



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
de Ciudad Hidalgo**

**TESIS PROFESIONAL PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL**

**“Implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-
2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.
“Identificación, Análisis y Prevención”, dentro del Instituto
Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo.”**

EMPRESA:

Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo

DIRECTOR DE TESIS:

DEP. JUAN JOSÉ MALDONADO GARCÍA

COMITÉ TUTORIAL:

DAEE. JULIO ENRIQUE REYES VÁZQUEZ

MAF. YASMIN ELIZABETH REYES MARTÍNEZ

PRESENTA:

RICARDO ANTONIO MORENO RUIZ

Ciudad Hidalgo A 27 de Noviembre del 2025

ACTA DE REVISIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Ciudad Hidalgo siendo las 09:00 horas del día 01 del mes de diciembre del 2025 se reunieron los miembros de la Comisión Revisora de la Tesis, designada por el Consejo de Posgrado de la Maestría en Administración Industrial para examinar la tesis titulada:
"Implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. "Identificación, Análisis y Prevención", dentro del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo

Presentada por el alumno:

Moreno
Apellido paterno

Ruiz
Apellido materno

Ricardo Antonio
Nombre(s)

Con registro:

P	2	2	0	3	0	4	1	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---

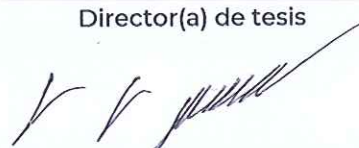
aspirante de:

La maestría en Administración Industrial

Después de intercambiar opiniones, los miembros de la Comisión manifestaron **APROBAR LA TESIS**, en virtud de que satisface los requisitos señalados por las disposiciones reglamentarias vigentes.

LA COMISIÓN REVISORA

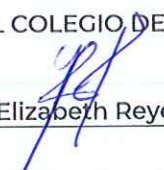
Director(a) de tesis


DEP. Juan José Maldonado García

DAEE. Julio Enrique Reyes Vázquez

MAF. Yasmin Elizabeth Reyes Martínez

PRESIDENTE DEL COLEGIO DE PROFESORES

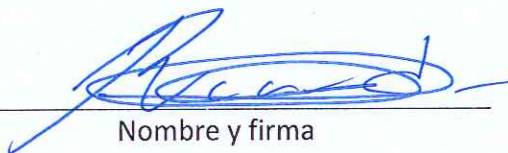

MAF. Yasmin Elizabeth Reyes Martínez

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

En ciudad Hidalgo, Michoacán el día 3 del mes de Diciembre del año 2025, el que suscribe Ricardo Antonio Moreno Ruiz

Alumno(a) del programa de Maestría en Administración Industrial con número de control P22030414, manifiesta que es autor(a) intelectual del trabajo de tesis bajo la dirección del DEP. Juan Jose Maldonado Garcia y cede los derechos del trabajo intitulado "Implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 factores de riesgo Psicosocial "Identificación, análisis y prevención"" al TecNM/Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, gráfico o de datos del trabajo sin el permiso expreso del autor y del director del trabajo. Este puede obtenerse escribiendo a la siguiente dirección: maestria_ai@cdhidalgo.tecnm.mx. Si el permiso se otorga, el usuario deberá expresar su agradecimiento correspondiente y citar la fuente.


Nombre y firma

Índice de contenido

Contenido

Resumen	3
Introducción.....	6
Capítulo I Planteamiento del Problema	9
1.1 Descripción del problema.....	10
1.2 Formulación del Problema.....	11
1.2.1 Interrogante general	11
1.2.2 Interrogantes específicas	11
1.3. Objetivos.....	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos.....	12
1.4. Justificación	13
1.5. Viabilidad	14
1.6. Hipótesis	15
Capítulo II. Fundamento teórico.....	16
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Estado del arte	20
2.3. Marco teórico.....	23
2.4. Marco conceptual	26
2.5. Marco legal	31
Capítulo III. Metodología de la investigación	36
3.1. Naturaleza de la investigación.....	37
3.2. Tipos de investigación.....	38
3.3. Técnicas y herramientas de investigación	39
3.4. Población y muestra	41
3.5 Matriz de congruencia	43
Capítulo IV. Análisis de resultados	44
4.1. Análisis cuantitativo	45
4.2. Análisis cualitativo	58
Conclusiones.....	72
Recomendaciones	75
Bibliografía.....	76

Índice de Figuras

figura 1 Pirámide de Kelsen Fuente http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a08.pdf	33
figura 2 Pirámide de Kelsen desde nivel internacional hasta Comunitario Fuente http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a08.pdf	34
figura 3 Metodología de implementación de la NOM-035, creación propia	40
figura 4 Evidencia de Estadística 911	42
figura 5 Respuestas Según su Contrato	46
figura 6 Calificación de las opciones de respuesta, fuente NOM-035-STPS-2018	47
figura 7 Valoración del nivel de riesgo, fuente: NOM-035-STPS-2018	50
figura 8 Nivel de riesgo y acciones de prevención	51
figura 9 Valoración del nivel de riesgo por criterio	51
figura 10 Valoración del nivel de riesgo por dominio	52
figura 11 Acuerdo de conformación del grupo autoadministrado	58
figura 12 Constancias de capacitación del grupo autoadministrado	59
figura 13 Minuta de aprobación de política de prevención de riesgos Psicosociales	60
figura 14 Política de Prevención de Riesgos Psicosociales	60
Figura 15 Constancia de Capacitación administrativa "Manejo de Estrés" ...	67
Figura 16 Programa de capacitación ATM 2023	68
Figura 17 Programa y capacitación 2024	68
Figura 18 Evidencia de la Capacitación Inteligencia Emocional 2025	69
figura 19 Evidencia de Capacitación Docente "2023,2024,2025"	70

Índice de Tablas

Tabla 1 Cuadro Comparativo de la NOM-035 y su relación con otras normas creación propia	35
Tabla 2 Matriz de Congruencia. Elaboración Propia	43
Tabla 3 Participación del personal en porcentaje según su contrato	46
Tabla 4 Puntaje obtenido por pregunta y por opción de respuesta.	47
Tabla 5 Ejemplo de cálculo de puntaje	50
Tabla 6 Análisis de resultados por categoría y dominio	53
Tabla 7 nivel de riesgo por color	54
Tabla 8 Resultados por variable. elaboración Propia	55
Tabla 9 Matriz de correlación de Pearson. Elaboración Propia	57
Tabla 10 Nivel de riesgo y toma de acciones para la prevención	61
Tabla 11 Resultado del análisis por dominio y categoría	62
Tabla 12 Programa de Permanente de prevención de riesgos Psicosociales	65

Índice de Ecuaciones

Ecuación 1 Determinación del tamaño de la muestra	41
---	----

Ecuación 2 cálculo del tamaño de la muestra	42
Ecuación 3 Calculo del Tamaño de la Muestra	45

Resumen

La presente tesis aborda la aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, dentro del ITSCH, con el propósito de identificar, evaluar y proponer estrategias de intervención que contribuyan a mejorar las condiciones psicosociales del personal académico y administrativo. La investigación parte del reconocimiento de que las instituciones de educación superior no están exentas de los factores de riesgo que afectan el bienestar emocional, el desempeño laboral y la productividad de su personal, por lo que la implementación de la norma constituye una acción estratégica en materia de salud ocupacional y clima organizacional.

El objetivo general consistió en evaluar el nivel de riesgo psicosocial existente en el ITSCH, con base en los instrumentos establecidos por la NOM-035, e implementar un programa de atención permanente orientado a la prevención y mitigación de dichos riesgos. Los objetivos específicos incluyeron la identificación de las principales fuentes de estrés laboral, la medición de los niveles de exposición a factores psicosociales adversos y la formulación de medidas de intervención acordes con los resultados obtenidos.

La metodología aplicada fue de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicó el cuestionario de referencia de la NOM-035-STPS-2018, dirigido al personal administrativo y docente de la institución, abarcando dimensiones relacionadas con la carga de trabajo, el control sobre las tareas, el liderazgo, las relaciones interpersonales y el entorno organizacional. El análisis de datos se realizó mediante el

procesamiento estadístico de los resultados obtenidos, lo que permitió identificar tendencias y niveles de riesgo en cada área evaluada.

Los resultados revelaron que el ITSCH presenta un nivel de riesgo psicosocial alto, particularmente en aspectos vinculados con la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de funciones, la escasa comunicación entre niveles jerárquicos y la insuficiencia de mecanismos de reconocimiento laboral. Estas condiciones reflejan la necesidad de fortalecer las políticas internas de bienestar y de promover una cultura organizacional más saludable y participativa. A partir de los hallazgos, se diseñó un Programa de Atención Permanente a Riesgos Psicosociales, estructurado en tres ejes: prevención, intervención y seguimiento. Dicho programa incluye acciones como la capacitación continua del personal en temas de salud emocional, la promoción de entornos laborales seguros y equitativos, la creación de canales de comunicación institucional y la implementación de encuestas periódicas de diagnóstico. En conclusión, la aplicación de la NOM-035 dentro del contexto educativo permitió no solo identificar los factores de riesgo existentes, sino también establecer una base sólida para la mejora continua de las condiciones psicosociales. Se demuestra que la atención sistemática a estos factores contribuye al fortalecimiento del clima organizacional, al incremento de la productividad y al bienestar integral del personal, elementos fundamentales para el desarrollo sostenible de la institución educativa.

Introducción

En el presente proyecto de tesis para la obtención del grado de maestro en Administración Industrial, se desarrolla la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. “Identificación, Análisis y Prevención”, en el Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo, esto derivado de las necesidades institucionales, así como de la obligatoriedad por parte de la secretaria del Trabajo y Prevención Social. Actualmente, los factores de riesgo psicosocial representan un reto para todas las organizaciones, por la razón de que estos riesgos son relativamente nuevos, es decir, aunque existen desde hace mucho tiempo la adopción de algunos de los términos es nueva tanto que la norma aparece hasta el año 2018 y su aplicación y verificación se realiza hasta el año 2020 y en algunos casos aun el tema es nuevo.

Por tal motivo es relevante atender la necesidad dentro de la institución y es por ello que se decide apoyar con la implementación de esta norma que se presenta en el presente documento estructurado de la siguiente manera; en el capítulo uno se muestra el planteamiento del problema donde se define cual es la situación que presenta el ITSCH, porque es importante la aplicación de este proyecto y sobre todo a donde se quiere llegar con la realización de las diferentes actividades planteadas.

En el capítulo dos se encuentra el estado del arte, es la parte más extensa derivado de que esta NOM-035-STPS-2018, cuenta con demasiados antecedentes, conceptos y legislaciones tanto en el sector salud, como en el sector laboral y que adopta una postura que complementa los riesgos físicos que puede sufrir el trabajador o trabajadora dentro de cualquier organización. El desarrollo de este capítulo es de vital importancia porque representa la base

para la comprensión de todos los elementos que conforman la implementación de la norma, toma aspectos tanto de cargas de trabajo, responsabilidad dentro de las organizaciones, comunicación, convivencia laboral, aspectos físicos ergonómicos y también la postura del trabajador con respecto al sentido de pertenencia.

En el capítulo número tres se puede encontrar la aplicación del método de investigación el cual presenta la investigación mixta porque mezcla datos cualitativos representados por colores de riesgo, y datos cuantitativos procesados por medio de una encuesta que es el método de recolección de datos que marca la NOM-035-STPS-2018, también se encuentra la población y el tamaño de la muestra utilizado para la recolección de estos datos de la misma manera respetando lo que marca la norma correspondiente.

Para ello se muestran las herramientas tecnológicas que se implementaron para poder obtener las respuestas necesarias y que estas sean procesadas de forma rápida para poder definir las acciones que correspondan de acuerdo al tipo de hallazgo encontrado.

En el capítulo número 4 se encuentra la esencia del proyecto, en este apartado se observa el análisis de los resultados, es decir una vez que se aplicó la encuesta se procesan los datos para conocer la percepción de los y las trabajadoras, esto representado por un color que define el nivel de riesgo global de la institución, también se optó por presentar un nivel de riesgo por criterio esto para ser más asertivos a la hora de definir las acciones que pueden dar solución a los hallazgos detectados. De la misma forma en este apartado se encuentra el plan de trabajo o de acción global que se tendrá que implementar y evidenciar para mejorar la percepción del ambiente de trabajo.

Por último, en las conclusiones se presenta el resultado del proyecto de manera objetiva y concreta, definiendo claramente si el objetivo planteado se cumplió y si la hipótesis inicial fue aceptada o rechazada, además de una opinión personal de lo que este proyecto deja como experiencia profesional y personal es decir no solo la parte académica si no el contexto global como estudiante, practicante e investigador.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del problema

Actualmente la globalización ha traído consigo cambios considerables tanto en las relaciones laborales como en las características organizacionales de los centros de trabajo (Paoli, 1993). Dichos cambios traen consecuencias en la salud de los trabajadores, debido al incremento de exigencias y compromisos laborales, aunado al aumento de inestabilidad laboral que ubica a los factores psicosociales del trabajo como una prioridad para la salud laboral (Zelaschi y Figari, 2010; Zelaschi, Cornelio, Reif y Amable, 2021). De hecho, el Centro de Ergonomía Aplicada [Cenea] (2021) asume que los factores de riesgo ergonómicos como posturas no neutras, uso de fuerza excesiva, alta repetitividad de movimientos, jornadas extensas, ausencia de periodos de recuperación, entre otros, han perdido proporcionalidad ante los de tipo psicosocial es decir que en la actualidad están más presentes.

En este sentido, el estudio de los factores psicosociales en México presenta retos debido a la escasez e inconsistencia de la información que dificultan el establecimiento de prioridades en materia de políticas públicas, es por ello que resulta necesario que todas las organizaciones realicen la aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, con la finalidad de identificar cuáles son los principales riesgos psicosociales que se presentan en el entorno de la organización, analizarlos y hacer acciones con la finalidad de prevenir o reducir las condiciones que presentan este tipo de riesgos.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Interrogante general

Mediante la aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, “Identificación, Análisis y Prevención”, dentro del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo, ¿Se logra la identificación de cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial, se analizan, agrupan y se implementa un plan de prevención para contrarrestar los efectos que causan en el ámbito laboral y personal?

