presupuesto.

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
3.	La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.	Cázares S., C. (2020)	- La norma podría considerarse por parte de los empresarios como una medida regulatoria que desaliente la inversión, incluso para reducir costos promovería una política laboral triangulada favorecedora de contratos como el outsourcing, lo cual, de forma contradictoria, llevaría a un escenario más desfavorable al trabajador.
4.	La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial?	Guajardo L., S. C. (2020).	Por lo que respecta al problema del estrés laboral, el autor de este trabajo señala que México ha dado un paso importante en materia laboral, al implementar la NOM-035. El mismo autor expone que la citada norma no se trata de una evaluación psicológica de los empleados, pero tampoco esta identifica trastornos mentales, ni mide el estrés al que se someten los miembros de una organización. El autor señala que lo ideal sería que la NOM-035 tuviera un mayor alcance y rigurosidad, de tal modo que esta permita sancionar las malas prácticas en las organizaciones, lo cual definitivamente perjudica la salud de sus trabajadores. El autor del estudio señala que cuando la NOM-035 o alguna otra de similar naturaleza favorezca las condiciones de trabajo a las que se someten los empleados, ello permitirá un avance importante en materia de salud pública, considerando el gasto que en esta materia se ejerce en las diversas enfermedades que se derivan de factores de riesgos psicosociales a los que están sometidos los miembros de las organizaciones, sobre todo el estrés laboral.

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
4.	La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial?	Guajardo L., S. C. (2020).	Como beneficios de la NOM-035, el autor destaca que esta de alguna manera advierte a las empresas que deben abstenerse a toda costa de ejecutar prácticas que afecten directa o indirectamente el entorno organizacional favorable, o provocar actos de violencia laboral. Como crítica a la norma, se indica que esta deja de lado a las organizaciones con menos de 15 empleados, lo cual resulta razonable, ya que dichas empresas carecen de los recursos financieros y técnicos suficientes para operar de manera eficiente dicha norma. Otra crítica a la norma, es que esta no defina el término “patrón”, no obstante que el numeral 5 le atribuye obligaciones.
5.	Factores psicosociales en residentes sub-especialistas de neonatología. Análisis de contenido desde el modelo demanda-control-apoyo social.	Acosta-Fernández, M., Aguilera-Velasco, M. D. L. Á., Pozos-Radillo, B. E., y Parra O., L. (2020).	Este trabajo tuvo como propósito conocer la exposición de residentes de una sub-especialidad en cuidados intensivos neonatales a factores psicosociales de riesgo. En este sentido, los autores del documento concluyen que la NOM-035 pudiera constituirse como el vehículo para ofrecer a los trabajadores (en este caso los residentes sub-especialistas de neonatología) un entorno organizacional más favorable en tanto se desarrolla su formación, además de priorizar el análisis de las exigencias que tengan que ver con los procesos de trabajo y exponerles al menos riesgo psicosocial posible.
6.	Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems.	Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., y Gurrola R., M. Á. (2020).	Este trabajo tuvo como objetivo evaluar la confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario de la NOM-035 de 72 ítems, para lo cual, como método se aplicó el referido instrumento a una muestra de 1,247 empleados quienes se desempeñan de tiempo completo en una empresa que ofrece café y alimentos en la república mexicana. El instrumento de investigación se aplicó durante el periodo comprendido durante los meses de septiembre y octubre de 2019.

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
6.	Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems.	Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., y Gurrola R., M. Á. (2020).	Los resultados obtenidos en el estudio confirmaron que las 5 categorías cumplieron con un Alfa de Cronbach mínimo de .70, pero no satisfacen los criterios de validez de constructo derivados de un análisis Factorial Exploratorio y un Análisis Factorial Confirmatorio, conforme a los requisitos del numeral 7.5 de la referida norma, que deben observar las organizaciones que se tomen la decisión de aplicar su propio cuestionario. En cuanto a las limitaciones de la investigación en análisis, se observa que se trata de un trabajo que debe replicarse, de tal modo que ello permita confirmar los resultados. Se trata de un segundo trabajo que evalúa la confiabilidad y validez del cuestionario, derivado de una revisión a la literatura. Como hallazgos del trabajo, este enfatiza en el hecho de que resulta necesario revisar la conceptualización teórica de los factores psicosociales involucrados en la NOM-035, así como el diseño del cuestionario.
7.	Identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el desempeño de labores administrativas.	Muñoz H., R., González M., C. V., Martínez B., M. N., Sánchez G., H. E., Medina T., D., y Cruz G., J. J. (2020).	Este trabajo se ejecutó en una organización del sector educativo, la cual se localiza en el Estado de México, donde se analizaron factores relacionados a un requerimiento normativo que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en las organizaciones, a fin de incrementar la productividad en el desempeño administrativo. El estudio tuvo como propósito buscar una sensibilización de la NOM-035. Se ejecutó un análisis de regresión entre la productividad en el desempeño administrativo (Variable suma de productos ya que en forma conceptual se expresa como la producción de recursos por unidad de tiempo), de las Variables de la Ergonomía Organizacional y para darle

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
7.	Identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el desempeño de labores administrativas.	Muñoz H., R., González M., C. V., Martínez B., M. N., Sánchez G., H. E., Medina T., D., y Cruz G., J. J. (2020).	sustento explicativo a las variables, se utiliza una matriz de correlaciones entre las variables y los Métodos Ergonómicos Rula y OWAS. Los resultados arrojan riesgo en los trabajadores de adquirir patologías a mediano y largo plazo; aunque en algunos se presentan accidentes súbitamente de manera aparentemente injustificada. Los autores del estudio concluyen que: Existe una alta correlación entre los factores de Ergonomía Organizacional y los efectos en la salud física, mental y emocional de los trabajadores, lo cual implica la gran necesidad de considerar cambios en las unidades y centro de trabajo rediseñando, acondicionando y evaluando conforme a la normatividad vigente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, además de identificar los riesgos psicosociales internos y externos en que se desempeñan los trabajadores.
8.	Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (<i>mobbing</i>) en México.	Martínez-Mejía, E., y Cruz J., A. F. (2019).	Este trabajo tuvo como propósito señalar la pertinencia de los métodos mixtos como una aproximación metodológica que permite alcanzar un diagnóstico más adecuado de la violencia laboral. El estudio se ejecutó en una organización de 170 empleados, perteneciente al sector secundario y localizada en la Ciudad de México. La investigación fue de enfoque mixto, con un diseño exploratorio secuencial derivativo anidado de tres fases: Cualitativo-Cuantitativo-Cualitativo (Creswell, Plano Clark, Gutman y Hanson, 2003; Creswell, 2014). En la fase 1 cualitativa, se identificaron dos casos de violencia registrados formalmente y reportes informales generados por el personal directivo de la empresa. En la fase 2 cuantitativa, de una evaluación psicológica sobre prevención de la salud mental en la que participaron 109 empleados, 26 contestaron la Escala de Violencia en el Trabajo (Uribe, 2013), encontrándose casos en niveles peligrosos en diversos factores de violencia, principalmente en Clima Laboral Hostil (19 casos), Violencia Verbal (19 casos) y Exceso de

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
8.	Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (<i>mobbing</i>) en México.	Martínez-Mejía, E., y Cruz J., A. F. (2019).	Supervisión y Control (14 casos). En la fase 3 cualitativa, con entrevista de profundidad en empleados con un nivel peligroso de violencia, se identificó la existencia de ambigüedad de funciones y falta de claridad de los jefes inmediatos; además de que la autoridad debe definir límites y reglas en el turno nocturno; se detectó que se carece de apoyo por parte de los supervisores y gerentes; encontrándose también diversas manifestaciones de violencia. Los resultados de la investigación confirmaron la presencia de Violencia Laboral, sus niveles, características y manifestaciones. Los autores del trabajo concluyen que la organización se debe apoyar en la NOM-035, en virtud de que esta resalta la necesidad de realizar evaluaciones específicas en caso de que se identifican niveles “Muy Altos” en cualquiera de los factores de riesgo psicosocial. En cuanto a las evaluaciones específicas, resulta recomendable considerar aproximaciones mixtas para obtener mayor y mejor información, lo que permitirá tomar acciones adecuadas a nivel individual, grupal y organizacional, así como considerando el alcance de prevención primaria, secundaria y terciaria (OMS, 2010).
9.	Factores que inciden en el nivel de bienestar en una empresa de productos farmacéuticos.	Monroy R., P. F., y Chiatichoua, C. (2019).	En el resumen del estudio, los autores exponen que: El trabajo analizó los factores que intervienen en los niveles de bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de productos farmacéuticos de México. Además, el trabajo se enfocó en generar diversas propuestas de mejora en el bienestar psicológico hacia el interior de la empresa. Se trató de un estudio de tipo correlacional, transversal y de campo. La población para el estudio se integró con empleados del área de monitoreo de ensayos clínicos. Se utilizó una muestra de 130 personas, a quienes se aplicó el