1.2.2 Interrogantes específicas

- ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial dentro del ITSCH?
- ¿Con el establecimiento de una política adecuada de la organización con respecto a la prevención de riesgos psicosociales se logra la participación de los y las integrantes del ITSCH?
- ¿Existe el mismo nivel de riesgo en todas las partes de la organización sin importar su situación contractual?
- ¿Mediante un plan integral de prevención de riesgos psicosociales se crea un ambiente favorable dentro del ITSCH?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Implementar la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. “Identificación, Análisis y Prevención”, dentro del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales dentro del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo en el ITSCH
- Evaluar los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional del ITSCH mediante el instrumento marcado por la NOM-035
- Diseñar y aplicar un plan de prevención institucional de riesgos psicosociales, promoviendo un entorno organizacional favorable y eliminar los actos de violencia laboral dentro del ITSCH.

1.4. Justificación

Con la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. “Identificación, Análisis y Prevención, en el ITSCH se pretende crear medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, para tener un entorno organizacional favorable, así como para atender las malas prácticas en el entorno organizacional y eliminar los actos de violencia laboral dentro del ITSCH, debido a que actualmente estos factores psicosociales no están considerados como un factor de riesgo, es por ello que se desconoce parte de este tema dentro de la institución, es decir, puede que trabajadores ya estén pasando por consecuencias de estos factores y todavía no están identificados, analizados y mucho menos con actividades o planes de acción para poder reducir o eliminar ese riesgo.

Por otro lado, también es necesario la implementación debido a que es una normativa obligatoria para todos los centros de trabajo del territorio nacional, por lo que en caso de no atender lo que la norma solicita se puede llegar a tener una sanción por parte de las instituciones correspondientes.

1.5. Viabilidad

La implementación de la de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. “Identificación, Análisis y Prevención, en el ITSCH es viable técnica y metodológicamente, ya que se cuenta con acceso a la información estadística de la institución, así como con las herramientas de recolección y análisis de datos necesarias. En el aspecto económico, no se requiere una inversión significativa, pues se emplearán encuestas en línea y software de uso libre para el procesamiento de datos.

Respecto al tiempo, el cronograma establece un período de doce meses para el desarrollo de la investigación, suficiente para la recolección, análisis y presentación de resultados.

Finalmente, el proyecto respeta los principios éticos, asegurando la confidencialidad de los datos de los participantes y el uso exclusivo de la información con fines académicos. Por último, se vuelve muy importante la investigación derivada de la necesidad de la institución de mejorar los espacios de trabajo y fortalecer el proceso de enseñanza- aprendizaje con la finalidad de mejorar los indicadores institucionales anteponiendo al trabajador como parte primordial.

1.6. Hipótesis

Mediante la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. “Identificación, Análisis y Prevención, se logra identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno organizacional del ITSCH, evaluar el grado de riesgo de cada uno de los dominios y categorías, estableciendo un plan de prevención y erradicación de dichos riesgos con la finalidad de tener espacios de trabajo favorables con entornos libres de violencia laboral dentro del ITSCH.

Capítulo II.

Fundamento

teórico

2.1. Antecedentes

En el Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo se cuenta con el Sistema de Gestión Integral certificado, que contempla las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 50001:2018. Este sistema se certificó desde el año 2017, y se trabaja con el seguimiento anual, a través de auditorías programadas, internas y externas. Se inicio con 3 normas ISO 9001:2015 Sistema de Gestión para la calidad, ISO 14001:2015 Sistema de Gestión de Energía y OHSAS 18001:2007 Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud Laboral. (Martínez, 2023)

Posteriormente en el año 2019, se agrega la certificación de la ISO 50001:2018 Sistema de Gestión de Energía y para el año 2021, cambia la norma OHSAS 18001:2007 por la ISO 45001:2018, la cual es una actualización del mismo sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, actualmente se sigue con el sistema certificado y derivado de que en la cláusula 6.1.3: de la norma ISO 45001:2018 solicita que “la organización debe tener un proceso para determinar y tener acceso a los requisitos legales de salud y seguridad y otros requisitos aplicables a su sistema de seguridad y salud en el trabajo y para determinar cómo se aplican estos requisitos” (ISO, 2018); es necesario integrar a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. (Martínez, 2023)

En el año 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” (STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2018). La versión definitiva de la NOM-035, se deriva de dos hechos importantes, mismos que se describen en las siguientes líneas.

Primero, la STPS elaboró el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, que se denomina “Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención”, mismo que define disposiciones normativas obligatorias para los centros de trabajo, de tal manera que ello repercute en la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial; además puntualiza la generación de entornos organizacionales favorables (STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2016.). Este proyecto de norma se difundió para que la ciudadanía realizara comentarios al comité encargado de su publicación (CCNNSST), Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El CCNNSST recibió veintidós comentarios, en torno al Proyecto de Norma Oficial, los 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.

Para el CCNNSST, la emisión de la NOM-035 se justifica en razón de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013; citada por (STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 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, Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2016.) que el problema con la de atención de los factores de riesgo psicosocial, es un asunto general que está presente en todo el mundo, en oficios y profesiones lugares en desarrollo y desarrollado, es por ello 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.

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, Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2016.).

Además, en congruencia con el PND, la NOM-035 también se inserta como parte de las políticas públicas del gobierno federal y se incluye en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, en 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”, (STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2016.)

2.2. Estado del arte

La Norma Oficial Mexicana **NOM-035-STPS-2018**, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, proporciona el marco legal para la identificación, análisis y prevención de dichos riesgos, así como para la promoción de ambientes laborales favorables (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018). Desde su promulgación, ha sido objeto de estudio en diversos sectores productivos, evidenciando avances significativos, pero también retos en su aplicación.

La norma establece que los empleadores deben definir y hacer pública una política de prevención de riesgos psicosociales. Además, en centros de trabajo con determinados umbrales de personal, se requiere la evaluación del entorno laboral mediante instrumentos estandarizados. Se dispone una guía oficial con formatos prácticos para su implementación (STPS, 2018a).

La Guía III de la NOM-035 contiene un cuestionario que abarca dimensiones como demandas laborales, organización del trabajo, relaciones interpersonales, liderazgo, interfase trabajo-individuo y capital social (STPS, 2018b). Estudios recientes han analizado su confiabilidad y validez, confirmando su utilidad diagnóstica, aunque recomiendan su ajuste según el sector y tamaño de empresa (López et al., 2022).

La literatura coincide en señalar como riesgos frecuentes la sobrecarga de trabajo, liderazgo inadecuado, falta de reconocimiento, conflictos entre trabajo y vida personal y relaciones laborales deficientes. Estos factores se han relacionado con efectos como el ausentismo, la rotación del personal, la disminución del compromiso laboral y la baja productividad. Asimismo, la pandemia por COVID-19 intensificó algunos de estos factores, especialmente en entornos de teletrabajo (García & Pérez, 2021).

La adopción de la NOM-035 en micro, pequeñas y medianas empresas (PyMEs) presenta desafíos recurrentes, como la falta de recursos económicos, desconocimiento técnico, escasez de personal especializado y dificultades para interpretar resultados y ejecutar acciones (Rodríguez, 2022). Sin embargo, investigaciones también muestran casos exitosos en los que la capacitación a mandos medios, seguimiento continuo y la colaboración externa han mejorado el clima laboral y reducido el ausentismo (Rodríguez, 2022).

Programas organizacionales que operan desde la detección de riesgos (como capacitación en liderazgo, mejoras en la comunicación, rediseño de tareas) han demostrado efectos positivos: reducción del estrés percibido, mejor comunicación interna y disminución de indicadores negativos. No obstante, la evidencia longitudinal sobre impactos sostenidos es todavía limitada (Sánchez & Morales, 2023).

El marco normativo de la NOM-035 ha sido clave para visibilizar la salud mental laboral en México, pero tres aspectos limitan su efectividad real:

1. **Implementación desigual:** La capacidad de cumplimiento varía según el tamaño y recursos de la organización, siendo menor en PyMEs (Rodríguez, 2022).
2. **Necesidad de validaciones contextuales:** Se requieren más estudios sobre la adaptabilidad del instrumento a contextos específicos (López et al., 2022).
3. **Escasez de evidencia longitudinal:** Faltan evaluaciones que midan el impacto de las medidas implementadas en el mediano y largo plazo (Sánchez & Morales, 2023).

De la revisión emergen áreas clave donde tu investigación puede contribuir:

- Comparar la implementación de la NOM-035 entre PyMEs y grandes empresas, considerando recursos, procesos y resultados.

- Desarrollar estudios longitudinales que evalúen efectos reales en productividad, salud laboral y retención del personal.
- Validar y adaptar el instrumento de la norma para sectores específicos como salud, educación o manufactura.
- Proponer guías prácticas y escalables de implementación de bajo costo dirigidas a PyMEs.

La NOM-035 representa un avance importante en materia de prevención psicosocial en el trabajo. Sin embargo, su potencial máximo solo se alcanza cuando las organizaciones disponen de capacidad técnica, herramientas contextualizadas y seguimiento estructurado.

2.3. Marco teórico

En el marco teórico que a continuación se muestra nos permite tener un conocimiento más amplio de que son las Normas oficiales mexicanas, como estas influyen y se derivan de legislaciones por encima de ellas, y cuál es la correcta forma de implementarlas o cumplir con las disposiciones correspondiente a cada centro de trabajo.

1. Fundamentos de la salud psicosocial en el trabajo

La salud psicosocial laboral se define como el equilibrio entre las demandas del entorno laboral y la capacidad de los trabajadores para enfrentarlas, integrando factores individuales, organizacionales y sociales. Un entorno psicosocial saludable reduce el estrés, mejora la motivación, el compromiso y la calidad de vida laboral (Dejours, 2002; referenciado en García & Pérez, 2021).

2. Origen y relevancia de la NOM-035-STPS-2018

La NOM-035-STPS-2018 surge en respuesta al creciente reconocimiento de los riesgos psicosociales como determinantes de salud laboral y productividad. Su propósito es proporcionar un marco obligatorio para que las organizaciones identifiquen, analicen y prevengan estos factores, al tiempo que promuevan un entorno organizacional favorable (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018a). Según la STPS, dicha norma representa un avance en las políticas nacionales de salud ocupacional, incorporando elementos de bienestar, prevención y cultura organizacional.

3. Dimensiones evaluadas por la norma

La Guía III de la NOM-035 establece seis dimensiones clave para evaluar el entorno laboral:

- Demandas en el trabajo
- Organización y contenido del trabajo

- Interfaz trabajo–individuo
- Liderazgo y relaciones en el trabajo
- Reconocimiento social y de desempeño
- Capital social en el centro de trabajo

Estas dimensiones reflejan una visión integral del entorno laboral, que va más allá de condiciones físicas, para analizar la calidad del entorno psicológico y social (STPS, 2018b).

4. Bases teóricas que sustentan las dimensiones

Teoría del estrés laboral: plantea que el estrés físico o psicológico resulta del desfase entre las demandas laborales y los recursos disponibles (Kahn & Byosiére, 1992). La NOM-035 aborda este desequilibrio mediante evaluación y diagnóstico de demandas vs. apoyo.

Teoría del aprecio y reconocimiento: sostiene que los trabajadores requieren validación social y reconocimiento del esfuerzo para mantener motivación y compromiso (Maslow, 1943). La dimensión de reconocimiento social de la norma incorpora esta perspectiva.

Capital social en organizaciones: se refiere a la red de relaciones, confianza y normas compartidas entre los miembros de una organización, que facilita la cooperación y el bienestar colectivo (Putnam, 2000). Esta dimensión se alinea con los enfoques actuales de salud ocupacional, que reconocen la dimensión colectiva del entorno laboral.

5. Implementación normativa en el contexto mexicano

La aplicación de la NOM-035 ha demostrado ser desafiante en empresas de menores dimensiones, debido a limitaciones económicas, desconocimiento técnico y falta de capacidad para interpretar y actuar basándose en diagnósticos (Rodríguez, 2022). Estudios han identificado buenas prácticas como la capacitación dirigida a mandos medios, la asesoría externa y la sistematización de procesos como mecanismos facilitadores de una implementación más efectiva (Rodríguez, 2022).

6. Impacto organizacional esperado

La literatura especializada sugiere que la implementación efectiva de la NOM-035 puede resultar en:

- Mejora del clima laboral y la comunicación interna
- Reducción del estrés psicológico y del ausentismo
- Aumento del compromiso organizacional y productividad

No obstante, la evidencia longitudinal es limitada y se requiere más investigación para confirmar estos efectos de manera sostenible (Sánchez & Morales, 2023).

7. Modelos de implementación normativa

Se pueden aplicar distintos modelos teóricos para guiar el proceso de implementación:

- **Modelo de cambio organizacional de Lewin:** contempla las fases de “descongelamiento” de la situación actual, “cambio” hacia nuevas prácticas (como la adopción de la NOM-035) y “recongelamiento” de la nueva cultura de prevención.
- **Modelo PDCA (Plan-Do-Check-Act):** permite estructurar un ciclo de mejora continua: planificar la evaluación, ejecutar (diagnóstico e intervención), verificar resultados y actuar para ajustar acciones.

Estos modelos ofrecen marcos funcionales para integrar la norma en la cultura y procesos organizacionales.

2.4. Marco conceptual

Para el desarrollo de esta investigación es fundamental precisar los conceptos clave que servirán como base para el análisis.

Salud Laboral

La OMS (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020), define la salud laboral como el estado de bienestar físico, mental y social de las y los trabajadores, también incluye la relación con el desempeño de su actividad profesional. De la misma manera sostiene que un entorno laboral saludable no solo previene enfermedades, y concluye que también es importante la calidad de vida de las personas trabajadoras y contribuye a la productividad organizacional.

Factores de riesgo psicosocial

De acuerdo con la (STPS,2018), los factores de riesgo psicosocial son aquellos elementos presentes en el ambiente laboral que derivado de la actividad pueden provocar trastornos de ansiedad, y agrega que pueden generar alteraciones del ciclo sueño-vigilia, situaciones de estrés grave o de adaptación, y que están relacionados directamente con la actividad que se realiza, (Cox & Griffiths, 2005) amplían este concepto, señalando que dichos factores abarcan tanto aspectos del diseño de tareas como la cultura organizacional y las relaciones laborales.