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
9.	Factores que inciden en el nivel de bienestar en una empresa de productos farmacéuticos.	Monroy R., P. F., y Chiatchoua, C. (2019).	Oxford Happiness Questionnaire (OHQ); es decir, participaron 82 mujeres y 48 hombres. Los resultados de la investigación permitieron identificar que el factor que correlaciona estadísticamente con los resultados del cuestionario es el consumo de ansiolíticos y antidepresivos, así como los grupos diana que presentan niveles más bajos de bienestar y las propuestas de mejora sobre la organización. Finalmente, el OHQ se podrá utilizar como un indicador de mejora del bienestar psicológico dentro de las organizaciones. Con relación a la NOM-035 y como parte de los hallazgos del referido estudio, los autores exponen que “se sugiere la aplicación de manera semestral del cuestionario para poder observar el comportamiento de este y al mismo tiempo evaluar el impacto de las acciones de mejora; por lo que se espera una disminución en la población diana identificada y así llevarlos a tener niveles normales de bienestar”. Por otro lado, se propone complementar el OHQ con la aplicación de la Guía de Referencia III dentro de la NOM-035; que complementará el análisis e identificación de los factores de riesgo psicosocial que evalúa las condiciones ambientales dentro de la organización, la cantidad y ritmo de trabajo, el esfuerzo mental que exige el trabajo, las actividades y responsabilidades y las relaciones con los compañeros. En este sentido, los autores del estudio consideran necesaria la capacitación a corto plazo sobre la mencionada norma, sobre todo en los grupos gerenciales y de recursos humanos, a fin de poder entenderla y detectar áreas de oportunidad para mejorar el bienestar en todos los colaboradores. Los citados autores proponen que en la empresa se aplique la Guía de Referencia III que considera la NOM-035, a fin de identificar factores de riesgo en la organización.

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
9.	Factores que inciden en el nivel de bienestar en una empresa de productos farmacéuticos.	Monroy R., P. F., y Chiatichoua, C. (2019).	Como conclusiones del estudio, se indica que la organización se encuentra ante la entrada en vigor de la NOM-035, por lo cual, con los resultados que el estudio arrojó le será más fácil cumplir con la mencionada norma.
10.	Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City.	Martínez-Mejía, E., Villa G., F. I., y Martínez-Guerrero, J. I. (2020).	Este trabajo se enfocó en describir las características y prevalencia del Burnout en empleados mexicanos y su relación con variables sociodemográficas, laborales y organizacionales. La investigación se realizó en dos estudios. En el estudio 1, participaron 476 trabajadores, en el que se encontró evidencia de validez y confiabilidad del MBI-GS. En el estudio 2, participaron 1110 trabajadores, se realizaron análisis descriptivos y paramétricos para conocer las características y prevalencia del Burnout en la muestra de trabajadores participantes. La prevalencia del Burnout en la muestra estudiada fue del 15.9%, a este resultado es necesario considerar al 34.8% de trabajadores que se encuentra “En Peligro”, por lo que se puede señalar que un 50.7% tiene una alta probabilidad de estar sufriendo daños graves a su salud, tanto física, mental como social. Los grupos que se identificaron con un mayor porcentaje en la Fase 4 “Quemados” fueron los <i>Centennials</i> (32.4%), los trabajadores de la Iniciativa Privada (18.1%) y los trabajadores del nivel Operativo (17.4%). Esta investigación proporciona datos relevantes del Burnout en México, sobre los puntajes, los niveles de gravedad, la prevalencia, algunas características sociodemográficas y laborales relevantes, de tal forma que los autores de la investigación señalan que el Burnout significa un problema de salud pública laboral.