Estrés laboral

El estrés laboral para (Kahn & Byosiére, 1992), se define como “la reacción física y emocional que ocurre cuando las exigencias del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador”. Además (García & Pérez, 2021), agregan que la exposición prolongada al estrés se ha vinculado con desgaste emocional y

concluyen afirmando que esto disminuye el rendimiento y genera problemas de salud física y mental.

Entorno Organizacional Favorable

La NOM-035 en el apartado de definiciones afirma que el entorno organizacional favorable se define como aquel en el que da el sentido de pertenencia de los trabajadores, y agrega que es cuando existe una formación para el adecuado desempeño de sus funciones, la definición de responsabilidades, la participación proactiva y la distribución equitativa de cargas de trabajo (STPS, 2018a). Sin embargo, para (Chiavenato, 2017), un entorno organizacional sano fomenta la motivación, reduce el conflicto y fortalece el compromiso organizacional.

Clima Laboral

El clima laboral se refiere a la percepción compartida que tienen los trabajadores sobre las políticas, prácticas y procedimientos de la organización (Robbins & Judge, 2017). Es un concepto estrechamente vinculado al entorno organizacional y es uno de los indicadores que permite evaluar el grado de implementación de la NOM-035.

Liderazgo Organizacional

El liderazgo organizacional es la capacidad de influir y guiar a los colaboradores hacia el logro de objetivos. La literatura distingue entre liderazgo positivo que fomenta la comunicación y la motivación y liderazgo negativo, que puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial al generar hostigamiento, presión excesiva o falta de apoyo (Bass & Riggio, 2006). La NOM-035 reconoce al liderazgo como una variable crítica para generar entornos laborales saludables.

Productividad

La productividad es la relación entre los recursos utilizados y los bienes o servicios producidos. En el contexto laboral, una adecuada administración de los riesgos de tipo psicosocial contribuye a aumentar de productividad, reducción del ausentismo, rotación y accidentes laborales (Sánchez & Morales, 2023).

Implementación de la NOM-035

La implementación de la NOM-035-STPS-2018 implica el diseño e instauración de políticas, procedimientos y mecanismos de evaluación para determinar factores de riesgo psicosocial, así como el establecimiento de acciones preventivas y correctivas. (Rodríguez, 2022) señala que para que la implementación sea efectiva es necesario generar una cultura organizacional apegada a la norma, capacitar al personal y dar seguimiento periódico a los resultados.

Mejora Continua (Modelo PDCA)

El ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA) es un modelo de mejora continua que sirve como marco metodológico para implementar la NOM-035. Este ciclo permite planificar diagnósticos, ejecutar acciones, verificar resultados y ajustar estrategias de manera permanente (Deming, 1986). Su uso es recomendado para mantener la sostenibilidad de los programas de prevención psicosocial.

Burnout (Síndrome de Desgaste Profesional)

La (OMS, 2019), reconoce el burnout como un fenómeno ocupacional, no como una enfermedad, que resulta del estrés laboral crónico no manejado. Sus características son sensación de falta de energía o agotamiento, aumento del distanciamiento mental del trabajo, cinismo o negativismo y disminución de la eficacia profesional

Depresión

La depresión es definida por la (OMS, 2023), como un trastorno mental caracterizado por tristeza persistente, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o baja autoestima, alteraciones del sueño o del apetito, falta de energía y dificultad para concentrarse. En el contexto laboral, puede ser detonada o agravada por factores psicosociales como hostigamiento, sobrecarga de trabajo o falta de apoyo.

Ansiedad Relacionada con el Trabajo

La (OMS, 2022) identifica los trastornos de ansiedad como condiciones caracterizadas por preocupación excesiva, miedo intenso y síntomas fisiológicos (taquicardia, sudoración, tensión muscular). En el entorno laboral, pueden surgir por inseguridad laboral, presión de tiempo, conflictos interpersonales o exposición prolongada al estrés.

Medidas de prevención y acciones de control

Para la (STPS, 2018) las medidas de prevención y acciones de control son actividades enfocadas a prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y se deben implementar para eliminar las malas prácticas, además estas actividades su función principal debe ser erradicar los actos de violencia laboral.

Política de prevención de riesgos psicosociales

La (STPS, 2018), asegura que la política de Prevención de Riesgos Psicosociales es una declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y eliminar la violencia laboral, además de que indica que es necesaria para tener un entorno organizacional favorable, termina definiendo que la función principal es desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones laborales.

Acontecimiento traumático severo

Los acontecimientos severos traumáticos para la (STPS, 2018), es un evento experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por estar expuesto a la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas agrega que este evento puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Concluye ejemplificando con explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

2.5. Marco legal

El marco legal de esta investigación tiene como objetivo establecer las disposiciones normativas que regulan los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como la implementación de la NOM-035 en el contexto laboral mexicano, garantizando que la presente investigación se desarrolle dentro de un marco jurídico adecuado.

Para (Trujillo, 2021) una normativa es el conjunto de leyes que regula un tema o ámbito determinado. Es una recopilación de las normas que se encuentran vigentes. Aunque el concepto de normativa en derecho pueda ser sinónimo del concepto de ley, habitualmente se entiende la normativa como el conjunto de leyes o de reglamentos que regulan una materia común. También suele emplearse para delimitar las leyes que afectan a un territorio, por ejemplo, la normativa municipal.

De acuerdo con la página oficial de Gobierno de México (Secretaría de Economía, 2016), la Normalización, en un contexto de mercados mundiales caracterizado por la innovación tecnológica y la intensificación de la competencia, la actividad normalizadora es un instrumento indispensable para la economía nacional y el comercio internacional. Y define que “en México la normalización se plasma en las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) de carácter obligatorio, elaboradas por Dependencias del Gobierno Federal y las Normas Mexicanas (NMX) de ámbito primordialmente voluntario, promovidas por la Secretaría de Economía y el sector privado, a través de los Organismos Nacionales de Normalización”.

Para lo cual la (Secretaría de Economía, 2016), asume que la “Normalización es el proceso mediante el cual se regulan las actividades desempeñadas por los sectores tanto privado como público” añade que esta puede ser en materia de salud, medio ambiente, seguridad al usuario, información comercial, prácticas de comercio, industrial y laboral por ultimo define que la normalización también establecen la terminología, clasificación, directrices,

especificaciones, atributos, características, métodos de prueba o las prescripciones aplicables a un producto, proceso o servicio”.

En el año 2018 la STPS 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” (STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2018). Para profundizar más acerca de esta NOM, en el siguiente capítulo se muestran los conceptos relevantes del relacionados con la interpretación de la norma.

Para continuar con el desarrollo y comprensión de las normativas es necesario conocer cuál es su nivel jerárquico que para (Galindo Soza, 2018) La jerarquía normativa es un principio que "implica la existencia de un orden" que responde a la armonía entre las normas, que responde a dos principios:

- El principio de jerarquía, que señala que entre las normas hay una gradación, pudiendo ser entre normas fundamentales y normas de segundo orden.
- Principio de competencia, no aplicable al contexto de superioridad de una norma sobre otra, sino de igualdad.

(Galindo Soza, 2018), define en su artículo **La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico** que la pirámide de Kelsen o jerarquía normativa, es también un método jurídico estricto, mediante el cual quiere eliminar toda influencia psicológica, sociológica y teológica en la construcción jurídica, y acotar la misión de la ciencia del derecho al estudio exclusivo de las formas normativas posibles y a las

conexiones esenciales entre las mismas. La jerarquía normativa o pirámide kelsiana, es categorizar las diferentes clases de normas ubicándolas en una forma fácil de distinguir cual predomina sobre las demás, ej. Constitución, ley, decreto ley, ordenanza etc.

De la misma manera y para mejor comprensión el teórico austriaco Hans Kelsen quien fue filósofo, jurista y político de origen judío (Praga, República Checa, 1881 – Berkeley, California, Estados Unidos, 1973), elaboró un esquema que jerarquiza las normas en un sistema jurídico el cual hasta el día de hoy se le conoce como pirámide de Kelsen y se muestra a continuación.



figura 1 Pirámide de Kelsen Fuente http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a08.pdf

Pirámide de Kelsen desde el nivel internacional hasta el comunitario



*figura 2 Pirámide de Kelsen desde nivel internacional hasta Comunitario Fuente
http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a08.pdf*

La **Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970)** establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, incluyendo la protección de la seguridad y la salud laboral. Esta ley define la responsabilidad de los patrones para proporcionar condiciones adecuadas de trabajo y prevenir accidentes y enfermedades laborales. Dentro de este marco general, la **NOM-035-STPS-2018** se constituye como una norma específica enfocada en los riesgos psicosociales.

A continuación, en la tabla 1 se presenta un cuadro comparativo que sintetiza las principales disposiciones legales y normativas que sustentan esta investigación, señalando sus objetivos, artículos relevantes y su relación con la implementación de la **NOM-035** en los centros de trabajo.

Tabla 1 Cuadro Comparativo de la NOM-035 y su relación con otras normas creación propia

Ley / Norma / Guía	Objetivo Principal	Artículos / Secciones Relevantes	Relación con la Investigación
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Garantizar el derecho a un trabajo digno y socialmente útil, con condiciones que aseguren la vida, salud y bienestar de los trabajadores.	Art. 123 – Establece la obligación del patrón de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.	Sienta la base constitucional de la protección a la salud laboral, marco general para el desarrollo de la NOM-035.
Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970)	Regular las relaciones de trabajo en México y proteger los derechos de los trabajadores.	Art. 132 fracción XVI – Obliga al patrón a prevenir riesgos laborales. Art. 153-A Promueve la capacitación de los trabajadores.	Constituye el marco legal principal que respalda la obligatoriedad de implementar programas de prevención de riesgos psicosociales.
NOM-035-STPS-2018	Identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo y fomentar un entorno organizacional favorable.	Todo el cuerpo normativo; especialmente numerales 5 (obligaciones del patrón), 7 (identificación de factores) y 8 (medidas de prevención).	Es el eje central de la tesis: regula específicamente los riesgos psicosociales y establece los lineamientos para su implementación en empresas.
NOM-019-STPS-2011	Establecer la constitución, integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.	Numerales 5 y 6 – Obligación de integrar comisiones y llevar actas.	Complementa la NOM-035 al promover la participación de trabajadores en la detección de riesgos psicosociales.
NOM-030-STPS-2009	Establecer funciones y actividades de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.	Numerales 5.1 y 5.3 – Programas preventivos y diagnósticos de salud.	Sirve como apoyo para integrar los diagnósticos psicosociales de la NOM-035 dentro de los programas de salud ocupacional.
Guía III de la STPS para la NOM-035	Proporcionar instrumentos estandarizados para evaluar el entorno organizacional y los factores de riesgo psicosocial.	Sección de cuestionarios y metodología de análisis de resultados.	Herramienta metodológica que facilita el cumplimiento y evaluación de la NOM-035 en la investigación.

Capítulo III.

Metodología de la

investigación

3.1. Naturaleza de la investigación

La investigación planteada para el desarrollo de la implementación de la norma NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. “Identificación, Análisis y Prevención”, es una investigación aplica de carácter laboral, debido a que busca crear espacios de trabajo libres de violencia, discriminación, estrés, factores ambientales favorables de acuerdo a la actividad que se realice.

Actualmente los factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo son una de las fuentes de incapacidad de mayor impacto en IMSS, y por ello las organizaciones debe de establecer métodos de análisis para identificar, analizar y prevenir dentro del entorno laboral. La aplicación de la investigación se realiza a través de un comité conformado por la alta dirección para hacer planes de acción como primer paso para identificar cual es el nivel de riesgo de la institución y posteriormente de acuerdo a ese nivel hacer un programa integral de apoyo a los trabajadores del ITSCH. El punto más importante es crear un ambiente de trabajo favorable donde cada uno de los trabajadores pueda sumar para el logro de la misión y visión del ITSCH.

3.2. Tipos de investigación

El tipo de investigación planteada en la implementación de la NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. “Identificación, Análisis y Prevención”, es una investigación mixta, debido a que cuenta con una encuesta estructurada que recomienda la Norma “Guía III”, será aplicada a los integrantes de la institución, esta encuesta contiene elementos cualitativos que a su vez al generar el análisis o resultados se convierten a cuantitativo por medio de una escala proporcionada por la misma norma.

Posteriormente nuevamente se arroja un resultado final el cual es cualitativo, es decir, nos dice si el nivel de riesgo de la Organización es Muy alto, Alto, Medio, Bajo y Nulo y de acuerdo a ese resultado plantea una serie de actividades que la organización debe realizar para mitigar ese nivel de riesgo. Por lo tanto, es una investigación mixta, laboral aplicada en beneficio de los trabajadores del ITSCH.

3.3. Técnicas y herramientas de investigación

Las técnicas de investigación del proyecto de implementación de la Norma NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. “Identificación, Análisis y Prevención”, es mediante la técnica de encuesta con la aplicación del cuestionario de la Guía III y Guía I de la NOM-035-STPS-2018, con el propósito de identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el centro de trabajo. Asimismo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a los jefes de área para conocer las acciones implementadas en materia de prevención.

Los datos cuantitativos fueron procesados mediante Microsoft Excel, lo que permitió obtener medidas de tendencia central y gráficos para el análisis de resultados. Los datos cualitativos de las entrevistas fueron categorizados y analizados mediante la técnica de análisis de contenido.

De la misma manera y respetando las políticas de la institución, derivado de la certificación ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental, se utilizó un formulario de Google para la recolección de datos, es decir se montó el cuestionario que propone la NOM- 035-STPS-2018, para evitar el consumo excesivo del papel ya que este se tiene declarado como un aspecto ambiental significativo, por lo que se utilizan las herramientas tecnológicas para mejorar la efectividad y eficiencia del proceso.

La elección de estas técnicas y herramientas se justifica porque permiten obtener una visión integral del fenómeno estudiado, combinando información cuantitativa estandarizada y evidencia cualitativa que enriquece la interpretación de los resultados. Se garantizó la confidencialidad de los participantes mediante el uso de códigos en lugar de nombres y se obtuvo su consentimiento informado por escrito.