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
10.	Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City.	Martínez-Mejía, E., Villa G., F. I., y Martínez-Guerrero, J. I. (2020).	Con relación a la NOM-035, los autores del estudio concluyen que este trabajo se puede complementar con otros, a fin de detectar posibles riesgos psicosociales, tal como lo indica la citada norma.
11.	El concepto de salario emocional.	Rubio-Avila, S. M., Beltrán A., C., González B., R., y Gómez-Sánchez, R. V. (2020).	Este trabajo tuvo como objetivo establecer las diversas definiciones o conceptos relativos al Salario Emocional (SE), además de generar un concepto propio, con apoyo en el análisis bibliográfico derivado de publicaciones hechas en el periodo comprendido entre 2014 y 2019. La revisión bibliográfica se obtuvo de diversas bases de datos científicos, utilizando los descriptores: salario, retribución emocional, salario emocional, motivación laboral y emociones en el trabajo. En este sentido, el estudio permitió identificar varias acepciones que aluden al termino Salario Emocional. Como parte de lo anterior, se propuso la siguiente definición propia: los elementos extrínsecos e intrínsecos del trabajo que generan emociones positivas. El trabajo permitió afirmar que el Salario Emocional, contribuye a la generación de entornos organizacionales favorables y saludables. Por lo que respecta a la NOM-035, en el caso de este estudio, esta se utilizó para apoyar el concepto de entorno organizacional favorable.
12.	Síntesis de la reforma laboral en México (Synthesis of labor reform in Mexico).	Montalvo R., J., y Martínez H., A. E. (2020).	En palabras de las autoras del documento, este permite realizar un breve recorrido por el escenario internacional, que influyó en la reforma laboral en México y que concluyó el 1 de mayo del 2019. El trabajo se enfocó en revisar lo concerniente al capítulo laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá y los cambios sustanciales de la legislación del país. Se espera que derivado de las reformas hechas, se tenga una verdadera

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
12.	Síntesis de la reforma laboral en México (Synthesis of labor reform in Mexico).	Montalvo R., J., y Martínez H., A. E. (2020).	democracia sindical y se eficiente la operatividad del nuevo sistema de justicia laboral, se tenga un respeto autentico de los Derechos Humanos Laborales y se alcance una nueva relación de trabajo, sin discriminación, con equidad de género y sin violencia; lo cual permitirá alcanzar pacto social más incluyente y con beneficios tangibles para la clase trabajadora. Como parte de las reflexiones finales del trabajo antes descrito y con relación a la NOM-035, las autoras del mismo exponen que dicha norma se deriva del tema de la reforma laboral en México, el cual constituye un avance importante para fortalecer el marco jurídico laboral necesario. Sin embargo, vale la pena resaltar que el hecho de generar políticas públicas o normatividad en temas de discriminación, igualdad de género y violencia laboral, resulta necesario pero no suficiente.
13.	Mapa de riesgos en salud y seguridad en el trabajo en una empresa de manufactura de la ciudad de Querétaro, México.	Ruíz V., N. V., y Gallegos T., R. M. (2020).	Los autores del trabajo mencionan que los conceptos de salud ocupacional y seguridad industrial conforman un binomio involucrado en la minimización de riesgos laborales, prevención de accidentes y enfermedades de trabajo. Es así que el análisis, detección y eliminación de riesgos en los empleados de las organizaciones permite proteger la salud e incentivar los procesos productivos de cualquier tipo de empresa. El trabajo tuvo como propósito construir un mapa de riesgos en salud y seguridad en el trabajo de una empresa de manufactura localizada en la Ciudad de Querétaro, de tal forma que ello fomente el trabajo seguro y garantice la salud de los trabajadores. El estudio fue descriptivo y se apoyó en las etapas de la metodología SafeWork-OIT. El instrumento de investigación se aplicó a 15 empleados de una microempresa, los cuales firmaron consintiendo su participación en la investigación. En este caso se encontró que el 100% de los empleados fueron del sexo masculino, con un promedio de edad de 26,5 años, y con una antigüedad laboral de 6 meses a 4 años. Es así que la