Para mejor comprensión de las técnicas y herramientas a utilizar en cada una de las etapas del proyecto se presenta el siguiente diagrama en la figura 3 donde se aprecia de cada herramienta y en que etapa del proyecto se aplicará.

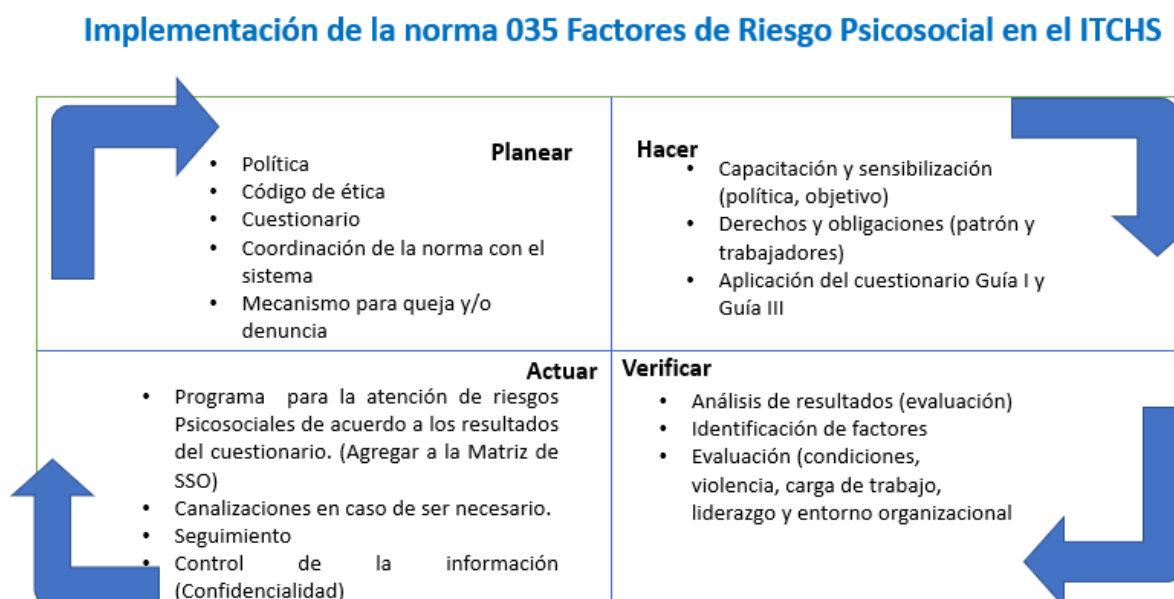


figura 3 Metodología de implementación de la NOM-035, creación propia

De la misma manera se formó un equipo de trabajo autoadministrado para llevar a cabo los pasos mencionados anteriormente, una de las primeras actividades del grupo fue tomar la capacitación de la norma en el (PROCADIST), Programa de Capacitación a Distancia.

3.4. Población y muestra

Para la población y el tamaño de la muestra que se abarcará se toma de referencia los trabajadores del ITSCH reportados en la estadística 911, figura 4, y para el tamaño de la muestra se utiliza la fórmula que también viene dada en la Norma, la cual se presenta a continuación.

El cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores, segmentados en personal Administrativo, Directivo y Docente del ITSCH, o se podrá aplicar a una muestra representativa de ellos. El tamaño de la muestra se deberá determinar conforme a la Ecuación 1 siguiente:

$$n = \frac{0.9604 (N)}{0.0025 (N - 1) + 0.09604}$$

Ecuación 1 Determinación del tamaño de la muestra

En donde:

N = número total de trabajadores del centro de trabajo.

n = número de trabajadores a los que se les deberán aplicar los cuestionarios.

0.9604 y 0.0025 permanecen constantes.

Para garantizar resultados representativos, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple. El tamaño de la muestra se determinó mediante la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una proporción esperada de 0.5.

Por lo tanto

N = 162 total de trabajadores del ITSCH

$$n = \frac{0.9604 * 162}{.0025 (162 - 1) + .9604} = \frac{155.58}{1.36} = 114.39$$

Ecuación 2 cálculo del tamaño de la muestra

115 personas encuestadas.

Para lo cual se planea invitar a todo el personal, pero la cantidad mínima de participación debe ser de 115 personas.

III. PERSONAL DE FACULTADES, ESCUELAS, CENTROS, DIVISIONES O DEPARTAMENTOS

1. Escriba, de acuerdo con la función que desempeña, el número de personas que laboran en las facultades, escuelas, centros, divisiones o departamentos, desglose por sexo, con discapacidad y cuántos son hablantes de lengua indígena.

Nota:

a) Si una persona desempeña dos o más funciones, anótelas en la que dedique más tiempo, registrar a todas las personas que laboran en la institución y que están dentro de su nómina.

b) El personal reportado en este apartado corresponde a la suma del personal registrado en los cuestionarios 911.9 de facultades, escuelas, centros o departamentos.

	Hombres	Mujeres	Total	Con discapacidad	Hablantes de lenguas indígenas
Directivo	16	11	27	0	0
Docente (no incluya al personal de investigación)	53	27	80	1	0
Docente-Investigador y Docente-Auxiliar de Investigador	0	0	0	0	0
Investigador	0	0	0	0	0
Auxiliar de Investigador (no incluye servicio social y prácticas profesionales)	0	0	0	0	0
Administrativo	14	25	39	0	0
Otros (choferes, personal de limpieza, servicios generales, etc)	11	5	16	0	0
Total de personal en las facultades, escuelas, centros, divisiones o departamentos. (Este dato debe ser igual a la suma del personal registrado en los cuestionarios 911.9 de facultades, escuelas, centros, divisiones o departamentos).	94	68	162	1	0

figura 4 Evidencia de Estadística 911

3.5 Matriz de congruencia

Se presenta la matriz de congruencia de la Aplicación de la NOM-035-STPS-2018 en el ITSCH. El Objetivo general es: Implementar la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. “Identificación, Análisis y Prevención”, dentro del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo.

Tabla 2 Matriz de Congruencia. Elaboración Propia

Objetivos específicos	Acciones principales	Contenidos o componentes	Estrategias Metodología	Evidencias de cumplimiento	Instrumentos de evaluación
Establecer y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales dentro del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo	Crear un comité encargado de proponer y difundir la política de riesgos Psicosociales	Postura institucional con respecto a los riesgos psicosociales.	Sesiones de trabajo con el comité de implementación de la NOM-035	Política difundida y socializada con el personal	Revisión de la política en los diferentes medios sociales
Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo en el ITSCH	Aplicación de cuestionarios de diagnóstico según el nivel de riesgo.	Criterios de valoración de la NOM-035.	Aplicación del cuestionario por medio de elementos electrónico.	Resultados del cuestionario	Cuestionario montado en Google forms.
Evaluar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional del ITSCH mediante el instrumento marcado por la NOM-035	Aplicación de cuestionarios de diagnóstico según el nivel de riesgo	Políticas de bienestar, clima organizacional , desarrollo humano.	Segmentación de los resultados por categoría y dominio.	Resultados entregados a la alta dirección	Anexos de la norma
Diseñar y aplicar un plan de prevención institucional de riesgos psicosociales, promoviendo un entorno organizacional favorable y eliminar los actos de violencia laboral dentro del ITSCH.	Elaborar un plan anual de acciones preventivas y correctivas.	Clima organizacional , cultura institucional, motivación.	Campañas informativas, reuniones participativas, mecanismos de reconocimiento.	Informes de seguimiento semestral.	Encuestas de satisfacción laboral. NMX 025

Los Resultados esperados son la reducción de niveles de riesgo psicosocial identificados en diagnóstico aplicado, mejora del clima laboral, seguir siendo una institución certificada o reconocida por la implementación de buenas prácticas en salud psicosocial y desarrollo de una cultura organizacional saludable, participativa y libre de discriminación.

Capítulo IV.

Análisis de resultados

4.1. Análisis cuantitativo

Para iniciar con la etapa de resultados primero se procedió a la aplicación del tamaño de la muestra para ello se consultó la NOM-035 en el apartado de III de los anexos, donde se llegó al siguiente resultado:

Por lo tanto

N = 162 total de trabajadores del ITSCH

$$n = \frac{0.9604 * 162}{.0025 (162 - 1) + .9604} = \frac{155.58}{1.36} = 114.39$$

Ecuación 3 Calculo del Tamaño de la Muestra

115 personas encuestadas.

Para lo cual se planea invitar a todo el personal, pero la cantidad mínima de participación debe ser de 115 personas.

NOTA: En el apartado 3.4 de este documento se muestra la evidencia de la cantidad de trabajadores de la estadística 911 reportada a la SEP y TECNM

Continuando con la aplicación del proyecto mediante una circular emitida por el departamento de recursos humanos se invitó a las y los trabajadores de la institución (162), a realizar los dos cuestionarios “Acontecimientos traumáticos Severos e Identificación de factores de riesgo Psicosocial”, ambos cuestionarios se diseñaron en un formulario de Google anexo IV, para evitar el consumo de papel ya que el ITSCH también cuenta con el certificado en el Sistema de Gestión Ambiental, ISO 14001:2015, con dichos formularios se obtuvo la siguiente información.

En la figura 5 se muestra que respondieron un total de 126 personas, el 57.1 % fue personal docente, el 27% personal administrativo y el 15.9 % personal directivo.

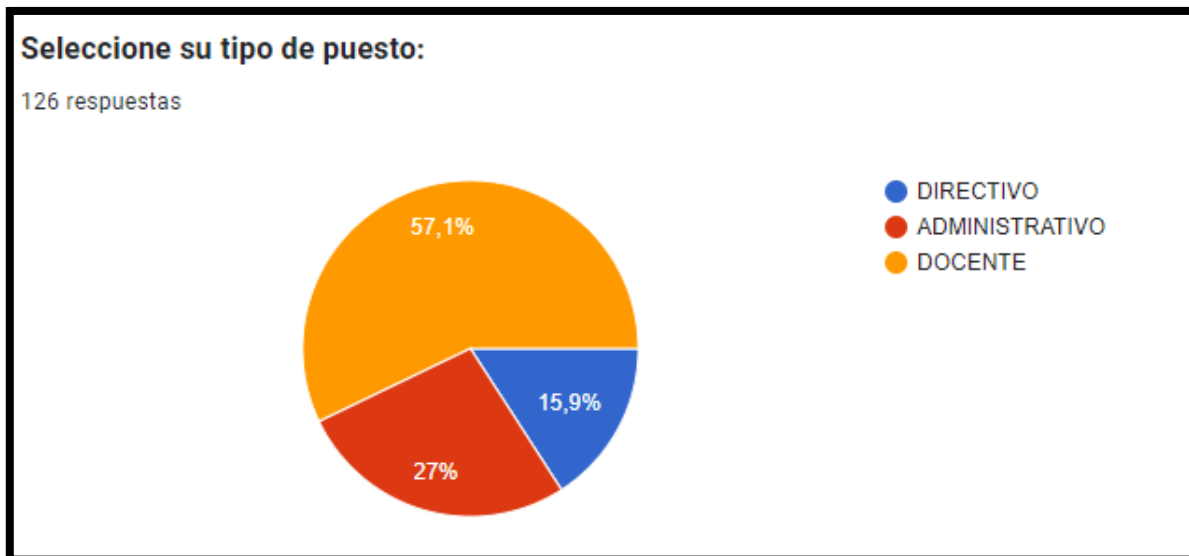


figura 5 Respuestas Según su Contrato

Fuente: Elaboración Propia

También, se muestra en la tabla 2 el porcentaje de cada uno de los sectores del trabajo la participación más baja es del personal administrativo y de servicios con el 61.81% y la más alta es del 90% del personal docente. Se cumple con el tamaño de la muestra que arroja el método implementado con un nivel de confianza del 90% y, además, se contó con la participación del personal en todas las áreas.

Tabla 3 Participación del personal en porcentaje según su contrato

Tipo de Contrato	No. respuestas	% de Participación
Directivo	20	74.07%
Docente	72	90 %
ATM	34	61.81 %

En el anexo III se muestra el formulario completo con las 126 respuestas, el objetivo de estas respuestas es mediante un puntaje determinado por la norma, establecer el nivel de riesgo, cada una de las respuestas tiene un valor, este valor se puede observar en la figura 6. Es decir que el primer bloque de respuestas tiene un valor del 0 al 4 en orden ascendente y el segundo bloque es del 4 al 0 orden descendente.

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57	0	1	2	3	4
2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 29, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	4	3	2	1	0

figura 6 Calificación de las opciones de respuesta, fuente NOM-035-STPS-2018

Con la información anterior y las respuestas emitidas por los 126 encuestados y encuestadas se construyó un formato en Excel que a que mediante una programación de fórmulas básicas ayudan con el análisis de la información, en la tabla 3 se muestra al análisis realizado de manera general para determinar el grado de riesgo que hay en el ITSCH.

Tabla 4 Puntaje obtenido por pregunta y por opción de respuesta.

Pregunta	Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi nunca	Nunca	total	Resultado
1	42	61	20	2	1	111	0.88
2	8	12	38	50	18	194	1.54
3	12	12	39	45	18	207	1.64
4	26	52	38	8	2	160	1.27
5	4	6	27	36	53	124	0.98
6	6	20	61	29	10	235	1.87
7	10	17	50	30	19	221	1.75
8	9	30	48	21	18	243	1.93
9	48	46	27	5	0	389	3.09
10	31	29	41	21	4	314	2.49
11	12	16	64	22	12	246	1.95
12	29	30	47	14	16	314	2.49
13	29	20	30	31	16	267	2.12
14	45	22	18	19	22	301	2.39
15	6	10	46	37	27	183	1.45
16	8	14	43	31	30	191	1.52
17	9	14	34	33	36	179	1.42
18	8	10	43	42	23	190	1.51

19	5	10	39	35	37	163	1.29
20	18	29	42	18	19	261	2.07
21	6	10	49	33	28	185	1.47
22	1	4	24	36	61	100	0.79
23	36	47	38	5	0	138	1.10
24	16	19	35	38	18	275	2.18
25	20	30	54	21	1	205	1.63
26	15	26	50	24	11	242	1.92
27	23	32	50	17	4	199	1.58
28	20	36	52	13	5	199	1.58
29	6	21	54	37	8	232	1.84
30	3	24	53	29	17	285	2.26
31	38	47	34	6	1	137	1.09
32	39	47	30	9	1	138	1.10
33	42	48	29	5	2	129	1.02
34	37	47	29	11	2	146	1.16
35	56	37	26	6	1	111	0.88
36	36	37	40	12	1	157	1.25
37	41	32	29	12	12	174	1.38
38	39	34	32	11	10	171	1.36
39	38	40	30	9	9	163	1.29
40	42	35	29	12	8	161	1.28
41	44	36	26	10	10	158	1.25
42	15	46	51	9	5	195	1.55
43	31	52	33	7	3	151	1.20
44	31	42	35	12	6	172	1.37
45	31	45	36	9	5	164	1.30
46	26	40	41	13	6	185	1.47
47	19	30	45	22	10	226	1.79
48	23	37	40	21	5	200	1.59
49	68	51	6	0	1	67	0.53
50	19	55	22	19	11	200	1.59
51	7	20	39	30	30	308	2.44
52	13	21	39	32	21	279	2.21
53	32	37	23	22	12	197	1.56
54	11	23	58	29	5	258	2.05

55	82	22	18	3	1	71	0.56
56	102	17	7	0	0	31	0.25
57	32	36	45	9	4	169	1.34
58	9	13	41	40	23	158	1.25
59	8	8	27	38	45	124	0.98
60	4	4	29	35	54	109	0.87
61	6	9	32	26	53	114	0.90
62	4	11	32	31	48	111	0.88
63	9	14	32	22	47	122	0.97
64	3	5	31	23	64	97	0.77
65	3	2	35	41	23	123	1.18
66	3	4	27	37	33	103	0.99
67	5	6	24	28	41	96	0.92
68	3	5	23	23	50	81	0.78
69	1	0	8	10	1	30	1.50
70	0	0	6	9	5	21	1.05
71	3	0	7	7	3	33	1.65
72	0	0	7	9	4	23	1.15
Resultado							103.72

En la tabla 3 se puede observar el número de preguntas contestadas en el lado izquierdo en la primera columna con un total de 72, en el centro (columna 2 a 6), se observa la cantidad de respuestas en cada uno de los 5 niveles, “Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca”, en la columna 7 se puede ver el resultado de la suma de los valores por pregunta y la relación con la cantidad de personas.

Por ejemplo, en la pregunta 1 se encuentra en el bloque 1 donde su valor es ascendente del 0 al 4, en la tabla 4 se puede ver un ejemplo de cómo se calcula el resultado de cada pregunta. Se multiplican las 42 respuestas de “siempre”, por el puntaje determinado por la norma “0”, y así sucesivamente, posteriormente se suman los cocientes llegando al resultado “111”, y se divide entre el total de encuestados para conocer el resultado de la primera pregunta. Después se replica para las 72 y se obtiene el puntaje total del cuestionario.

Tabla 5 Ejemplo de cálculo de puntaje

Pregunta	Siempre	Casi Siempre	Algunas	Casi nunca	Nunca	Puntaje	Resultado
1	42	61	20	2	1	111	0.88
Valor	0	1	2	3	4		
Puntaje	0	61	40	6	4	111	0.881

La puntuación obtenida es de 103.72 puntos realizando el análisis correspondiente, con ello el siguiente paso es verificar este puntaje con las tablas de evaluación que propone la NOM-035, las cuales se muestran en el anexo 6, de la misma manera se pueden observar en la figura 7 la valoración para calificación final, donde se puede observar que se tiene **un riesgo Alto**, ya que se encuentra en el rango de 99 a 140 en el límite inferior pero con un riesgo alto que conlleva a realizar acciones específicas.

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario C_{final}	$C_{final} < 50$	$50 \leq C_{final} < 75$	$75 \leq C_{final} < 99$	$99 \leq C_{final} < 140$	$C_{final} \geq 140$

figura 7 Valoración del nivel de riesgo, fuente: NOM-035-STPS-2018

De la misma manera la NOM-035 determina las acciones a realizar para cada caso de nivel de riesgo, en la figura 8 se muestra la tabla de criterios para la toma de acciones de acuerdo al nivel de riesgo obtenido. En el caso del riesgo alto se debe hacer un análisis de cada categoría y dominio, para crear acciones de intervención convenientes por medio de un plan integral de intervención, con evaluaciones puntuales, capacitación y difusión de la política institucional, prevención y erradicación de la violencia laboral, así como reforzar las acciones para crear ambientes de mejora continua.

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas ¹ , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica ¹ y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

figura 8 Nivel de riesgo y acciones de prevención

Continuando con los resultados de la evaluación y análisis de los riesgos Psicosociales dentro del ITSCH se realiza la evaluación por categoría, en la figura 9 se puede ver los rangos para la evaluación del nivel de riesgo por categoría.

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 9$	$9 \leq C_{cat} < 11$	$11 \leq C_{cat} < 14$	$C_{cat} \geq 14$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 15$	$15 \leq C_{cat} < 30$	$30 \leq C_{cat} < 45$	$45 \leq C_{cat} < 60$	$C_{cat} \geq 60$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 13$	$C_{cat} \geq 13$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 14$	$14 \leq C_{cat} < 29$	$29 \leq C_{cat} < 42$	$42 \leq C_{cat} < 55$	$C_{cat} \geq 55$
Entorno organizacional	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 14$	$14 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 23$	$C_{cat} \geq 23$

figura 9 Valoración del nivel de riesgo por criterio

En la figura 10 se muestra la evaluación y análisis del nivel de riesgo psicosocial dentro del ITSCH por dominio, en donde se observan los rangos determinados para cada dominio.

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 9$	$9 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 15$	$15 \leq C_{dom} < 21$	$21 \leq C_{dom} < 27$	$27 \leq C_{dom} < 37$	$C_{dom} \geq 37$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 21$	$21 \leq C_{dom} < 25$	$C_{dom} \geq 25$
Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Interferencia en la relación trabajo-familia	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 10$
Liderazgo	$C_{dom} < 9$	$9 \leq C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$C_{dom} \geq 20$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 17$	$17 \leq C_{dom} < 21$	$C_{dom} \geq 21$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$
Reconocimiento del desempeño	$C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 14$	$14 \leq C_{dom} < 18$	$C_{dom} \geq 18$
Insuficiente sentido de pertenencia e,	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 10$

figura 10 Valoración del nivel de riesgo por dominio

Entonces derivado de la evaluación realizada en la tabla 5 se muestra el resultado obtenido por categoría y dominio, así como los ítems involucrados en cada uno de estos elementos. De esta manera se realiza el análisis recomendado por la NOM-035, en el cual se identifica que por categoría ambiente de trabajo es la única que está en un nivel bajo, factores propios de la actividad que tiene que ver con la carga de trabajo y la falta de control del mismo se encuentra en un nivel de riesgo medio, al igual que organización del tiempo de trabajo que se relaciona con las jornadas de trabajo y este como influye en la relación personal-familiar, de la misma manera que liderazgo y relaciones de trabajo con un nivel medio aunque de manera independiente en este rubro se puede notar que los dominios están en un nivel bajo aunque al estar todos en el límite superior de la tabla de rangos de manera global aumenta a un nivel medio. Por último, el entorno organizacional que se divide en reconocimiento del desempeño y sentido de pertenencia tiene un nivel medio con el reconocimiento del desempeño como área de oportunidad, derivado de que se percibe que no hay una retroalimentación del trabajo realizado es decir no se informa el resultado de las actividades realizadas.

Tabla 6 Análisis de resultados por categoría y dominio

Categoría		Dominio		Dimensión		ítem
Ambiente de trabajo	6.32	Condiciones en el ambiente de trabajo	6.32	Condiciones Peligrosas e inseguras	2.52	1,3
				Condiciones deficientes e insalubre	2.81	2,4
				Trabajos Peligrosos	0.98	5
Factores propios de la Actividad	43.14	Carga de Trabajo	26.92	Cargas Cuantitativas	4.36	6,12
				Ritmos de trabajo Acelerado	3.68	7,8
				Carga Mental	7.53	9,10,11
				Cargas Psicológicas Emocionales	3.88	65,66,67,68
				Cargas de alta Responsabilidad	4.51	13,14
				Cargas contradictorias e inconsistentes	2.97	15,16
		Falta de Control Sobre el trabajo	16.21	Falta de control y autonomía Sobre el Trabajo	6.71	25,26,27,28
				Limitada o nula posibilidad de desarrollo	3.28	23,24
				Insuficiente Participación y manejo de Cambios	4.10	29,30
				Limitada o inexistente capacitación	2.13	35,36
Organización del tiempo de Trabajo	8.56	Jornada de Trabajo	2.93	Jornadas de trabajo Extensas	2.93	17,18
		Interferencia en la Relación Trabajo-familia	5.63	Influencia del trabajo fuera del Centro de trabajo	3.37	19,20
				Influencia de las responsabilidades Familiares	2.26	21,22
Liderazgo y relaciones de trabajo	31.90	Liderazgo	10.93	Escaza claridad de Funciones	4.37	31,32,33,34
				Características de Liderazgo	6.56	37,38,39,40,41
		Relaciones en el Trabajo	12.23	Relaciones Sociales en el Trabajo	6.88	42,43,44,45,46
				Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	5.35	69,70,71,72
		Violencia	8.74	Violencia Laboral	8.74	57,58,59,60,61,62, 63,64
Entorno Organizacional	14.58	Reconocimiento del desempeño	10.16	Escasa o nula Retroalimentación del Trabajo	3.38	47,48
				Escaso o nulo reconocimiento del desempeño	6.78	49,50,51,52
		Insuficiente Sentido de Pertenencia e inestabilidad	4.42	Limitado Sentido de Pertenencia	0.81	55,56
				Inestabilidad Laboral	3.61	53,54

En la tabla 6 se muestra el significado de los colores utilizados que representan el nivel de riesgo por dominio, categoría.

Tabla 7 nivel de riesgo por color

Color	Nivel de Riesgo
	Nulo o depreciable
	Bajo
	Medio
	Alto
	Muy alto

Una vez analizado las respuestas de los 126 integrantes de la institución se identifica que los principales factores de riesgo Psicosocial presentes en el ITSCH, son aspectos relacionados con las cargas de trabajo, carga mental, emocional, falta de control sobre el trabajo, poca capacitación y jornadas de traba extensas. Por otro lado, la escaza retroalimentación del trabajo también tiene un nivel de riesgo medio por lo que las acciones planteadas en el programa de atención de riesgos psicosociales tendrán como objetivo principal abordar estos elementos, que son propios de la actividad la carga de trabajos y la conclusión del trabajo con una retroalimentación para con el trabajador donde se valore y reconozca el desempeño realizado en la actividad sobre todo en los eventos institucionales.

Por parte del análisis cuantitativo se concluye de manera satisfactoria con los resultados obtenidos, **obteniendo un nivel de riesgo de manera global alto**, aunque en el límite inferior es decir muy cerca de bajar a nivel medio el rango es de 99 a 140 puntos y el resultado es de 103.72 por lo que está muy cerca del límite inferior. Por otro lado, en el análisis por dominio y categoría ningún elemento presenta un nivel de riesgo alto, 5 de 4 categorías están en nivel de riego medio y 4 de 10 dominios presentan un nivel de riesgo medio, es importante recalcar que el resto tienen un nivel de riego bajo.

Como resultado final se agrega la matriz de correlación de Pearson, la matriz de correlación permitió identificar asociaciones relevantes entre las diversas dimensiones de la NOM-035, especialmente aquellas relacionadas con carga laboral, falta de control, liderazgo, violencia y relaciones interpersonales.

Se tomó una muestra aleatoria de 50 personas del total de las encuestadas con la finalidad de que con las observaciones particulares se puedan determinar correlaciones entre las variables determinadas. En la tabla 8 se muestran los resultados de las muestras por cada una de las variables determinadas.

Tabla 8 Resultados por variable. Elaboración Propia

Condiciones ambiente	Carga trabajo	Falta control	Jornada trabajo	Interferencia trabajo familia	Liderazgo	Relaciones trabajo	Violencia	Reconocimiento desempeño
7.58	30.98	8.30	3.36	7.30	6.42	8.31	12.36	1.14
5.50	24.07	14.03	3.51	7.98	15.19	9.41	16.91	6.23
8.07	21.23	14.48	1.85	9.73	20.04	14.77	14.50	9.33
10.93	33.78	11.83	3.33	9.64	15.66	14.21	10.53	9.54
5.18	37.86	15.52	3.43	1.48	5.38	11.62	11.08	7.00
5.18	36.89	18.78	1.79	2.95	9.55	12.19	7.24	12.49
11.12	19.65	27.31	5.98	7.83	16.60	16.95	11.08	3.84
8.46	24.81	17.46	3.72	7.82	8.65	9.29	10.02	8.57
4.41	31.05	17.93	1.02	7.83	13.29	13.95	12.41	9.92
7.73	37.32	16.02	4.02	19.03	14.62	10.88	7.92	11.93
4.43	23.15	5.40	1.37	8.02	7.77	10.82	13.18	12.94
4.43	26.01	16.30	4.23	9.91	11.26	16.21	17.13	3.55
6.74	17.05	16.80	4.83	9.30	-1.55	15.09	10.73	1.45
-0.31	16.17	30.63	1.62	8.29	7.38	15.04	12.72	15.84
0.31	35.73	15.34	4.51	5.04	10.48	17.06	13.84	11.00
4.11	41.03	18.19	3.62	8.65	6.48	11.80	9.58	5.47
2.64	27.12	16.25	4.28	3.51	18.07	14.50	12.02	17.23
6.98	37.59	9.72	6.03	5.31	5.74	10.44	11.20	9.89
2.98	31.34	23.03	2.55	4.47	9.73	13.04	11.53	15.33
1.33	21.54	20.78	1.73	6.37	12.03	11.18	8.13	9.65
10.75	31.34	21.00	1.51	13.87	17.30	12.11	11.25	19.84