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
13.	Mapa de riesgos en salud y seguridad en el trabajo en una empresa de manufactura de la ciudad de Querétaro, México.	Ruíz V., N. V., y Gallegos T., R. M. (2020).	microempresa de manufactura enfrenta cuatro tipos de riesgo laboral: físico (ruido y vibraciones), químico, ergonómico y psicosocial, los que se asocian a precariedad laboral, factores psicosociales y de diseño, sumado a estilos de vida que exacerban la presencia de riesgos al interior de la empresa. Los autores del estudio concluyen que el mapa de riesgos resulta una herramienta útil en las empresas, además de que otorga la posibilidad de desarrollar un proceso de mejora continua, a la vez que evidencia la importancia de continuar la investigación de situaciones que enfrentan las organizaciones de tipo micro y medianas, posibilitando implementar acciones educativas para la prevención de riesgos laborales. Con base en los resultados alcanzados en la investigación y por lo que respecta a la NOM-035, los autores señalan que se debe realizar el análisis de riesgos psicosociales con la identificación de los factores asociados y publicados en la referida norma.
14.	Metamorfosis del mundo del trabajo. Caso México.	Montalvo R., J. (2020).	Expone la autora del trabajo que actualmente el trabajo en el mundo está siendo sometido a grandes transformaciones. Los avances tecnológicos, las nuevas necesidades del mercado y los intereses sectoriales son algunos de los factores desencadenantes de estos cambios y México no es ajeno a ello. Nuestro país, obligado por circunstancias comerciales y ante a la amenaza de no ratificar el T-MEC por parte de Estados Unidos, promovió una reforma laboral donde se establece un nuevo sistema de justicia laboral buscando promover el cumplimiento efectivo de derechos laborales internacionales. Con relación a la NOM-035, la autora del trabajo solamente se circunscribe a describir tal norma y las obligaciones que tanto patrones como trabajadores tienen con relación a su cumplimiento.

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
15.	Estructura Factorial de un Instrumento para la Evaluación de Procesos Psicosociales en el Trabajo en México.	Juárez-García, A., y Flores-Jiménez, C. A. (2020).	Exponen los autores del documento que los procesos psicosociales en el trabajo incluyen factores del contexto organizacional, disposiciones psicológicas individuales, aspectos extralaborales, efectos psicológicos e indicadores de salud mental. En este manuscrito se propone un instrumento con cinco subescalas que abarcan estas dimensiones para la evaluación de procesos psicosociales (PROPSIT) en trabajadores mexicanos, y se analiza su estructura factorial como evidencia inicial de validez. Participaron de manera voluntaria 1339 trabajadores operativos del Estado de Morelos, quienes contestaron el instrumento por medio de una plataforma virtual. Se realizaron diversos análisis factoriales exploratorios (AFE), confirmatorios (AFC), y se estimaron los coeficientes de confiabilidad (α, ω) en cada una de las cinco subescalas. En general las subescalas obtuvieron la estructura esperada teóricamente y con índices de ajuste satisfactorios (CFI, GFI, NFI >.90; RMSEA <.08) y con niveles de confiabilidad aceptables (>.70). Se concluye que los puntajes obtenidos del instrumento PROPSIT poseen validez estructural y confiabilidad, y pueden ser una alternativa para la medición integral de procesos psicosociales en muestras de trabajadores similares. Se recomiendan más estudios en diferentes sectores y poblaciones ocupacionales. Por lo que respecta a la NOM-035, los autores del estudio exponen que la emisión de dicha norma representa un avance para México en la legislación y normativa sobre los factores psicosociales en el trabajo (Gómez y Juárez, 2017).

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
16.	Diagnóstico del síndrome de burnout en empleados de empresa maquiladora en Ciudad Juárez, Chihuahua.	Ruvalcaba T., L. E., Gomez B., K. G., y Linares G., M. (2020).	Este trabajo se propuso determinar la presencia del síndrome de burnout en una muestra de 51 personas, las cuales laboran en una empresa maquiladora de la localidad. El síndrome se constituye como una enfermedad causada por el estrés laboral, misma que puede provocar sentimientos de frustración, ineficiencia profesional, cansancio emocional y despersonalización, lo cual incide en baja productividad y afectación de la salud del trabajador. Para la ejecución de la investigación, se aplicó el instrumento previamente validado Maslach-Burnout Inventory MBI-GS, el que mide la presencia del burnout a partir de tres variables: agotamiento, cinismo y eficacia profesional. El instrumento de investigación se conforma por 15 ítems y una escala de respuesta tipo Likert. En el estudio se alcanzaron resultados favorables, ya que de la muestra bajo estudio, el 82%, obtuvo bajos niveles de agotamiento, el 69% niveles bajos de cinismo, y el 80% niveles altos en la eficacia profesional. Se espera que con este diagnóstico la organización pueda planear acciones o estrategias que le ayuden a prever y atacar este padecimiento. Por lo que respecta a la NOM-035, el trabajo únicamente se apoyó en dicha norma para sustentar el marco teórico conceptual del estudio.
17.	Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicosomáticos y la calidad de vida en el trabajo.	Patlán P., J. (2020).	La investigación se enfocó en identificar el efecto que tiene la violencia en el trabajo en los trastornos psicosomáticos y la calidad de vida en el trabajo (CVT) en una muestra de trabajadores de una organización del sector manufacturero. El estudio fue de tipo transversal, ex post facto y explicativo. Se manejó una muestra estratificada de 138 empleados. Se aplicó la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT) de Uribe (2013) y la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de Patlán (2016). Se ejecutó un análisis de regresión lineal múltiple. Además de que se identificaron los niveles de violencia laboral; de forma global, solo el