5.21	42.80	11.21	1.63	-0.16	5.72	14.15	13.09	18.28
6.17	27.47	24.53	2.82	8.40	16.18	8.36	16.81	8.03
1.29	43.05	8.38	3.50	0.69	11.54	20.29	14.89	14.27
4.17	2.31	19.83	3.40	4.52	7.55	7.59	19.55	12.60
6.31	35.82	29.06	4.29	9.75	13.36	6.73	8.16	16.30
2.18	28.67	10.75	2.97	6.32	12.30	16.46	14.55	4.36
7.18	24.91	13.19	5.31	2.48	9.08	14.95	11.87	12.81
3.98	28.71	17.02	2.52	3.70	11.78	14.27	19.70	14.71
5.00	8.47	13.55	7.36	8.38	9.95	14.29	8.00	0.30
3.98	25.68	7.52	3.97	3.65	11.96	11.66	7.87	3.25
12.01	31.30	16.84	1.56	6.83	14.17	8.03	8.81	-1.13
5.91	42.21	10.33	1.21	6.25	17.88	12.02	2.86	7.92
2.49	22.77	19.18	3.73	3.91	6.52	8.93	9.10	12.97
8.64	19.95	11.16	2.59	13.29	20.09	15.71	8.19	16.98
1.95	22.93	25.37	4.11	8.23	3.64	11.11	11.74	9.68
6.63	36.73	11.94	3.72	-0.69	10.89	8.33	12.48	17.63
-0.46	31.02	14.60	2.83	6.73	13.87	10.39	18.47	2.24
1.60	22.66	21.13	1.58	3.88	12.63	13.40	14.86	0.59
6.59	32.82	9.36	0.49	8.96	8.99	9.40	8.90	9.02
8.37	28.77	17.76	2.23	3.44	10.66	8.34	7.64	11.26
6.51	37.25	23.98	4.34	5.72	9.52	12.71	13.07	9.13
5.57	20.98	7.19	3.30	7.79	9.13	12.71	6.00	-1.27
4.96	24.63	17.51	0.93	9.00	14.92	9.63	18.30	8.84
1.11	24.00	17.95	3.23	2.07	12.94	9.78	15.75	2.63
3.59	13.57	20.95	3.58	4.98	8.71	12.66	9.32	12.73
4.44	30.70	9.33	1.52	4.51	15.12	5.78	4.46	11.18
9.41	30.36	8.85	3.20	3.91	12.74	5.94	16.43	4.49
7.07	27.87	19.46	3.04	12.02	14.77	8.77	10.70	6.67
0.18	25.54	18.16	1.10	7.46	14.03	10.84	15.98	3.88

De la misma manera se procede a realizar la correlación de Pearson, se utilizo la herramienta de opciones avanzadas de Excel para determinar la correlación entre cada una de las variables en la tabla 9 se muestran los resultados que se obtuvieron con el análisis realizado.

Tabla 9 Matriz de correlación de Pearson. Elaboración Propia

	Condiciones ambientes	Carga trabajo	Falta control	Jornada trabajo	Interferencia trabajo familia	Liderazgo	Relaciones trabajo	Violencia	Reconocimiento desempeño
Condiciones ambientes	1	0.1100	-0.12	0.106895	0.3328150	0.226657	-0.205814	-0.2897	-0.0176
Carga trabajo	0.11007178	1	-0.23	-0.17269	-0.1592855	0.065338	-0.006554	-0.16961	0.20318
Falta control	-0.125589	-0.2310	1	0.054175	0.1729258	-0.00831	-0.012218	0.117873	0.172646
Jornada trabajo	0.10689499	-0.1726	0.054	1	-0.02692914	-0.2665563	0.21490359	-0.033856	-0.166154
Interferencia trabajo familia	0.3328150	-0.159286	0.1729	-0.02693	1	0.30005935	-0.012237	-0.147184	-0.088152
Liderazgo	0.22665714	0.0653387	-0.0083	-0.26656	0.300059346	1	0.0174105	0.0215734	0.088331
Relaciones trabajo	-0.20581284	-0.006554	-0.0122	0.214904	-0.012237165	0.0174105	1	0.0956437	0.085532
Violencia	-0.28974112	-0.169612	0.1179	-0.03386	-0.147184182	0.02157337	0.09564367	1	-0.036699
Reconocimient o desempeño	0.01761625	0.2031801	0.1726	-0.16615	-0.088151735	0.08833077	0.08553246	-0.036699	1

Como resultado del análisis realizado se interpreta que no existen correlaciones fuertes (mayores a .7), lo que indica interdependencia entre la mayoría de los factores, se observan correlaciones negativas débiles entre condiciones de trabajo y violencia, además de relaciones en el trabajo sugiriendo que percepciones bajas de relaciones en el trabajo podrían relacionarse con condiciones de trabajo no ergonómicas y/o saludables, además de que estas estén relacionadas con algún tema de violencia. De la misma manera las condiciones del trabajo tienen relación positiva débil con liderazgo e interferencia trabajo-familia, sin embargo, no están estrechamente relacionadas. **La mayoría de las correlaciones se encuentran en rangos débiles, tanto positivas como negativas.** El comportamiento general refleja que los factores de la NOM-035 no están fuertemente acoplados entre sí. Esto implica que cada área puede intervenir de forma aislada sin generar efectos colaterales significativos en otros factores.

4.2. Análisis cualitativo

En el análisis cualitativo de la aplicación de la NOM-035 se tiene como elemento base la conformación de un grupo autoadministrado con la participación de, personal directivo, administrativo, docente y especializado del área psicopedagógica. La encomienda principal del grupo es aplicar de manera coordinada y efectiva los procedimientos necesarios para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial presentados en el ITSCH.

En sesión de la alta dirección de la institución mediante minuta se realizó la conformación de este grupo como se muestra el acuerdo en la figura 11. El primer compromiso de este grupo fue tomar una capacitación del PROCADIST, de la NOM-035 para tener mayor información y conocimiento de los requisitos que marca la norma.

REVISIÓN POR DIRECCIÓN

Lugar: CIUDAD HIDALGO, MICHOACÁN
Fecha: 28 de Abril 2023
Hora inicio y término: 09:00 - 14:00

REVISIÓN DEL SGI
En Ciudad de Hidalgo, el día 28 de Abril del 2023, siendo las 10:00 hrs, se reúnen los directivos en la sala audiovisual del ITSCH, con la finalidad de realizar Revisión por la Dirección Interna.

1.- Bienvenida (Pase de Lista)
2.- Seguimiento de acuerdos
3.- Necesidades de cambios
4.- Desempeño del SGI

- Evaluación docente
- Encuestas de Servicio
- Buzón de Quejas, sugerencias y/o Felicitaciones
- Atención a Hallazgo de auditoría
- Estado de las acciones Correctivas
- Indicadores del POI
- Aspectos Ambientales Significativos (controles y actividades)
- Seguridad y Salud Ocupacional (Comisión Mixta)
- Análisis de la energía. (Controles Operacionales)

Una vez agotados los puntos anteriores se llegó a los siguientes:

ACUERDOS

MATRIZ DE ACUERDOS / COMPROMISOS			
Asunto	Responsable	Período de Realización	
		Inicio	Término Programado
01.- Se acuerda que la auditoría interna será los días 5, 6 y 7 de mayo del 2023	Comité de Innovación	Abril 2023	Junio 2023
02.- Se acuerda que el equipo de trabajo para la aplicación de la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, estará conformado por: • Coordinador (a): IMSS ASES-029-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN. • Guillermo Capistrano Zúñiga Neria • Armando López Hernández • Juan José Maldonado García • Ricardo Antonio Moreno Ruiz • María Lourdes Sánchez Mora	Comité de Implementación de la NOM 035-STPS-2018	Abril 2023	JUNIO 2024

REVISIÓN DE JUNTA DIRECTIVA
Ciudad Hidalgo, Abril 2023
1 de 4

figura 11 Acuerdo de conformación del grupo autoadministrado

Los integrantes de este grupo autoadministrado son, Guillermo Capistrano Zúñiga Neria, Armando López Hernández, Juan José Maldonado García, María Lourdes Sánchez Mora, Alejandro Romero Estada y Ricardo Antonio Moreno Ruiz, quienes realizaron sesiones de

trabajo para la implementación de la NOM-035, en la figura 12 se muestran algunos de las constancias del sistema PROCADIST que acreditan la capacitación de los y las participantes en la norma antes mencionada.



figura 12 Constancias de capacitación del grupo autoadministrado

Posteriormente una vez capacitado el grupo autoadministrado se procede a la propuesta de la Política de Riesgos Psicosociales en el ITSCH, se revisó la propuesta del grupo autoadministrado dentro de las sesiones de junta Directiva, dicha propuesta fue autorizada para su difusión en los diferentes medios. La minuta en la cual se aprobó la política de Riesgos Psicosociales en el ITSCH se muestra en la figura 13

86.- Anexo a la presente minuta se entrega la información presentada en la sesión de reunión por correo electrónico.	RD	Abril 2024	Abril 2024
87.- Se acuerda que las capacitaciones de protección civil se realicen en el mes de abril con la finalidad de poder actualizar el Programa Interno.	Comité de Innovación	Abril 2024	Abril 2024
88.- Se acuerda que las simulaciones del 2024 se realicen los meses de mayo y septiembre.	Planeación Comité de Innovación	Abril 2024	Septiembre 2024
89.- Se aprueba la política de prevención de Riesgos Psicosociales del ITSCH y se actualiza se revisará por medio del comité de la ACMA-OPS-OPS-2024, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.	RD	Mayo 2024	Agosto 2024
90.- Se presentan los resultados de el encuestó de la comisión mixta correspondiente al trimestre I, los cuales se agregan al Plan de Mantenimiento y la Misión de Seguridad y Salud.	Comisión Mixta	Marzo 2024	Marzo 2024

figura 13 Minuta de aprobación de política de prevención de riesgos Psicosociales

En la figura 14 se muestra la política de aprobada y como se da difusión en la página oficial de la institución, de la misma manera se difundió por otros medios digitales, correo institucional, WhatsApp, además de que se realizaron capacitaciones dirigidas al 100% del personal.



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en el ITSCH.

En el Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo (ITSCH), en relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, asumen los compromisos siguientes:



- ⚙️ Es obligación del cuerpo directivo implementar, difundir y predicar con el ejemplo la política al interior del ITSCH.
- ⚙️ Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones que afecten el entorno organizacional favorable.
- ⚙️ Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas.
- ⚙️ Se cuenta con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos; Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación.

- ⚙️ Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención.
- ⚙️ Todos los trabajadores participan para establecer y poner en práctica esta política en el ITSCH.
- ⚙️ Se respeta al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
- ⚙️ Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.

figura 14 Política de Prevención de Riesgos Psicosociales

La política de Prevención de Riesgos Psicosociales, marca el compromiso institucional en relación a la prevención de los riesgos en esta materia dentro del ITSCH, donde se recalcan compromisos en todos los niveles y sectores para poder generar un entorno favorable donde

todos y todas las integrantes de la organización puedan alcanzar su nivel de desempeño a través de la buena aceptación del trabajo y actividades. Uno de los aspectos a resaltar es que por ningún motivo se toleran los actos de violencia física, psicológica, emocional o toda aquella práctica discriminatoria, buscando siempre la armonía institucional.

Por otro lado, en el resultado cualitativo después del análisis realizado de manera cuantitativa se obtiene un nivel de riesgo determinado por el puntaje obtenido, arrojando el resultado en 5 niveles, nulo, bajo, medio, alto y muy alto, en cuanto al riesgo, en la tabla 7 se muestra el resultado cualitativo en cuanto a color, y nivel obtenido de manera global y por dominio y categoría.

En la tabla 7 se muestra el resultado cualitativo de la aplicación del cuestionario para la identificación de Riesgos Psicosociales donde de color amarillo se muestra el resultado obtenido un nivel de riesgo alto, también, se indica las acciones que se deben de realizar para la prevención de los riesgos encontrados en la aplicación del cuestionario.

Tabla 10 Nivel de riesgo y toma de acciones para la prevención

Criterios para la toma de acciones	
Nivel de Riesgo	Necesidad de acción
Muy Alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas, y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.

Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

En cuanto al nivel de riesgo medio se indica que se debe realizar un análisis por categoría y dominio, una vez realizado este análisis se debe de asignar un nivel de riesgo a cada uno de los dominios y categorías tiene una calificación desde muy alto hasta nulo de manera similar a la calificación final.

En la tabla 8 se muestra el análisis realizado por categoría y dominio el color asignado es de acuerdo al nivel de riesgo tal y como se indica en las acotaciones de la tabla.

Tabla 11 Resultado del análisis por dominio y categoría

Análisis por dominio y categoría			
Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones Peligrosas e inseguras	1,3
		Condiciones deficientes e insalubre	2,4
		Trabajos Peligrosos	5
Factores propios de la Actividad	Carga de Trabajo	Cargas Cuantitativas	6,12
		Ritmos de trabajo Acelerado	7,8
		Carga Mental	9,10,11
		Cargas Psicológicas Emocionales	65,66,67,68
		Cargas de alta Responsabilidad	13,14
		Cargas contradictorias e inconsistentes	15,16
	Falta de Control Sobre el trabajo	Falta de control y autonomía Sobre el Trabajo	25,26,27,28
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23,24
		Insuficiente Participación y manejo de Cambios	29,30
		Limitada o inexistente capacitación	35,36
Organización del tiempo de Trabajo	Jornada de Trabajo	Jornadas de trabajo Extensas	17,18
	Interferencia en la Relación Trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del Centro de trabajo	19,20
		Influencia de las responsabilidades Familiares	21,22
	Liderazgo	Escasa claridad de Funciones	31,32,33,34

Liderazgo y relaciones de trabajo		Características de Liderazgo	37,38,39,40,41
	Relaciones en el Trabajo	Relaciones Sociales en el Trabajo	42,43,44,45,46
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	69,70,71,72
	Violencia	Violencia Laboral	57,58,59,60,61,62,63,64
Entorno Organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula Retroalimentación del Trabajo	47,48
		Escasa o nulo reconocimiento del desempeño	49,50,51,52
	Insuficiente Sentido de Pertenencia e inestabilidad	Limitado Sentido de Pertenencia	55,56
		Inestabilidad Laboral	53,54
	Color	Nivel de Riesgo	
		Nulo o depreciable	
		Bajo	
		Medio	
		Alto	
		Muy alto	

Se presenta el análisis por categoría y dominio, como resultado de ello se obtiene que, de las 5 categorías, 4 presentan un nivel de riesgo medio y de los 10 dominios 4 tienen un nivel de riesgo medio lo cual se traduce de la siguiente manera:

1. Factores Propios de la actividad; que involucra la carga de trabajo que se divide en el ritmo de trabajo, la carga mental, psicológica y las cargas con alta responsabilidad, además de la falta de control sobre las actividades como la poca autonomía en las actividades, poca participación en los cambios y la limitada capacitación.
2. Organización del Tiempo de trabajo; en este caso solo el dominio que presenta riesgo medio es las jornadas de trabajo extensas.
3. Liderazgo y relaciones de trabajo; presenta características como poca claridad en las funciones, las relaciones de trabajo entre colaboradores y supervisores, así como las características propias del liderazgo.
4. Entorno Organizacional; para este criterio el dominio con nivel de riesgo medio es

el reconocimiento del desempeño que indica que hay poca o nula retroalimentación del trabajo y escaso o nulo reconocimiento al desempeño.

Por último, en el caso del programa de prevención de Riesgos Psicosociales se muestra las actividades que se proponen por parte del grupo autoadministrado para prevenir y en un futuro erradicar los riesgos de acuerdo al análisis realizado con el cuestionario de identificación de riesgos, el plan contiene la actividad el periodo del año en que se recomienda hacer, así como el responsable de la actividad en algunos casos las actividades son permanentes.

Tabla 12 Programa de Permanente de prevención de riesgos Psicosociales

Actividad	Mes											Área responsable
	E	F	M	A	M	J	A	S	O	N	D	
Capacitación sobre prevención de riesgos Psicosociales	x						x					Desarrollo académico y Recursos Humanos
Difusión de materiales informativos “Riesgos Psicosociales”, “Técnicas de Prevención”	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Coordinación de la ISO 45001:2018
Sesiones del Subcomité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.	x			x			x			x		Coordinación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
Atención de denuncias y casos de hostigamiento laboral. “solo en caso de presentarse”												Coordinación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
Difusión de las funciones del subcomité de ética y prevención de conflictos de interés.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Coordinación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
Análisis de la estructura organizacional para el balanceo de cargas de trabajo.					x	x	x	x	x	x	x	Subdirección de Planeación
Difusión y sensibilización de la política de prevención de Riesgos Psicosociales y los compromisos de la organización para con la NOM-035-STPS-2018												Coordinación de la ISO 45001:2018
Informes de labores trimestrales para generar retroalimentación y reconocimiento al personal.	x			x				x			x	Subdirección de Planeación
Creación de grupos de trabajo interdisciplinarios para la coordinación de actividades institucionales como aniversario, congresos, concursos y eventos académicos y/o investigación.												Alta Dirección
Promover el sentido de pertenencia a través de eventos institucionales sociales como los siguientes:			x		x	x		x		x	x	Alta Dirección

• Día de la Mujer • Día del Hombre • Día del Trabajador • Comida de Aniversario • Cena de fin de Año • Día de la madre • Día del Padre												
Crear programas de capacitación participativos y dirigidos a las áreas de apoyo con temas específicos de acuerdo al perfil de las personas.												Recursos Humanos y comité de Capacitación Desarrollo académico
Aplicación del instrumento de Identificación de Factores Psicosociales.												Coordinación de la ISO 45001:2018
Presentación de resultados y plan de acción a la alta dirección												Coordinación de la ISO 45001:2018
Canalizaciones a las instancias correspondientes de acuerdo a los casos.												Coordinación de la ISO 45001:2018

Nota: Para la aplicación del cuestionario se entrega el drive con el diseño ya cargado, y para el análisis de los resultados se entrega el Excel para solo meter la cantidad de respuestas por cada concepto y arroje el resultado final, por dominio y por categoría, la entrega de estos documentos se realiza a la coordinación de la ISO 45001:2018, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Como parte de los avances del programa permanente se muestran evidencias de capacitación para el personal administrativo y docente. En la figura 15 se muestra evidencia del curso impartido a la base administrativa denominado manejo de estrés, donde se abordaron temas de prevención, técnicas y métodos prácticos para el manejo de situaciones alteran la tranquilidad de las y los trabajadores.



Figura 15 Constancia de Capacitación administrativa "Manejo de Estrés"

De la misma manera se programo un curso de habilidades directivas atacando el área de oportunidad detectada en el cuestionario donde se percibe por parte de los integrantes de la institución que en algunos casos no están tan claras las cargas de trabajo, la retroalimentación en las actividades realizadas entre otras funciones directivas. En la figura 16 se muestra la evidencia del programa de capacitación administrativa que incluye personal directivo y administrativo, se observa la programación de ambos cursos mencionados.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CIUDAD HIDALGO									
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN									
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CIUDAD HIDALGO PROCESO Y/O ÁREA: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2023 (GENERALES) PERIODO ESCOLAR: ENERO-NOVIEMBRE 2023									
No.	Nombre de los Cursos	Objetivo del curso y/o formación o entrenamiento	Objetivo del PDI con el que está relacionado o indicador	Periodo de Realización	Lugar	No de horas a curso	Instructor(a)	Dirigido a:	Observaciones
1	Atención Paciente 2023	Conocer modificaciones legales en materia fiscal.	6.1	Enero-Junio 2023	ITSCH	6	Esteban	Sab. Admón. y Finanzas y Jefe de Cda. Contabilidad, Planeación y R. Humanos	Cursos impartidos en la 1ª Reunión de la comisión modo de capacitación 2023 con fecha
2	Taller Trabajo en Equipo	Mejorar la ejecución de las actividades de este departamento.	6.1	Enero-Junio 2023	ITSCH	20		Personal Administrativo y Directivo	
3	Modalidades Educativas e Instrumentos para Tareas de Docencia. Cálculo en el servicio y como taller en prácticas	Mejorar la aplicación de las actividades del Tecnológico	6.1	Enero-Junio 2023	ITSCH	20	Dr. José Juan Maldonado García	Personal Administrativo y Directivo	
4	Manejo del Estado	Mejorar la calidad de vida de los tripulantes	6.1	Junio-Nov 2023	ITSCH	20	Dr. Juan Hernández	Personal Administrativo y Directivo	
5	Excel y Word Básico	Aprender de manera más óptima el uso del Excel y Word	6.1	Enero-Junio 2023	Microcursos de computo	30	Ing. Armando Subirana Subirana	Todo el personal del área interesado en el mejor manejo del software	

ITSCH

Enero 2022

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CIUDAD HIDALGO									
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN									
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CIUDAD HIDALGO PROCESO Y/O ÁREA: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2023 (GENERALES) PERIODO ESCOLAR: ENERO-NOVIEMBRE 2023									
No.	Nombre de los Cursos	Objetivo del curso y/o formación o entrenamiento	Objetivo del PDI con el que está relacionado o indicador	Periodo de Realización	Lugar	No de horas a curso	Instructor(a)	Dirigido a:	Observaciones
6	Excel y Word Intermedio	Aprender de manera más óptima el uso del Excel	6.1	Junio-Nov 2023	Microcursos de computo	30	Ing. Armando Subirana Subirana	Todo el personal del área interesado en el mejor manejo del software	

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
ELABORO	ING. ALEJANDRO ROMERO ESTRADA		31 DE MAYO DE 2023
REVISÓ	C.P. MARIA MERCEDES PÉREZ REYES		31 DE MAYO DE 2023
APROBÓ	D. en D. JAIME PÉREZ TORRES		31 DE MAYO DE 2023

ITSCH

Enero 2022

Figura 16 Programa de capacitación ATM 2023

Para 2024 se continuaron los trabajos de capacitación en la prevención de riesgos psicosociales, en la figura 17 se muestran las evidencias correspondientes como son constancias y programa teniendo una excelente respuesta en la convocatoria con la participación del 95% del personal activo.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CIUDAD HIDALGO									
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN									
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CIUDAD HIDALGO PROCESO Y/O ÁREA: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2024 (GENERALES) PERIODO ESCOLAR: ENERO-NOVIEMBRE 2024									
No.	Nombre de los Cursos	Objetivo del curso y/o formación o entrenamiento	Objetivo del PDI con el que está relacionado o indicador	Periodo de Realización	Lugar	No de horas a curso	Instructor(a)	Dirigido a:	Observaciones
1	LEADERSHIP: Habilidades y Habilidades de Gestión	Mejorar el nivel de liderazgo y competencias del personal directivo para el manejo de recursos humanos y la toma de decisiones.	6.1	Enero-Junio 2024	ITSCH	20 hrs	ERIK O VARGAS	Personal directivo	EN COSEJO
2	HORAS VULGARIZADOR PONT BANCIO	Mejorar la calidad de vida de los tripulantes y la seguridad en el trabajo.	6.1	Enero-Junio 2024	ITSCH	30 hrs	ING. JUAN MALDONADO GARCÍA	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO	SE REVISARÁ A REVISAR EN CLASE
3	FACTORES PSICOSOCIALES QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO LABORAL	Mejorar la calidad de vida de los tripulantes y la seguridad en el trabajo.	6.1	Enero-Junio 2024	ITSCH	8 hrs	DR. JUAN MALDONADO GARCÍA	Todo el personal	EN COSEJO

ITSCH

Enero 2022

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CIUDAD HIDALGO									
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN									
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CIUDAD HIDALGO PROCESO Y/O ÁREA: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2024 (GENERALES) PERIODO ESCOLAR: ENERO-NOVIEMBRE 2024									
No.	Nombre de los Cursos	Objetivo del curso y/o formación o entrenamiento	Objetivo del PDI con el que está relacionado o indicador	Periodo de Realización	Lugar	No de horas a curso	Instructor(a)	Dirigido a:	Observaciones
4	SEGUIMIENTO AL SER	Reducir los niveles de riesgo psicosocial en el personal.	6.1	Enero-junio 2024	ITSCH	10 hrs	ING. JUAN MALDONADO GARCÍA	Todo el personal	
5	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Mejorar la calidad de vida de los tripulantes y la seguridad en el trabajo.	6.1	Agosto	ITSCH	10 hrs	ING. JUAN MALDONADO GARCÍA	Personal administrativo y Directivo	SE REVISARÁ A REVISAR EN CLASE
6	LEADERSHIP DE SERVICIO	Mejorar la calidad de vida de los tripulantes y la seguridad en el trabajo.	6.1	Enero-junio 2024	ITSCH	30 hrs	ING. JUAN MALDONADO GARCÍA	Todo el personal	SE REVISARÁ A REVISAR EN CLASE

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
ELABORO	ING. ALEJANDRO ROMERO ESTRADA		23-02-2024
REVISÓ	MITO JAVIER IREPAN HACHA		
APROBÓ	MITO JAVIER IREPAN HACHA		

ITSCH

Enero 2022



Figura 17 Programa y capacitación 2024

Para 2025 se continua con los trabajos de preparación para con los factores de riesgo psicosocial en este caso no se cuenta con un programa de capacitación debido a que no se realizó, sin embargo, si se dio capacitación referente a la NOM-035 con el tema inteligencia emocional con esta capacitación se cubren elementos importantes de cuestiones interpersonales se ha tenido la fortuna de contar con la participación efectiva del personal administrativo y directivo. En la figura 18 se muestra una evidencia de la capacitación recibida.



Figura 18 Evidencia de la Capacitación Inteligencia Emocional 2025

Continuando con acciones concretas del programa integral de atención de la NOM- 035, se muestran evidencias de las capacitaciones docentes que van en el mismo tenor que las capacitaciones ATM, enfocadas a las actividades docentes, pero también en como transmitir la seguridad a los estudiantes estas técnicas de manejo de los riesgos psicosociales. En la figura 19 se muestran las evidencias correspondientes a la atención de estas necesidades, como son, trabajo en equipo, factores de riesgo psicosocial, inteligencia emocional, liderazgo, protocolos de atención a denuncias entre otros temas relevantes.

Ciudad Hidalgo, Michoacán, 26 de agosto de 2024

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN DOCENTE
PERIODO AGOSTO- DICIEMBRE

No.	Nombre del curso/taller	Objetivo del curso	Período de realización	Lugar o sede	No. de Horas por curso	Instructor	Dirigido a	Perfil del curso
1	HABILIDADES EN LA GESTIÓN PARA EL TRABAJO EN EQUIPO.	Mejorar y diseñar las estrategias para que la dinámica de trabajo en equipo como habilidad directiva permitan crear nuevas formas de trabajo en el aula y las actividades personales como profesionales interactúen en un beneficio global.	15 al 18 de enero del 2024	Sala de juntas 3	30 horas	Dra. Vanessa Alejandra Delgado May Dra. Susana Reyes Vázquez	DOCENTES DE LA ACADÉMICA DE ING. GESTION EMPRESARIAL: Marín Marín González Jenari Pérez Martínez Emmanuel Medina Suarez Esteban García Ramírez Alejandro Hernández González Rodolfo Alejandro Pascual Alejandra Mandosa Reynoso Blanca Estela Urbina Rosas Julio Cesar Solís Parra Ana Graciela Alzamendi Hernández	Actualización Profesional



Av. Ing. Carlos Rojas Gutiérrez no. 200, Fracc. Valle de la Herradura, Ciudad Hidalgo, Michoacán, C.P. 61000 Tel. 786543000. www.ichidalgo.tecn.mx



11	Riesgos Psicosociales en el trabajo e Igualdad Laboral	Conocer de manera detallada sobre los riesgos psicosociales en el trabajo y la manera de actuar ante ellos, así como la identificación de algunos de sus síntomas y la Igualdad Laboral.	22 al 26 de enero del 2024	Sala Audiovisual	30 HORAS	Mtra. María Luisa Malagón Curiño Mtro. María del Refugio Budio Baca Mtro. Ze Luis Miranda Camá Mtro. Hector Flores Cortés	10000 LOS DOCENTES DEL ITSCH	Formación Docente
----	--	--	----------------------------	------------------	----------	--	------------------------------	-------------------



Elaboró	Nombre	Firma	Fecha
	M.C.P. Gabriela Medina Peña Jefe del Departamento de Desarrollo Académico y Educación Continua		15 de enero del 2024
Revisó	D. en E. José Juan Tapia Barrera Encargado de la Subdirección de Investigación y Posgrado		15 de enero del 2024
Autorizó	M.A.E. Héctor Gómez Álvarez Encargado de la Dirección Académica		15 de enero del 2024



Av. Ing. Carlos Rojas Gutiérrez no. 200, Fracc. Valle de la Herradura, Ciudad Hidalgo, Michoacán, C.P. 61000 Tel. 786543000. www.ichidalgo.tecn.mx



EL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
A TRAVÉS DEL
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE CIUDAD HIDALGO

OTORGA EL PRESENTE

RECONOCIMIENTO

A:

FRANCISCO HURTADO ALFARO

Por su participación como ponente con la capacitación "LIDERAZGO EMPRESARIAL", llevada a cabo en las instalaciones del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo, dirigido al personal docente, con una duración de 30 horas.