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
17.	Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicosomáticos y la calidad de vida en el trabajo.	Patlán P., J. (2020).	26.08% de la muestra no refiere presentar violencia laboral. En este sentido, los resultados del estudio indican que algunos factores de violencia en el trabajo tienen un efecto significativo en los trastornos psicosomáticos. Asimismo, la violencia en el trabajo genera efectos significativos en la CVT. Es así que los resultados ponen en evidencia la presencia de violencia en el trabajo en la organización y la necesidad de identificar y realizar intervenciones para atender y prevenir esta problemática. Por lo que se refiere a la NOM-035, la autora del estudio solamente se apoyó en esta para soportar la parte introductoria de su documento.
18.	Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco)	Saldaña O., C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., Ibarra R., G. M., y Anaya V., A. (2019).	La investigación se enfocó en evaluar determinados factores de riesgo psicosocial, tal fue el caso de la organización del tiempo del trabajo en sí, del liderazgo y relación, el ambiente de trabajo y los factores propios de la actividad, así como el estrés y el liderazgo en trabajadores de la Dirección de Tránsito y Movilidad de Zapotlán el Grande. Como parte del método, se utilizaron los instrumentos de factores de riesgo de la Norma 035 de México, el cuestionario de liderazgo (MQL) y el cuestionario de estrés de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial para la Salud. Derivado del estudio, se encontró que: El nivel de estrés fue de $M = 51.09$ (D.E. = 20.97) y el nivel de factores de riesgo psicosociales fue de $M = 66.19$ (D.E. = 15.53) puntos. El estrés se encontró relacionado con la escala global de factores de riesgo ($r = 0.422$; $p < 0.01$). El liderazgo transformacional se correlacionó de manera inversa con factores de riesgo psicosocial ($r = -0.642$; $p < 0.01$). Es así que el estudio permitió encontrar niveles de estrés que pueden no ser dañinos y factores de riesgo propios de la actividad elevados. Los factores de riesgo de ambiente de trabajo, jornada de trabajo, interferencia familia-trabajo y violencia se correlacionan con el estrés. Por otra parte, el liderazgo presentó una correlación inversa

Tabla 4*Continuación...*

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
18.	Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco)	Saldaña O., C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., Ibarra R., G. M., y Anaya V., A. (2019).	con factores de riesgo. Con apoyo en lo anterior, los autores de esta investigación sugieren realizar una intervención en la población, con la finalidad de brindar un apoyo psicológico, emocional y consejería, para evitar el estrés y disminuir los factores de riesgo presentes en el trabajo.
19.	Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera	Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., y Ramírez-Lira, E. (2019)	Señalan las autoras del estudio que los factores psicosociales de riesgo se encuentran presentes en el entorno de los empleados y que su percepción depende de diversas causas. La investigación que aquí se reseña fue no experimental y transversal, la cual se ejecutó en una organización del sector manufacturero, que se localiza en el sur del estado de Jalisco, México. La investigación tuvo como propósito evaluar la percepción de los trabajadores en torno a los factores psicosociales, a través de la aplicación de la Batería Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial. Los empleados mostraron una percepción de muy bueno y bueno para Factores Individuales con 84.9%, que los hace probablemente protectores de Desgaste Psíquico, mientras que para Contenido de Trabajo fue de 55.2% y para Contexto de Trabajo apenas de 40.2%, lo que dio como diferencia 44.8% y 59.8% respectivamente, una percepción de normal, regular y nocivo, convirtiéndolos en probables factores de riesgo psicosocial para Desgaste Psíquico, lo que mostró la necesidad de acciones de mejora. Este trabajo se apoyó en la NOM-035 para sustentar su marco teórico conceptual. En este sentido, señalan los autores del estudio que “para tener un mejor control en la prevención de los factores psicosociales, las políticas deben esforzarse por involucrar a las organizaciones en las buenas

Tabla 4

Continuación...

No.	Título del documento	Autor(es)	¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?
19.	Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera	Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., y Ramírez-Lira, E. (2019)	prácticas, utilizando para su diagnóstico instrumentos precisos, contextualizados y, establecer estándares para la óptima salud ocupacional, por medio de legislaciones o acciones de intervención (Potter, O’Keeffe, Leka, Webber, y Dollard, 2019; Unda et al., 2016; Vazquez, Pianezolla, y Hutz, 2018; Weissbrodt, Arial, Graf, Iff, y Giauque, 2018)”.

Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes consultadas.

Conclusiones

Como parte de la revisión del estado del arte para dar respuesta a la pregunta: *¿Qué se ha dicho, escrito o investigado sobre la NOM-035-STPS-2018?*, se puede emitir una conclusión desde dos vertientes: 1) Comentarios vertidos por veintidós promoventes que participaron en la revisión y análisis del proyecto de la NOM-035; y 2) Resultados de investigación publicados durante el periodo 2018-2020, que en el título de estos documentos o en cualquier otra parte de su contenido se presentara la palabra clave NOM-035.

Por lo que se refiere a la primera vertiente, se encontró que una buena parte de los comentarios vertidos por los promoventes fueron desechados (77%), argumentando que estos no procedían porque no se ajustaban a lo establecido por diversa normatividad, como es el caso de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento Federal

de Seguridad y Salud en el Trabajo; no obstante que muchas de las opiniones resultaban pertinentes para la aplicación de la citada NOM-035. Debe resaltarse que la mayor parte de los promoventes son personas que cuentan conocimientos y experiencia en la materia de que se trata. Esta situación puede resultar contraproducente al momento de buscar la participación de la sociedad para la revisión y análisis de una política pública, ya que al observar que sus opiniones no se toman en cuenta, pueden comportarse de manera apática en el caso de otra consulta pública.

Con respecto al punto que antecede, los autores de este trabajo consideran que si una propuesta resulta favorable para que una política pública tenga mayor efectividad, debiera considerarse, no obstante que ello implique la modificación o abrogación de algún otro instrumento normativo.

Por otra parte, otra cuestión que llamó la atención derivada de la participación de los promoventes, fue el hecho de que cinco de ellos consideran que el “acoso sexual” debe ser incluido dentro de la NOM-035, en virtud de que este se constituye un factor de riesgo psicosocial laboral en la mayoría de las organizaciones, tal como lo señalan diversos investigadores de la materia. Por tal motivo, se considera que las autoridades responsables de la revisión y aplicación de NOM-035, debieran analizar en mayor profundidad el caso.

Del mismo modo, se observa que diversos promoventes coinciden que la redacción del documento presenta ambigüedades en su redacción, lo cual puede obstaculizar su efectividad al aplicarla.

En cuanto a la segunda vertiente, se encontró que algunos autores coinciden en que la emisión de la NOM-035 resulta positiva, ya que sienta precedentes para que la problemática relacionada con el estrés laboral pueda ser enfrentada por las organizaciones en México. No obstante lo señalado, los autores también coinciden en que se trata de una norma que presenta ambigüedades en la redacción y precisión de su contenido.

Por otra parte, algunos autores coinciden en señalar que la norma presenta incongruencias e inconsistencias, así como debilidades teóricas y metodológicas para la identificación, análisis, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, lo que llevará a la necesidad de plantear a futuro mejoras en esta norma oficial mexicana.

Finalmente, se puede señalar que el periodo revisado en cuanto al estado del arte, resulta un tanto limitado; es decir, sería conveniente esperar los resultados de más estudios, a fin de que lo encontrado en este trabajo sea de mayor consistencia. Se espera que la revisión que aquí se presenta, pueda servir de punto de partida para otras investigaciones de mayor profundidad, en términos

cuantitativos y cualitativos, ya que la NOM-035 tiene que ver con una cuestión de suma importancia no solo para las organizaciones públicas o privadas de México, sino también para otros países, particularmente el resto de América Latina, dadas las condiciones económicas, políticas y sociales similares a las de la república mexicana.

Referencias

- Acosta-Fernández, M., Aguilera-Velasco, M. D. L. Á., Pozos-Radillo, B. E., y Parra O., L. (2020). Factores psicosociales en residentes sub-especialistas de neonatología. Análisis de contenido desde el modelo demanda-control-apoyo social. *Investigación en educación médica*, 9(36), 17-29.
- Cázares S., C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Revista Cambios y Permanencias*, 11(1), 602-624.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). *Diario Oficial de la Federación, México*, 5 de febrero de 1917.
<http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>
- Díaz P., F. J., y Carrasco G., M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14.
<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Guajardo L., S. C. (2020). La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial? *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS)*, 10(20), 57-63.

- Juárez-García, A., y Flores-Jiménez, C. A. (2020). Estructura Factorial de un Instrumento para la Evaluación de Procesos Psicosociales en el Trabajo en México. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 11(1), 181-202.
- Ley Federal del Trabajo. (1970). *Diario Oficial de la Federación, México, 1o de abril de 1970*. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf
- Ley Federal sobre Metrología y Normalización. (1992). *Diario Oficial de la Federación, México, 1o de julio de 1992*. <https://hopelchen.tecnm.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r126467.PDF>
- Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., y Gurrola R., M. Á. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), 72-86.
- Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., y Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología*, 36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395364257006>
- Martínez Alcántara, S., y Hernández Sánchez, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista cubana de salud pública*, 31(4).
- Martínez-Mejía, E., y Cruz J., A. F. (2019). Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (*mobbing*) en México. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 9(17), 13-18.
- Martínez-Mejía, E., Villa G., F. I., y Martínez-Guerrero, J. I. (2020). Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City. *Journal of Basic and Applied Psychology Research*, 2(3), 23-33.
- Méndez Beltrán, J., y Botero Carvajal, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 501-508. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=559/55964256022>
- Molina-Sabando, L. A., Briones-Véliz, Í. B., y Arteaga-Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510.
- Monroy R., P. F., y Chiatchoua, C. (2019). Factores que inciden en el nivel de bienestar en una empresa de productos farmacéuticos. *Lebret*, (11), 79-104.
- Montalvo R., J. (2020). Metamorfosis del mundo del trabajo. Caso México. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (53), 165-180.
- Montalvo R., J., y Martínez H., A. E. (2020). Síntesis de la reforma laboral en México (Synthesis of labor reform in Mexico). *Universos Jurídicos*, 1(15), 84-103.
- Moreno P., S. I., y Perez S., E. O. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33.

- Muñoz H., R., González M., C. V., Martínez B., M. N., Sánchez G., H. E., Medina T., D., y Cruz G., J. J. (2020). Identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el desempeño de labores administrativas. *Memorias del Congreso Científico Tecnológico de las carreras de Ingeniería Mecánica Eléctrica, Industrial y Telecomunicaciones, sistemas y electrónica*, 4(4).
- Muñoz R., D., Orellano, N., y Hernández P., H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
- Patlán P., J. (2020). Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicosomáticos y la calidad de vida en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual/Latin American Journal of Behavioral Medicine*, 10(1), 17-31.
- Patlán-Pérez, J. (2020). Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2(Especial 2), 15-16.
- Polanco-Martínez, A. L., y García-Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014). *Diario Oficial de la Federación*, México. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>
- Romero-Díaz, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Rubio-Avila, S. M., Beltrán A., C., González B., R., y Gómez-Sánchez, R. V. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(1), 15-24.
- Ruíz V., N. V., y Gallegos T., R. M. (2020). Mapa de riesgos en salud y seguridad en el trabajo en una empresa de manufactura de la ciudad de Querétaro, México. *Revista Horizonte de Enfermería*, 31(1), 43-57.
- Ruvalcaba T., L. E., Gomez B., K. G., y Linares G., M. (2020). Diagnóstico del síndrome de burnout en empleados de empresa maquiladora en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Instituto de Ingeniería y Tecnología*.
- Saldaña Orozco, C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., Ibarra Rentería, G. M., y Anaya Velazco, A. (2019). Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco). *Salud Uninorte*, 35(3), 343-359. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=817/81763959004>
- Sánchez T., M. G., y García V., M. d. L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.

- STPS, 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*, Segunda Sección.
- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017). *Respuestas a los comentarios recibidos respecto del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, publicado el 26 de octubre de 2016*. Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación, México.
- STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). *Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, publicado el 26 de octubre de 2016*. Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación, México.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), pp. 67-74.
- Vázquez H., M. S. (2020). ¿Aplicar la NOM-035-STPS-2018 en las empresas podría disminuir el acoso laboral del que son víctimas las mujeres en México? *Pluralidad y Consenso*, 10(43), 66-81.