CIUDAD HIDALGO, MICHOACÁN, A 10 DE AGOSTO DEL 2023

DR. EN D. JAIME PÉREZ TORRES
DIRECTOR GENERAL

TNM.014.26.2023.363

PERSONAL DOCENTE
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUPERIOR DE CIUDAD HIDALGO
PRESENTE

Hidalgo, Michoacán, 26 de agosto de 2023
DDAyEC No.003/2023

Por medio del presente reciban un cordial saludo, el motivo de la presente es hacer de su conocimiento que a fin de proporcionar las condiciones necesarias y pertinentes para la formación docente de las y los profesores del ITSCH, que permita la mejora continua de sus funciones y competencias requeridas profesionalmente, el periodo de inicio y finalización de las capacitaciones de formación son las siguientes:

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	LUGAR Y HORA	MODALIDAD	DIVISIÓN
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	GESTIÓN EMPRESARIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	MECANIZAS, GESTIÓN EMPRESARIAL, INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL Y BIOTECNOLOGÍA
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA 3	PRESENCIAL	INDUSTRIAL
SEMINARIO DE VALORES ORIENTADOR	01 DE JULIO	05 DE JULIO	08:00 A 12:00 PM ESPICHO A SALA		

Como parte de los resultados de la capacitación en factores de Riesgo Psicosocial se puede concluir que el personal ahora mismo se encuentra informado de cuales son los principales riesgos presentes en trabajadores de la educación, las técnicas para poder prevenir o mitigar los riesgos de que estos elementos se vuelvan un problema de salud física o mental.

Principalmente se inicio con las definiciones de que son estos riegos y como afectan la vida personal ya que al entrevistar al personal muchos de ellos tienen algunos síntomas pero desconocen la terminología, además es importante mencionar que se desconoce que actualmente los servicios de salud están obligados a evaluar y si es necesario presentar incapacidad para las y los trabajadores que en algún momento lo requieran, lo más importante es que también esta dentro de sus responsabilidades brindar atención y seguimiento para que no se sigan presentando dichos factores de riesgo.

Por último, se brindaron técnicas de organización de actividades, respiración, terapia cognitiva conductual entre otras maneras de reducir los riesgos para tener una salud optima y por consiguiente mayor eficacia y eficiencia en las actividades personales y laborales.

Conclusiones

El presente trabajo tuvo como propósito implementar la NOM-035 que de acuerdo a la hipótesis planteada mediante esta implementar se logra identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial dentro del ambiente laboral del ITSCH. En definitiva, se cumple con la hipótesis planteada, se logro identificar cuales son los principales riesgos con su nivel de riesgo mediante un análisis por categoría y dominio, además de que con el plan de prevención específico alineado a los riesgos detectados se logra reducir el riesgo a continuación se detalla cada una de las etapas

Los factores de Riesgo Psicosocial que afectan a las y los trabajadores del ITSCH tienen un nivel alto de riesgo de acuerdo a la evaluación realizada, si bien estos resultados no son los esperados, muestran la situación que prevalece dentro de la institución a percepción de las y los integrantes de la misma y en todos los niveles ya que se contó con la participación del 60% como mínimo de cada uno de los tipos de contrato.

Es importante señalar que los factores de riesgo Psicosocial dentro del ámbito laboral es un tema relativamente nuevo y que en México actualmente se encuentra en sus inicios, tanto es así que la Ley Federal del Trabajo y la secretaria del Trabajo y Prevención Social en 2023 realizaron los trabajos para actualizar la tabla de enfermedades laborales, no obstante que la Nom-035-STPS- 2018 entra en vigor desde hace ya 6 años fue hasta diciembre del 2023, cuando después de medio siglo se realizan cambios en la tabla de enfermedades laborales, se agregan 80 padecimientos entre los que destacan Covid-19; enfermedades psicosociales, como el estrés grave y los trastornos de ansiedad; y enfermedades específicas de la mujer, como la pérdida del embarazo y la endometriosis (STPS 2023).

Esto refleja la importancia de identificar los factores de Riesgo Psicosocial que se presentan en el ITSCH es por ello que se invita al personal a participar para conocer actualmente cuál es su sentir con respecto a estos factores. La respuesta fue muy buena participaron 126 personas, de los cuales 57.1 % son docentes, 15.5% directivos y 27% ATM. Se puede notar que hubo más participación docente, sin embargo, esta muy equilibrada debido a que hay más docentes, de manera proporcional participaron por encima del 60% de cada tipo de contrato.

Como resultado de la investigación el Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo cuenta con un nivel de **riesgo alto** con respecto a los factores de riesgo Psicosocial, es decir que ya están afectando de alguna manera a los miembros de la institución, hay una percepción de los integrantes que denota que las relaciones laborales y sociales están muy desgastadas, con un ambiente de poca o nula confianza, además que se considera que el liderazgo no es el adecuado y existe nula participación en cuanto a la toma de decisiones con respecto a las actividades cotidianas, es importante tomar acciones mediante planes de acción para mejorar el ambiente de trabajo y con ello todos y todas puedan estar satisfechos y a su vez la institución pueda conseguir los objetivos planteados a corto y mediano plazo.

Una parte muy importante de este trabajo es que ya se identificaron cuáles son los temas que están afectando a las y los trabajadores, como son las relaciones laborales y sociales con las y los compañeros, la capacitación que no está siendo la adecuada o que no se invita a todo el personal, además de que no existe la posibilidad de desarrollo y participación en los subgrupos de trabajo. Otro de los elementos que salió alto el nivel de riesgo es el liderazgo, es decir, que se tiene la idea que las personas que están al frente de las áreas no cuentan con

la habilidad, confianza y experiencia para poder realizar las actividades propias del trabajo y poder tener personal a su cargo para poder lograr cumplir los objetivos colectivos.

La importancia de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial es que ya se cuenta con un punto de partida para poder hacer frente a las cuestiones negativas mencionadas anteriormente, es decir, se cuenta con un paso más al frente para abordar la salud mental e integral de cada uno de los integrantes del ITSCH aunque los resultados no son favorables el objetivo se cumple ya que la Nom-035-STPS-2018 habla de la **identificación**, que es el nivel de **riesgo alto**, el **análisis**, que es revisar cada una de las categorías, dimensiones y dominios en este caso **las relaciones laborales, liderazgo, falta de control sobre el trabajo y el ambiente de trabajo que tiene que ver con las características de seguridad e higiene**.

Por último, en el apartado de prevención de estos factores actualmente se revisó la política se están efectuando trabajos de sensibilización a través de infografías que se difunden al interior de la institución, se han realizado talleres de relaciones laborales todo esto plasmado en un plan de trabajo desde la alta dirección donde cada uno de los integrantes del cuerpo directivo conoce y está consciente de los resultados obtenidos. Sin olvidar que el objetivo principal es crear un ambiente de trabajo favorable donde cada uno de los integrantes pueda desarrollar sus aptitudes con mucha actitud de servicio y se sienta orgulloso de ser parte de la comunidad educativa del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo.

Recomendaciones

- La primera recomendación consiste en la evaluación periódica de estos riesgos psicosociales mediante la aplicación del cuestionario, ya que al hablar que estos pueden ser muy variables y presentarse en cualquier momento, por ejemplo, un cambio de administración (Dirección General), puede ser un detonante de estrés e inseguridad laboral sobre todo el puesto de confianza, otro ejemplo es la seguridad en el entorno.
- Difusión de los materiales informativos sobre la política, y tipos de factores de riesgo Psicosocial, así como los efectos que causan en la vida cotidiana, porque puede ser que algunos de los y las trabajadoras ya estén pasando por alguna situación de riesgo y la misma cotidianidad no les permita darse cuenta hasta que el problema sea muy grave.
- La Institución debe ser una contención de primer nivel, posteriormente se deben de realizar canalizaciones a las áreas especialistas de salud física, emocional y mental para evitar que la organización pierda su giro y enfoque y puedan llegar a sobrecargar a las áreas psicopedagógicas o al servicio médico.
- Aplicar una encuesta para conocer el grado de conocimiento del personal para con la norma, es decir si se sabe que se está aplicando, cuáles son las medidas, como ha tomado las participaciones como nuevos métodos de trabajo entre otros factores, este instrumento se agrega como anexo II evaluación de la implementación de la NOM-035.
- Promover la participación de las y los trabajadores en actividades institucionales sobre todo en eventos, como ceremonia de graduación, congresos entre otros.

Bibliografía

- Aguilar-Morales, N., & Sánchez-Núñez, M. T. (2020). Factores psicosociales y estrés en docentes universitarios: Una revisión sistemática. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 11(2), 45–60.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10.^a ed.). McGraw-Hill.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: Theory and practice. In J. R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of human work* (3rd ed., pp. 553-571). CRC Press.
- Dejours, C. (2002). *La banalización de la injusticia social*. Editorial Desclée de Brouwer. (Citado en García & Pérez, 2021)
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.
- Duarte Castillo, S. M., & Vega Campos, M. Á. (22 de Noviembre de 2021). SCIELO. Obtenido de SCIELO: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
- Galindo Soza, M. (19 de 09 de 2018). SCIELO. Obtenido de SCIELO: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S24138102018000200008
- García, L., & Pérez, J. (2021). Impacto de la pandemia en los factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo en México. *Revista Mexicana de Psicología Organizacional*, 12(3), 45-60.
- García-Herrero, S., & Marín, L. (2019). Evaluación de riesgos psicosociales en instituciones educativas: Un análisis desde la prevención organizacional. *Prevención, Trabajo y Salud*, 35(1), 12–22.

- Gil-Monte, P. R. (2012). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en psicología organizacional. Pirámide.
- Gómez, V., & Hernández, M. (2016). Estrés laboral y su impacto en el desempeño académico en universidades públicas. *Ciencia Administrativa*, 59(1), 25–34.
- Guardado López, S. C. (10 de Enero de 2020). researchgate.net. Obtenido de researchgate.net: https://www.researchgate.net/profile/Sinuhe-Guardado-Lopez-2/publication/338832622_La_NOM_035_Una_nueva_vision_de_la_responsabilidad_social_empresarial/links/5e2e8712458515e2e875519e/La-NOM-035-Una-nueva-vision-de-la-responsabilidad-social-empresarial.pdf
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2020). Guía técnica para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. IMSS.
- International Labour Organization. (2016). Workplace stress: A collective challenge. ILO Publications.
- ISO, O. I. (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Suiza: Secretaría Central de ISO.
- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 571-650). Consulting Psychologists Press.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. World Health Organization.

- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 5–41. <https://doi.org/10.1177/001872674700100103>
- Ley Federal del Trabajo. (1970). *Diario Oficial de la Federación, México*. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_100121.pdf
- López, M., Sánchez, R., & Torres, F. (2022). Validación del cuestionario de la NOM-035 en empresas manufactureras del Bajío. *Revista de Salud Ocupacional*, 18(2), 75-90.
- Martínez, V. D. (11 de Enero de 2023). Sistema de Gestión Integral. (R. A. Ruiz, Entrevistador)
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Psychosocial risks and work-related stress in the education sector. ILO.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Healthy workplaces: A model for action. WHO Press.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Entornos laborales saludables: un modelo para la acción*. OMS.

- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Healthy workplaces: a model for action*. OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Depression*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Ortega Torres, T. (11 de Junio de 2020). Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de México: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/109614>
- Paoli, P. (1993). Primera Encuesta europea sobre el entorno del trabajo. Luxemburgo: Oficinas de Publicación de la Unión Europea .
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68–82.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simón & Schuster.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson.
- Rodríguez, A. (2022). Análisis de la implementación de la NOM-035 en PyMEs mexicanas: obstáculos y estrategias. *Investigación y Desarrollo Empresarial*, 7(1), 112-130.
- Ruiz, J. I., & López, A. (2020). Implementación de normas de bienestar laboral en

instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(30), 120–136.

- Sánchez, P., & Morales, C. (2023). Evaluación de los efectos organizacionales de la NOM-035: Una perspectiva longitudinal. *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 10(1), 23-38.
- Secretaría de Economía. (17 de marzo de 2016). <https://www.gob.mx/>. Obtenido de <https://www.gob.mx/>:
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2009). *NOM-030-STPS-2009: Manejo y control de sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo*. Gobierno de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2011). *NOM-019-STPS-2011: Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo – Comité de seguridad e higiene*. Gobierno de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018a). *NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención*. Gobierno de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018b). *Guía III: Evaluación diagnóstica de condiciones en el entorno organizacional*. Gobierno de México.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018b). *Guía III: Evaluación diagnóstica de condiciones en el entorno organizacional*. Gobierno de 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. México, México, México: Diario Oficial de la Federación.
- 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. México: Diario Oficial de la Federación, Segunda Sección.
- Trujillo, E. (08 de marzo de 2021). Economipedia.com. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/normativa.html>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2020). Lineamientos para la prevención de riesgos psicosociales en entornos universitarios. UNAM
- VIRGINIS, J. A. (Julio de 2015). (J. A. VIRGINIS, Ed.) Recuperado el 18 de enero de 2023, de https://www.fceia.unr.edu.ar/acustica/biblio/Virginis_tesis_2015.pdf: